

الارتياح النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية

د. بان صابر قدوري الدوري / جامعة تكريت / كلية الآداب / قسم الاجتماع

استلام البحث: ٢٠٢٠/١٠/٢٢ قبول النشر: ٢٠٢١/٢/١٤ تاريخ النشر: ٢٠٢١/٤/١

الملخص

يستهدف البحث الحالي التعرف على مستوى كل من الارتياح النفسي والاداء الوظيفي لدى عينة من مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠) وفي ضوء بعض المتغيرات (الجنس ، مدة الخدمة) وقد قامت الباحثة ببناء اداتين لقياس الارتياح النفسي ، واداة لقياس الاداء الوظيفي ، وبعد استخراج الصدق والثبات للمتغيرات قامت الباحثة بتطبيق المقياسيين على عينة طبقية عشوائية بلغت (١٠٠) مدرس ومدرسة ، ولغرض معالجة البيانات احصائيا استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ، والاختبار التائي للعينتين مستقلتين وتحليل التباين الاحادي، وقد أظهرت النتائج وجود مستوى منخفض من الشعور بالارتياح النفسي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية ومستوى جيد من الشعور بالأداء الوظيفي ، وعدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس وجود فروق في الارتياح النفسي تبعا لمتغير مدة الخدمة ولصالح ذوي المدة (١١- فأكثر) ، وعدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الاداء الوظيفي تبعا لمتغيري الجنس ومدة الخدمة ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي والاداء الوظيفي ، وخرج البحث بالعديد من التوصيات والمقترحات .

كلمات الافتتاحية العربي: (الارتياح النفسي، الاداء الوظيفي ، مدرسي ومدرسات ، المرحلة الثانوية)

Psychological Comfort and Its Relationship to Job Performance among Secondary School Teachers

M. Dr. Ban Saber Qaddouri Al Douri

Tikrit University / College of Arts / Department of Sociology

E-Mail: bansaberi94@gmail.com

Abstract

The current research aims to identify the level of both psychological comfort and job performance among a sample of high school teachers for the academic year (2019–2020). The researcher has built two tools to measure psychological comfort, and one to measure job performance. The researcher applied the two scales to a random stratified sample of (100) male and female teachers. The results showed a low level of feeling with psychological comfort among secondary school teachers and a good level of sense of job performance. There is no statistically significant difference in the level of psychological comfort according to gender. There is a significant difference in psychological comfort according to the variable of the length of service in favor of those with duration 11–more). There is no statistically significant difference in the level of job performance according to the variables of sex and the length of service. There is a correlation between psychological satisfaction and job performance. The research came out with a number of recommendations and suggestions.

Keywords: psychological comfort, job performance

مشكلة البحث :-

يعاني المدرسون داخل مجتمعهم المدرسي من مشكلات عديدة منها ما تتعلق بطبيعة مهنتهم ومنها ما تتعلق بطبيعية الظروف المحيطة بهم التي تؤدي الي شعورهم بعدم الارتياح النفسي وتؤثر على ادائهم الوظيفي. وقد أكدت ذلك دراسة (مسعودي،٢٠١٦) حيث أشارت الى ان توفر الظروف الخارجية المريحة والوسائل التعليمية المناسبة داخل المؤسسات التعليمية تؤدي الى ارتفاع مستوى الشعور بالارتياح النفسي لدى المدرسين وتساعد على النجاح في العمل ومواجهة الاحباطات وعدم الاستلام للصعوبات والمشكلات التي تواجههم وعدم توافرها يؤدي الي الشعور بعدم الارتياح (مسعودي ،٢٠١٦،ص١٥٤) ومهنة التدريس تعدّ واحدة من اكثر المهن الخدمية الضاغطة التي تسبب توتراً نفسياً ، فالمدرسون يتعرضون للعديد من مصادر الضغوط النفسية والظروف الخارجية المحيطة به والغير الملائمة وهذه الضغوط والظروف تنعكس على توافقيهم الشخصي والمهني وعلى عطاءهم العلمي وسلوكهم التربوي وشعورهم بالارتياح النفسي ، الذي يعد المحور الأساسي لمدى تحملهم للمهنة وضغوطها النفسية والجسمية ، فقد ينتج عن عدم شعورهم بالارتياح النفسي في المدرسة مشاكل نفسية واجتماعية كثيرة تنتج عنها اثار سلبية خطيرة تنعكس على سلوكهم وادائهم الوظيفي الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة عملهم ويمدى شعورهم وادراكهم للظروف المحيطة بهم في العمل منها الملل والعجز وضعف العلاقات الاجتماعية قلة التفاعل مع زملاء العمل وتصعد العلاقات مع الإدارة (المدير) والتعب والارهاق والانسحاب من العمل وانخفاض الروح المعنوية وضعف الأداء المهني والتأخر عن العمل لانخفاض الدافعية وشروذ الذهن والخروج المبكر من العمل وغيرها من الاثار السلبية. وقد أكدت ذلك دراسة (خلفيات والمطارنة ،٢٠١٠) فالشعور المتزايد بالضغط وعد الارتياح يؤدي الى تدني الاداء الوظيفي في العمل ظهور انماط سلوكية سلبية ضارة كالتياس ، والاحباط وتخلق هذه الجوانب السلوكية اضرار بالمؤسسة التربوي (المدرسة) من حيث تدني الاداء الوظيفي .

و دراسة سيزلاقي وولاس (Szilgy&Wallane,1978) ان الشعور بعد الارتياح يؤثر على الاداء الوظيفي ويؤدي الى الانسحاب الغضب والغياب وترك العمل(خلفيات والمطارنة ،٢٠١٠،ص٦٠٦).

وبالتالي تظهر خطورة هذه المشكلة النفسية فالشعور بالارتياح النفسي يعد عنصر اساسيا وحاجة ملحة لحياة المدرسين والمدرسة واساسا للصحة النفسية والمحرك الاساسي لتحقيق كفاءة الاداء الوظيفي في مجال المدرسة ، ولا يكون مرتبطاً بالمدرسين فقط وانا يمتد هذا الشعور ليؤثر على سلوكهم مع التلاميذ والمدرسين والاداريين واسرة المدرسة ككل ، كما انه يؤثر في العملية التعليمية ، فأبي تدني بشعورهم بالارتياح يؤدي إلى تدني في نوعية الخدمات المقدمة من قبلهم ، كما وان احست الباحثة بهذه المشكلة من خلال اجراءها لقاءات مع عدد من المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية الذين أشاروا إلى شعورهم بعدم الارتياح النفسي نتيجة لعدم توفر البيئة المناسبة للعمل وانقطاع الطاقة الكهربائية لساعات طويلة وعدم توزيع المحاضرات بشكل عادل وعدم تقديم المكافآت كوسيلة للتشجيع على الأداء الجيد مع هذه الظروف الصعبة والمريرة كما وان ندرة البحوث

والدراسات السابقة أدى إلى تعميق إحساس الباحثة بمشكلة البحث ودفعها إلى اختيار هذا الموضوع نتيجة شعور المدرسين بعدم الارتياح النفسي في مجتمعنا الذي بات لا يتحمل فقدان المزيد من طاقاته وكفاءاته .
وبناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث التالي بمحاولة الاجابة على السؤال التالي هل توجد علاقة بين الارتياح والنفسي والاداء الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية؟
أهمية البحث :-

تعد المدرسة احدى اهم المؤسسات التعليمية في مجتمعنا ، فهي تمثل مركز الصدارة في اعداد أجيال من المتعلمين والمتقنين وعلماء المستقبل ، ودور المدرس في المدرسة هو من الأدوات الأساسية في بناء مجتمعنا ، فهو وسيلة التي عن طريقها تحقق المدرسة أهدافها ، حيث يقوم بتهديب وتطوير وهندسة عقول الطلبة في المدارس ومساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة ، وبذلك فالمدرس بحق يعد الموجة للعملية التربوية ، وان أي خلل يصيبه يؤدي إلى اختلال العملية التربوية ، لذلك يجب العمل على توفير اقصى درجات الراحة النفسية والجسدية للمدرس لكي يستطيع توظيف طاقاته النفسية والجسدية للقيام بواجباته التربوية في اعداد الجيل الناشئ الصالح القادر على القيام بواجباته المستقبلية في كافة مرافق الحياة الاجتماعية والصحية والسياسية والعلمية (علي ، ٢٠٠٧ ، ص ٣) ويعدّ مفهوم الارتياح النفسي من اهم المفاهيم التي تبناها علم النفس الإيجابي في بيئة العمل مركزا بذلك على العوامل التي تمكن المدرس من الشعور بالارتياح، ويعد رايف وسينجر (Ruff & Singer) من الباحثين الأوائل الذين اهتموا بهذا المفهوم حيث يرون انه ليس من الالزام تعديل السلوك باستخدام العلاج ولكن يمكن مساعدة الفرد في تغيير نظرته للحياة وتعزيز قيمته حتى يشعر بالارتياح والسعادة لمدة أطول (حسين ، ٢٠١٩ ، ص ١٠) وأكد ونغ وستيلر (Wong & Stiller) ان العمل يعد مصدراً مهماً في الشعور بالارتياح النفسي ومعناه الحقيقي إذا من خلاله يشعر المدرس انه منتج ومفيد بشكل ما لذاته وللآخرين (Wong & Stiller , 1999 , p.11). أما توماس (Thomas) فقد بين ان الارتياح النفسي يؤدي إلى التكامل النفسي والاجتماعي الذي بدوره يجعل المدرس يتمتع بصحة نفسية وقدرة على ربط صلات اجتماعية تتسم بالرضا (Thomas , 1979 , p.67). في (مسعودي ، ٢٠١٦ ، ص ٩-١٠)

ويتحدد الارتياح النفسي في العمل بجانبين جانب موضوعي يسمى الارتياح النفسي الموضوعي وجانب ذاتي وقد ركز الباحثون جل اهتمامهم على المؤثرات الموضوعية تلك المؤثرات الموضوعية ، تلك المؤثرات القابلة للقياس مثل (الحالة الوظيفية ، الدخل ، الحالة الاجتماعية والاقتصادية ، حجم المساندة الاجتماعية) دون التركيز على الجانب الشخصي الذاتي (جودة الحياة النفسية). (Bishopm & Feist , 2001 , p.25).
وبما ان فاعلية أي مؤسسة تعليمية ترتبط بمدى شعور مدرسيها بالارتياح النفسية حيث يزيد من قدرة مدرسيها ورغبتهم في العمل التدريسي ، فالمدرس المرتاح في العمل يُقبل على عمله بهمة ونشاط ، ويكون سعيداً ، مما يزيد من توافقه مع ظروفه وطبيعة العمل وبالتالي ينعكس على أدائه الوظيفي ، اما عدم شعوره بالارتياح

النفسي في العمل فينتج عنه سوء تكيف وتوافق مع ظروف وبيئة العمل مما ينعكس على سلوكه وادائه الوظيفي. (عباس، ٢٠٠٩، ص ١٥)

ولقد حظي موضوع الأداء الوظيفي بأهمية كبيرة ، إذ يعدّ أحد أهم محاور العمل المهني في مجال أي وظيفة ، فإذا كان الأداء مميزاً في ظل بيئة يسودها العدل والمساواة ، فإنه من المنطقي ان يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المؤسسة التي يعمل بها (محمد ، ٢٠١٠ ، ص ٦٦) ويشير الأداء إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها ، او يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة ، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج (مصطفى ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠٩) وتتعدد العوامل التي تؤثر في أداء المعلم حيث تبعده عن المستوى المطلوب الذي يقدمه للطلبة وهذه العوامل تحيط ببيئة العمل وتحدد إمكانيات عمله ، وتقلل من أداء ادواره بفاعلية افضل ، فالمعلم ذو الكفاية يكون قادراً على اتخاذ القرار واشترك في تحقيق الأهداف والمقررات الدراسية ويستخدم طرق التدريس المتنوعة ومن هذه العوامل الشعور بالارتياح النفسي والحوافز والمكافآت التي تسهم في تحسين الأداء. (الهاشمي والعزاوي ، ٢٠١٣ ، ص ٥). وبما ان المدرس يعد ركناً أساسياً في العملية التعليمية ، حيث يتوقف نجاح العملية التربوية على أداء المعلم ، ومن هنا تأتي ضرورة وأهمية تنمية شعور المدرس بالارتياح النفسي ليستطيع الوقوف على المستجدات التربوية في مجال عمله ويؤدي دوره بفاعلية ، لنمو المدرس وحافزه له وبذلك تتضح أهمية الشعور بالارتياح النفسي في تنمية وتطوير أداء المدرس والارتقاء بسلوكه وهذا ما دفع الباحثة إلى ضرورة الاهتمام بدراسة هذا الموضوع لدى هذه الشريحة ، فمعظم المدرسين والمدرسات يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وشغل وظائفهم وبذلك فمن المهم بالنسبة لهذه الشريحة توفير البيئة الداعمة والمحفزة لهم ، لكي يجدد تقييمهم مدفوعين للتعليم وللبحث عما هو جديد.

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي إلى التعرف على -

١. مستوى الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية
٢. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً للمتغير الجنس ومدة الخدمة (٥-١) (٦-١٠) (١١- فأكثر).
٣. مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية .
٤. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً للمتغير الجنس ومدة الخدمة (٥-١) (٦-١٠) (١١- فأكثر) .
٥. العلاقة بين مستوى الارتياح النفسي ومستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بعينة من مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في قضاء تكريت للعام الدراسي

٠(٢٠٢٠ - ٢٠١٩)

تحديد المصطلحات

أولاً :- الارتياح النفسي (Well Being) :-

لغةً :- هو مشتق من كلمة راحة ارتياح يرتاح ، ارتياحاً وهذا الارتياح هو الهدوء والاستراحة وعدم المضايقة والازعاج. (القاموس العربي ، ٢٥٨).

اصطلاحاً :-

- عرفه (Diener & Diener , 1995) :- تقييم الشخص لرد فعله للحياة ، سواء تجسد في الرضا عن الحياة او الفعل الانفعالي المستمر بظروف الحياة ولمدى توافر فرص اشباع وتحقيق الاحتياجات (Diener & Diener , 1995 ,p. 653).

- عرفه (Brown & Betton, 2004) :- تقييم معرفي انفعالي للحياة يشتمل على الحالة المزاجية للفرد وردود الأفعال الانفعالية اتجاه الاحداث او الحكم حول إنجازاته في الحياة ، والرضا عن الحياة مع الشعور بالتوافق (Brown & Betton , 1999, p.55).

- عرفه (مسعودي ، ٢٠١٦) :- التقييم الشامل للرضا عن الحياة بشكل عام وعن اجمالي الارتياح في مجالات الحياة المختلفة ، فضلاً عن ارتفاع الوجدان الإيجابي وانخفاض الوجدان السلبي (مسعودي ، ٢٠١٦ ، ص١٨).

- التعريف النظري :- اعتمدت الباحثة تعريف مسعودي (٢٠١٦) للارتياح النفسي والمشار اليه اعلاه .

- التعريف الاجرائي :- الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس والمدرسة عند أجابتهم على فقرات مقياس الارتياح النفسي الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

- ثانياً :- الأداء الوظيفي (Job performance) :-

لغةً :- مصدر الفعل أدى او يقال أدى الشيء أي أوصله أدى الأمانة وأدى الشيء الذي قام به (ابن منظور ، د س ، ص٢٦).

- اصطلاحاً :

- عرفه عبدالملك (٢٠٠١) :- هو قياس الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهام عملهم اثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التمويلية الكمية والكيفية (عبدالملك ، ٢٠٠١ ، ص٨٦).

- عرفه سلطان (٢٠٠٤) :- الأثر الماضي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات ، وإدراك الدور او المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق واطماف المهام المكونة لوظيفة (سلطان ، ٢٠٠٤ ، ص٢١٩).

- عرفه قاسمي (٢٠١١) :- هو مجموعة من السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز مهام معينة (قاسمي ، ٢٠٠١ ، ص١٠٨).

- عرفه الصرايرة (٢٠١١) :- هو نشاط تمكن الموظف من انجاز المهام او الأهداف المحددة له وباستخدام المعقول للموارد (الصرايرة ، ٢٠١١ ، ص٦٠٥).

- التعريف النظري اعتمدت الباحثة تعريف عبدالملك (٢٠٠١) للأداء الوظيفي والمشار اليه اعلاه .

- التعريف الاجرائي :- الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس والمدرسة عند أجابتهم على فقرات مقياس الارتياح النفسي الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

ثالثاً :- المدرس_ عرفته وزارة التربية (١٩٧٧) :- بأنه احد اعضاء العملية التربوية ، يقع على عاتقه مهمات ومسؤوليات جسمية، من تنظيم العمل المدرسي والاشراف على تنفيذه ، واكساب العمليات المعرفية .

(وزارة التربية، ١٩٧٧)

• **رابعاً :- المرحلة الثانوية** عرفته وزارة التربية (١٩٧٧) (مرحلة دراسية من مراحل التعليم تأتي بعد

المرحلة المتوسطة مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات وتهدف إلى ترسيخ ما تم اكتشافه من قابليات ومهارات

لدى الطلبة مع تنويع وتعميق بعض الميادين الفكرية والتطبيقية ، تمهيداً لمواصلة الدراسة الحالية وإعداد

المتعلمين للحياة الإنتاجية).(وزارة التربية، ١٩٧٧)

الفصل الثاني (اطار نظري ودراسات سابقة)

المحور الأول :- وجهات النظر التي تناولت الارتياح النفسي - الاداء الوظيفي

أولاً:- مفهوم الارتياح النفسي (Well Being):-

ترجع بداية ظهور هذا المفهوم إلى الفلسفة اليونانية ، حيث اهتم العديد من الفلاسفة اليونان بهذا المفهوم ، ومن الفلاسفة القدامى الأوائل الذين اهتموا بظهوره منهم كل من ارسطو وافلاطون ، اما في العصر الحديث فقد اهتم به كل من مونتائين (Montaigne) سبينوزا (Spinoza) وديديرو (Didrot) ولقد اختلفت المفاهيم والمصطلحات التي تطلق على هذا المفهوم ومنها السعادة (Happiness) وجودة الحياة (Quality of life).

(Veenhoven , 2009 , p.8)

ولقد انقسم علماء النفس بدراستهم لهذا المفهوم على أساس فلسفي على مجموعتين مجموعة اتبعت فلسفة المتعة (Hedonia) وهذه المجموعة ترى ان الارتياح يحتوي على المتعة والسعادة ومن اهم فلاسفتها توماس هوبس (Thomas , Hobbes) وارسيتيبوس (Aristupiness) ويرون ان المتعة تحض الجسم والعقل وان الارتياح النقي يعتمد على ثلاثة عناصر وهي الرضا عن الحياة ، وجودة المشاعر الإيجابية ، وغياب المشاعر السلبية ، اما المجموعة الثانية فهي التي اتبعت اندومونيا (Euddaimonism) ومن فلاسفة هذه المجموعة دينر (Diner) ولوكاس ويرون ان الارتياح هو في تحقيق واشباع قدرات الفرد نحو حياة هادفة (Ryan& Deci , 2008 , p.8).

مكونات الارتياح النفسي :-

حدد العالم ارجايل (١٩٩٣) ثلاثة مكونات أساسية للارتياح النفسي وهي :-

١. المكون المعرفي للارتياح (الرضا عن الحياة) :- قد ويقابل بنية البغض وبين نوعية الحياة او جودة الحياة .
٢. الوجدان الإيجابي :- هو المكون الانفعالي للارتياح بوصفه حالة انفعالية .
٣. الوجدان السلبي :- او ما يسمى بالعناء النفسي - الانهاك النفسي .(ارجايل ، ١٩٩٣ ، ص ١٤).

جوانب الارتياح النفسي :-

للارتياح النفسي ثلاثة جوانب أساسية متداخلة ومتكاملة ولا يمكن الفصل بينها وهي كالاتي :-

١. جانب معرفي :- يظهر فيما يدركه الشخص السعيد من رضا ونجاح وتوفيق ومعاونة.
٢. جانب وجداني :- يظهر فيما يشعر به الشخص السعيد من متعة وفرح وسرور.
١. جانب نزوعي (او نفسي حركي) :- يظهر فيما يعبر به الشخص السعيد عن سعادته وارتياحه سواء بالكلام فيقول انا في راحة انا سعيد او راض او ناجح او فرح...الخ ، او بالحركات وتعبيرات الوجه مثل (الابتسام ، البشاشة وغيرها من التعبيرات الدالة على مشاعر السعادة والارتياح ، وادراك الرضا عن الحياة) (كمال مرسي ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٤)

النظريات التي فسرت الارتياح النفسي :-

١. نظرية المتعة (Hedonism) :- تعدّ من النظريات الذاتية وتسمى هذه النظرية بنظرية المتعة وترى أن الفرد يشعر بالارتياح عندما يكون تقييمه إيجابياً لمجرى حياة ومن الباحثين الأوائل الذين تطرقوا لهذه النظرية جبريمي بينثام (Jeremy Bentham) وبين ان الطبيعة البشرية تحت حكم سيدين وهي المتعة والالم وبذلك فالمكونات الوحيدة للارتياح النفسي هي المتعة والالم ، فالمتعة هي العنصر الإيجابي الوحيد للارتياح النفسي والالم هو عنصره السلبي الوحيد ، وبذلك يكون الارتياح النفسي قائم على الشعور بالمتعة ، كما وانها تؤكد ان كل ما يؤدي إلى الارتياح ويؤدي إلى المتعة وبذلك غير ان الانسان دائماً يسعى إلى تحقيق ما يعتقد انه سيوازي بين المتعة والالم (Martin , 2008 , p.172).
 ٢. نظرية قائمة الأهداف (Objective List) :- تعتبر هذه النظرية من النظريات الموضوعية وتسمى هذه النظرية بنظرية قائمة الأهداف ، وتعتبر من النظريات الموضوعية ومن الباحثين الذين تطرقوا لهذه النظرية ارسنون (Arneson,1999) ويعرف الارتياح النفسي من خلال هذه النظرية على انه تحقيق او انجاز الأشياء محددة جيدة ، يقوم على أساس العناصر المكونة للارتياح والتي لا تتمثل في المتعة او الرغبة وهي مثلا الصداقة والمعرفة . فبعض الأشياء هي جيدة للفرد في حين انه لا يتمتع بها ولا تعده ، وهو لا يريدتها ، ولكن استراتيجيتها هنا انه يمكن ان يستفيد من بعض الأشياء في استقلاليتها عن اللذة والمتعة ، ولكن في الحقيقة ان قيامه بها يمكن ان يجلب له السعادة ..(Tiberius & Hall ,2010,p.12).
 ٣. النظرية الاقتصادية:- وتسمى هذه النظرية بنظرية المنفعة وتؤكد هذه النظرية ان ظروف الحياة لها التأثير الكبير بالارتياح النفسي وتركز على الدخل والوظيفة وتستعمل عبارة (الاكثر هو الافضل) وان الشعور بالارتياح يعتمد على عدة مجالات منها المادية وغير المادية وتصنف هذه المجالات من خلال الاهمية حيث تضع المستوى المعيشي في المرتبة الاولى وتتبعه الاسرة ثم الصحة والعمل . (Burns,2009.34)
 ٤. نظرية المقارنة الاجتماعية :- ترى هذه النظرية ان كل فرد يسعى لتحقيق أهدافه وطموحاته في اي مجال من المجالات ، ولكن ليس بالضرورة كل ما يطمح اليه الفرد يتم تحقيقه و ومن هذه الفكرة انطلقت هذه النظرية ، وبالإضافة الى ان هذه الفكرة استمدت من الفلسفة الرواقية وتؤكد على ان ارتياح الفرد يقوم على الفرق بين طموحه وما استطاع تحصيله ، وبالتالي اذا كان الفرق بين الطموح وما حققه الفرد ضعيف فهذا يؤدي الى ارتفاع الارتياح والعكس فكلما زاد الفرق بينهما ادى الى انخفاض الارتياح ، وتقوم هذه النظرية على المقارنة سواء مقارنة الفرد لذاته اي مقارنة ما لديه مع ما يريد او مقارنة ذاته مع الاخرين اي مقارنه ما لديه مع الاخرين والفرق بينهم .(Blore,2008.10)
- وقد اعتمدت الباحثة على النظرية الاقتصادية في تفسيرها لمفهوم للارتياح النفسي

ثانياً: - مفهوم الأداء الوظيفي (Job performance) :-

يرجع الفضل في دراسة مفهوم الأداء الوظيفي لتايلور من خلال دراسته للحركات الدقيقة التي كانت يؤديها العامل ، وتوقيت كل منها بقصد الوصول الى الوقت اللازم لإدارتها وإيقافها ، وقد كانت جوهر هذه الدراسة التي اجراها تايلور هي ان هناك مجموعة من تفاصيل الحركات تشترك فيها عمليات كثيرة بحيث اذا امكن مشاهدة كل هذه الحركات ودراسة الزمن المستغرق فمن الممكن عدّ النتيجة وحدة فنية يستفاد منها في العمليات المتشابهة التي لم يجر بها دراسة زمن خاص بها ، وبذلك يتضح ان النظرة الى الأداء الوظيفي كانت تقتصر على الزمن المستغرق للأفراد والمعدات لتحديد معدلات الأداء ولكن سرعان ما تطورت تلك النظرة وفقاً لتطورات المحيط (جاسم ، ٢٠٠٤ ، ص٣٨).

محددات الأداء الوظيفي :-

ان الاداء الذي يقوم به الفرد تحدده ثلاثة عوامل رئيسية وهي :-

١. الجهد المبذول : وهو يعكس درجة انسجام الفرد لاداء عمله ، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لاداء عمله.
٢. القدرات والخصائص الفردية : تمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد فعالية الجهد المبذول.
٣. ادراك الفرد لوظيفة : يعني تطورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي ان تمارس بدوره في المنظمة. (محمد، ٢٠٠١، ص٢١٠)

عناصر الأداء الوظيفي :-

يتكون الأداء الوظيفي من العناصر الآتية واهمها :-

١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة ، المهارات الفنية ، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة ومجالاتها .
٢. نوعية العمل : وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبة ومهارات وبراعة.
٣. كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة إنجازه.
٤. المثابرة : وتتمثل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه (حسن ، ٢٠٠٠ ، ص٧٢).

النظريات المفسرة للأداء الوظيفي :-

وتقسم النظريات المفسرة للأداء على مدرستين وهما :

اولاً : المدرسة الكلاسيكية : وتتبع من هذه المدرسة النظريات الآتية :-

١. نظرية الإدارة العلمية . ٢- نظرية المبادئ الأحادية ٣- نظرية البيروقراطية.
- وسوف نتناول بشرح نظرية الإدارة العلمية ، صاحب هذه النظرية امريكي فريدريك تايلور ، الذي كان مهندساً ميكانيكاً في شركة للفولاذ والفحم بنسلفانيا الامريكية ، ونتيجة للملاحظات المكثفة لأساليب العمل ، أصبحت لديه قناعة بأن الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية لديه بالمقارنة مع ما يمكن انتاجه ، فاشتر بتطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل وتوصل الى أربعة مبادئ اسماها المبادئ العلمية للعمل وهي :-

 ١. إحلل الطرائق العلمية محل الطرائق البدائية والعشوائية.
 ٢. تقييم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والاشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ.
 ٣. اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرائق العلمية .
 ٤. التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرائق العلمية لتحقيق الأهداف التنظيمية.

(حسين ، ٢٠٠٣ ، ص ٢١).

ثانياً : المدرسة السلوكية : وتتبع من هذه المدرسة النظريات الاتية :-

 ١. حركة العلاقات الإنسانية.
 ٢. نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو .
 ٣. نظرية العاملين لفريد هوزبورغ.

وسوف نتناول بالشرح نظرية العاملين :- صاحب هذه النظرية هو هوزبورغ وقد اقترح نظرية العاملين سنة ١٩٥٩ وتفترض هذه النظرية ان للفرد حاجات فطرية يجب اشباعها وهذه الحاجات تصنف الى صنفين وهما :-

أ- حاجات صحية :- ويطلق عليها الحاجات الوقائية وهي ضرورية لتوفير محيط ملائم لحياة وعمل الفرد وتمثل الحاجات الصحية في ميدان العمل الاجر ، ظروف العمل ، الامن ، زملاء العمل.

ب- حاجات دافعة :- وتمثل حاجت ذات مستوى اعلى وهي تميز الانسان عن الحيوان حيث تمثل رغبات فطرية في النمو بالنسبة لمختلف المجالات بحيث تدفعه إلى البحث عن المسؤولية والاستقلال وقبول التحدي الذي يطرح في مجال العمل.

وهذه النظرية تدعو إلى رفع الافراد من المستوى الأول الى المستوى الثاني وذلك لتحقيق دافع ذاتي لهؤلاء الافراد مما يجعلهم يبتذلون جهد اكبر ، وبالتالي الوصول إلى أداء وظيفي افضل ولتحقيق ذلك يفترض هوزبورغ اغناء مراكز العمل بحيث تصبح جذابة ومغرية للموظف . (مصطفى ، ١٩٩٢ ، ص ١٠٧).

وقد اعتمدت الباحثة على نظرية العاملين في تفسيرها لمفهوم الاداء الوظيفي .

المحور الثاني :- الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت (الارتياح النفسي)

١. دراسة مسعودي (٢٠١٦) الارتياح النفسي وعلاقته بالفاعلية الذاتية لدى المعلمين أجريت هذه الدراسة في الجزائر ، وهدفت إلى التعرف على مستوى الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين ، ومدى اختلاف جنسهم ومكان عملهم وأقدميتهم في التعليم من وجهة نظرهم ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٤٦) معلماً ومعلمة موزعين بواقع (١٣٩) معلمة و(٢٠٧) معلم ، وقد قام الباحث بتطبيق مقياس ثلاثة مقاييس لارتياح النفسي الاول مقياس الارتياح الشخصي صممه كومسي (Commins) وترجمه نيسلون والمقياس الثاني مقياس الرضا عن الحياه لـ دينر (Diner 1985) والمقياس الثالث هو مقياس التوازن الوجداني لـ باناس (Panas) واعداد مقياس الفاعلية الذاتية الأداء المهني ، وبعد معالجة البيانات بالوسائل الاحصائية التالية وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي واحتساب معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد . أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين ، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين مهما كان جنسهم ومكان عملهم او اقدميتهم في التعليم . (مسعودي، ٢٠١٦)

٢. دراسة بن دحو ومقدم (٢٠١٧) الارتياح النفسي في العمل وعلاقته بالخلفية الفردية للعامل (الاقدمية ، الحالة العائلية ، الرتبة المهنية)

أجريت هذه الدراسة في الجزائر ، وهدفت إلى الكشف على مستوى الموظفين الجمركيين الذين يعملون بالمديرية الجهوية للجمارك بالارتياح النفسي وتحديد مدى تأثير الخلفية الفردية (الاقدمية ، الحالة العائلية ، الرتبة المهنية) في مستوى ارتياحهم النفسي ،، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٠) موظف وموظفة ، وقد قام الباحثان بتطبيق مقياس الانفعالات الايجابية والسلبية الذي قام بتطويره بيتر وور وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي اعده الباحثان ، وبعد معالجة البيانات بالوسائل الاحصائية التالية وهي الوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي ، أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: ان مستوى شعور الموظفين الجمركيين بالارتياح النفسي كان متوسط ، وعدم وجود فروق في مستوى الارتياح النفسي تعزى تبعاً لمتغير الاقدمية والحالة العائلية ، ووجود فروق في مستوى الشعور بالارتياح النفسي تعزى لمتغير الرتبة المهنية . (بن دحو ومقدم، ٢٠١٧)

ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت (الاداء الوظيفي) :

١. دراسة البلوي (٢٠٠٨)

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه - المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم

اجريت هذه الدراسة في السعودية ، وهدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي لدى المعلمين العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، كما هدفت إلى التعرف على تصورات المبحوثين لمستوى التمكين الإداري على تصورات المبحوثين باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم.

وقد تكون عينة الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الوجه لتبلغ عينة الدراسة (٣٧٢) معلماً ومعلمةً، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة استبانة الدراسة التي تضمنت في صورتها النهائية من (٥٣)، وتكونت من جزئين .

الجزء الأول: تضمن (21) فقرة تمثل أبعاد التمكين الإداري بحيث يتم قياس تقديرات أفراد العينة لمستوى توافر هذه الأبعاد لديهم.

الجزء الثاني: تضمن (32) فقرة تقيس تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى عناصر الأداء الوظيفي لديهم. وبعد معالجة البيانات بالوسائل الاحصائية التالية وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي و احتساب معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: إن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين، وإن هناك علاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة. (البلوي، ٢٠٠٨)

٢. دراسة المعجون (٢٠١٣) المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية

اجريت هذه الدراسة في العراق ، وهدفت الى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ المدرسي والاداء المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في قضاء بلد، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة من معلمي قسم تربية بلد ، وقد قام الباحث بناء مقياس المناخ المدرسي واعداد استمارة لقياس الأداء المهني ، وبعد معالجة البيانات باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة ، اظهرت نتائج الدراسة ماياتي :-

١. إن شعور معلمي المرحلة الابتدائية للمناخ المدرسي كان سلبياً.

٢. إن مستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بشكل عام كان ضعيفاً.

٣. وجود علاقة ارتباطية بين المناخ المدرسي والأداء المهني ، أي انه كلما كان المناخ سلبياً كان الأداء المهني ضعيفاً. (المعجون، ٢٠١٣)

الفصل الثالث: إجراءات البحث

أولاً: - مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث الحالي بمدريسي ومدرسات المدارس الثانوية في قضاء تكريت وللعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠) والبالغ عددهم (٤١٠) * مدرس ومدرسة موزعين على (١١) مدرسة منها (٥) مدارس للبنين ضمت (١٨٩) مدرسة و (٦) مدارس للبنات ضمت (٢٢١) مدرس والجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

أعداد المدرسين والمدرسات وأعداد المدارس الثانوية في قضاء تكريت للعام الدراسي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠) على وفق متغير الجنس

أعداد مدارس العينة			أعداد المدرسين والمدرسات		
المجموع	بنات	بنين	المجموع	المدرسات	المدرسين
١١	٦	٥	٤١٠	٢٢١	١٨٩

- تم الحصول على هذه البيانات من مديرية تربية قضاء تكريت شعبة التخطيط التربوي للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠)

ثانياً: - عينة البحث : تكونت عينة البحث الحالي من (١٠٠) مدرس ومدرسة موزعين بواقع (٥٠) مدرسا و(٥٠) مدرسة ، تم اختيارهم بطريقة الطبقيّة العشوائية ذات الاختيار المتساوي من (١٠) مدارس والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) عينة البحث لأعداد مقياس الارتياح النفسي والاداء الوظيفي

موزعة وفق متغيرات البحث

المجموع	المجموع		١١ سنة فما فوق		٦ - ١٠ سنوات		١ - ٥ سنوات		سنوات الخدمة الجنس
	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	
٥٠	٢٤	٢٦	٦	٧	٩	٨	٩	١١	ذكور
٥٠	٢٦	٢٤	٩	٨	٩	٧	٨	٩	اناث
١٠٠	٥٠	٥٠	٣٠		٣٣		٣٧		المجموع

ثالثاً :- أداة البحث

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس الارتياح النفسي، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات وعلى بعض المقاييس والدراسات السابقة تبينت لباحثة أن بعضها غير ملائم لطبيعة مجتمعنا ، وقد تم إعداده وفق الخطوات الآتية:-

- **إعداد فقرات المقياس** :- قامت الباحثة بصياغة الفقرات، بالتوجه إلى عينة الدراسة باستبانة استطلاعية، وزعت الأسئلة على عينة بلغت (٢٠) مدرس ومدرسة، وبعد تحليل الإجابات، وبالإستفادة من عدد من فقرات المقاييس السابقة، تمت صياغة (٢٨) ، ولكل فقرة (٣) بدائل هي: (تتطبق علي دائماً، تتطبق علي احياناً، لا تتطبق علي ابداء) وأعدت الباحثة تعليمات توضح كيفية الإجابة على فقرات المقياس، وحرصت على ان تكون واضحة وسهلة ولم تذكر الباحثة الهدف من المقياس إذ يشير كرونباخ (Cronbach) إلى ان ذكر الهدف من المقياس قد يؤدي إلى تزييف الإجابة.

الصدق الظاهري للمقياس:

لغرض حساب هذا النوع من الصدق عرض المقياس بصورته الاولية على (١٠) من الخبراء المختصين في مجال التربية وعلم النفس ملحق (١) لأبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الفقرات ومدى ملائمة البدائل المحددة للإجابة ولإجراء ما يرونه مناسباً من التعديلات على الفقرات ، وتم اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرات او حذفها او تعديلها ، وفي ضوء اراء الخبراء وملاحظاتهم تم الاحتفاظ بجميع الفقرات لصلاحيتها .

- تصحيح المقياس

بما ان كل فقرة من فقرات المقياس تضم (٣ بدائل)، لذا أعطيت (٣) درجات للبدائل (تتطبق علي دائماً) و(٢) درجات للبدائل (تتطبق علي احياناً) و(١) درجة للبدائل (لا تتطبق علي ابداء) ، وتعطي الدرجات (٣،٢،١) على التوالي للفقرات الايجابية وهي تقيس الظاهرة والعكس الدرجات في حالة كون الفقرات سلبية ، وبذلك حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات على الفقرات أي أن أعلى درجة هي (٨٤) وأقل درجة هي (٢٨) درجة.

التحليل الإحصائي للفقرات

لقد أشار المختصون في القياس إلى أهمية إجراء التحليل الإحصائي للفقرات إذ أشار أيبيل (Ebel) إلى إنّ الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Ebel,1979: 392) وقد استخدمت الباحثة في حساب القوة التمييزية للفقرات المكونة للاختبار اسلوبين :- أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين :- وفيما يأتي توضيح للإجراءات المتبعة في هذا أسلوب :-

لغرض التحقق من القوة التمييزية لل فقرات قامت الباحثة بتطبيقها على عينة مكونة من (١٥٠) مدرسا ومدرسة ، وبعد تصحيح الاستمارات كاملة رتبت تصاعدياً وتم اختيار (٢٧%) من الدرجات العليا و(٢٧%) من الدرجات الدنيا، واستعانت الباحثة ببرنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات وذلك بحساب (T.test) للمجموعة العليا والمجموعة الدنيا لعينتين مستقلتين، أظهرت النتائج ان جميع الفقرات صالحة إذ تبين ان قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٩٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٨٠) والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الارتياح النفسي باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	دنيا		عليا		الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
4.972	0.45799	1.1220	0.82344	1.8537	1
3.817	0.50606	1.4878	0.88896	2.0976	2
5.492	0.30041	1.0976	0.88896	1.9024	3
2.355	0.50243	1.4390	0.78864	1.7829	4
8.731	0.46065	1.2927	0.74572	2.4878	5
7.872	0.15617	1.0244	0.91931	2.1707	6
7.347	0.52499	1.2195	0.82492	2.3415	7
8.108	0.30041	1.0976	0.81300	2.1951	8
10.217	0.00000	1.0000	0.74898	2.1951	9
5.451	0.15617	1.0244	0.72835	1.6585	10
7.570	0.35784	1.1463	0.90122	2.2927	11
3.407	0.33129	1.1220	0.80547	1.5854	12
6.098	0.21808	1.0488	0.97468	2.0000	13
6.881	0.00000	1.0000	0.74898	1.8049	14
9.341	0.21808	1.0488	0.80698	2.2683	15
11.094	0.00000	1.0000	0.80244	2.3902	16
5.797	0.26365	1.0732	0.90527	1.9268	17

5.833	0.00000	1.0000	0.93704	1.8537	18
11.528	0.30041	1.0976	0.71141	2.4878	19
3.007	0.50485	1.5366	0.90796	2.0244	20
7.417	0.30041	1.0976	0.94288	2.2439	21
5.507	0.26365	1.0732	1.56603	2.4390	22
6.151	0.38095	1.1707	0.77460	2.0000	23
3.336	0.56741	1.3171	0.96966	1.9024	24
2.918	0.54883	1.2683	0.86884	1.7366	25
5.612	0.38095	1.1707	0.86603	2.0000	26
5.189	0.43477	1.2439	0.89306	2.0488	27
2.606	0.55874	1.2927	0.92262	1.7317	28

ب- أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :- لتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (١٥٠) استمارة وهي نفس الاستمارات التي خضعت للتحليل في ضوء المجموعتين المتطرفتين ، وأظهرت النتائج الإحصائية أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند اختبارها بالاختبار التائي لمعامل الارتباط وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الارتياح النفسي

الاختبار	معامل	الاختبار	معامل	الاختبار	معامل	الاختبار	معامل	الاختبار
التائي	الاتساق	الفقرات	التائي	الاتساق	الفقرات	التائي	الاتساق	الفقرات
10.63	0.658	فقرة ٢١	3.208	0.255	فقرة ١١	4.369	0.338	فقرة ١
3.882	0.304	فقرة ٢٢	3.439	0.272	فقرة ١٢	4.649	0.357	فقرة ٢
7.603	0.53	فقرة ٢٣	2.678	0.215	فقرة ١٣	4.967	0.378	فقرة ٣
6.857	0.491	فقرة ٢٤	4.635	0.356	فقرة ١٤	3.882	0.304	فقرة ٤
3.603	0.284	فقرة ٢٥	4.428	0.342	فقرة ١٥	5.075	0.385	فقرة ٥
4.325	0.335	فقرة ٢٦	6.875	0.492	فقرة ١٦	4.575	0.352	فقرة ٦
3.700	0.291	فقرة ٢٧	4.267	0.331	فقرة ١٧	4.109	0.32	فقرة ٧
3.493	0.276	فقرة ٢٨	4.575	0.352	فقرة ١٨	3.535	0.279	فقرة ٨
			3.617	0.285	فقرة ١٩	8.867	0.589	فقرة ٩
			3.535	0.279	فقرة ٢٠	4.635	0.356	فقرة ١٠

- ثبات المقياس

استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار (T-Retest) لحساب الثبات تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٢٠) مدرس ومدرسة ، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مرور (١٥) يوماً وباستخدام معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيق الأول، ودرجات التطبيق الثاني، بلغ معامل الثبات (٠,٨١) درجة ويشير (عيسوي ١٩٨٥)، إلى ان معامل الارتباط يجب ان يتراوح بين (٠,٧٠ - ٠,٩٠) (عيسوي ، ١٩٨٥، ص ٥٨).

الأداة الثانية :- مقياس الاداء الوظيفي

لغرض تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الاداء الوظيفي، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات وعلى بعض المقاييس والدراسات السابقة تبينت لباحثة أن بعضها غير ملائم لطبيعة مجتمعنا ، وقد تم إعداده وفق الخطوات الآتية:-

إعداد فقرات المقياس :- قامت الباحثة بصياغة الفقرات ، بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات والمقاييس السابقة، وبالإستفادة من عدد من فقرات المقاييس السابقة، تمت صياغة (٢٢) ، ولكل فقرة (٣) بدائل هي: (تتطبق علي دائماً، تتطبق علي احياناً، لا تتطبق علي ابداء).

صدق المقياس : وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض فقرات المقياس على نفس الخبراء الذين عرض عليهم مقياس الارتياح النفسي لأبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الفقرات ومدى ملائمة البدائل المحددة للإجابة ولإجراء ما يروونه مناسباً من التعديلات على الفقرات، وفي ضوء آراء الخبراء وملاحظاتهم ، تم الاحتفاظ بجميع الفقرات لصلاحيتها.

تصحيح المقياس

بما ان كل فقرة من فقرات المقياس تضم (٣ بدائل)، لذا أعطيت (٣) درجات للبدائل (تتطبق علي دائماً) و(٢) درجات للبدائل (تتطبق علي احياناً) و(١) درجة للبدائل (لا تتطبق علي ابداء) ، وتعطي الدرجات (٣،٢،١) على التوالي للفقرات الايجابية والعكس في حالة كون الفقرات سلبية ، وبذلك حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات على الفقرات أي أن أعلى درجة هي (٦٦) وأقل درجة هي (٢٢) درجة.

التحليل الإحصائي للفقرات

استخدمت الباحثة في حساب القوة التمييزية للفقرات المكونة للاختبار اسلوبين منها:-

أ- اسلوب المجموعتين المتطرفتين:- قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاداء الوظيفي ملحق (٣) على العينة نفسها التي استخدمت لتحليل فقرات مقياس الارتياح النفسي وباستخدام نفس الخطوات والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	دنيا		عليا		الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
2.281	0.74326	1.5610	0.80471	1.9512	1
3.281	0.77852	1.5122	0.89986	2.1220	2
4.711	0.50606	1.5122	0.73832	2.1707	3
6.389	0.45932	1.1951	0.86320	2.1707	4
5.874	0.55765	1.1951	0.84247	2.1220	5
2.390	0.91931	1.8293	0.62372	2.2439	6
2.871	0.49386	1.3902	0.78165	1.8049	7
9.808	0.30041	1.0976	0.83957	2.4634	8
7.454	0.00000	1.0000	0.87999	2.0244	9
3.876	0.31235	1.0488	0.91532	1.6341	10
6.500	0.37449	1.0976	0.80623	2.0000	11
4.236	0.52499	1.2195	0.88896	1.9024	12
3.821	0.30041	1.0976	0.93378	1.6829	13
7.348	0.26365	1.0732	0.91931	2.1707	14
3.257	0.30041	1.0976	0.80925	1.5366	15
6.220	0.26365	1.0732	0.86462	1.9512	16
6.056	0.00000	1.0000	0.79939	1.7561	17
5.979	0.43617	1.0976	0.92063	2.0488	18
3.625	0.33129	1.1220	0.93378	1.6829	19
7.390	0.15617	1.0244	0.91665	2.0976	20
7.995	0.35784	1.1463	0.73832	2.1707	21
2.771	0.49878	1.5854	0.94740	2.0488	22

ب- أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :- لتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (١٥٠) استمارة وهي نفس الاستمارات التي خضعت للتحليل في ضوء المجموعتين المتطرفتين ، وأظهرت النتائج الإحصائية أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند اختبارها بالاختبار التائي لمعامل الارتباط وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي

الاختبار	معامل	الاختبار	معامل	الاختبار	معامل	الاختبار	معامل
التائي	الاتساق	التائي	الاتساق	التائي	الاتساق	التائي	الاتساق
فقرة ١	0.253	فقرة ٩	0.367	فقرة ١٧	0.356	4.635	4.635
فقرة ٢	0.332	فقرة ١٠	0.515	فقرة ١٨	0.247	3.101	3.101
فقرة ٣	0.373	فقرة ١١	0.174	فقرة ١٩	0.257	3.235	3.235
فقرة ٤	0.212	فقرة ١٢	0.324	فقرة ٢٠	0.356	4.635	4.635
فقرة ٥	0.624	فقرة ١٣	0.219	فقرة ٢١	0.455	6.216	6.216
فقرة ٦	0.313	فقرة ١٤	0.296	فقرة ٢٢	0.438	5.927	5.927
فقرة ٧	0.357	فقرة ١٥	0.237				
فقرة ٨	0.455	فقرة ١٦	0.575				

ثبات المقياس : استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار (T-Retest) لحساب ثبات الاختبار فقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث نفسها التي استخدمت لإيجاد معامل الثبات لمقياس الارتياح النفسي، وبعد مرور (١٥) يوم على التطبيق الأول تم إعادة التطبيق على العينة وباستخدام معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيق الأول، ودرجات التطبيق الثاني، بلغ معامل الثبات (٠,٨٥)

رابعاً:- تطبيق المقياسين:-

بعد ان استكملت الباحثة اجراءات بناء مقياس الارتياح النفسي ملحق (٢) ومقياس الاداء الوظيفي ملحق (٣) بصورتها النهائية، قامت الباحثة بتطبيقه على عينة البحث البالغة (١٠٠) مدرس ومدرسة .

خامساً:- الوسائل الإحصائية

١. الاختبار التائي لعينة واحدة .
٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .
٣. اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه .
٤. اختبار شيفيه للمقارنات البعدية .
٥. معامل الارتباط بيرسون .
٦. الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط .

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول: مستوى الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية

لغرض التحقيق من هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات العينة البالغ عددها (١٠٠) مدرس ومدرسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٥٣,٣٣٠٠) درجه وبانحراف معياري قدره (٧.٨٥٠٩٥) درجة، وعند اختبار معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٥٦) درجه باستخدام الاختبار التائي لعينه واحدة ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٣.٤٠١) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولة البالغة (١,٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) تبين ان الفرق دالة إحصائيا ولصالح الوسط الحسابي، كما في الجدول (٧) ، مما تشير إلى أن المدرسين والمدرسات لديهم مستوى منخفض من الشعور بالارتياح النفسي .

جدول (٧)

نتائج الاختبار التائي لدلالة مستوى الارتياح النفسي للعينة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	العينة
	أجدوليه	المحسوبة				
يوجد فرق دال	١.٩٨٧	٣.٤٠١	٧.٨٥٠٩٥	٥٦	٥٣,٣٣٠٠	١٠٠
	(٩٩)	(٠.٠٥)				

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (مسعودي) ودراسة (دحو ومقدم) وتعزو الباحثة هذه النتيجة وتفسرها الى ان المدرسين والمدرسات لديهم مستوى منخفض من الشعور بالارتياح النفسي نتيجة الصعوبات والمشكلات التي تواجههم في عملهم ومنها زيادة اعداد الطلبة وطول ساعات الدوام ، والاعمال الادارية الاضافية التي يكفون بها ، وسوء ظروف البيئة المدرسية المادية المتمثلة بسوء التهوية ، والحرارة ، والانارة ، وانعدام الخدمات الصحية ، وشعورهم بالارتياح النفسي هو لرضاهم عن عملهم ومستواهم المعاشي والصحي وعلاقتهم الايجابية القائمة على التسامح والتعاون والابتعاد عن الحقد والاثانية مع زملائهم وادارة المدرسة واولياء الامور .

الهدف الثاني:- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعا للمتغير الجنس (ذكور- اناث) ، ومدة الخدمة (١-٥) (٦-١٠) (١١- فأكثر):-

أ- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعا للمتغير الجنس (ذكور- اناث)

بعد قيام الباحثة بتحليل البيانات تم استخراج المتوسط الحسابي للذكور والذي بلغ قدرة (٥٣.٩٨٠٠) وبانحراف معياري قدرة (٩.٠١٨١٠) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٥٢.٦٨٠٠) وبانحراف معياري قدرة (٦.٥٠٧٢٦) وباستخدام الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين ، أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة

البالغة (٠.٨٢٧) غير دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدوليه البالغة قدرها (١.٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) ، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس

متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المحسوبة	أجدوليه
الذكور	٥٠	٥٣.٩٨٠٠	٩.٠١٨١٠	٠.٨٢٧	١.٩٨٧
الاناث	٥٠	٥٢.٦٨٠٠	٦.٥٠٧٢٦	(٠.٠٥)	(٩٨)

وتشير هذه النتيجة الى عدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مسعودي) ودراسة (دحو ومقدم) ، وتغزو الباحثة هذه النتيجة وتفسرها الى كونهم متساوون في طبيعة عملهم وهو التدريس ومتساوون في وواجباتهم ويتقاضون نفس الاجر (الراتب) ، ونظام المكافأة والحوافز التشجيعية متقارب كما وانهم جميعا يشعرون بالارتياح لان مهنتهم توفر لهم مكانة الاجتماعية مرموقة بالمجتمع .

أ- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الارتياح النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعا لمتغير مدة الخدمة (٥-١) (١٠-٦) (١١- فأكثر)

لغرض تحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير مدة الخدمة (٥-١) (١٠-٦) (١١- فأكثر) والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث بحسب متغير مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥ - ١	٢٨	٥١٠.٦٠٧١	٦.٩٩٣٨٦
١٠ - ٦	٣٥	٥٠.٦٠٠٠	٥.٥٧٤١٠
١١ فأكثر	٣٧	٦٠.٢١٦٢	٨.٨٥٤١٧

ولمعرفة دلالة الفروق في الارتياح النفسي فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الاحادي الاتجاه لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في الارتياح النفسي على وفق متغير مدة الخدمة ، والجدول (١٠) يوضح ذلك

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الارتياح النفسي تبعاً لمتغير مدة الخدمة .

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصادر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق دال	٣.١٠٦ (٠,٠٥) ٩٧, ٢) (٨.٤٢١	٤٥١.٣٨١	٩٠٢.٧٦١	٢	بين المجموعات
			٥٣.٦٠٢	٥١٩٩.٣٤٩	٩٧	داخل المجموعات
				٦١٠٢.١١٠	٩٩	الكلية

ولوجود فروق دالة في مدة الخدمة استخدمت الباحثة اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين الأوساط الحسابية في مدة الخدمة ، وأظهرت النتائج وجود فرق في الارتياح النفسي تبعاً لمتغير مدة الخدمة ولصالح ذوي المدة (١١-فأكثر) سنة والجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١) قيم شيفيه للفروقات البعدية لمتغير مدة الخدمة في مستوى الارتياح النفسي

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	٥ - ١	١٠ - ٦	١١ فأكثر
٥ - ١	٢٨	٥١.٦٠٧١		٠.١٤٧	٤.٦٧٨
١٠ - ٦	٣٥	٥٠.٦٠٠٠			*٧.٣٤٤
١١ فأكثر	٣٧	٦٠.٢١٦٢			

قيمة شيفيه الحرجة : ٦.٢١٢ / الفرق لصالح نوات الخدمة ١١ فأكثر

وتشير هذه النتيجة الى وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الارتياح النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولصاح ذوي الخدمة (١١- فأكثر) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (مسعودي) ودراسة (دحو ومقدم) ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة وتفسرها في الى المدرسين والمدرسات ذوي الخدمة اكثر قد ساعدتهم طول مدة خدمتهم على

تكوين رصيد وذخيرة في كيفية تجنب المشكلات وحلها أن وجدت ومواجهة الازمات ، والتوافق والتكيف مع ظروف عملهم وامتلاك اساليب حكيمة بالتعامل مع الإدارة المدرسية والزلاء واولياء الامور، والارتقاء بالدرجة الوظيفية مما انعكس على مكانتهم ووضعهم المادي وبالتالي فأن شعورهم الارتياح النفسي لم يظهر بشكل مفاجئ ، وانما تطلب من المدرسين والمدرسات عددا من سنوات الخدمة في المهنة حتى وصل بهم الى الارتياح النفسي ، بمعنى انه كلما ازادت سنوات الخدمة كلما ازادت نسبة تفاعلهم مع ظروف علمهم والمناخ السائد في بيئتهم المدرسية وزاد شعورهم بالارتياح .

أهداف الرابع :- مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية

لغرض التحقيق من هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات العينة البالغ عددها (١٠٠) مدرس ومدرسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٦١.٦٢٠٠) درجه ويا انحراف معياري قدره (٧.٠٦٠٧٥) درجة، وعند اختبار معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٤٤) درجه باستخدام الاختبار التائي لعينه واحدة ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٢٤.٩٥٥) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولة البالغة (١,٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) تبين ان الفرق دالة إحصائيا ولصالح الوسط الحسابي، كما في الجدول (١٢) ، مما تشير إلى أن المدرسون والمدرسات لديهم مستوى الاداء الوظيفي مرتفع .

جدول (١٢)

نتائج الاختبار التائي لدلالة مستوى الاداء الوظيفي للعينة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	أجدوليه	المحسوبة				
يوجد فرق دال	١.٩٨٧	٢٤.٩٥٥	٤٤	٧.٠٦٠٧٥	٦١.٦٢٠٠	١٠٠
	(٩٩)(٠.٠٥)					

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البليوي) وتختلف مع دراسة (المعجون) وتعزو الباحثة هذه النتيجة وتفسرها الى أن المدرسين والمدرسات يقومون بإداء عملهم الوظيفي بكفاءة عالية وبحماس ولديهم حافز لتقديم الاداء الجيد في العمل ، ولا يعيرون اي الاهتمام للمشكلات والتحديات التي تواجههم بعملهم وللظروف البيئية المدرسية الصعبة المحيطة بهم ، انطلاقا من واجب التزامهم بالعمل المكلفين بهم ، وحرصاً منهم على تكريس جهودهم للعملية التعليمية واداء علمهم بأفضل صورة .

الهدف الخامس:- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعا للمتغير الجنس (ذكور- اناث)٠ ومدة الخدمة (١-٥) (٦-١٠) (١١- فأكثر)

أ- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعا للمتغير الجنس (ذكور- اناث)

بعد قيام الباحثة بتحليل البيانات تم استخراج المتوسط الحسابي للذكور والذي بلغ قدرة (٦١.١٠٠٠) وبانحراف معياري قدرة (٧.٨٠٤٣٧) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٦١.١٤٠٠) وبانحراف معياري قدرة (٦.٢٧٢٧٥) وباستخدام الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين، أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (٠.٦٧٨) وهي غير دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة قدرها (١.٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) ، والجدول (١٣) يوضح ذلك .

جدول (١٣)

متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
الذكور	٥٠	٦١.١٠٠٠	٧.٨٠٤٣٧	٠.٦٧٨	١.٩٨٧
الإناث	٥٠	٦١.١٤٠٠	٦.٢٧٢٧٥	(٠.٠٥)	(٩٨)

وتشير هذه النتيجة الي عدم وجود فروق بين الجنسين وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (البوي) وتعرزو الباحثة هذه النتيجة وتفسرها الي تشابه المهام والواجبات التي يؤديها كلا الجنسين (فجميعهم مدرسون يمارسون مهنة التدريس) ولا يوجد تغييرا للمسمى الوظيفي لهم ، كما وانهم يخضعون لنفس الانظمة والتعليمات ويتمتعون بنفس الامتيازات والحقوق ومقاربون في المسؤولية وجميعهم بغض النظر عن جنسهم يسعون للارتقاء بمستوى ادائهم الوظيفي .

أ- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعا لمتغير مدة الخدمة (٥-١) ، (٦-١٠) ، (١١- فأكثر)

لغرض تحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير مدة الخدمة

(٥-١) (٦-١٠) (١١- فأكثر) والجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث بحسب متغير مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥ - ١	٢٨	٦٠.٦٤٢٩	٧.٠٧٧٤٣
١٠ - ٦	٣٥	٦٠.٧٤٢٩	٦.٥٢٣٠٠
١١ فأكثر	٣٧	٦٣.١٨٩٢	٧.٤٣٨٠٣

ولمعرفة دلالة الفروق في الاداء الوظيفي فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الاحادي الاتجاه لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في الاداء الوظيفي على وفق متغير مدة الخدمة ، والجدول (١٥) يوضح ذلك .

جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الاداء الوظيفي تبعا لمتغير مدة الخدمة

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصادر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
لا يوجد فرق دال	٣.١٠٦ (٠,٠٥) (٩٧, ٢)	١.٤٦٦	٧٢.٣٨٥	١٤٤.٧٧٠	٢	بين المجموعات
			٤٩.٣٩٠	٤٧٩٠.٧٩٠	٩٧	داخل المجموعات
				٤٩٣٥.٥٦٠	٩٩	الكلية

وتشير هذا النتيجة الى عدم وجود فروق في مدة الخدمة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة

(البلوي) وتعزو الباحثة هذه النتيجة وتفسرها الى كفاءة المدرسين والمدرسات وقدرتهم على اداء عملهم في التدريس واحد بغض النظر عن سنوات الخدمة ، وهذا يرجع الى توافقهم مع عملهم وبيئة عملهم والى روح المنافسة والرغبة في الارتقاء بالأداء السائدة بينهم ، فدافع الانجاز والاداء هو حاجة موجود للديهم جميعا ، وهذا الدافع او الحاجة تدفع الى الانجاز وتأدية مهام عملهم بغية الوصول الى الاداء المناسب والمطلوب .

الهدف السابع:- العلاقة بين الارتياح النفسي والاداء الوظيفي لدى طلبة مدرسي المرحلة الثانوية .

لغرض التحقيق من هذا الهدف، تم حساب معامل الارتباط بين درجات مقياس الارتياح النفسي ودرجات مقياس الاداء الوظيفي على عينة البحث البالغة (١٠٠) مدرس ومدرسة، وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٤٨٧) ولمعرفة دلالة معنوية معامل الارتباط ، فقد تم تحويل قيمة معامل الارتباط إلى القيمة التائية المقابلة باستخدام الاختبار التائي الخاص باختبار معامل الارتباط بيرسون ، حيث وجد ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٥,٥١٩) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٩٨) تبين ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية ، والجدول (١٦) يوضح ذلك ، وتشير النتيجة الى ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية وذات دلالة معنوية بين الارتياح النفسي ومستوى الاداء الوظيفي ، فكلما زاد مستوى الارتياح النفسي لدى المدرسين والمدرسات كلما ازداد مستوى ادائهم الوظيفي.

جدول (١٦)

معامل ارتباط بيرسون بين الارتياح النفسي ودرجات الاداء الوظيفي،

مع اختبار الدلالة المعنوية لقيمة معامل الارتباط

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	العينة
	أجدوليه	المحسوبة			
توجد علاقة دالة	١.٩٨٧	٥.٥١٩	٩٨	٠.٤٨٧	١٠٠

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الارتياح النفسي ومستوى الاداء الوظيفي ، فكلما ارتفع مستوى الارتياح النفسي لدى المدرسين والمدرسات كلما ارتفع مستوى ادائهم الوظيفي ، فالارتياح من شأنه ان يضفي نوعا من الدافع لمزيد من الجهد والعطاء والتشجيع على مواصلة الاداء فتتطلق طاقاتهم المتنوعة نحو الانجاز ، كما وان المناخ الايجابي السائدة في البيئية المدرسية الذي يغلب عليه طابع العلاقات الانسانية يؤثر في شعورهم بالارتياح ، وهذا بدوره ينعكس على مستوى ادائهم من حيث الكم والكيف .

التوصيات:-

١. العمل على توفير الظروف البيئية المناسبة لعملية التعليم والمتمثلة في توفير المستلزمات الخدمية (الصحية والكهربائية) والوسائل التعليمية اللازمة لنجاح عملية التعليم لما لها من دور ايجابي وفعال في رفع الروح المعنوية لأفراد المؤسسة التربوية مما يرفع مستوى ادائهم .
٢. العمل على ارشاد وتوجيه المعلمين والمعلمات الجدد في مجال التعليم للتقليل من مستوى شعورهم بعدم الارتياح والضغط النفسي الذي يؤثر سلبا على ادائهم .
٣. ضرورة الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والمعلمات داخل المدرسة من خلال تفعيل الانشطة الاجتماعية التي تنمي لديهم روح الجماعة والعمل التعاوني بين المعلمين بعضهم بعض وبين الادارة المدرسية .
٤. اشراكهم بالدورات التدريبية لرفع مستوى ادائهم وبما يتناسب مع احتياجاتهم .
٥. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمعلمات لزيادة فعاليتهم وشعورهم بالهم الوظيفي ارتياح ولتنعكس ايجابيا على مستوى ادائهم الوظيفي .

المقترحات

١. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على المراحل الدراسية اخرى مثل (المتوسطة . الجامعة).
٢. فعالية برنامج ارشادي في تنمية الشعور بالارتياح النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .
٣. الارتياح النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات منها (مركز الضبط ، جودة الحياة الوظيفية / بيئة العمل الداخلية.
٤. الاداء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات ومنها (التمکن الوظيفي ، العدالة التنظيمية ، المناخ المدرسي)

Sources

1. Ibn Manzur, Lisan Al Arab, Dar Sader, Beirut.
2. Argyle, Michael, (1993): The Psychology of Happiness, translated by (Faisal Abdel Qader and Youssef), The World of Knowledge, The National Council for Culture, Arts and Literature, Kuwait, No. (2.)
3. Al-Balawi, Muhammad Suleiman (2008): Administrative Empowerment and its Relation to the Job Performance of Public School Teachers in Al Wajh Governorate, From Their Point of View, Master Thesis (published), Mutah University, Saudi Arabia.
4. Bin Daho, Moghadam, and Suhail, (2017): Psychological satisfaction at work and its relationship to the individual background of the worker (seniority, family status, vocational education), field study at the Republican Customs Department in Jawah, Journal of Human and Social Sciences, Issue (31), December, 2017.
5. Jasim, Abdullah Aqeel, (2004): The role of creativity in improving job performance, Riyadh.
6. Hassan, Mohamed, (2000): Manpower Management, 2nd Edition, Al-Nahda Administration, Algeria.
7. Hussein, Maryam, (2003): Organization Department, ed. (1), Hamed House for Publishing and Distribution.

8. Khleifat, Abd Al-Fattah and Al-Bishop, Sherine (2010): The impact of work pressures on job performance among government basic school principals in the southern region of Jordan, Damascus University Journal, Volume (26), Issue (2.)
9. Sultan, Muhammad Saeed Anwar, (2004): Organizational Behavior, The New University House, Alexandria.
10. Abdul-Malik, Mazahuda, (2001): Performance between Efficiency and Effectiveness, Journal of Human Sciences, Issue (1), November, 2001.
11. Kasmi, Nasser, (2011): Handbook of Terms in Sociology, 1st Edition, Algeria.
12. The Arabic Dictionary, Arabic Performance, prepared by the Research and Translation Authority, 1st Edition, Dar Al-Ratib, Lebanon
13. Kamal, Ibrahim Morsi, (2000): Happiness and Mental Health Development, Part 1, Responsibility of the Universities Publishing House, Cairo.
14. Muhammad, Abdul Qadir, (2010): Principles and Entrances of Management, (1st Edition), Amman, Dar Al-Bazouri.
15. Muhammad, Rawiah (2001): Human Resources Management, a future vision, University House for Printing, Publishing and Distribution, Cairo.
16. Masoudi, Muhammad, (2016): Psychological satisfaction and self-efficacy among teachers, doctoral thesis, unpublished, University of Oran, Faculty of Social Sciences.

-
17. Mustafa, Ahmad, (2005): Organizational Behavior Management: A Contemporary View of Constitutive Behavior at Work, Cairo.
18. Mostafa Achoui, (1992): Foundations of Industrial–Organizational Psychology, National Writing Foundation, Algeria.
19. Al–Maajun, Salman Akab Salih (2013): School climate and its relationship to professional performance of primary school teachers, an unpublished master's thesis, Tikrit University, College of Education for Pure Humanities.
20. Al–Hashemi, Abdul–Rahman, and Al–Azzawi, Faiza, (2013): Factors Affecting the Performance of Arabic Language Teachers in Public Schools and Proposals for Solutions, The Second International Conference, Arabic Language, Amman Arab University for Graduate Studies, Dubai, UAE.
21. Bishop, M & Feist, S. (2001) Quality of life in rehabilitation counseling : Making the philosophical practical , Rehabilitation Education, 15(3), 201–212.
22. Blore, J. (2008). Subjective Well –Being : An Assessment of competing theories . Deakin University . <http://www.deakin.edu.au>.
23. Burns, R. (2009). Investigating the structural validity of Ryff's psychological wellbeing scales two samples. Soc Indic Res. 93:359-375.
24. Ministry of Education (1977) Secondary school system . No(2).

-
25. Ryan, R. & Deci, L. (2008). ON Happiness and human potentials :- a review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. Annual Review of psychology. 52(141-166).
26. Veehoven, R. (2009). Well-Being in Nations and Well-Being Nations is There a Conflict Between Individual and Society. Socioeconomic. 91(5-21)
27. Tiberius, V. & Hall, J. (2010). Normative theory and psychological research Hedonism eudaimonism and why it matters. The Journal of Positive Psychology Volume 5 Issue 3.
28. Brown, C. & Betz, L. (1999). Self Efficacy Beliefs AND Career Development Journal of Assessment, 10(3) 232-251
- Martin, M. (2008). Paradoxes of happiness. Studies. 9(171-184).