

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية

للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بجامعة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الدكتورة

سميرة عمامرة

إعداد الطالبتين:

- الهام حمية

- رانية البركة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)	الرتبة	الصفة	المؤسسة الأصلية
عبد الرزاق باللموشي	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
سميرة عمامرة	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
عبد اللطيف قنوعة	أستاذ محاضر - ب-	مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر و عرفان

الحمد و الشكر لله سبحانه و تعالى على توفيقه و إحسانه لإتمام هذه الرسالة، و أصلي و أسلم على الحبيب المصطفى محمد صلى الله عليه و سلم، و على آله و صحبه أجمعين.

يدعونا واجب الوفاء و العرفان بالجميل أن نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة "الدكتور عامرة سميرة" التي لها البصمة الأولى في إنجاز هذا العمل، فعسى أن يكون كل ما قامت به في موازين حسناتها و أن عند حسن ضنها بنا.

كما نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية الذي له دور ملحوظ في وصولنا إلى هذه المرحلة، و إلى كل من قدم لنا يد العون و المساعدة من قريب أو بعيد، و كذلك نشكر السادة أعضاء لجنة التحكيم الموقرين على قبول تقييم و مناقشة هذه المذكرة.

و في الختام نشكر أفراد أسرنا الذين أعانونا فلکم منا كل التقدير و الاعتزاز و المحبة، راجين من الله عز وجل أن نعوضهم ما بذلوه من جهد في سبيلنا، دمت بصحة و العافية.

فمن ذكرناهم شكرناهم، و من نسيناهم فهم أولى الناس بالشكر، و في الأخير نرجو أن ينال جهدنا هذا القبول فحسبنا أننا اجتهدنا و الكمال لله وحده.

ملخص الدراسة (باللغة العربية):

تهدف الدراسة إلى الكشف على العلاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

كما أنها تسعى إلى الكشف عن الفروق في درجات الضغوط المهنية و مستوى الدافعية للإنجاز تبعا للمتغيرات التالية: الجنس و سنوات الخبرة و الحالة المدنية.

و قد تمثلت الفرضية العامة للدراسة في:

توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

و قد تمثلت فرضيات الدراسة:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية.

و لتحقيق من الأهداف المذكورة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه (الارتباطي و المقارن)، و كان من المفترض أن عينة الدراسة ستختار بطريقة عشوائية بسيطة من ثانويات مدينة جامعة، و كان سيتم الاعتماد على أداتين لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة و هي استبيان يقيس درجات الضغوط و استبيان يقيس درجات الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، كان الاعتقاد أن سيعتمد على برنامج الحزمة الإحصائية asps لتحليل البيانات.

و كانت الأساليب الإحصائية المناسبة لدراسة الحالية معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة، و اختبار "ت" لدلالة الفروق، و اختبار تحليل التباين الأحادي .ANOVA

و نعتقد أن الدراسة الحالية ستتوصل إلى النتائج التالية:

توجد علاقة عكسية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

_ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية.

و ختمت هذه الدراسة ببعض الاقتراحات الموجهة للمعنيين.

Study Abstract

The study aims to examine the relationship between professional pressures and achievement motivation among secondary education teachers.

It also seeks to reveal differences in degrees of professional pressure and the level of motivation for achievement according to the following variables: gender, years of experience and civil status.

And the general hypothesis of the study was:

There is a relationship between professional pressures and achievement motivation among secondary school teachers.

Branched out from them are the following partial hypotheses:

- There are statistically significant differences in the degrees of occupational stress among secondary education teachers due to the variable gender.
- There are statistically significant differences in the degrees of occupational stress among secondary education teachers due to the variable years of experience
- There are statistically significant differences in the degrees of occupational stress among secondary education teachers due to the variable civil status
- There are statistically significant differences in the level of motivation to achievement among secondary education teachers due to the variable of sex.
- There are statistically significant differences in the level of motivation to accomplish among secondary education teachers due to the variable years of experience.
- There are statistically significant differences in the level of motivation for achievement among secondary education teachers due to the variable civil status

In order to achieve the aforementioned goals, the study relied on the descriptive approach in its two parts (correlative and comparative),

and it was assumed that the study sample would be chosen in a simple random way from secondary schools in a university city, and two tools would have been relied on to collect data about the study variables, which is a questionnaire measuring degrees of stress And a questionnaire measuring achievement levels among secondary school teachers, it was believed that the ASPSS program would be relied on to analyze the data.

The appropriate statistical methods for the current study were the Pearson Correlation Coefficient, the relationship test, the T-test for the significance of differences, and the ANOVA test.

We believe that the current study will reach the following conclusions:

There is an inverse relationship between professional pressures and achievement motivation among secondary school teachers.

_The absence of statistically significant differences in the degrees of occupational stress among secondary education teachers due to the variable gender.

-There are statistically significant differences in the degrees of occupational stress among secondary education teachers due to the variable years of experience.

-There are statistically significant differences in the degrees of occupational stress among secondary education teachers due to the variable civil status

-There were no statistically significant differences in the level of motivation for achievement among secondary education teachers due to the variable gender.

-There are statistically significant differences in the level of motivation to accomplish among secondary education teachers due to the variable years of experience.

-There are statistically significant differences in the level of motivation for achievement among secondary education teachers due to the variable civil status.

This study concluded with some suggestions directed to stakeholders

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوعات
أ	شكر و التقدير
ب_د	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ_ز	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ح_ك	فهرس المحتويات
ل_م	فهرس الجداول
ن	فهرس الأشكال
01	مقدمة
55_3	الجانب النظري
17_4	الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة
05	1_الإشكالية الدراسة
08	2_فرضيات الدراسة
09	3_أهمية الدراسة
09	4_أهداف الدراسة
10	5_التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
10	6_الدراسات السابقة

17	7_التعقيب على الدراسات السابقة
41_18	الفصل الثاني: الضغوط المهنية
19	تمهيد
20	1_ مفهوم الضغوط المهنية
23	2_ تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين
22	3_ النماذج النظرية المفسرة لضغوط المهنية
26	4_ خصائص الضغوط المهنية
27	5_ أنواع الضغوط المهنية
29	6_ مصادر الضغوط المهنية
32	7- مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين
37	8_ أبعاد الضغوط المهنية
38	9_ نتائج و آثار الضغوط المهنية
40	10- إستراتيجيات التخفيف الضغوط المهنية
41	خلاصة الفصل
54_42	الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز
43	تمهيد
44	1-تعريف الدافعية

45	2- تعريف الدافعية للإنجاز
46	3- النظريات المفسرة لدافعية الانجاز
48	4- خصائص الدافعية للإنجاز
49	5- أنواع الدوافع للإنجاز
50	6- وظائف الدافعية للإنجاز
50	7_ مظاهر الدافعية للإنجاز
51	8- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
54	خلاصة الفصل
73_55	الجانب الميداني
72_56	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية
57	تمهيد
57	1- منهج الدراسة
57	2- حدود الدراسة
58	3- عينة الدراسة
61	5_ أدوات الدراسة
64	6_ الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
71	7- أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

72	خلاصة الفصل
73	اقتراحات الدراسة
75	قائمة المراجع
81	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
58	توزيع العينة حسب الجنس	01
59	توزيع العينة حسب الحالة المدنية	02
60	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	03
61	توزيع فقرات المقياس على أبعاد ضغوط المهنية	04
63	تقدير الدرجات حسب الاتجاه نحو الخاصية	05
63	مجموعة الدرجات بالنظر إلى مستويات الضغط	06
64	معاملات تمييز الأبعاد الفرعية لمقياس مصادر الضغوط المهنية	07
65	أرقام بنود إبعاد مقياس الدافعية للإنجاز	08
66	معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي و جثمان	09
67	معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الشعور بالمسؤولية)	10
68	معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (السعي نحو التفوق و الطموح)	11
69	معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (المثابرة)	12

70	معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الشعور بأهمية الزمن).	13
71	معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (التخطيط للمستقبل)	14

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	توزيع العينة حسب الجنس	23
02	توزيع العينة حسب الحالة المدنية	24
03	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	25
04	نموذج "هب" في ضغوط	26
05	نموذج مارشال للضغوط	58
06	نموذج "كوبر" للضغوط	59
07	نموذج "ماكراث" لتفسير الضغوط	60

مقدمة:

تعد الضغوط من أهم سمات العصر الراهن الذي يشهد تطورات سريعة في جميع مجالات الحياة، وأصبحت الضغوط تشكل جزء من الحياة الإنسان نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، و لذلك فهي تكاد تنتشر في مختلف البيئات و المجتمعات وخاصة بيئة الأعمال التي تتطلب من القائمين عليها التفاعل المباشر مع الناس مثل المعلمين و الأساتذة إذا تعد مهنة التدريس إحدى المهن الاجتماعية الضاغطة و نظرا لكثرة مسؤولياتها و متطلباتها على حياتهم و مستقبلهم المهني و الأمني مما يكون له اثر سلبي على عطائهم و كفاءتهم في الأداء و تتمثل هذه التأثيرات السلبية في ضعف دافعية للمهنة وعجزه عن الابتكار فينخفض مستوى الطلاب وهذا بدوره يؤدي إلى شعور الأستاذ بالإرهاك النفسي و هو الأمر الذي يؤثر في القدرة على إنهاء عمله و بالتالي ينعكس ذلك على أدائهم و يحد من قدراتهم و تحقيق الأهداف التنظيمية وهذه الأخيرة يرتبط تحقيقه بنوعية الموارد البشرية و قدرته على الانجاز المهام المستتدة إليهم على أكمل وجه، وهو ما يخلق ضرورة مراعاة العنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية و إنما أيضا من النواحي النفسية و الاجتماعية، وذلك من خلال تحقيق الإشباع لمختلف الحاجات التي كان العامل يتوقع إن يشبعها من خلال وظيفته وإثارة دافعية انجازه لمهامه و بالتالي الوصول إلى حالة التوازن بين إشباع الحاجات و القيام بمتطلبات العمل. وانطلاقا من أهمية موضوع الضغوط المهنية وكذا الدافعية للإنجاز سنحاول فيها دراسة علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي حيث عرضنا الدراسة في جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي (ميداني) وقد تم تفصيل الجانب النظري إلى أربعة فصول تضم: الفصل الأول: متعلق بتقديم الدراسة و يتضمن إشكالية الدراسة، أهميتها، أهدافها، وأخيرا التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة.

الفصل الثاني تمحور حول الضغوط المهنية حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم الضغوط المهنية، النماذج المفسرة لضغوط المهنية، خصائص الضغوط المهنية، أنواع الضغوط

المهنية، مصادر الضغوط المهنية، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، أبعاد الضغوط المهنية، نتائج وأثار الضغوط المهنية استراتيجيات التخفيف من ضغط الأستاذ.

أما الفصل الثالث فهو متعلق بالدافعية تعريف الدافعية، تعريف الدافعية للإنجاز النظريات المفسرة لدافعية الانجاز، خصائص الدافعية للإنجاز، أنواع الدافعية للإنجاز، أبعاد الدافعية للإنجاز، مظاهر الدافعية للإنجاز، العوامل المؤثرة لدافعية الانجاز.

أما الجانب الميداني سنتناول فيه الإجراءات الميدانية و التي تضم المنهج الدراسي، مجتمع الدراسة، حدود الدراسة، عينة الدراسة، أدوات الدراسة، الخصائص السيكمترية، الأساليب الإحصائية.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعاريف الإجرائية
6. الدراسات السابقة
7. تعقيب على الدراسات السابقة

1_ الإشكالية:

يعيش الفرد في بيئة متغيرة باستمرار نظرا لحركة التقدم العلمي و تقدم العلوم بمختلف أنواعها، و من ثم يحاول أن يتكيف في حياته مع هذه التغيرات و يستثمرها لصالحه، و في بعض الأوقات يصعب عليه التوافق مع بعض الظروف المتغيرة في بيئته و لا يستطيع التفاعل معها مما يترتب عنها حدوث الضغوط التي تعد من عوائق و مظاهر الحياة الإنسانية، تظهر في مختلف مجالات الحياة من بينها مجال العمل كون الإنسان يقضي جل وقته فيه ، و لقد كان اهتمام الباحثين بظاهرة ضغط العمل متزايد ، نظرا لما لها من انعكاسات سلبية على حياة الفرد و صحته.

و لم يقتصر موضوع الضغط المهني على الباحثين فقط، فقد أبدت منظمات دولية أيضا اهتمامها به، فقد أشارت الوكالة الأوروبية للسلامة و الصحة في العمل (2002)، إلى أن تكلفة الضغط في أوروبا بلغت 20 مليار أورو سنوا، و ما بين 50 إلى 60% من أيام العمل الضائعة. (شعيب و بشلاغم، 2019)

و قد تختلف درجات الضغوط المهنية باختلاف المهن في طبيعتها، و لعل مهنة التدريس إحدى المهن الضاغطة، نظرا لكثرة مسؤوليتها، كما أشارت " جودت " (2006): إلى أن مهنة التدريس واحدة من المهن الخمس الأكثر ضغطا في العالم، و يضيف أنه في تقرير عن ضغوط العمل في إنجلترا احتلت مهنة التدريس المركز الأول تليها مهنة التمريض. (Godt, P.T 2006,p59)

بالإضافة إلى أن " كركشانك " (1980) أشار أن التدريس عمل شاق، و من الصعب أن تفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة و الجسمية و السيكولوجية من غير المدرسين، ذلك أنهم ينبغي عليهم أن يتابعوا المعرفة و العلم أو أكثر.

(نفس المرجع، 2019)

و يتضح الضغط المهني بشكل متزايد عند أساتذة التعليم الثانوي، كونها تعد من أخطر المراحل التعليمية لأن المتعلم يكون في سن المراهقة و تكثر مشاكله، و كذلك تتميز هذه المرحلة بكثرة الأعباء و الوجبات ، و هذا ما أكدته دراسة الأحسن (2011) وجود مستويات عالية من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي

(أحمد صالح، 2016: 5)

و من ثم فإن تزايد هذه الضغوط المهنية على الأساتذة قد يؤثر على حالتهم الصحية النفسية و كذا علاقتهم الاجتماعية، و بالتالي ينعكس ذلك على أدائهم في العمل و يحد من قدراتهم و يخفض من دافعيّتهم للإنجاز، و هذا ما أكدته تجارب " الهاوثورن الشهيرة" و التي تمخضت عنها حركة العلاقات الإنسانية، و أكدت على جوانب النفسية و الاجتماعية و هو ما يخلق ضرورة مراعاة العنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية و إنما أيضا من النواحي النفسية الاجتماعية، و ذلك من خلال وظيفته و إثارة دافعية إنجاز لهامه و بالتالي الوصول إلى حالة من التوازن بين إشباع الحاجات و القيام بمتطلبات العمل على أكمل وجه. (عثمان، 2009)

تعد دافعية الإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه، و إدراكه للمواقف، فضلا عن مساعدته في فهم و تفسير السلوك الفرد، و سلوك المحيطين به، كما يعتبر مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، و توكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، و فيما يحققه من أهداف، و فيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل و مستويات أعظم.

و قد أشارت " ماكيلاند" (1998) إلى الدور الذي يقوم به دافع الإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد و إنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى الأفراد هذا المجتمع، و يرتبط ازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع و انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز. (خليفة، 2000: 16)

كما بينت نتائج البحوث في مجال بين ذوي دافعية المرتفعة الانجاز المرتفعة و ذوي الدافعية الانجاز المنخفضة، فذوي دافعية الانجاز المرتفعة يكونون أكثر نجاحا في المدرسة، و يحصلون على ترقية في وظائفهم، و على نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر

من ذوي دافعية الانجاز المنخفضة' كذلك فإن ذوي الدافعية العالية يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة و فيها كثير من التحدي، و يجتنبون المهام السهلة

(الشوشرة، 2007: 2)

و مما سبق تتضح أهمية موضوع الضغوط المهنية و كذا دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، و مدى تأثيره على دورهم الفعال، و على العملية التعليمية التربوية ككل، و عليه جاءت هذه الدراسة لتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، و ذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة جامعة.

و يتفرع عن السؤال الرئيسي الفرعية التالية:

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس؟

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة؟

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية؟

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس؟

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة؟

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية؟

2_ فرضيات الدراسة:

و قد تمثلت الفرضية العامة للدراسة في:

-توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

تتفرع منها الفرضيات الجزئية التالية:

- توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

تتفرع منها الفرضيات الجزئية التالية:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للمتغير الحالة المدنية.

3_ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في عدة نقاط وهي كالتالي:

* تكمن في أهمية العينة، فدراسة الحالية توضح مدى خطورة الظاهرة وانعكاسها على الأداء ومردود العامل سواء على مستوى العام أو الخاص .

* أن هذه الدراسة تكتسب أهمية اجتماعية نظرا لدورها الذي يتمثل في

الحفاظ على استقرار المجتمع

* تساهم في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات، تسمح بإدارة هذه الضغوط و الحفاظ على مستوى محدد لها و ذلك لضمان دافعية انجاز معينة.

* تكتسب أهمية علمية تتمثل في إثراء التراث العلمي في (مجال ضغوط العمل) مما يساعد على فهم و تفسير الأبعاد و الآثار الناجمة عن ضغوط عمل (المهنية).

* التعرف على أهم المصادر ضغط لدى الأساتذة و تشخيصها.

* قد تكون هذه الدراسة فاتحة لدراسات و بحوث أخرى تتناول هذه المواضيع مما يساعد على التعمق في التغيرات الدراسة و فتح أبواب أخرى لم تشملها هذه الدراسة.

4_ أهداف الدراسة:

إن هدف أي باحث هو الوصول إلى حقائق معبر عنها بتشريح لواقع معين، يحاول

من خلال اختبار فروضه ميدانيا و نجد من أهم الأهداف التي تصبوا إليها هذه الدراسة ما يلي:

1-تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي و معرفة مدى دلالة هذه العلاقة.

2- التعرف على ظاهرة الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي و معرفة الفروق بينهم تبعاً لمتغيرات التالية: الجنس، سنوات الخبرة، الحالة المدنية.

3- تهدف الدراسة إلى اقتراح بعض الآراء و التوصيات التي من شأنها التخفيف من آثار الضغوط المهنية

4- اكتساب خبرة علمية و عملية من خلال النتائج المتوصل إليها.

5_ التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

5-1: الضغوط المهنية:

هو مجموعة من العراقيل و المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ داخل بيئة عمله، تفوق طاقته التكيفية ، مما يؤثر سلباً على صحته الجسمية و نفسية و أدائه في العمل، و يستدل عليها من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها أستاذ التعليم الثانوي على مقياس الضغوط المهنية

و يتم قياسه في الدراسة الحالية باستخدام مقياس الضغوط المهنية ل: د. منصوري مصطفى 2004.

5-2: الدافعية للإنجاز

هي السعي تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق و الامتياز.

و هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها المدرس في مقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في الدراسة الحالية ل: د. غرغوط عاتكه، المحصور بين (50-200)

6_ الدراسات السابقة:

6_1 الدراسات الخاصة بالضغوط المهنية:

_ دراسة نعمت رمضان (1991):

هدف الدراسة: التعرف على الضغوط المهنية و الرضاء الوظيفي لدى معلمي و معلمات المرحلة الثانوية في عمان"

عينة الدراسة: شملت على (135) معلما و معلمة بالمرحلة الثانوية منهم (50) معلما و (58) معلمة.

نتائج الدراسة: أظهرت أن المعلمين و المعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت ب(25.3 %) مقابل (21,2 %) يتعرضون لضغوط مرتفعة وبلغت نسبة الرضاء عن العمل (23.7%) و كان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية و خدمة المجتمع و الاستقلالية ، و استخدام القدرات و الانجاز ، بينما كانوا غير راضين عن معززات الخارجية مثل الراتب، الترقية و ظروف العمل و سياسة الإدارة ، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين و معلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أو في درجة الرضاء الوظيفي لديهم مع وجود علاقة عكسية الرضاء الوظيفي ، و مستوى الضغوط (وافية صحراوي ، 2001 ، 26)

_ دراسة الأنوار:(2003):

هدف الدراسة: التعرف إلى الضغوط المهنية و علاقة ذلك ببعض المتغيرات لدى المعلم.

عينة الدراسة: شملت العينة (165) معلما و معلمة موزعين إلى تخصصات مختلفة.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين درجات المعلمين في الضغوط النفسية المهنية و درجتهم في السمات الشخصية كالحساسية و التوتر و الدهاء، وعدم وجود ارتباط موجب بين الضغوط المهنية و السمات: الثبات الانفعالي، و السيطرة، و التجرد. كما أظهرت النتائج أن للتخصص أو نوع المادة التي يدرسها المعلم أثر في مدى المعاناة من ضغوط العمل المهني، حيث أظهر النتائج أيضا وجود فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في الشعور بالضغوط المهنية لدى المعلمين؛ و هي لصالح المعلمين الذكور الذين أظهروا مستوى أكثر من الأنات بالإحساس بالضغوط المهنية.

(زياد بركات، 2010: 9)

_ دراسة قام الحلو 2004:

هدف دراسة: الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين في ضوء متغيرات : الجنس و الخبرة، و الشهادة العلمية ، و الدخل.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في معظم مجالات مصادر الضغوط المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس و الخبرة ، و الشهادة العلمية، و الدخل الشهري، وذلك لصالح المعلمات ، و المعلمين من حملة الماجستير و المعلمين ذوي الخبرة (5-10 سنوات) و المعلمين أصحاب الدخل الشهري أقل من 300 دينار.

(زياد بركات، 2010: 9)

دراسة نوي الجمعي و صاهد فتيحة 2009:

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين الضغط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

عينة الدراسة: شملت 41 أستاذ

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي

نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية سلبية بين الضغط المهني و دافعية الإنجاز لدى أستاذ التعليم الثانوي.

(الجمعي و فتيحة، 2009)

_ دراسة عثمان مريم 2009:

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية.

عينة الدراسة: 119 عوناً

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي

نتائج الدراسة: وتوصلت إلى النتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين كل من متغير الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببسكرة بالإضافة أن الدراسة توصلت إلى أنه لا يوجد تأثير لمتغير السن و سنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية. (عثمان، 2009)

_ دراسة خوجة (2011) :

هدف الدراسة: الى البحث في المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى المدرسين في الأطوار التعليمية الثلاثة، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية و ذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية و الخبرة المهنية .

عينة دراسة: شملت عينة (210) مدرس و مدرسة ثم اختياريهم بطريقة عشوائية من بين المدرسين و المدرسات العاملين في (05) بلديات من ولاية تيزي وزو .

نتائج الدراسة:

- مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر المهنية مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية مقارنة بمدرسي المرحلة الابتدائية و الثانوية بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأفراد عينة هذه الدراسة في الشعور بالضغوط المهنية المبينة على مصدر (طبيعة العمل).

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مدرسي المراحل التعليمية الثلاثة مصادر الضغوط المهنية تعزى إلى متغير الخبرة، إلا في مصدر الخاص (بطبيعة العمل) و ذلك لصالح الفئة طويلة الخبرة لأكثر شعورا بالضغوط ثم تليها فئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة. (هامل، 2018: 17)

_ دراسة عبد الله شعيب و بشلاغم يحي 2019:

هدف الدراسة: التعرف على مصادر و مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة الطور الثانوي.

عينة الدراسة: تألفت العينة من (200) أستاذ، يتوزعون على ثمانية ثانويات بولاية تلمسان.

منهج الدراسة: كما أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي.
النتائج الدراسة:

_ إن أساتذة التعليم الثانوي يعانون من مستوى متوسط من الضغوط المهنية بالتحديد في حدود الفئة (231-148).

-جاءت ضغوط علاقات العمل في المرتبة الأولى تليها ضغوط طبيعة العمل و أخيرا ضغوط البعد التنظيمي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الشعبة المدرسية.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى سنوات الخبرة.

(مجلة عبد الله شعيب و بشلاغم يحي 2019)

_ **دراسة علي عسكر:**

هدف الدراسة: هذه الذي الى مقارنة درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في كل من مهنة التدريس، الصحة و الخدمة النفسية و الاجتماعي.

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة 353 من العاملين بالمهن السابقة بعضها اختير بطريقة العشوائية و البعض بطريقة الطبقة و البعض بشكل كلي.

نتائج الدراسة: توصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض المهن رغم إختلاف المتوسطات بينهم، كذلك لوحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المبحوثة في مجالات العمل المختلفة و لم تظهر أي فروق دالة حول المتغيرات الديمغرافية عدا متغير الجنس حيث تبين ان الإناث أكثر تعرض للضغوط من الذكور في بعض المهن كما أن المتزوجين أكثر عرضة للضغوط من غير المتزوجين خاصة في مجال الصحة و لخدمة الاجتماعية ، و فيما يتعلق بالأعراض الفسيولوجية و النفسية لوحظ أن 43 يعانون من الصداع ،و 52 يشعرون بالإرهاق ، 20،2 يشعرون بعدم

الأمان الوظيفي ، و تبين أن العاملين في مجال الصحة هم الأكثر تعرضا للإرهاق و عدم الأمان الوظيفي. (10، ص65_83، إسماعيل طه، الطاف ياسين)

6_2 دراسات سابقة الخاصة بدافعية للإنجاز:

_ دراسة عبد الفتاح دويدار 1991:

هدف الدراسة: الكشف عن الفرق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز، و علاقة ببعض المتغيرات الديمغرافية و النفسية، و شملت

عينة الدراسة: 535 موظفا منهم 263 و 272 إناث من العاملين بمؤسسات مختلفة.

نتائج الدراسة: عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في الدافعية للإنجاز.

(غرغوط، 2015: 27)

_ دراسة بندر بن محمد 2008:

هدف الدراسة: التعرف على ترتيب مستويات دافعية الانجاز لدى معلمي التربية البدنية العاملين بالمدارس التربية الخاصة و التعليم العام بمدينة جدة، و التحقق من وجود فروق في دافعية الانجاز بالمدارس التربية الخاصة و التعليم العام ترجع إلى متغيرات (الخبرة و الراتب).

عينة الدراسة: 144 من معلمي التربية البدنية (58) من العاملين بالمدارس التربية الخاصة و (86) من العاملين بمدارس التعليم العام تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

منهج الدراسة: استخدام المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات معلمي التربية البدنية في المدارس التربية الخاصة ترجع للخبرة في أبعاد الدافعية للإنجاز التالية: المغامرة و تنوع الاهتمامات، ضعف الثقة الفرد بقدراته، الثقة بالنفس، المنافسة،

قلق المستقبل و الدرجة الكلية لدافعية الانجاز، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد دافعية التالية: (المثابرة، قلق بدء العمل، الاستقلال)

(دشيثة، 2019: 328-329)

_ دراسة محمود حسن بني خلف 2013:

هدفت الدراسة: التعرف على مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش، كما يعبر عنها معلمو العلوم أنفسهم، و درجة اختلافها لديهم باختلاف جنسهم و خبراتهم التعليمية و الحلقة التعليمية التي يدرسون فيها، بالإضافة إلى تحديد أبرز المواقع التي يتوقع أن تحسن مستوى الدافعية لدى هؤلاء المعلمين، و إبراز قوة تأثيرها على مستوى دافعتهم.

عينة الدراسة: شملت 225 معلما و معلمة.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي (الارتباطي - التحليلي).

نتائج الدراسة: - وجود فروق دالة إحصائية في قوة تأثير عوامل الدافعية لمتغير جنس المعلم لصالح المعلمات.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح معلمي العلوم من الخبرة الطويلة. (دشيثة، 2019: 328-329)

7_ التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة و التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية و من خلال الاطلاع تبين ما يأتي:

لقد تنوعت الدراسات من حيث الهدف الذي انطلقت من خلاله كل دراسة فمنها من كان الهدف هو معرفة العلاقة بين المتغيرات الدراسة (الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز)، و منها من تناولت متغيرات الدراسة و متغيرات أخرى.

و لقد اعتمدت جل الدراسة المذكورة على المنهج الوصفي بأشكاله الثلاثة، الارتباطي و التحليلي و السببي المقارن، و ذلك لتناسبه مع الظاهرة المدروسة، فيما كانت مختلفة من حيث حجم العينة، حيث طبقت الدراسات على عينات متفاوتة الأحجام.

و لقد اختلفت نتائج الدراسات طبقا للمعلومات التي تم جمعها من طرف العينة.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد

1. مفهوم الضغوط المهنية
2. مفهوم الضغوط المهنية لدى المدرسين
3. النماذج النظرية المفسرة لضغوط المهنية
4. خصائص الضغوط المهنية
5. أنواع الضغوط المهنية
6. مصادر الضغوط المهنية
7. مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين
8. أبعاد الضغوط المهنية
9. نتائج و آثار الضغوط المهنية
10. إستراتيجيات التخفيف من ضغط الأستاذ

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد أصبح موضوع الضغوط مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من العلم أدى الى ظهور اتجاهات و نظريات متباينة في تحديد مفهوم الضغوط، و كذا أسبابها و آثارها. و تعتبر الضغوط المهنية جزءا من الضغوط التي نالت اهتمام الكثير من العلماء، و ذلك نتيجة للآثار الناجمة عن هذه الضغوط على الفرد و المؤسسة، و الجدير بالذكر أن ضغوط المهنية و آثارها لم تعد قاصرة على مهنة بعينها، بل أصبحت شائعة في مهن عديدة، و في منظمات متنوعة، لأن الظروف في الكثير من المهن تسبب الشعور بضغط لدى العاملين، و يختلف مستوى الضغوط من مهنة إلى أخرى، و من هذا المنطلق سوف أتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الضغوط المهنية، والنظريات المفسرة لها، و خصائصها، و أنواعها، و مصادرها، و أبعادها و إستراتيجيات التخفيف منها، و صولا إلى النتائج المترتبة عليها.

1_ مفهوم الضغوط المهنية:

إن مصطلح الضغط المهني انتشر بصفة واسعة في الآونة الأخيرة و أستخدم في مجالات مختلفة، كما أنه مصطلح متعدد التعاريف و هذا لتعدد وجهات النظر و اختلافها، مما أدى الى صعوبة ضبط معنى الضغط، و هذا ما جعل الباحثون المهتمون بهذا الموضوع يواجهون مشكلة في التوصل إلى تعريف موحد و متفق عليه.

التعريف اللغوي:

الضغط - stress - : مشتق من الفعل الاتيني stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي etreinder بمعنى: طوق ذراعيه و جسمه مؤديا إلى الاختناق الذي يسبب القلق.

-الضغط: القهر، الاضطراب و الضغط بمعنى الشدة و المشقة.(زرّوال ،2003: 445)

1_1 التعريف اصطلاحى:

_ يعرف كوبر 1984 الضغوط المهنية بأنها عبارة مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل، منها غموض الدور صراع الدور، ظروف العمل البيئية ، العلاقات الشخصية في العمل ، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي و النفسي للفرد.

(السيسي،2020: 356)

_ ويعرف سارافينو (sarafino) 1994: الذي يرى أن الضغوط المهنية عبارة عن الحالة التي تنتج حين يقود التفاعل بين الشخص و البيئة الفرد الى إدراك تناقض قد يكون حقيقيا او غير حقيقي بين المطالب الناتجة عن الموقف و الموارد البيولوجية و السيكلوجية و الاجتماعية للفرد.

(sarafino,1994)

_ يعرف محسن الخضيرى 1991 الضغط المهني على انه كل ماله تأثير مادي أو معنوي ، و يأخذ أشكالا مؤثرة على السلوك متخذ القرار ، ويعوق توازنه النفسي و العاطفي ، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية.(عبد العظيم، 2006)

_ وذهب علي.(2000) إلى ان الضغوط ماهي إلا سلسلة من الاحداث الخارجية التي يواجهها الفرد نتيجة تعامله مع البيئة المحيطة به، و التي تفرض عليه سرعة التوافق في مواجهته لهذه الأحداث لتجنب الآثار النفسية و الاجتماعية و السلبية و الوصول إلى تحقيق التوافق. (علي،2008: 86)

_ و يطلق كل من (واتكنس و ماير) على مفهوم الضغوط المهنية بأنها: " اصطلاح واسع يصف تحدي الفرد مع البيئة، و العوامل الكامنة في الضغط، و التي تقوده لمحاولة التوفيق و التكيف مع البيئة، أو محاولة الهروب و الانسحاب لتجنب هذه الضغوط

(علي، 1997: 208)

_ ويرى "Luthas" أن الضغوط هي استجابة الجسم لمجموعة من المواقف و المتغيرات البيئية و التي يترتب عليها العديد من الانحرافات و الآثار الفسيولوجية و النفسية للعاملين في المنظمة

(أبو قحف، 2001: 169)

_ أما السيد عبد العال (2002) فيعرفه بأنه مجموعة التغيرات الفسيولوجية و الجسمية و النفسية التي يعانيها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل. و التي لم يعد العامل الموظف قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها.

و لذلك فهو يستجيب للضغط المهني بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على البلوغ حالة الإجهاد الجسدي و النفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق من متطلبات مواقف انجاز العمل و المهام بالمستوى الذي تعود عليه لكثرة الأعباء و المهام و تعددها و تراكمها وفقا لنمط شخصيته. (حسين، 2006: 216)،

من خلال التعاريف السابقة تتجلى لنا ثلاث اتجاهات تناولت مفهوم الضغط المهني و هي:

_ **الاتجاه الأول:** يرى هذا الاتجاه أن الضغوط المهنية هي ناتج عن عوامل و مثيرات بيئية خارجية و المتمثل في المصادر المهنية المختلفة.

-**الاتجاه الثاني:** ركز هذا الاتجاه على أن الضغوط المهنية تعتبر ردود أفعال البدنية و النفسية السلوكية التي تصدر عن الفرد نتيجة لتعرض المثيرات معينة، كأمثال السيد عبد العال و غيره.

الاتجاه الثالث: يمثل هذا الاتجاه التفاعلي للضغط المهني، بحيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن هو بمثابة التفاعل الحاصل بين الفرد و بيئته، كأمثال سارا فينوا، واتكنس و ماير...

و من خلال ما سبق يستنتج أن الضغوط المهنية هي مجموعة من العوامل و المثيرات و التي قد تصدر من بيئة العمل و كل مايتعلق بها، أوقد تكون متعلقة بشخصية الفرد العامل، و التي يترتب عنها آثار نفسية و سلوكية و جسمية و تنظيمية، قد تعيق أدائه في العمل.

2_ تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين:

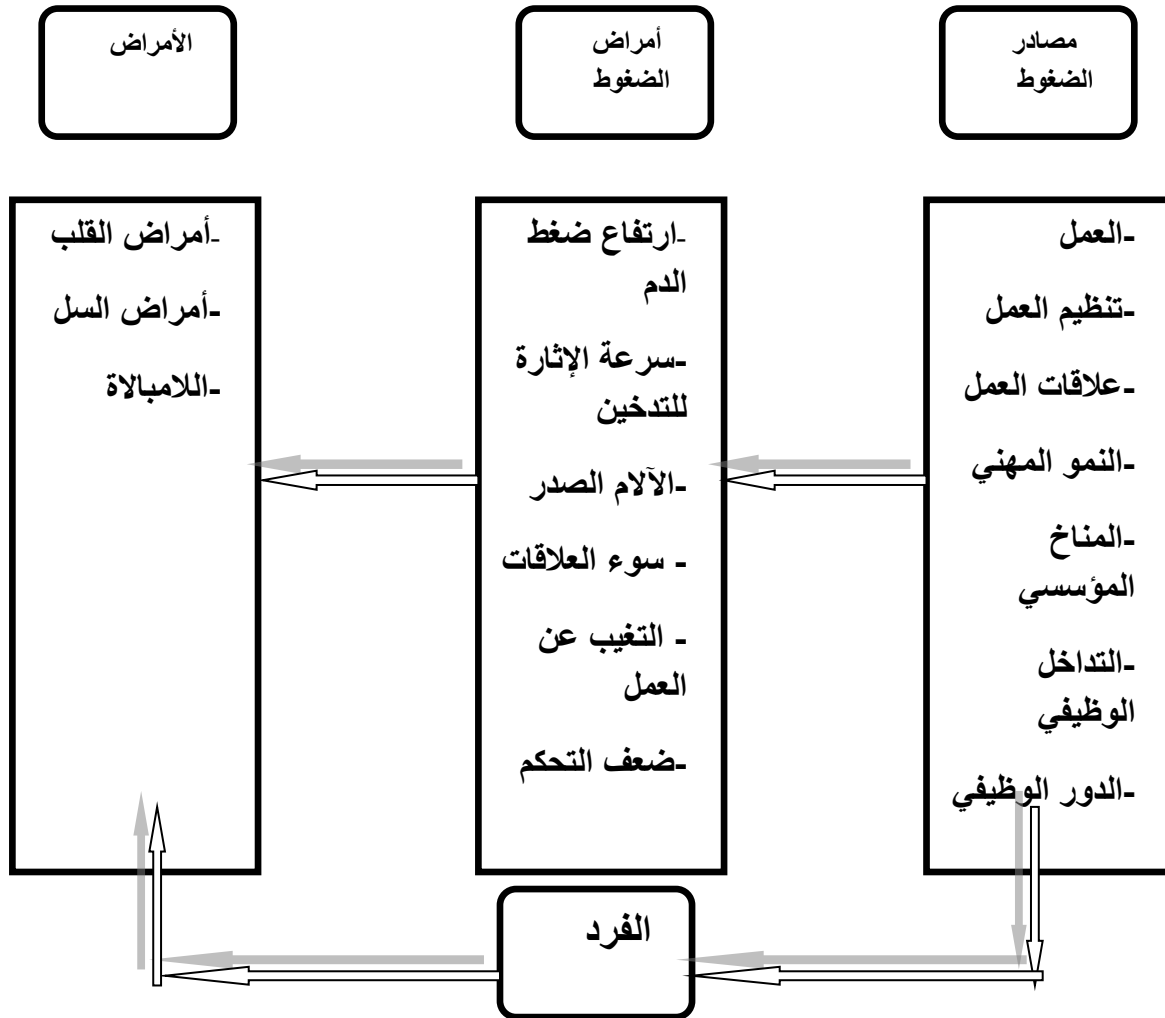
_ يعرف (عزت عبد الحميد، 1996) ضغوط العمل لدى المدرس " بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته و إمكانياته، نتيجة الأعباء الزائدة للعمل و غياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه و عدم استخدامه مهاراته و خبراته في التدريس" (حسين، 2006: 216)

_ و يعد التعريف الذي قدمه المكتب الدولي للعمل أدق و أشمل التعاريف: بحيث يعتبر الضغط عند المدرسين " ظاهرة عالمية معترف بها، يظهر في حالة تعب أو وهن عصبي حاد يرجع إلى الإحباط و الحصر أمام مهنة التدريس، و من أعراضه نجد التهيج، الغضب، الإنهاك، ارتفاع الشرياني... فهو حقيقة مرض مهني" (كوريلي، 2009: 66)

نستخلص مما سبق أن مصطلح الضغوط أخذ حظ واسع من الانتشار و إلتمس بعمل المدرس من عدة مصادر مختلفة، بل أصبح الضغط المهني لدى المدرسين ظاهرة عالمية تحتاج إلى حلول للتخفيف منها نظرا للآثار الناجمة على العامل و المؤسسة.

3) النماذج النظرية المفسرة لضغوط المهنية:

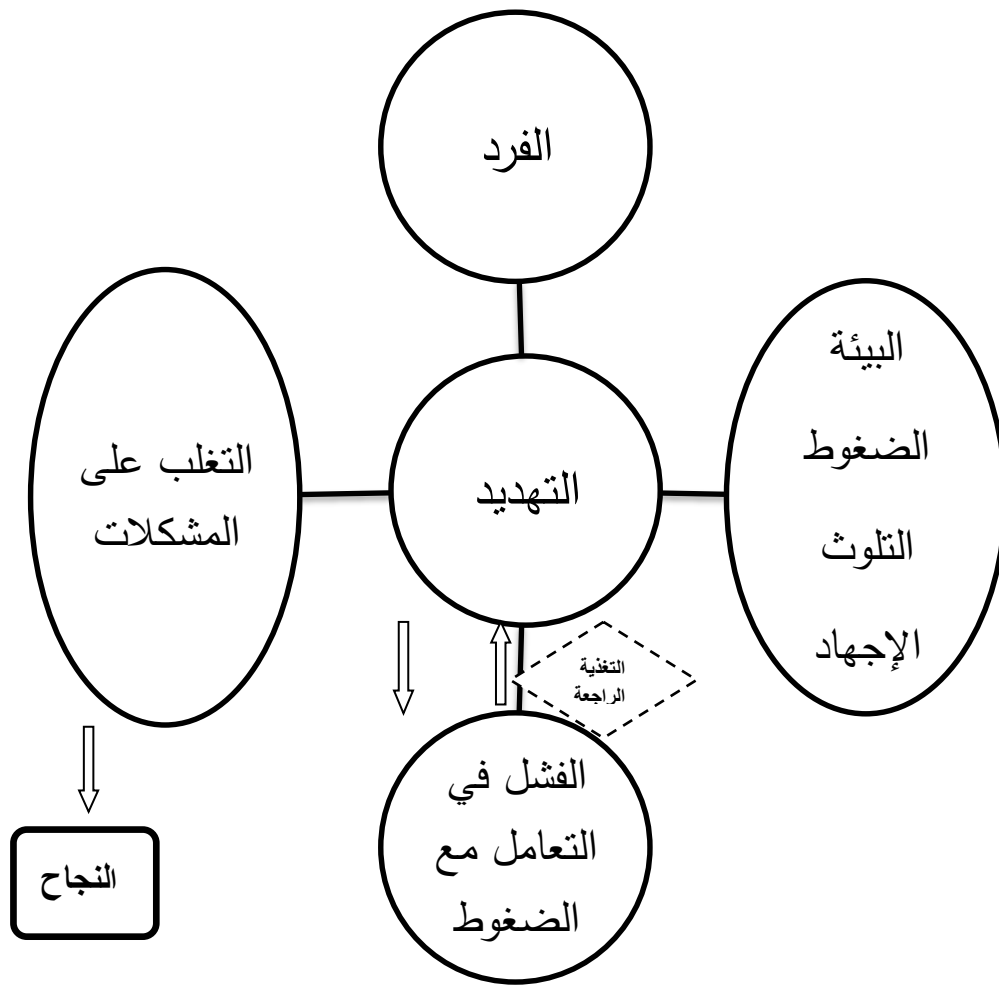
3_1 نموذج مارشال: يبين مارشال في هذا النموذج أعراض خاصة بالفرد كالإضطرابات النفسية و الأمراض الجسمية كأمراض السل و القلب و أعراض خاصة بالمنظمة ما ينتج عنها تكرار الحوادث و اللامبالاة، و كلها تنتج عن العوامل المسببة للضغوط في العمل.



الشكل (01): يوضح نموذج مارشال للضغط (عثمان، 2001، 102)

يوضح نموذج مارشال، أهم مصادر الضغط المهني و الآثار الناجمة على الفرد كأعراض القلب و السل، و على المؤسسة كتغيب عن العمل.

3_2 نموذج cooper (1987): يذكر " كوبر " أن البيئة الفرد تعتبر مصدر للضغط و التي تشكل خطراً يهدده في حالة ما إذا استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة و فشل الاستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغط، بحيث يؤدي ذلك إلى بعض الأمراض، كما يؤدي إلى زيادة القلق و الاكتئاب و انخفاض تقدير الذات، كما يوضحه الشكل التالي:

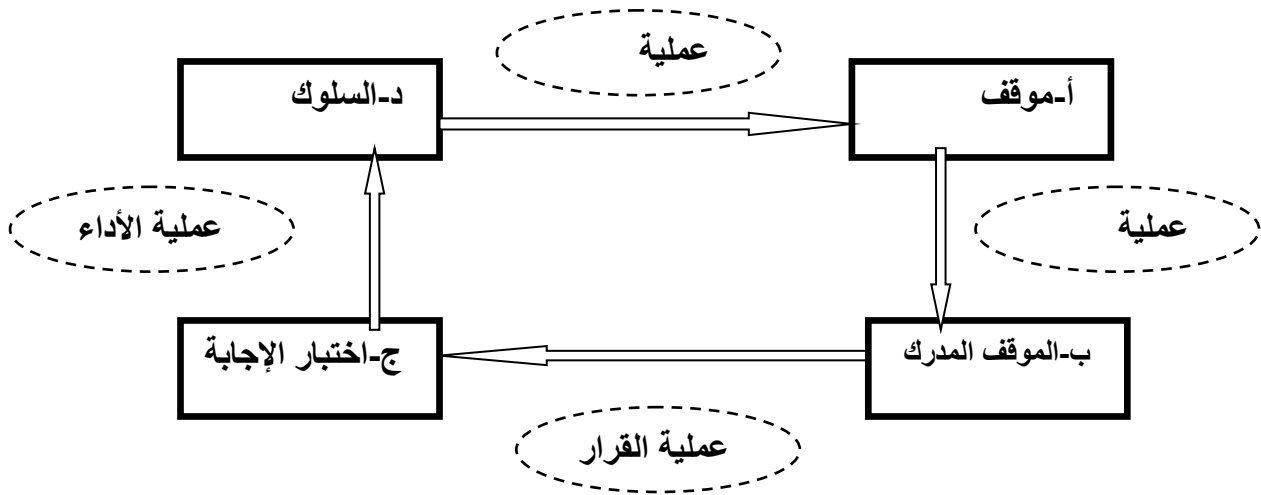


الشكل (02): يوضح نموذج "كوبر" للضغط

(عثمان، 2001: 105)

يوضح النموذج "كوبر" مصدرا رئيسيا للضغط و هو بيئة الفرد، و ينتج ذلك من خلال زيادة تلك الضغوط، و فشل محاولاته في التوافق مع المواقف الضاغطة.

3_3 نموذج ماكراث: (1976): ظهر هذا النموذج عام 1976 من خلال دراسات قام بها ماكراث و الذي أوضح فيه أن الموقف يتم إدراكه من قبل الفرد، و يؤكد على تقويم الموقف في عملية الإدراك مقارنة بالنموذج الاجتماعي و البيئي لدراسة الضغوط و هذا التقويم للموقف قد يقود الفرد إلى القيام باستجابة محددة تجاه هذا الموقف و هذه الاستجابة هي سلوكية تطوعية في المقام الأول و يطلق على هذا النموذج أيضا عملية اتخاذ القرار لأنه يجعل التركيز على السلوك الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في مقر عمله و بخاصة أداء المهمة.

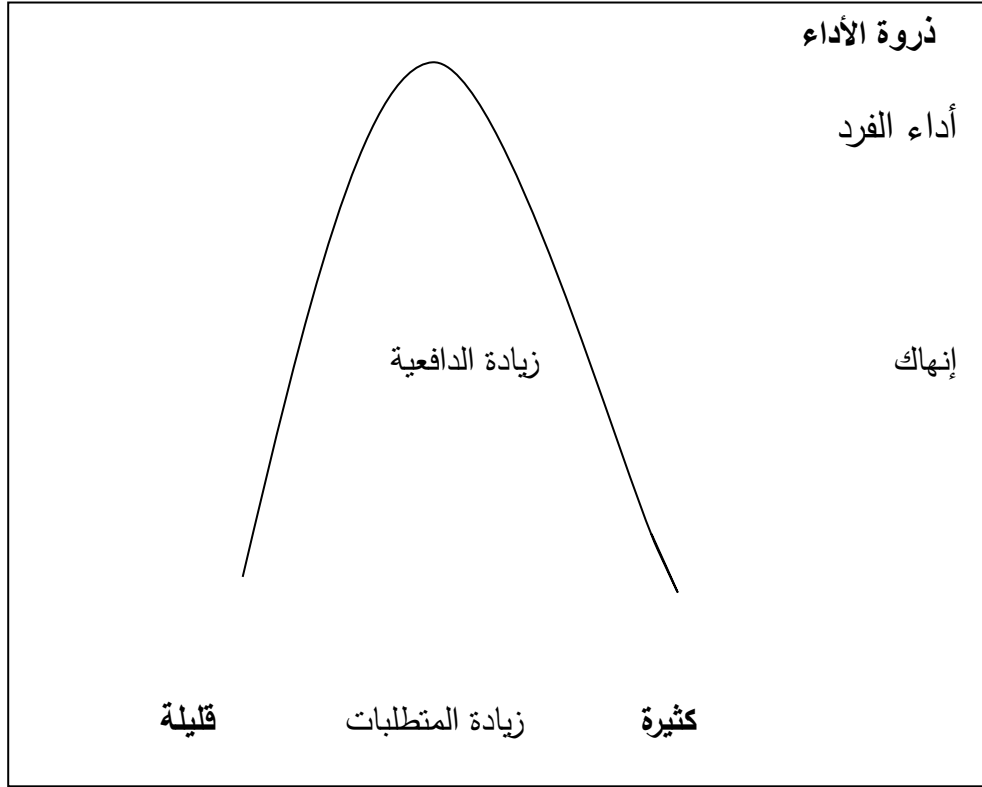


الشكل رقم (03): يبين نموذج ماکراث لتفسير الضغوط (MCGRATEH, 1967,1351)

يوضح نموذج "ماکراث" أن إدراك الفرد لضغوط العمل يتم بعد تقديم الفرد لموقف الضغط، و تحديد استجابة معينة تكون سلوكية طوعية و ليست فسيولوجية نفسية.

3_4 نموذج هب: لقد اهتم هب بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير و المتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل، و في هذه النظرية أكد " هب " أن العمل ذا المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل حيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز و المنشطات، و لكن هذه

المتطلبات لو زادت قدرة الفرد على الاستجابة لها و التوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق، و بالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز و تقل قدرته على الأداء بوجه عام، و قد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب و فقدان الرغبة في الأداء ككل، وبالتالي تؤدي إلى الإثناك النفسي و ما يتبعه من أعراض كالانطواء و الإثارة لأتفه الأسباب و عدم القدرة على الأداء. (الهامل، 2018)



الشكل رقم (04): يمثل نموذج "هب" في ضغوط (عثمان، 2001: 104)

يتضح من خلال النموذج النظري، أهم مصدرين رئيسيين للضغوط المهنية هما:

_ قلة الحمل الوظيفي الذي يؤدي إلى الملل و نقص الدافعية.

- زيادة الحمل الوظيفي الذي يفوق طاقة الفرد مما يعيق قدراته، و كلما زادت كلما زاد الخطر على صحة الفرد.

4_ خصائص ضغوط العمل:

يمتاز ضغوط العمل بعدد من الحقائق الهامة حولها نوضحها فيما يلي:

إن ضغوط العمل منتشرة دائماً، و توجد في مكان العمل بشكل اخر، فازدحام المكاتب او زيادة طالبات الجمهور، أو تغيير مواعيد دوريات العمل أو تكاثر الواجبات و تعاظم المسؤوليات، او زيادة الضوضاء، كل ذلك يشكل ضغطاً على تفكير الفرد و أعصابه و حالته المزاجية.

تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها و درجة تأثيرها على الأفراد ، فقد تخدم الضغوط أعراضاً مفيدة فقد تكون دافعا لإجادة العمل و المنافسة و التفوق وقد تشكل فرصاً للتحسين و التطوير و قد

تكون مصدرا للابتكار و تطبيق الأفكار الإبداعية ، لكنها من جهة أخرى قد تسبب أضرارا كثيرا على المستوى الشخصي و التنظيمي. لذلك فإن هناك قدرا مقبولا من الضغوط ينتج عنه آثار إيجابية ، فإذا زادت الضغوط أو قلت عن هذا القدر أصبحت ضارة و خطيرة.

(الدوسري، 2005: 26)

يختلف الأفراد في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط وذلك ناتج عن مدى إدراكهم لهذه الضغوط و المعاني التي يعطونها لها، فكمية العمل وازدحام جداوله يعني قلقا و توترا عند البعض، بينما يعتبره فرصة للتحدي و إثبات الذات و قلة العمل عن القدر المطلوب يعتبرها بعضهم سوء تقدير لمهاراتهم و غيابا لفرض النجاح التي يريدونها ، بينما ينظر إليها آخرون على أنها فرصة للراحة و عدم مواجهة المشكلات لذلك نجد أن الضغوط التي تسبب آثار نفسية ضارة عند البعض، قد تصبح هي نفسيا مصدرا للطاقة و النشاط عند آخرين.

5_ أنواع الضغوط المهنية:

حاول الباحثون في موضوع الضغوط تقسيم هذه الأخيرة إلى أنواع و ذلك حسب معايير تصنيف معينة، و يعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها هو المعيار الأكثر شيوعا حيث يصنف الضغوط إلى نوعين و هما ضغوط ايجابية و أخرى سلبية.

و قد ميز "هانزسيلي-sely" بين نوعين من الضغوط و هما:

أ: **الضغط ايجابي:** وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل و يساعده على الإبداع و تنمية الثقة بالنفس.

ب: **ضغط سلبي:** و هو الصورة المدمرة للضغوط، ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن حيث تؤثر في حالته الجسدية و النفسية و هذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية او النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء .

بالإضافة إلى التصنيف السابق هناك تصنيفات أخرى أهمها:

5_1 حسب معيار السبب

أ- **الضغوط الأسرية:** (التناحر الأسري، الانفصال، وفاة ، فقر....)

ب- **ضغوط النقص:** (نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء)

ج- **ضغوط العدوان:** (سوء المعاملة من العائلة، من الأقران و الأصدقاء.....)

د-ضغوط السيطرة:(التأديب، العقاب القاسي....)

(عقيلي،2005: 595)

5_2 من حيث الشدة: صنفها بابكوك**babcock** إلى ثلاث أنواع وهي:

أ:ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية: كالأعصاب و هذا النوع مرتبك بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

ب:ضغط ذو أصل خارجي: أي صادر من البيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها و تخطيها ليشعر بالراحة و الرضا.

ج:جهاد مرتبط بالحاجة إلى الإبداع: فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير و وظائفه الطبيعية.

(حمادات،2007: 167)

5_3 من حيث الفترة الزمنية: التي تستغرقها الشدة أو التوتر و مدى التأثير على صحة الإنسان النفسية و البدنية: ويقسم jains الضغوط إلى:

أ: الضغوط البسيطة :و تستمر من ثوان معدودة إلى ساعات طويلة و تكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو احداث قليلة الاهمية في الحياة.

ب: الضغوط المتوسطة: و تمتد من ساعات إلى أيام و تتجم عن بعض الامور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

ج: الضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع و أشهر و تتجم عن الاحداث كبيرة كالنقل من العمل أو موت شخص عزيز.

(عبيد،2008: 115)

5_4 من حيث المصادر:صنفها:mc grath إلى:

أ: الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته و مهام و وظيفته، ويتضمن مصادر متنوعة تكن نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

ب:الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.

ج: الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة المكتسبة. (الهاشمي، 2006: 15-16)

6_ مصادر الضغوط المهنية:

تتعد و تختلف مصادر و أسباب ضغوط العمل باختلاف نتائج البحوث و الدراسات التي توصل إليها الباحثون، و يعود هذا الاختلاف إلى البيئة العمل و الأفراد، و لاشك أن صحة العامل الجسدية و النفسية تتأثر بظروف العمل حينما تكون هذه الأخير تفوق قدراته و استعداداته ومصادر المهنية تتداخل فيها بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل ومن الصعوبة عزل هذه المصادر بعضها عن بعض، و يعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى للتعرف على الضغوط المهنية و قد كشفت بعض الدراسات أن 60% من الأفراد الذين يعانون من الضغوط المهنية ليست لديهم أية وسيلة لتعامل مع الضغوط و إرادتها .

Fontanau – 1990-54

6_1 طبيعة العمل:

تتفاوت المهن من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء و النتائج المترتبة على السلوك ،و هذا التفاوت يؤدي إلى اختلاف في مستوى الضغط، باعتبار أن هناك مهنا تتضمن المحافظة على الحياة الناس و تتضمن مستوى أعلى من القلق مقارنة بالأعمال المكتبية مثلا، و الشيء نفسه يقال على المهن التي يتخذ أصحابها القرارات مقارنة بالمهن التي يعتمد أصحابها على الأجهزة لاتخاذ القرارات.

(حسن، 2000: 97)

6_2 زيادة الحمل الوظيفي:

يحدث الضغط المهني عندما تزداد المهام المطلوبة من العامل، و تصنف هذه الزيادة إلى نوعين: زيادة كمية، وزيادة نوعية.

إذ يشير النوع الاول إلى إدراك الفرد أن المطلوب منه يتجاوز طاقته ليس له وقت الكافي لإنجاز تلك المهام بينما.

و أما النوع الثاني فيتعلق بقدرة و مهارة الفرد للتعامل مع المهام المطلوبة منه، فمثلا موظف متخصص في الامور المالية طلب منه العمل ميزانية لشركة ذات فروع متباعدة ورأس مالها يقدر بالملايين خلال ثلاثة أيام، فهذا العامل قد يشعر بأن الوقت المعطى له غير كاف على الرغم من إمكانياته المهنية، فهو يواجه زيادة كمية في الحمل تفوق طاقته، أما لو أعطي نفس العمل لموظف لم يسبق له التعامل

مع هذا النوع من المهام من قبل، فإنه سيواجه زيادة حمل نوعية و ذلك لافتقاره للمهارات و الخبرات المطلوبة لهذه المهمة

و يرتبط حمل العمل بأمراض القلب، وفي هذا الصدد أثبتت دراسة أجريت على الأفراد الذين تصيبهم النوبات القلبية و هم في سن الرشد (و هي سن مبكر نسبيا لهذه النوبات) تبين منها أن 70% منهم يعملون أكثر من (60) ساعة أسبوعيا. (حسن، 2000: 100)

6_3 صراع الدور: يقوم صراع الدور عندما تتعارض مهام الوظيفة مع فكرة الشخص عن نفسه، أو عن دوره أو قد تتعارض مع ميوله و طموحاته، و من الشهر الأمثلة في هذا المجال هو الصراع بين متطلبات العمل و الأسرة، فأحيانا يتطلب العمل الغياب عن الأسرة لفترة كالسفر في مهنة مهنية، و هذا ما يخلق التوتر النفسي و الشعور بالضغط و القلق نظرا لوقوعه بين حتمية ترك العمل أو عدم الوفاء بالدور الأسري.

و قد يحدث هذا الصراع حينما يجد الفرد نفسه تحت أكثر من قيادة أو يتلقى أوامره من أكثر من رئيس و يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة.

6_4 غموض الدور:

ويقصد بغموض الدور الافتقار للمعلومات فيما يخص الواجبات و الصلاحيات و المسؤوليات و عدم وضوحها و اختلاطها عند ممارسة واجبات و مهام أخرى، فمثلا قد يقوم العامل بعدة أعمال تنفيذية بينما يقصر دوره على الاشراف العام فقط، كما يظهر غموض الدور في عدم تأكد الفرد من المسؤولياته الوظيفية من نوع العمل المطلوب منه.

ويمكن أن يظهر الفرد هذا الغموض في واحدة أو أكثر من المجالات التالية:

*مسؤولية الفرد *تقييم المشرف لأداء الفرد

*مصادر السلطة *التغيرات التكنولوجية التي تتطلب من العامل تغيير عمله.

و يسبب كل من الصراع الدور وغموضه توترا و عدم الرضا عن العمل و انخفاض تقدير الفرد لذاته مع كثرة الغياب عن العمل وعدم التقاني فيه. (حسن، 2000: 367)

6_5 تقييم الأداء:

يقصد بتقييم الأداء إعطاء حكم على السلوك الانتاجي للعامل، ومنحه علاوة أو ترقية أو حرمانه منهما، حسب نتيجة التقييم ومن هذا المنطلق فإن العامل ذي التقدير المنخفض في عملية التقييم يرى في هذا مصدر ضغط للعمل و الشعور بالتوتر، فتقييم الاداء عملية تساعد الفرد على معرفة جوانب القوة و جوانب الضعف في أدائه، و الشعور بالاطمئنان عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين، و هذا ما

يعرف بالمقارنة الاجتماعية، فإذا أجريت عملية التقييم في جو تسلطي فإن ذلك يساهم إلى حد بعيد في توتر الموقف و جعله مصدرا من المصادر الضغط النفسي للعامل.

(شحاته ، 2006: 297)

6_6 العمل بالتخصص:

تحدث ضغوط العمل بالعمل في غير مجال الاختصاص، بحيث يشعر الموظف أو العامل بأنه قضى فترة تعليم طويلة ولم يستفد منها مما يجعله محبطا و بذلك يفقد الأمل مما ينتج عنه عدم الإلتقان للعمل.

6_7 العمل الروتيني:

العمل الروتيني يؤدي إلى الشعور بالملل و الضيق، حيث تتسم العديد من المهن بالروتين و التكرار و الجمود، أي عدم التجديد بحيث يتسرب الشعور بالملل لنفسية العامل.(شحاته، 2006: 297)

6_8 قلة الحمل الوظيفي:

تعتبر قلة الحمل الوظيفي عاملا ضاغطا، إذا لا يكون حجم العمل كافيا لشغل وقت الفرد، ويتمثل الحمل الوظيفي في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد ولا تتحدى طاقاته و قدراته فهي تتطلب جزاء يسيرا من وقته، فيجد العامل نفسه عرضة للملل وهذا يحمل في طياته نتائج سلبية للمنظمة، كما يمثل مصدرا الداخلي و اهتزاز الثقة بالنفس.

(شحاته، 2006: 297)

9-المسؤولية على الآخرين

تحمل المسؤولية يولد درجة من الضغط النفسي في البيئات التي تولي اهتماما للمحاسبة في العمل، ويزداد العبء، إذا كانت المسؤولية مرتبطة بالعمل مع الأفراد كمهنة الطبيب، المدرس مقارنة بالمسؤولية المتعلقة بالأجهزة و الآلات، فقرار يخص ترقية أو نقل أو استغناء عن موظف يتضمن درجة عالية من الضغط على متخذ القرار بسبب الآثار الفردية و الاجتماعية لمثل هذه القرارات.

(شحاته، 2006: 297)

10-قلة فرص التطوير المهني:

يعتبر إحساس العامل بغياب فرص تطوير مهاراته والارتقاء بمستوى التأهيل بمثابة اللامساواة في المعاملة، غياب العدالة في الترقية، كلها تتحد لتشكل مصادر للقلق و الإحباط و تسبب عدم الرضا الوظيفي، مما يدفع بالعامل إلى البحث عن عمل بديل أو التقاعد المبكر وقد يلجأ العامل إلى بعض الأساليب التكيفية الجهد المبذول في العمل، اللجوء إلى التدخين أو تداول بعض العقاقير التباعد الاجتماعي، السلبية تجاه القرارات الإدارية و الاستخفاف بها.

(حسن، 2000: 102)

11-الظروف الفيزيكية للعمل:

تلعب البيئة المادية (الفيزيائية) دورا كبيرا في صنع الضغوط و الاستجابة لها، و نقصد بالظروف المادية البيئية العامة التي تحيط بالعمال، وهي ظروف قد لا يستطيع البعض منهم مجاراتها أو التحكم فيها.

ويعد سيلبي (1979) من أوائل الباحثين الذين وجهوا الانتباه إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل، فقد أشار إلى أن الكثير من الظروف العمل المادية تسبب الضغوط للعمال، و تتضمن هذه الظروف: الضوضاء، الحرارة، الضوء، التلوث.... (شحاته، 2006: 297-298)

7_ مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين:

أصبحت العديد من المؤسسات على اختلاف طبيعتها تعاني من تزايد معدلات ضغوط العمل، إذ شملت مهذا عديدة من بينها مهنة التدريس، حيث تصنف المدارس ضمن أعلى البيئات الضاغطة وبذلك يواجه المدرس الكثير من الصعوبات و الظروف التي تجعله غير راض عن مهنته وهذا ما يترجم معاناته النفسية و المتمثلة في القلق، التوتر، تدني الدافعية وهذا ما ينعكس سلبا على أدائه للرسالة التربوية على أكمل وجه. (عبد العظيم، 2006: 220)

تتبع مصادر الضغوط المهنية لدى المدرس من طبيعة المهنة التي يقوم بها فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منه موقف الآخرين و حدود دخله و علاقته بالإدارة التي يعمل على إصلاحها، ضف إلى ذلك الاتصال بعقول غير مكتملة النضوج و مستويات معرفية متبادلة ومشكلات تعود لأعمار دون عمره تحمله باستمرار أعباء غيره و يعالج باستمرار دوافع مختلفة و متناقضة، مع معاشته للتناقض الذي يميز المجتمع، و يجد صعوبة في الكيفية التي يوازي فيها بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي و خلق أشكال جديدة من العادات. (حسن، 2000: 107)

مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين قد تباينت تصنيفاتها و مسبباتها بين الباحثين لاختلاف توجهاتهم النظرية ، و لكن هناك محاور تشترك فيها و قد توصل الباحث "بلاش" من خلال نتائج دراسته التي أجريت على (392) مدرسا إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المدرس وهي:

*ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المدرس

*ضغوط ترتبط بخصائص التلاميذ

*ضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي (باهي سلامي، 2007: 87-88)

_ واستنادا إلى دراسة "1992 loiselle jean" في كندا توصل الباحث الى خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للطور الابتدائي و المتوسط و تتمثل هذه المصادر في :

*عبء الفصل *الامكانيات المادية *العلاقات مع الزملاء واولياء التلاميذ

*الوقت *الحاجة الى الاعتراف المهني (Gangroff-2000:70)

_ كما توصلت دراسة "باهي سلامي، 2007" إلى وجود ثلاث محاور رئيسية للضغوط المهنية لدى المدرسين وهي:

* مصدر الضغوط أعباء المهنة

* مصدر ضغط السياسة التعليمية

مصدر ضغط المكانة الاقتصادية (باهي سلامي، 2007: 450)

_ كما توصل كوبر و ستورا إلى تباين ثلاث مصادر أساسية للضغوط المهنية وهي :

* العلاقات التنظيمية

* قرارات الإدارة العليا

* تطبيق الاستراتيجيات الجديدة (ستورا ، 1997 : 617)

_ يشير الدكتور (طه عبد العظيم حسين، 2006) إلى وجود العديد من مصادر الضغوط المهنية وهي:

أ: المصادر التنظيمية و طبيعة العمل:

تتمثل في المتطلبات الزائدة، غموض و عبء الدور، عدم الاستقرار الوظيفي، عدم الترقية في المهنة، ظروف العمل السيئة و توتر العلاقات في العمل إضافة إلى تعدد المسؤوليات وعدم وضوحها و غياب الدعم الاجتماعي وعدم وضوح الأهداف و السياسات في بيئة العمل.

ب: خصائص و نمط شخصية العامل:

و المتمثلة في نقص قدراته و خبراته و إمكاناته للقيام بالعمل و تحقيق التوافق المهني، وكذا نظرة العامل للعمل.

ج: أحداث الحياة و المشكلات الأسرية:

وهي عبارة عن مجموعة من المشكلات و الصعوبات التي يعانها الفرد داخل الأسرة او خارجها و التي تؤثر على توافقه النفسي و المهني.

د: البيئة الفيزيائية للعمل:

تتمثل في عوامل الإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء و مدة صلاحية الحجرات و تجهيزاتها المختلفة قصد تحقيق الراحة النفسية للعامل. (عبد العظيم ، 2006: 219)

_ ويقول الدكتور (محمد ربيع شحاته، 2006)، إن قياس ضغوط العمل (مصادره) أمر فيه قدر كبير من الصعوبة، ويقوم على استخدام اختبارات و مقاييس نفسية معدة لهذا الغرض تدور عبارات هذه المقاييس في مجملها حول محاور التالية:

* ضغوط بيئة العمل المادية و ظروفها

* ضغوط المناخ النفسي للعمل

* ضغوط علاقة بين الرؤساء و الزملاء. (شحاته، 2006: 289)

وفيما يلي استعراض لمصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين بشكل مفصل:

7-1 مصادر ضغوط بيئة العمل:

تظهر الضغوط المهنية حسب نيلسون و كويك عندما يواجه الأفراد نوعين رئيسيين من ضغوط الدور في العمل و هما:(صراع الدور) الناجم عن تعارض التوقعات المرتبطة بالمهام الوظيفية، فتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة يجعله يعاني صراع الدور إذ قد تتطلب الوظيفة العمل لساعات طويلة، الأمر الذي يتعارض مع المسؤوليات العامل الأسرية، وهناك (غموض الدور) الذي يحدث نتيجة لعدم فهم العمال لما هو متوقع منهم، و يعني غموض الدور على مستوى المدرسة عدم وضوح الرؤية للعاملين بالمدرسة عن مسؤولياتهم وواجباتهم و حقوقهم و كيفية الحصول عليها، و تشير بعض الدراسات أن حديثي التخرج الملتحقين بالعمل يكونون أكثر شعورا بالضغوط، و أن تلك الضغوط تقل في الوظائف العليا نتيجة الخبرة المكتسبة لذلك.

(عبد العظيم، 2006: 224)

7-2 ضغط العمل التربوي:

يواجه المدرس باستمرار متطلبات متباينة و متناقضة كمقاومة التلاميذ و نظام المدرسة من جهة، و بين متطلبات المناهج و قدرات التلاميذ من جهة أخرى، فعمل المدرس ينطوي على عدد كبير من الشروط التي تواجهه بالصعوبات، فواجباته كثيرة و اتصالاته في أكثر الأوقات هي اتصالات مع عقول و مستويات معرفية متباينة في انخفاضها و ارتفاعها. بالإضافة إلى ذلك تتميز الإدارة بالتعقيد و عدم المرونة مما يجعل المدرس امام موقف فيه الكثير من التعقيد، إذ يشعر أحيانا بعد الطمأنينة يأتيه من رأي الإدارة فيه أو رأي المفتش وفي هذا الجو يكون عليه أن يركز انتباهه لساعات متعددة خلال النهار وأن يعي شؤون مدرسته و مشكلاتها و ساعات متعددة بعد الخروج منها، و أن الإرهاق الذي يصيب المدرس من جراء الضغط و ما يتطلبه من تنوع في المسؤوليات، وعناية في التحضير وتركيز في الانتباه، و دقة في التعامل مع الناشئين لا يعادله إرهاق يمكن أن يأتي من العديد من المهن الأخرى.

(ناصر الدين زبيدي، 2007: 148)

7-3 اكتظاظ الأقسام:

تعتبر الترقية و التطور في المهنة التربوية ضرورة لمواجهة الشعور بعدم الامن الذي يراود المدرس من حين إلى آخر نتيجة لخوف مما سيحدث مستقبلا، و ذلك تدعيما لمكانته في المؤسسة التي يعمل بها، و هكذا تصبح المهمة التربوية التي يزاولها المدرس مصدر رضاه إذا ما كانت تفتح له مجال التقدم فيها و ابراز قدراته المهنية أكثر و على العكس فقد توازنه مع شروط و ظروف المهمة التربوية.

و في هذا الصدد يشير دافيدسون إلى أن المهمة تعتبر مصدرا للضغوط وتشتمل على:

* عدم الشعور بالأمن في الوظيفة

*نقص فرص التنمية المهنية (الترقية)

* الانتقال المفاجئ من مكان العمل

7-4 مصادر الضغوط العلاقات التربوية:

توجد العديد من المتغيرات التي تساهم في توتر المدرس، نتيجة لسوء علاقاته سواء مع المدير أو مع المفتش أو الزملاء و التلاميذ وهذا ما يسبب مصدرا من مصادر الضغوط لديه.
أ-الإدارة المدرسية:

يمثل الجهاز الإداري إحدى العوامل المهمة التي تدعو إلى المضايقة في العمل التربوي، ويعتبر المدير المسؤول الأول في المؤسسة التعليمية، إذ يلعب دور المنسق و الموجه لطبيعة العمل التربوي داخل المؤسسة، فإذا كان يقوم بالتسيير المحكم و غير الفوضوي فإن ذلك يدفع المدرسين إلى احترامه و المساهمة معه في التسيير الحسن للمؤسسة التربوية، أما إذا قام بالعكس، يصبح بذلك مصدر إزعاج و ضغط، فالتعاون المتبادل بين الإدارة و المدرسين على حل المشاكل الداخلية و الخارجية للتعليم يزيد من قوتهم و تماسكهم كون التعليم عملية إنسانية قبل أن يكون عملية تربوية و تساهم الإدارة التربوية في:

*تشجيع المدرس على التفكير في الأساليب الحديثة للتدريس

*تشجيع التقويم الذاتي للمدرس

*التعاون في التفكير و التخطيط و التنظيم

*الاتصال الفعال في النظام المدرس (ناصر الدين زيدي، 2007: 140)

ب-المشرف التربوي(المفتش):

يقوم بمهنة الإشراف التربوي الموجهون المتخصصون الذين يزورون المدرسة بين الحين و الآخر، وذلك قصد معرفة نواحي القوة و الضعف لدى المدرسين و توجيههم التوجيه السليم، إلا أن هناك نظرية في التربية الحديثة ترى أفضلية عدم تواجد المفتش، لأنه يشكل عائقا للتطور و حرية المدرس في التصرف للقيام بدوره التربوي كما يرغب و حسب مقتضيات الواقع والإمكانات، وفي هذا الصدد يقول (محمد رفعت رمضان، 1984) في كتابه أصول التربية و علم النفس " إن الإشراف الفني تجاوز لا يساير المدرسة الحديثة في العقد الجديد و لا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة لأنه قد أساء إلى العلاقة بين المفتش و المدرسة و لم يفد المدرس بل ترك فيه الحسرة و المرارة، لأنه دائما موضوع الممتحن، و هناك من المفتشين من يجهل دوره التربوي و يجعل المدرس هدفه الأساسي و ينسى بذلك التلميذ إذ يشغل الفرصة لإهانة المدرس و هذا مايولد مشاعر الكراهية في بعض الأحيان لدى بعض المدرسين، و بذلك يصبح المفتش عامل إزعاج للمدرس خصوصا إذا ما أحبطت مجهودات المدرس عندما يشعر بأنه لم يقيم حق تقييمه خلال إحدى زيارات المفتش له.(ناصرالدين زيدي، 2007: 144)

ج- ضغوط التلاميذ:

تتجلى هذه الضغوط من خلال عدم مقدرة المدرس على دفع التلاميذ إلى الدراسة و الانجاز، وسط جو كثرت فيه المغريات المادية و المؤثرات الإعلامية و التي تشكل ضغطا مستمرا على المدرس و التلاميذ، إلى جانب ذلك كثرة مشكلات آداب السلوك وانضباطه خاصة عدد المراهقين في المرحلة الثانوية، إذ يميلون إلى ثورة العصيان و التمرد و يتجهون نحو إهانة المدرس و الخروج عن طاعته، و تشكل السلوكيات المنحرفة من قبل التلاميذ كتعاطي المخدرات، العدوان ضغطا كبيرا على المدرسين إلى جانب ذلك انتشار معدلات الرسوب و التسرب المدرسي رغم الجهود المبذولة، و هذا ما يحد من دافعية المعلم و عطاءه.

د_ الصراع مع الرؤساء:

توجد صراعات لا قيمة لها بين (الرئيس/مرؤوس) تشكل في معظمها مصدرا للضغط، وذلك باعتبار الرئيس لديه قدرة التحكم فيما المصادر المادية و يمكنه السيطرة على العامل من حيث مركز العمل و شروط العمل باعتباره المسؤول على إعطاء العمال فرص التطور المهني من حيث (العلاوة و الترقية) في المناصب و في بعض الأحيان يعطي العامل منصبا أقل مما يستحق، هذا يعتبر تصغيرا للمكانة المهنية خاصة أمام زملاءه و هذا ما يؤدي على الأداء في العمل و الإلتقان له.

Fontana 199045

هـ_ الصراع مع الزملاء:

من المفترض أن يكون الجو الاجتماعي في العمل مليئا بفرص التعاون و تبادل الأفكار لكن من الملاحظ أن معظم المنظمات تكثر فيها الصراعات و النزاعات بين العمال، و هناك تفاعل و تداخل بين مختلف المتغيرات و هي من نوع الصراعات الشخصية من أجل الحفاظ على المكانة و المنصب و هناك أدوار غير محددة و هكذا تصبح يوميا عبارة عن سلسلة من المواجهات بين الأفراد في جو تسوده الاتهامات و الكذب و هذا ما يولد ضغطا مهنيا.

7_5 مصادر الضغوط المادية:

أ_ الأجر:

الأجر عبارة عن قيمة النقدية التي يتقاضها العامل كمقابل لخدمات التي يؤديها، ويعتبر الأجر من العوامل التي تؤثر في حياة المدرس و سعادته إذ يعتبر عدد الكثيرين المورد الأساسي و الوحيد للرزق و كما يقول "هاملتون لا يمكن للعمل الذي لا يدر ربحا ان يؤدي للتوافق، فالأجر الذي يحصل عليه المدرس و قيمته و المنح الإضافية دافعان قويان للتمسك بالعمل التربوي أما إذا كان عمله لا يدر عليه الدخل الكافي لا شباع حاجاته فإنه يسبب له الإحباط النفسي و يدفعه إلى ترك العمل التربوي أو القيام بعمل آخر بحثا وراء بديا آخر كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية في المؤسسات التربوية الحرة و هذا ما يزيد عليه ضغطا و جهدا قد يؤثران على توازنه و على مستوى كفايته التربوية.

(ناصرالدينزيدي، 2007: 150-151)

ب_ قلة الكتب المدرسية:

يعتبر الكتاب المدرسي صلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب ان تدرس للتلاميذ و عدم توفره أو قلته يسبب مصدر ضغط النفسي للمدرس. (ناصرالدينزيدي، 2007: 152)

ج_ انعدام الوسائل التعليمية:

الوسائل التعليمية هي الأدوات و الطرق المختلفة التي تستخدم في المواقف التعليمية و التي لا تعتمد كلية على فهم الكلمات و الرموز و الأرقام لذلك فهي تستخدم في جميع المراحل التعليمية، ومع جميع التلاميذ على اختلاف مستوياتهم العقلية، ومن هنا يظهر دور الوسائل المعينة السمعية و البصرية و خصوصا و سائل التكنولوجيا الحديثة و أهميتها في العملية التعليمية و زيادة فاعليتها، فإذا انعدمت هذه الوسائل صعبت عملية التدريس. (ناصرالدينزيدي، 2007: 152)

7_6 مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد:

إن الحديث عن مصادر الضغوط في العمل لا يمكن أن يتم بمعزل عن فهم الفرد ذاته وردود أفعاله تجاه المؤثرات التي يتعرض لها وهناك الكثير من العوامل التي تؤثر على المدرس وهي عوامل ذاتية و التي تساهم في حدوث الضغوط لديه و التي نوجزها في العصر التالي:

أ_ الميل المهني:

هو شرط ضروري للقيام بمهنة التعليم اذ يساعد على التوافق المهني للمدرس طالما يؤمن برسالته التعليمية و تتماشى أهدافه المهنية مع أهدافه الحياتية و قيمة الشخصية و المدرس الذي لا يرغب في مهنة التعليم نجده لا يبذل جهودا في سبيل تعليم الأطفال و المراهقين لأنه مبادئه وأهدافه قد تختلف عن تلك التي توجد في مهنة التعليم وهذا ماينعكس سلبا على مردوده التربوي فالرغبة و الاستعداد للتعليم عاملان أساسيان لكي يحدث التوافق المهني حيث يكون الفرد قادرا على مواجهة الشاغل و الصعوبات مهما كان نوعها.

(ناصرالدين زيدي، 2007: 156)

8_ أبعاد الضغوط المهنية:

8_1 البعد النفسي: يشكل الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الأبعاد الأخرى وهو يعد العامل المشترك في جميع أبعاد الضغوط المهنية، مثل الضغوط الاجتماعية، ضغوط العمل المهنية، و الضغوط الاقتصادية، و الضغوط الأسرية.

إن القاسم المشترك الذي يجمع كل الضغوط هو الجانب النفسي، ففي الضغوط الناجمة عن إرهاق العمل و متاعبه في الصناعة، أولى نتائجها النفسية و المتمثلة في حالات التعب و الملل الذين يؤديان إلى القلق النفسي حسب شدة أو ضعف الضغط الواقع على الفرد.... و آثار تلك النتائج على تكيف

النتائج تأثيراً على كمية الانتاج، أو نوعيته، أو ساعات العمل، مما يؤدي إلى تدهور صحة العامل الجسدية و النفسية ومن تلك الاعراض زيادة الإصابات بالحوادث، وربما تكون قاتلة فضلاً عن زيادة الغياب أو تأخر عن العمل، وربما يصل إلى الانقطاع عنه وتركه نهائياً.

8_2 البعد الاقتصادي: فله دور الأعظم في تشييت جهد الإنسان و ضعف قدراته على التركيز و التفكير، و خاصة حينما تعصف به الازمات المالية أو الخسارة أو فقدان العمل بشكل نهائي، إذا ما كان مصدر رزقه، ينعكس على حالته النفسية و ينجم عن ذلك عدم قدرته على مسايرة متطلبات الحياة.

8-3 البعد الاجتماعي: و يعد حجز الأساس في التماسك الاجتماعي و التفاعل بين أفراد المجتمع، فمعايير المجتمع تحتم على الفرد الالتزام بها و الخروج عنها يعد خروجاً عن العرف و التقاليد الاجتماعية.

8_4 البعد الأسري: يشكل بعوامله التربوية ضغطاً شديداً على رب الأسرة و أثراً على التنشئة الأسرية، فمعظم الأسر التي يحكمها سلوك تربوي معلوم عنه الالتزام و إلا اختل تكوين الأسرة و تفتت معايير الضبط و نتج عنها تفكك الأسرة إذا ما احتل سلوك رب الأسرة أو ربو البيت.

(الامارة، 2001: 03-04)

9_ نتائج واثار الضغوط المهنية:

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من انواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت و ازدادت عن القدر المعقول، تركت اثراً سلبياً على الفرد في حد ذاته، و على المنظمة و هذا يعتبر عائق امام اهداف كل منها لكن هذا لا ينفي ان الضغوط يمكن ان تؤدي الى نتائج فعالة، حيث أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد و عليه فإن للضغوط آثاراً سلبية و أخرى ايجابية:

9-1 الآثار الايجابية للضغوط المهنية: عندما تكون الضغوط في حجم مناسب (ايجابي) فإنها تؤدي إلى:

-السرعة في انجاز الاعمال.

-الابداع في التفكير.

-القدرة على اتخاذ القرارات.

-التركيز على نتائج العمل.

- القدرة على التعبير عن الانفعالات و المشاعر .

-تجعل الأفراد يشعرون بالإنجاز و المتعة.

- التعاون و التضافر فب جهود من اجل إيجاد حلول للمشكلات.

-زيادة الرغبة و الدافعية نحو العمل.

-تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي و الشعور بالإنجاز.

-انخفاض الغياب و التأخر و معدل دوران العمل.

9-2 الآثار السلبية للضغوط المهنية: وتنقسم إلى قسمين:

أ: آثار سلبية على مستوى الفرد:

سلوكية: مثل كثرة الحوادث، الإدمان على المخدرات، استخدام الأدوية المهدئة، الانفجار العالمي، الافراط في الاكل، و التدخين، فقدان الشهية، السلوك العدواني، الضحك بعصبية.

موضوعية: ومنها القلق، العدوانية، اللامبالاة، الملل، الاكتئاب، الارهاق الاحباط، فقدان المزاج والاعصاب، عدم تقدير الذات، الوحدة.

ادراكية، ذهنية: عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، ضعف التركيز انتباه قصير المدى، حساسية زائدة تجاه النقد، التشتت الذهني.

فسيولوجية: تزايد نسبة جلوكوز في الدم، زيادة في ضربات القلب، زيادة ضغط الدم، جفاف الفم، العرق، ارتفاع و انخفاض في حرارة الجسم.

ب: الآثار السلبية على مستوى المنظمة:

-تدني مستوى الانتاج وانخفاض الجودة.

- زيادة التكاليف المالية والبشرية (تكلفة التأخر عن العمل، تشغيل عمال اضافيين، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل، تكلفة عطل الآلات واصلاحها، الغياب والتوقف عن العمل).

- عدم الرضا الوظيفي.

-انخفاض الروح المعنوية للعاملين والاستياء من جو العمل.

- الغياب و التأخر المتكرر عن العمل.

- ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات من قبل العاملين.
- عدم اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب من قبل المستويات الادارية.
- سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة.
- عدم الاتصال بين العاملين والادارة بسبب غموض الدور وتنشويه المعلومات.
- الشعور بالفشل لعدم تحقيق الاهداف من قبل العاملين.
- التسرب الوظيفي.
- الوقوع في حوادث صناعية نتيجة عدم التركيز على العمل. (حريم، 2009: 340)

10_ استراتيجيات التخفيف من الضغط الأستاذ:

إن التخلص نهائيا من الضغط في العصر الحالي يعد ضربا من الخيال في خضم تسارع الأحداث و تطورها الشيء الذي زدا من عبء الفرد، و بالتالي ارتبط مصطلح الضغط ارتباطا وثيقا مع الفرد بشكل عام و العامل بشكل خاص، و الأستاذ هو الآخر لا يخرج عن نطاق العمال وهو بالتالي عرضة للضغط في مهنته لما له من مهام جسمية و أعباء كثيرة ، لكن ومهما تعددت الضغوط وكثرت نتائجها، فإن الكثير من المهتمين بشؤون الضغوط المهنية حاولوا إعطاء أو بالأحرى حاولوا إيجاد سبل من شأنها التخفيف و التقليل من حدة الضغط المهني.

-**الفراغ إلى الله:** قد تأتي على الفرد أوقات يشعر فيها بالضجر و القلق وأحيانا تصل إلى حد اليأس مما قد يشكل لديه ضغط من شأنه زعزحته و تثبيطه ،و لاشك أن وثوق الإنسان بالله قد يجعله يشعر بالكثير من الراحة والطمأنينة، حيث يدرك قدر الله بالتالي فقد يشكل رضاه بما قسم الله له التخفيف من و الوطأة الضغط، خاصة إذا التجأ الفرد إلى الله بالدعاء وذلك مصدقا لقوله تعالى(امن يجيب المضطر إذا دعاه و يكشف السوء) "النمل 62"

-**الاستشارة الطبية:**إن الاستشارة الطبية في حالات الضغط المهني تعد أساسا لا غنى عنه، فالتشخيص المبكر لأعراض الضغط قد يساهم إلى حد كبير في تقادي العديد من المشاكل النفسية و الصحية ، التي قد تتعكس بالسلب على الفرد نفسه و على بيئة عمله في ان واحد، و لاشك ان مهنة التعليم تعد من بين أكثر المهن يتعرض لها أصحابها للضغط المهني لما لها من أعباء فالاستشارة الطبية من حين لآخر قد تعود بالفائدة خاصة إذا ما لوحظ على الأستاذ بعض مظاهر التوتر و القلق و كذلك عدم الدافعية للعمل.

تحسين بيئة عمل الأستاذ: لاشك أن توفر بيئة عمل مناسبة قد تضمن إلى حد كبير استقرار مهني للأستاذ مما ينعكس على مردوده، خاصة إذا أحس هذا الأخير بثقة رؤوسيه و مساندتهم و تدعيمهم له، من خلال جملة من الحوافز المعنوية و المادية اعترافا له بمجهوداته المبذولة قد يكون لذلك وقعا إيجابيا في نفسية الأستاذ مما يساعده على تكثيف الجهود و تخطي الصعاب التي من شأنها تأجيج عامل الضغط ، ولا شك أيضا أن عامل العلاقات الطبية بين الزملاء في المهنة يشعر الأستاذ الراحة و الاطمئنان و يدفعه إلى مساهمة في أعمال المشتركة داخل المؤسسة و يجعله يوسع لاستشارة بينه وبين زملائه مما يسهل في إيجاد الحلول للمسائل التي قد يواجهها خلال تبادل الآراء و التجارب و الاستفادة منها.

ممارسة الرياضة و الهوايات: في الكثير من الاحيان ينصح الأطباء بممارسة النشاط البدني و الرياضي، لما له من فوائد جمة في تعديل مزاج الفرد و تجديد نشاطه، خاصة في الأوقات التي يكون معرض للقلق والضغط النفسي و المهني، فإن ممارسة النشاط البدني و الرياضي قد يساهم بجد أو في التخفيف من حدة الضغط لدى الفرد العامل و لعل لجوء الفرد أو العامل إلى بعض هواياته قد يخرجها نوعا ما من روتين العمل اليومي و من أعباءه الشيء الذي قد يكون متنفس لابد منه حتى يعبر من خلاله على مكنوناته من خلال إبداعاته. (بن حامد، 2007: 44)

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق نستنتج أن موضوع الضغوط المهنية و بالتحديد لدى المدرسين مسألة ذات أولوية بالدراسة و البحث نظرا لارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد و التكوين . فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة الحاجز أو العائق بينه وبين تبليغ رسالته على أكمل وجه فمعانات المدرس مؤشر من مؤشرات اختلال النظام التربوي باعتباره المطبق و المنفذ لبرمجة على أرض الواقع.

ومن ثم يمكننا القول أن الضغط المهني بالرغم من حصره في هذه الدراسة في مجال العمل من خلال الضغط لمهني لدى الأساتذة فإننا نرى بان هناك عوامل أخرى قد تساهم في حدة الضغط لدى شريحة من بينها العوامل الشخصية و الاجتماعية وكذا الثقافية و التي ترتبط مجملها ببعضها البعض على اختلاف درجات كل من وحدات مصادرها.

الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

1. تعريف الدافعية
 2. تعريف دافعية الإنجاز
 3. النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
 4. خصائص دافعية الإنجاز
 5. أنواع الدوافع للإنجاز
 6. وظائف دافعية الإنجاز
 7. مظاهر دافعية الإنجاز
 8. العوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين فهي من العناصر الأساسية التي تؤثر في سلوك الفرد. فالأمر الذي أعطاها أهمية كبيرة ضمن موضوعات علم النفس ، فالإنسان يعيش حياته مدفوعا نحو تحقيق أهدافه التي تبلور معنى الحياة عنده، ومن ثم يمكن تفسير كثير من سلوك الإنسان في ضوء دافعية الفرد ، كما أن أداء الفرد و إقباله على القيام بأعمال معينة مرهون بنوعية دافعيته للإنجاز ومن ثم نجد ان التباين سلوك الأفراد من الناحية الكمية و الكيفية في المواقف المختلفة قد يكون سببه الأساسي هو الدافعية.

1 تعريف الدافعية:

_ لغة:

كلمة دافعية لها جذورها في الكلمة اللاتينية (mover)، و التي تعني يدفع أو يحرك (to move) ، و الدافعية مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكانه الى آخر و في اتجاه معين فإننا نعني أن شيئاً ما هو الذي حركه و هذا المحرك هو ما نقصد به الدافع.(بني، 2007: 14)

فالدافع يعني التحريك و اندفع يعني أسرع في السير و الدفع عند علماء النفس كل ما يحرك السلوك الانساني.(المطيري، 2005:75)

_ اصطلاحاً:

حيث نجد زهران: يعرف الدافع على أنه الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد الفسيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكاً مستمراً متواصلاً لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة، سواء كان ذلك ظاهراً يمكن مشاهدته أو خفياً لا يمكن مشاهدته و ملاحظته.(عوض، 2008: 57)

2_ تعريف دافعية للإنجاز:

_ يعرف ابو العزائم جمال(1988) الدافع للإنجاز على انه "اهتمام مستمر للوصول إلى حالة من تحقيق الهدف ناشئة عن حافز طبيعي، و هو اهتمام يشحن و يوجه و يختار السلوك"(علاء، 2000: 104)

_ كما يعرف محمد جاسم العبيدي (1998) الدافعية للإنجاز على انها "مقدرا الرغبة و النزوع في بذل جهده لأداء الواجبات المهمات الدراسية بصورة جيدة.
(جاسم، 2004: 303)

_ ويعرفها أيضا " عبد الغفار (1984) بانها" تهيئ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مجرى سعي الفرد و مثابرته في الاشباع و ذلك في المواقف التي تتضمن تقويم الأداء في ضوء محدد للامتياز و يقاس بالاختبار المستخدم في الدراسة .

(محمد جاسم، 2004: 303)

_ و عرفها" جولد نسون "(1984) على انها الحاجة الفرد الفعلية لتغلب على العقبات و النضال من واجل السيطرة على التحديات الصعبة، و هي الميل إلى المستويات مرتفعة في الأداء و السعي إلى تحقيقها و العمل بمواظبة شديدة و مستمرة.

(الازرق، 2001: 112)

_ وأما "رجاء محمود أبو علام" فتعرف الدافع للإنجاز، بأنه الحالة الداخلية ترتبط بمشاعر الفرد و توجه نشاطه نحو تخطيط للعمل و تنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى من التفوق يؤمن به و يعتقد به.

(أبو علام، 1986: 112)

_ عرفها أما كليلاند و زملائه الدافع بالإنجاز بأنه يشير إلى الاستعداد ثابت في شخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق و بلوغ النجاح و يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.(خليفة، 2000: 89-90)

_ تعرف أيضا بأنها حالة داخلية لدى الفرد تستثير سلوكه و تعمل على استمراره و توجيهه نحو هدف معين. (فايز، 2003: 81)

_ وحسب التعاريف ورغم تعددها إلا أن الباحثين يتفقون على أن الدافعية هي منبع الطاقة الداخلية التي توجه سلوك الفرد، و هذا السلوك يتسم بالاستمرارية و نشاط و المثابرة من أجل تحقيق هدف معين

3_ النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:

سنحاول في هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز نذكر منها:

3_1 النظرية ماكيلاند: اقترح " ماكيلاند" عام 1967 نظرية في العمل اسمها نظرية الإنجاز حيث يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجات هي:

*** الحاجة إلى القوة:** وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز و السلطة ووفقا لنظريته فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة لكسب القوة.

*** الحاجة إلى الإنجاز:** يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز إن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي و التفوق.

*** الحاجة إلى الاندماج/الانتماء الألفة:** الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج و المودة فإنهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع الزملاء العمل كما وجد ماكيلاند ان الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول و الحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال .

(عزم الله عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009: 111)

3_2 نظرية أتكينسون: في منتصف الستينيات قدم " أتكينسون" نظرية شاملة في الدافعية للإنجاز و السلوك و يفترض أن ميل الفرد لتحقيق هدف ما يتحدد بناء على محصلة ثلاث عوامل الحاجة للإنجاز أو الدافع للإنجاز و احتمالية النجاح و القيمة الحافزية للنجاح.

من منظور أتكينسون إن قوة دافعية الفرد لحرية الاختيار فإن الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة و احتمالية النجاح من جهة أخرى أما الفرد ذو الدافعية المنخفضة للإنجاز فإنه يتجنب

المهام لان خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي مواقف الاختيار فإنه يختار مهام سهلة نسبيا لان احتمالية النجاح مرتفعة أو انه يختار مهمة صعبة لأنه يتعرض لحرر كبير عند فشله في مهمة صعبة. (أحمد يحيى الرق، 2009: 236)

و يرى أتكسون أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الأقدام - الأحجام بين الأمل في النجاح و الخوف من الفشل و يمثل أتكسون هذه العلاقة بالمعادلة التالية: دافع الانجاز = دوافع النجاح - دوافع تجنب الفشل و عليه فإن الاهتمام بدوافع النجاح و تنميتها و العمل على تقليص دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى محصلة اكبر من الدافع للإنجاز. (محمد بني يونس، 2007: 250)

3_3 نظرية التنافر المعرفي: تؤكد نظرية التنافر المعرفي التي طورها " فستينغر " 1956 أن الدافعية الأفراد نحو تحقيق التوازن و الانسجام المعرفي تنشأ كنتيجة لعدم الانسجام أو التوازن المعرفي و أن مثل هذه الحالة تحدث عندما يتلزم الفرد نفسه بعمل ما يتناقض مع معتقداته و اتجاهاته و عاداته السلوكية، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث حالة من التنافر المعرفي و عليه يسعى الفرد جاهدا للتخلص من التنافر كأن يقنع نفسه بأن ما سيقوم به من أعمال و أفعال هي بحد ذاتها مفيدة و تتحقق أهدافه لذا يلجئ جاهدا إلى إيجاد المبررات التي تؤكد أن هذه الأعمال لا تتناقض مع معتقداته و اتجاهاته. (الزعول، الهنداوي، 2015 : 320)

3-4 النظرية المعرفية: تفترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عاقل ذو إرادة حرة في اتخاذ القرارات الواعية على نحو الذي يرغب فيه لذلك تفسر على أساس أن النشاط السلوكي كفاية في ذاته و ليس كوسيلة و تنشئة تفسيراتها على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعية ذاتية متأصلة فيه كالقصد و النية و التوقع. (وادي ، الجنابي، 2005: 48)

و من خلال النظريات السابق ذكرها نستخلص أن نظرية " ماكيلاند " أشارت أن الدافعية للإنجاز تثير سلوك العامل و تعمل على تحفيزه و توجيهه نحو هدفه الذي يسعى إليه، و هذا ما أشار إليه " أتكسون " كذلك في نظريته حيث ركز على أن قوة الدافعية

للإنجاز لدى الفرد هي عامل من عوامل تحقيق الأهداف، فإنه كلما زادت الدوافع نحو النجاح، زادت دوافع الانجاز قللت دوافع تجنب الفشل، أم بالنسبة لنظرية التنافر المعرفي و النظرية المعرفية، يتشركان في نقطة معينة و هي أن النشاط العقلي للفرد كالإقناع الذاتي و النية و القصد...نحو هدف معينة يزيد من دافعية للإنجاز.

4- خصائص دافعية الانجاز: يمكن تحديد خصائص الفرد الذي يتصف بدافعية الإنجاز المرتفعة بما يلي:

- * يبذل دائما مجهودات للوصول إلى النجاح.
- * يحرص على إتمام الواجبات المطلوبة منه دون تأجيل.
- * يعمل دائما لكي يكون ناجحا في الحياة.
- * يقوم بأعماله بنشاط و حيوية.
- * ينجز واجباته مهما كانت صعبة.
- * يركز اهتمامه في أداء واجباته.
- * يجد متعة كبيرة عندما يضع حولا للمشكلات التي يصعب على الآخرين حلها.
- * يشعر بالسعادة عندما يكمل عمله بالنجاح.
- * يثق بقدرته دائما في إنجاز الأعمال مهما كانت صعبة و متعبة.
- * يصل إلى مستوى ممتاز كل ما يقوم به من الأعمال.
- * يسعى دائما لتذليل المعوقات التي تعترضه في سبيل إنجاز أعماله و مهامه.
- * يسعى إلى تحقيق أهدافه دون تردد.
- * يستفيد من الخبرة الآخرين من المواقف السابقة لأنها تشجعه على إنجاز أعماله.
- * يعتمد في تحقيق أهدافه على قدراته العقلية وليس على الحظ.
- * يصبر أن يكون دائما في مقدمة زملائه الناجحين. (جلالي، 2001: 229، 230)

5_أنواع الدوافع للإنجاز :

أن من بين أنواع الدوافع نذكر ما يلي:

أ_ **دوافع شعورية أو واعية:** وهي الدوافع التي يعيها الفرد ويشعر بها ويدركها بحيث انه عندما يدرك الفرد دوافع سلوكاته فإنه يتم التوصل إلى حلول عديدة من الاضطرابات السلوكية التي يتعرض لها الشخص من حيث تقييمها و تقويمها ان مثل هذه الدوافع الشعورية من السهل تقييمها و تقويمها و بالتالي يصبح من السهل تعديل السلوكيات الإنسانية.

ب_ **دوافع لاشعورية أو لا واعية:** وهي الدوافع التي لا نعيها و لا نشعر بها و لا ندركها و تكون قابلة للملاحظة عبر مباشرة باعتبارها تحتاج إلى مقاييس للكشف عنها كاستخدام المقاييس الإسقاطية. و حسب المدرسة الفرويدية فإن هذه الدوافع لاشعورية تقسم إلى دوافع لاشعورية مؤقتة و هي الدوافع التي لا يشعر بها الفرد أثناء قيامه بالسلوك لكنه يستطيع أن يكشف عنها وان يحدد طبيعتها إذا أخذ يتأمل في سلوكه وفي الدوافع التي تحركه. وهناك دوافع لا شعورية دائمة وهي الدوافع المكبوتة و التي لا يستطيع الفرد أن يكشف عنها و أن يحدد طبيعتها مهما بذل من جهد و إرادة و التي لا يمكن أن تصبح شعورية إلا بطرق خاصة كالتنويم المغناطيسي مثلا فالحاجات النفسية والاتجاهات النفسية و العادات و مستوى الطموح هي الدوافع لا شعورية ومن الأمثلة في حياتنا اليومية على الدوافع اللاشعورية فلتان اللسان و زلات القلم، و النسيان.

ج_ **دوافع فردية:** وهي الدوافع التي تصدر عن كل فرد على حده.

د_ **دوافع اجتماعية:** وهي الدوافع التي تصدر عن أكثر من شخص أي تصدر عن جماعة معينة أو عن شخص ضمن جماعة صغيرة أو كبيرة.

و_ **دوافع واقعية:** وهي الدوافع تكون موجودة فعلا في الأرض الواقع أو تسمى الدوافع الواقعية الحياتية.

هـ_ **دوافع متخيلة:** وهي الدوافع يمكن أن تكون موجودة فعلا اذ أنها مجرد تخيلات أو توقعات يتوقعها الفرد و يتخيلها في حين أنها ربما لا تكون لها أساس في الواقع.
(محمود محمد بني يونس، 2007 : 32)

6_ وظائف الدافعية للإنجاز:

إن من أهم وظائف الدافعية أنها:

أ_ تعمل الدافعية على تنشيط سلوك الفرد وازدياد نشاطه البدني و النفسي.

(محمد جاسم محمد، 2004)

ب_ تعمل على توجيه نشاط الفرد نحو الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه و التخلص من التوتر الذي يعيشه. (نادر فهمي الزيود و اخرون، 1999)

ج_ تحرر طاقة الانفعالية الكاملة من الكائن الحي و التي تثير نشاطا معيناً وهذا ما ينطبق على الدوافع الفطرية و المكتسبة و تعد الأسس الأولى لعملية اكتساب المهارات و التعديل من أنماط السلوك الأولية و التي تكمن فيها أسس عملية التعلم.

(طلعت همام، 1984: 77)

د_ تساعد الدافعية على تفسير السلوكيات الصادرة عن الكائن الحي بمختلف أنواعها.

و_ تستخدم الدافعية في تشخيص العديد من الاضطرابات السلوكية و النفسية و القيام بمعالجتها، كما تعمل كذلك على مساعدة القائمين على تربية الناشئة من خلال معرفتهم للدوافع الأولية و الثانوية في تفسير سلوكيات المتعلمين و فهمها.

(خيرى وناس واخرون، 2007)

7_ مظاهر الدافعية للإنجاز:

_ يحدد موراي (1938) مظاهر الدافع إلى الانجاز فيما يلي:

تحقيق شيء صعب، التحكم في الموضوعات الفيزيائية، أو الكائنات البشرية أو الأفكار و تناولها او تنظيمها، أداء ذلك بأكبر قدر ممكن من السرعة و الاستقلالية التغلب على

العقبات، تحقيق مستوى مرتفع، التفوق على الذات، المنافسة الآخرين و التفوق عليهم، زيادة تقدير الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرة.

_ ويحدد تكنسون (1964) مظاهر الدافع الى الانجاز فيما يلي:

*مستوى الدافعية او الحماس للعمل، وبذل الجهد في سبيل تحقيق الهدف، ز الشعور بالفخر عند النجاح و الخجل عند الفشل.

*توقعات الفرد المتعلقة باحتمالية حدوث النجاح أو الفشل.

*قيمة النجاح ذاته أو المترتبات الناجمة عن النجاح أو الفشل.

_ وحدد هرمانز (1970) مظاهر الدافع ال الانجاز في عشرة وهي:

مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل أو المهمة، ادراك الزمن، التوجه نحو المستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الانجاز.

_ وبينت دراسة صفاء الاعسر واخرون(1983): ان هناك ثمانية عشر مظهر للدافعية

الى الانجاز منها: التوجه الى العمل، وجهة الضبط، التعاطف الوالدي، الخوف من الفشل، القلق المعوق، وجهة مثير السلوك، التقبل الاجتماعي، التحصيل الايجابي المثابرة، الاستقلال احترام الذات، الاستجابة لنجاح و الفشل، التوجه نحو المستقبل الاستغراق في العمل، التحكم في البيئة.

_ ويذكر زكريا الشرييني (1981) إحدى عشر مظهرا للدافع الى الانجاز وهي:

الطموح، المثابرة، الاستقلال، قدر النفس، الإتقان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل

المكانة ، الجرأة الاجتماعية. (معمرية، 2012: 64)

8 العوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز:

هناك مجموعة من العوامل تؤثر في دافعية الفرد للإنجاز، منها الجنس، المعاملة الوالدية، القيم الدينية، مستوى الطموح.

أ_ الجنس:

تذكر هيجيل و زيجلز ان هورتر تصورات أن النساء على عكس الرجال عندهن دافع لتجنب النجاح أو خوف من أن الأداء سيؤدي إلى نتائج سالبة مثل التنافس مع الرجال وفقد الأنوثة واحتمال الرفض الاجتماعي، و كنتيجة لهذا الخوف، تعاني النساء من القلق في المواقف الانجاز، وهذا يؤدي الى تجنب النجاح في عملهن و الرجال متنافسون من الناحية الأخرى لا يعانون هذا الصراع، لأن المجتمعات الغربية تنظر الى الأداء و الرجولة على أنها متكاملة. (مجدي عبد الله، 2014: 46-47)

ب_ المعاملة الوالدية:

ركزت الكثير من البحوث الخاصة بالمحددات الأساسية للدافعية للإنجاز على المحيط الأسري حيث أن اهتمامات الفرد اللاواعية المتعلقة بتصوراته، تتبع أساسا من علاقته كطفل بوالديه، و التي لا تتغير تغيرا كبيرا نتيجة الاحتكاك الطفل بحقائق الحياة اللاحقة، التي تشكل المعتقدات و الاتجاهات الواعية.

وتتمثل أولى هذه البحوث ما قامت به ونترتوتوم سنة 1958 في دراستها حول العلاقة بين الحاجة للإنجاز و الممارسات الوالدية في تربية الأبناء، وقد اعتمدت على التقارير الخاصة بالأمهات فيما يتعلق بكيفية تصرفاتهن تجاه أطفالهن، حيث توصلت إلى ان أمهات كلما كن يتوقعن من أبنائهن ان يكونوا معتمدين على أنفسهم و استقلاليين مند سن المبكر، فإن هؤلاء الأبناء يحققون مستوى مرتفع نسبيا من حيث شدة الحاجة الى الانجاز، و عندما قارنت أساليب المعاملة الوالدية للأبناء ذوي المستوى المرتفع للإنجاز بنظرتهم ذوي المستويات المنخفضة في هذه الحاجة تبين لها أن أمهات المجموعة الأولى كن يعتقدون أن أبنائهن ينبغي أن يعرفوا طريقهم في المدينة وان يعتقدون صداقاتهم، كما يذهبون بمفردهم الى الفراش و يختارون الملابس التي يلبسونها، و غير ذلك من السلوك الاستقلالي مند مرحلة عمرية مبكرة. (دافيد ماكلياند، 1975: 198)

وتوصل تورنر 1970 في دراسته: أن هناك علاقة بين مهنة الوالد من حيث التعامل مع الناس أو مع الأشياء ودافع الانجاز عند أطفاله ذلك أن ما تتضمنه مهنة الأب من الاستقلالية و مسؤولية قيادته، وواجب اتحاد القرارات و التعرض للمنافسة تهيب لديه عقيدة انجازيه تهيمن على البيت فيتأثر بها أبناء كذلك الأب الذي زوال مسؤوليات قيادته سوف يغنيه ذلك عن مزاولتها داخل البيت، هذا عكس الذي يخضع لتبعيه و تحكم الرؤساء في العمل فإنه غالبا ما يسعى الى تعويض ذلك في البيت بإصراره على تنفيذ الأوامر واحترام النواهي، مما يضعف روح الاستقلال و الإبداع لدى الأبناء، ويضعف بذلك نمو دافع الانجاز لديهم. (نعيمة الشماع، 1977 : 164)

ج_ مستوى الطموح:

لقد ميز موراي (1938) بوضوح بين كل من الحاجة الى الإنجاز و مستوى الطموح، فالحاجة الى الانجاز أساسية في حياة الفرد لابد من إشباعها، ويستطيع الفرد إشباع هذه الحاجة في مجالات الحياة المختلفة و تتباين هذه المجالات بتباين اهتمامات الأفراد و بتعدد الجوانب حياتهم، و بالأهمية النسبية لكل من تلك الجوانب بالنسبة لكل فرد، ويتوقف مدى إشباع الحاجة إلى مدى نجاح الفرد في تحقيق ما يضعه لنفسه من رغبات وأهداف مطامح ذات المستويات معينة تتعلق أو تتصل بمختلف جوانب حياته.

(مجدي عبد الله، 2014: 50)

د_ القيم الدنية:

من المفيد الإشارة هنا إلى أن الأديان السماوية في كتبها المقدسة تحت الإنسان على الانجاز، وعلى وجه التحديد تحثه على العمل الصالح الذي يحقق منفعة للآخرين، وتجنب العمل الطالح ذلك العمل الذي يخلق الضرر بالآخرين.

و يعزى ذلك إلى حكمة الله سبحانه و تعالى ان جعل الإنسان معمرًا في الأرض و السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هنا هو كيف سيهم الين في بلوغ الانجاز؟

أن الأديان على اختلافها تنطوي على مبادئ خلقية تحت الإنسان على إتقان عمله و

الإخلاص فيه و الوفاء في علاقته مع الآخرين و بدل الجهد لتحسين أحواله.

(محمود حسن، 2006)

خلاصة الفصل:

يظهر من خلال ما سبق أن دافعية الانجاز تعتبر أحد الجوانب المهمة في المنظومة الدوافع الإنسانية لذلك اهتم بدراستها الباحثون في مختلف المجالات نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي وكذا أيضا في العديد من المجالات و الميادين الأخرى كمجال الرياضي، المجال الاقتصادي، المجال التربوي.

حيث يعد الدافع للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد، كما تعتبر مكونا أساسيا يسعى الفرد من خلاله تحقيق ذاته وتأكيداها.

جانب التصور الميداني للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع البحث
4. عينة البحث
5. أداة البحث
6. أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، حيث تم تحديد المنهج المتبع، إضافة إلى المجتمع الأصلي و العينة المستهدفة، و توضيح أداة البحث المستخدمة و الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات.

1_ منهج الدراسة:

_ المنهج هو " مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة العلمية، متبعين في ذلك طريقة تتماشى و خصائص الموضوع محل البحث".

(صلاح شروخ، 2003: 90- 91)

- المنهج الوصفي الارتباطي: هو عبارة عن طريقة لي وصف الموضوع المراد دراسته، من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير نتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (عبيدات، 1999: 46)

و لما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية و دافعية للإنجاز، فإن المنهج الوصفي بشقيه (الارتباطي و المقارن) هو المنهج الملائم لهذه الدراسة، حيث أنه يسمح لنا بتعرف على وجود علاقة أو عدمها بين المتغيرات الدراسة و مؤشرات لها لدى أفراد عينة الدراسة (أساتذة التعليم الثانوي)، و كذلك معرفة الفروق بين متغيرات الوسطية المتمثل في الجنس، سنوات الخبرة.

2_ حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: كان الاعتقاد أن مجتمع الدراسة الحالية سيضم بعض الثانويات على مستوى مدينة جامعة ولاية الوادي و تشمل: ثانوية متقن جامعة، ثانوية حساني لخضر، ثانوية الشيخ محمد مقراني.

- الحدود البشرية: تم تحديد عدد أفراد عينة الدراسة 50 أستاذ و أستاذة من ثانويات مدينة جامعة ولاية الوادي.

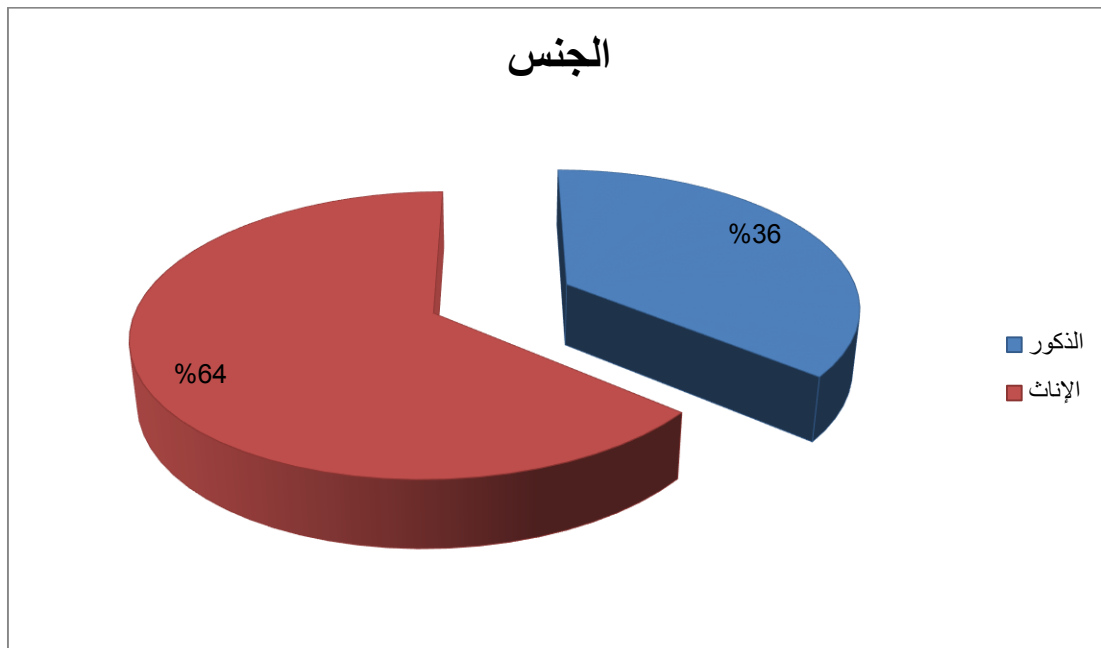
3_عينة الدراسة: من المفترض أنه كان سيتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تعرف هذه الأخيرة بأنها: هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.

(نفس المرجع السابق:84)

حيث تم تحديد عدد أفراد العينة 50 أستاذ و أستاذة من المجتمع الأصلي.

جدول (01): يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
إناث	32	%64
ذكور	18	%36

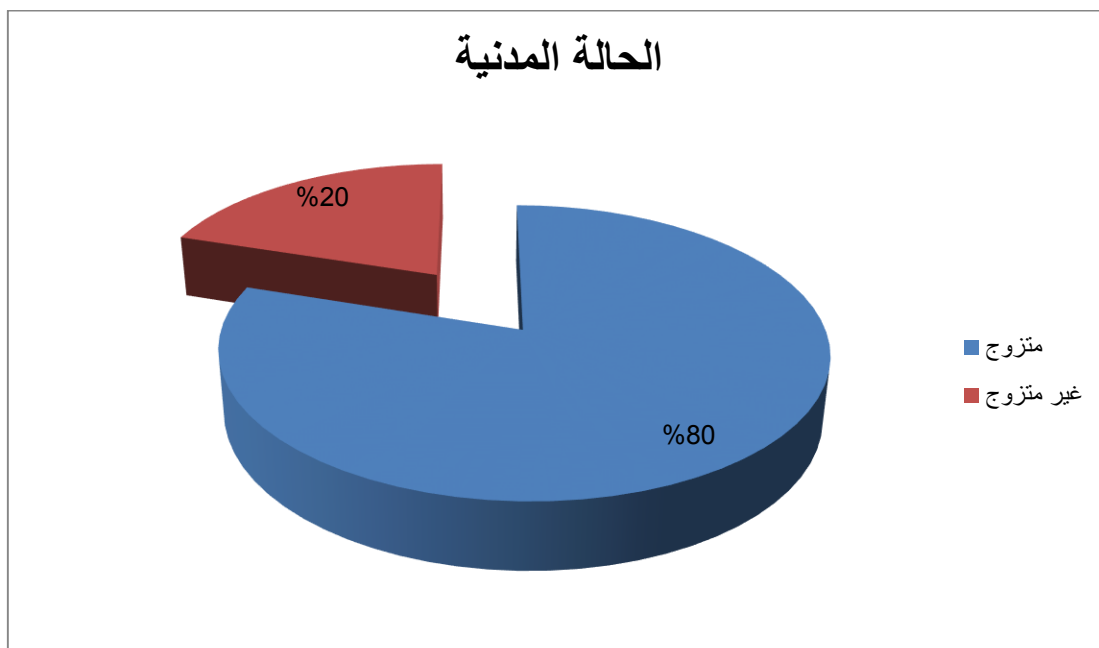


الشكل رقم (05): رسم بياني يوضح توزيع العينة حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول و الرسم البياني أن نسبة الذكور و التي تمثل نسبة 36% أقل من نسبة الإناث التي تمثل نسبة 64% أي الفارق 28%

جدول (02): يوضح توزيع العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج	40	80%
غير متزوج	10	20%

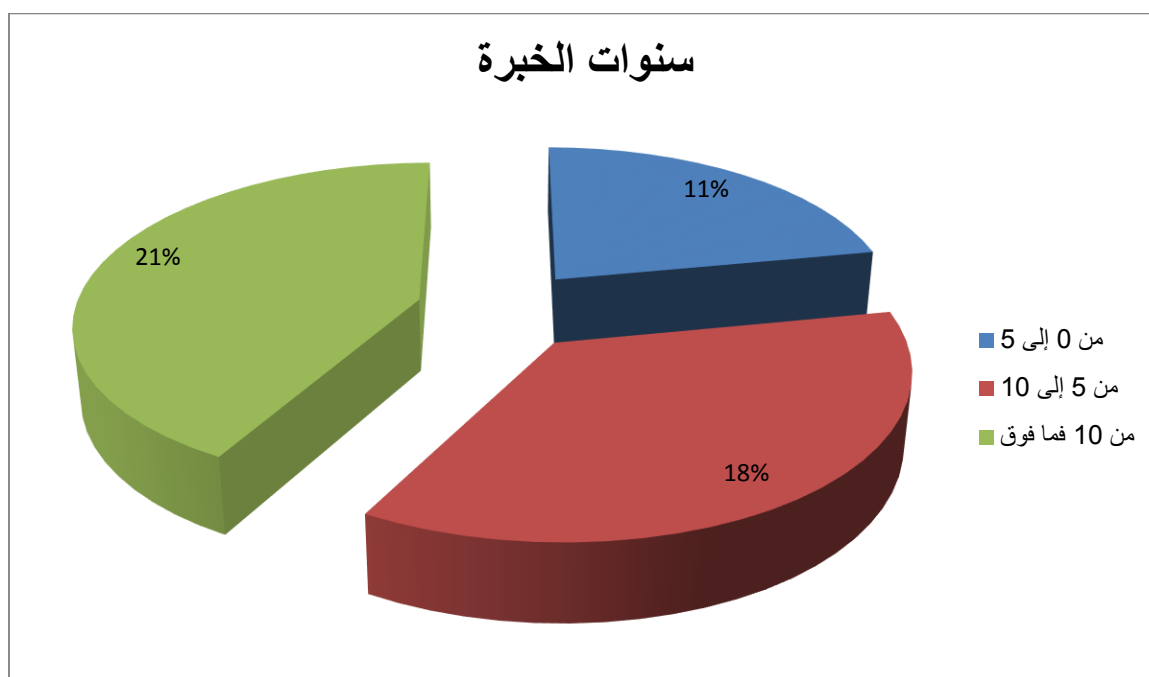


الشكل البياني رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب الحالة المدنية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03)، و الرسم البياني أن فئة المتزوجين التي تمثل نسبة 80% أقل من نسبة الغير متزوجين، و التي تمثل نسبة 20%، أي بفارق 60%

الجدول رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 0 إلى 5	11	22%
من 5 إلى 10	18	36%
من 10 إلى ما فوق	21	42%



الشكل رقم (07): يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

من خلال الجدول أعلاه و الرسم البياني يتبين لنا أن عينة الدراسة تتركز عند فئة الأساتذة الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 10 إلى ما فوق بنسبة 42% و هي أكبر نسبة، ثم تليه الفئة ما بين 5 إلى 10 بنسبة 36%، و آخر فئة ما بين 0 إلى 5 بنسبة 22%.

4) أدوات الدراسة:

و يعرف أحيانا: بأنه صحيفة تحتوي مجموعة من الأسئلة التي يرى الباحث أن إجابتها نفي بما تتطلبه موضوع بحثه من بيانات ترسل إلى البريد إلى الأفراد الذين يتم بهم اختيارهم على أسس إحصائية يجيبون عليها ويعيدونها بالبريد.
(إبراهيم، 2000: 165)

4-1 مقياس الضغوط المهنية: تم تبني في هذه الدراسة مقياس ضغوط المهنية في البيئة المدرسية، للدكتور منصوري مصطفى (2004)، مقنن على البيئة المحلية الجزائرية، يحتوي المقياس على (50) خمسين فقرة موزعة على تسعة (09) محاور.
الجدول رقم (04): يبين توزيع فقرات المقياس على أبعاد ضغوط المهنية :

أبعاد المقياس	رقم الفقرات	المجموع
ظروف العمل	22-18-14-1-32-40-38	10
عبء العمل	6-9-15-27-39	05
صراع الدور	7-12-19-23-36	05
غموض الدور	4-13-37-49-24	05
العلاقة مع المدير	20-25-30-44-3	05
العلاقة مع التلاميذ	5-26-28-33-41	05
العلاقة مع الزملاء	10-16-42-45-34	05
الإشراف التربوي	2-21-50-8-17	05
النمو المهني و الترقية المهنية	11-29-35-47-31	05
المجموع الكلي		50

صياغة الفقرات:

- **ظروف العمل :** و يحتوي هذا المصدر على عشر فقرات كلها صياغة موجبة (أي في اتجاه عكس خاصية الضغوط) و هي :14-18-22-32-38-40-43-46-48.
- **عبء العمل:** يحتوي على 5 فقرات و هي: 6-9-15-27-39 ، صيغت كلها صياغة موجبة .
- **صراع الدور:** يحتوي على 5 فقرات هي: 7-12-19-23-36، صيغت صياغة موجبة.
- **غموض الدور:** يحتوي على 5 فقرات، أربعة منها صيغت صياغة موجبة و هي: 4-13-37-49 و فقرة واحدة صيغت صياغة سالبة (في عكس اتجاه خاصية الضغوط) هي الفقرة 24.
- **العلاقة مع المدير:** يحتوي على خمس فقرات، صيغت أربع منها سالبة، و هي 20-25-30-44 في حين صيغت الفقرة رقم 3 صياغة موجبة.
- **العلاقة مع التلاميذ:** يحتوي على خمس فقرات، كلها صيغت صياغة موجبة و هي 5-26-28-33-41.
- **العلاقة مع الزملاء:** يحتوي هذا المصدر على خمس فقرات، صيغت أربع منها صياغة سالبة، هي الفقرات رقم 10-16-42-45 أما الفقرة رقم 34 صيغت صياغة موجبة.
- **الإشراف التربوي:** يحتوي على خمس فقرات، صيغت ثلاث منها صياغة موجبة، و هي الفقرات رقم 2-21-50 و فقرتين صيغتا صياغة سالبة و هما رقم 8 و 17.
- **النمو المهني و الترقية:** يحتوي هذا المصدر على خمس فقرات، صيغت أربع منها صياغة موجبة، و هي الفقرات رقم 11-29-47-35 و فقرة واحدة صيغت صياغة سالبة و هي الفقرة رقم 31.
- **تقدير الدرجات:** يتم تقدير كل فقرة على سلم رباعي، أوافق بشدة، أوافق، أعارض، أعارض بشدة، و تقديراتها تتراوح من أربع درجات إلى درجة واحدة، إذا كانت الفقرة ذات اتجاه موجب، بمعنى إذا في اتجاه خاصية. مصدر الضغط المهني، أما إذا كانت الفقرات

ذات اتجاه سالب، أي عكس اتجاه الضغط، فإن التقديرات تتراوح من درجة واحدة إلى أربع درجات .

- **جدول رقم (05) :** يوضح تقدير الدرجات حسب الاتجاه نحو الخاصية

الخيارات	أوافق بشدة	أوافق	أعارض	أعارض بشدة
الدرجات اتجاه الخاصية	4	3	2	1
الدرجات عكس اتجاه الخاصية	1	2	3	4

جدول رقم (06): يوضح مجموعة الدرجات بالنظر إلى مستويات الضغط فهي على شكل التالي:

درجات الضغط	مستوى الضغط
75 - 50	ضغط ضعيف
100 - 75	ضغط متوسط
150 - 100 فأكثر	ضغط مرتفع

الخصائص السيكمترية للمقياس:

أ_ صدق المقياس:

الصدق التمييزي: قامت الباحثة بحساب صدق المقياس إحصائياً عن طريق المقارنة الطرفية من خلال ترتيب الدرجات من أعلى إلى أدنى ثم تم أخذ من هذا الترتيب نسبة 27% من الدرجات العالية وكذا نسبة 27 من الدرجات الدنيا و بعد ذلك استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق.

Sig	اختبار (ت) التمييز	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		المصادر
		م	م	ع	م	
0.000	8.361	2.22169	22.4615	5.34814	33.4615	ظروف العمل
0.000	31.500	1.19898	11.5385	1.12090	33.4615	عبء العمل
0.000	27.000	0.96077	12.6154	0.83205	16.3846	صراع الدور
0.000	25.000	0.72501	13.2308	0.95407	16.769	غموض الدور
0.010	3.071	2.06311	15.3846	1.12090	17.0769	العلاقة من المدير
0.000	9.536	0.87706	11.5385	1.67562	14.8452	العلاقة مع الزملاء
0.000	16.403	0.98710	12.1538	0.27735	16.0769	العلاقة مع التلاميذ
0.000	20.349	1.18213	12.3077	0.51887	17.5385	الأشراف التربوي
0.000	15.744	1.61325	11.5385	1.25576	17.0769	النمو المهني
0.000	19.890	7.64026	134.7143	4.97466	157.1429	الدرجة الكلية

ب- ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك باستعمال معامل الارتباط بيرسون بين الفقرات الفردية و الزوجية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.446، كما تما حسابه عن طريق ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته

0.521 و هذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بقدر من الثبات بعد حساب معامل الصدق بطريقة التناسق الداخلي و طريقة الصدق التمييزي، و الثبات عن طريق التجزئة النصفية تبين أن مقياس الضغوط المهنية يتميز بقدر من الصدق و الثبات و يقيس فعلا ما وضع لقياسه.

4-2) مقياس الدافعية للإنجاز:

أعد هذا المقياس السيكولوجي المصري بجامعة القاهرة، عبد اللطيف محمد خليفة عام 2006، و تم تقنيه على البيئة الجزائرية من طرف الدكتورة عاتكة غرغوط (2016)، و يتكون الاستبيان من 50 بندا تقيس الدافعية للإنجاز ضمن خمسة أبعاد تقيس كل بعد عشر بنود، وفيما يلي أبعاد وأرقام البنود التي تقيسها وهي:

جدول رقم(08): يوضح أرقام بنود إبعاد مقياس الدافعية للإنجاز

البعد	أرقام البنود
الشعور بالمسؤولية	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46
السعي نحو التفوق و الطموح	7-12-17-22-27-32-37-42-47
المثابرة	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48
الشعور بأهمية الزمن	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49
التخطيط للمستقبل	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50

يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي: لا، قليلا، متوسطا، كثيرا، و تتال الدرجات من صفر - 03 على التوالي، و كل البنود تصحح في اتجاه واحد و بالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من صفر - 30، أما الدرجة الكلية على الاستبيان فتتراوح بين

صفر - 150، وارتفاع الدرجة على كل بعد و على الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع الدافع إلى الانجاز.

الخصائص السيكمترية للمقياس:

_ ثبات المقياس:

ثم إستخراج معاملات ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة جيثمان، و الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ، و فيما يلي عرض النتائج.

الجدول رقم (09): معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي و جيثمان.

ألفا كرونباخ	جيثمان
0.85	0.73

يتضح من جدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرومباخ تقدر ب 0.85، و التجزئة النصفية بمعادلة جيثمان 0.73، و منه نستطيع القول أن المقياس يتمتع بدرجات عالية من الثبات.

– صدق المقياس:

ثم حساب معامل الصدق بطريقة اتساق الداخلي internal Consistency

الجدول (10): معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الشعور بالمسؤولية)

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري
01	0.48	0.01	1.28
06	0.35	0.01	1.48
11	0.25	0.01	2.26
16	0.51	0.01	1.53
21	0.55	0.01	1.23
26	0.51	0.01	1.38
31	0.46	0.01	1.46
36	0.44	0.01	2.18
41	0.50	0.01	1.44
46	0.43	0.01	1.56

يتضح من الجدول (08): أن القيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائية حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه (الشعور بالمسؤولية) بين (0.25 و 0.55)، و كل هذه القيم دالة عند (0.01).

كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيم الانحراف المعياري من (1.29 إلى 2.22) و هي قيم منخفضة، و هذا يدل اقتراب درجة البنود من بعضها البعض و ذلك ناتج عن تجانسها.

الجدول رقم (11) : معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (السعي نحو التفوق و الطموح)

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري
02	0.40	0.01	1.26
07	0.42	0.01	1.63
12	0.45	0.01	2.23
17	0.32	0.01	1.54
22	0.45	0.01	1.21
27	0.55	0.01	1.33
32	0.42	0.01	1.26
37	0.52	0.01	1.63
42	0.49	0.01	2.23
47	0.53	0.01	1.54

يتضح من الجدول (09) أن قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائية حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه (السعي نحو التفوق) بين (0.32 و 0.55)، و كل هذه القيم دالة عند (0.01).

كما نلاحظ من الجدول أن قيم الانحراف المعياري من (1.21 إلى 2.23) و هي قيم منخفضة، و هذا يدل على اقتراب درجة البنود من بعضها و ذلك ناتج تجانسها.

كما نلاحظ من الجدول أن قيم الانحراف المعياري من (1.21 إلى 2.23) و هي منخفضة، و هذا يدل على اقتراب درجة البنود من بعضها البعض و ذلك ناتج عن تجانسها.

الجدول رقم (12): معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (المثابرة)

رقم البند	معامل ارتباط	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري
03	0.35	0.01	1.43
08	0.49	0.01	1.52
13	0.28	0.01	2.22
18	0.52	0.01	1.54
23	0.55	0.01	1.29
28	0.32	0.01	1.33
33	0.50	0.01	2.20
38	0.52	0.01	1,43
43	0.39	0.01	1.52
48	0.49	0.01	1.29

يتضح من خلال الجدول رقم (10): أن قيم ارتباط بنود الإبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه (المثابرة) بين (0.28 و 0.55)، و كل هذه القيم دالة عند (0.01).

كما نلاحظ من الجدول أن قيم الانحراف المعياري من (1.29 إلى 2.22)، و هي قيم منخفضة، و هذا يدل على اقتراب درجة البنود من بعضها البعض و ذلك ناتج عن تجانسها.

الجدول رقم (13): معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الشعور بأهمية الزمن).

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري
04	0.50	0.01	1.59
09	0.56	0.01	1.22
14	0.53	0.01	2.30
19	0.54	0.01	1.48
24	0.51	0.01	1.49
29	0.53	0.01	1.20
34	0.48	0.01	2.19
39	0.58	0.01	1.49
44	0.36	0.01	1.56
49	0.47	0.01	1.21

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً حيث ترواحت قيم معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه (الشعور بأهمية الزمن) بين (0.29 و 0.56)، و كل هذه القيم دالة عند (0.01).

كما نلاحظ من الجدول أن قيم الانحراف المعياري من (1.21 إلى 2.30) و هي قيم منخفضة، و هذا يدل على اقتراب درجة البنود من بعضها البعض و ذلك ناتج عن تجانسها.

الجدول رقم (14): معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (التخطيط للمستقبل)

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري
05	0.44	0.01	1.46
10	0.50	0.01	1.18
15	0.53	0.01	2.18
20	0.48	0.01	1.63
25	0.50	0.01	1.18
30	0.52	0.01	1.20
35	0.46	0.01	2.12
40	0.52	0.01	1.44
45	0.60	0.01	1.63
50	0.50	0.01	1.22

يتضح من الجدول رقم (13): أن قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائية حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه (التخطيط للمستقبل) بين (0.44 و 0.60)، و كل هذه القيم دالة عند (0.01).

كما نلاحظ من الجدول أن قيم الانحراف المعياري من (1.18 إلى 0.60) و هي قيم منخفضة، و هذا يدل على اقتراب درجة البنود من بعضها البعض و ذلك ناتج عن تجانسها.

5) الأساليب الإحصائية: من المفترض كان ستم تحليل البيانات، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS.

الأساليب الإحصائية المناسبة لدراسة الحالية هي كالتالي:

_ المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري

_ النسب المئوية

_ معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة

- اختبار "ت" لدلالة الفروق

- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل المنهج المتبع و أهم إجراءات الدراسة الأساسية، حيث تم تطبيق المقاييس على عينة الدراسة ، و بعدها تم جمع البيانات و تفريغها ثم حسابها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

اقتراحات الدراسة:

يعتبر موضوع الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز من أهم المواضيع التربوية الحديثة، التي حظيت باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين نظرا لأهمية الموضوع و انتشاره الوسع، مما ادعت الضرورة إلى البحث عن إستراتيجيات التخفيف من حدة الضغط المهني لدى الأستاذ.

من خلال الإطار النظري للدراسة سيتم تقديم جملة من الإقتراحات التي من شأنها فتح مجال لدراسات أخرى تلقي الضوء أكثر على ظاهرة الضغوط المهنية لدى الأستاذ، نذكر من بينها ما يلي:

_ تجديد نشاط المدرس و اكتسابه التوجيه الايجابي نحو المهمة من خلال تشجيع النشاطات العلمية و الترفيهية و الرياضية.

_ المراعاة إلى مطالب المدرسين التي تخفف من عبء العمل لديهم.

_ إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات، لأن ذلك يدل على أن المؤسسة تهتم بآراء المعلمين و تقدرها، و تنتظر إليهم كطرف فعال في العملية التعليمية، و هذا ما يزيد من دافعيتهم نحو العمل و إحساسهم بالمسؤولية تجاهه.

_ مراعاة نظام الحوافز على أساس المكافأة لما لها من أثر كبير في رفع الروح المعنوية للمدرسين و تشجيعهم على الاجتهاد و ذلك ما يزيد من دافعيتهم للإنجاز

_ و في الأخير نقترح مواصلة الإجراءات الميدانية للدراسة التي تعذر علينا إكمالها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أبو قحف، عبد السلام. (2001)، *محاضرات في السلوك التنظيمي*. ط1. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة و النشر.
- أحمد، يحي الرق. (2009). *علم النفس*. ط1. عمان الأردن: دار وائل.
- الازرق، عبد الرحمن صالح. (2001). *علم النفس التربوي للمعلمين*. ط2. القاهرة: دار الفكر.
- الأمارة، سعد. (2001). *مجلة الضغوط النفسية*. (54) 3-58.
- الأمين، دشيثة. (2019). *الدافعية لتدريس عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية في مرحلة التعليم المتوسط*. 10. (01). 320-346.
- باهي، سلامي. (2007). *مصادر الضغوط المهنية و الاضطراب السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي و المتوسط و الثانوي*. اطروحة دكتوراه غير منشور: الجزائر.
- بن حامد، محمد. (2007). *مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية*. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. جامعة الجزائر: البليدة.
- تسير، صالح الرشدي. (2000). *رؤية تطبيقية مبسطة*. كويت: دار الكتاب الحديث.
- جلالي، لمعان مصطفى. (2011). *التحصيل الدراسي*. الاردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- حريم، حسين. (2009). *السلوك التنظيمي - سلوك الافراد و الجماعات في منظمات الاعمال*. ط3. عمان: دار حامد للنشر و التوزيع.
- حسن، روية. (2000). *السلوك في المنظمات*. مصر: الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع .
- حسين، حريم. (2009). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و الجماعات في المنظمات الاعمال*. ط2، دار حامد للنشر و التوزيع: الأردن.

- خليفة، عبد اللطيف محمد. (2000). *دافعية الانجاز*. القاهرة: دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع.
- خيرى، وناس. (2006). *مادة التربية و علم النفس التكوين المعلمين*. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية.
- دافيد، ماكيلاند. (1975). *مجتمع الانجاز - الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية*. ترجمة محمد، سعيد فرج، و عبد الهادي، أحمد الجوهري: مكتبة الانجلوا المصرية.
- رياض، ستراك. (2004). *دراسات في الإدارة التربوية*. عمان الأردن: دار وائل للنشر.
- زياد، بركات. (2010). *إستراتيجيات الكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم*. جامعة القدس المفتوحة: فلسطين.
- ستورا، جان فيجمان. (1997). *الاجهاد أسبابه و علاجه*. ترجمة أنطوان الهاشم منشورات عميدات. لبنان.
- سعد، الدوسري. (2005). *ضغوط العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية*. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- السفاسفة، محمد إبراهيم. (2002). *اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية نحو عملهم، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات*. (6). الأردن.
- السيسي، شعبان علي حسين. (2002). *أسس السلوك الإنساني بين النظرية و التطبيق*. مصر: المكتب الجامعي الجديد للنشر و التوزيع الأزاربطة.
- شحاته، محمد ربيع. (2006). *علم النفس الصناعي*. ط 03. القاهرة: دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع.
- شعراوي، علاء محمود. (2000). *أثر التغذية الراجعة الشفهية على الدافع للإنجاز لدى طلاب الصف الاول و الثانوي*. (43- 49)

صالح ذياب هندي، هشام عامر عليان. (1999). *التعلم والتعليم الصفي*. ط4. الاردن: دار الفكر.

صحراوي، وافية. (2011). *الضغط المهني و علاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر*. مجلة الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية تصدر عن كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية. (17). الجزائر: جامعة الجزائر 02.

طلعت، همام. (1984). *سين وجيم في علم النفس التربوي*. الاردن: دار عمار للنشر والتوزيع.

عبد العظيم، حسين طه. (2006). *ادارة الضغوط التربوية و النفسية*. الاردن: دار الفكر للطباعة و النشر.

عثمان، مريم. (2009). *الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية*. جامعة الإخوة منتوري: قسنطينة.

عزم الله، بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي. (2009). *التفكير العقلاني و الغير العقلاني و مفهوم الذات ودافعية لدى عينة المراهقين المتفوقين دراسيا و العاديين*. رسالة دكتوراه في علم النفس. جامعة القرى: مكة المكرمة.

علي، أحمد وادي، و إخلاص، أحمد الجنابي. (2005). *أساسيات علم النفس الفسيولوجي*. ط1. عمان: دار المسيرة.

علي، أحمد وادي، و إخلاص، أحمد الجنابي. (2005). *أساسيات علم النفس الفسيولوجي*. عمان: دار جرير.

علي، عبد السلام علي. (1997). *المساندة الاجتماعية و مواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها الهاملات المتزوجات*. المجلد السابع. جامعة بهنا: مصر.

علي، عبد السلام علي. (2002). *الساندة الاجتماعية و أحداث الحياة الضاغطة و علاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية لدى طلاب المقيمين في المدن الجامعية مجلة علم النفس* (53). مصر: الهيئة العامة للكتاب.

- عماد، الدين، و عبد الرحيم، زعلول، و علي، فاتح الهنداوي. (2015). مدخل الى علم النفس. ط5. عمان: دار المسيرة.
- عمر، وصفي عقيلي. (2005). ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان و الاردن: دار وائل للنشر و توزيع.
- عوض، احمد محمد. (2007). الاحتراق النفسي المناخ التنظيمي في المدارس. عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- غرغوط، عاتكة. (2015). علاقة الثقة بالنفس و التفاؤل غير الواقعي بالدافعية للإنجاز لدى طلبة جامعات بسكرة ، الوادي، ورقلة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس.
- فاروق، السيد عثمان. (2001). القلق و إدارة الضغوط النفسية. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.
- فايز، مراد دنش. (2003). معنى التعلم من خلال النظريات التعلم و تطبيقاته التربوية. الاسكندرية: عالم الكتب.
- فتيحة، بن زروال. (2003). العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد - العنف و المجتمع مدخل معرفية متعددة. جامعة محمد خيضر. الجزائر: بسكرة دار الهدى للطباعة و النشر.
- فروجة، بلحاج. (2011). التوافق النفسي الاجتماعي و علاقته بالدافعية لتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة .
- لوكيا الهاشمي، الاجهاد. (2006). مخبر التطبيقات النفسية و التربوية. جامعة قسنطينة. الجزائر: دار الهدى للطباعة و النشر.
- ماجدة، بهاء الدين السيد عبيد. (2008). الضغط النفسي و مشكلاته وأثره على الصحة النفسية. عمان. الاردن: دار الصفاء للنشر و التوزيع.

مجدي، عبد الله. (2014). سيكولوجية الدافع للإنجاز. دراسة عامة مقارنة. الإسكندرية مصر: دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع.

محمد حسن، محمد حمادات. (2007). السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. عمان الأردن: دار حامد للنشر.

محمد، جاسم محمد. (2004). المدارس الاردنية نحو عملهم مجلة مؤقتة للبحوث و الدراسات الاردن. علم النفس التربوي و تطبيقاته. (6). الاردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.

محمد، صالح الحناوي، و محمد سعيد، سلطان. (1997). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعية.

محمد، عبيدات. (1999). منهجية البحث العلمي. عمان: دار وائل للنشر و توزيع.

محمد، محمود بني يونس. (2007). سيكولوجية الدافعية و الانفعالات. الاردن: دار المسيرة.

محمود، حسن. (2006). المجتمع المنجز - دراسة لتهيئة المجتمع العربي للإنجاز. مصر: دار الافاق العربية القاهرة.

مروان، عبد المجيد إبراهيم. (2000) أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية . عمان: مؤسسة الوراقة للنشر وتوزيع.

المطيري، المعصومة سهيل. (2005). الصحة النفسية مفهومها و اضطراباتها. مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع .

معمرية. (2014). سيكولوجية الدافع الى انجاز - تقنين اربعة استبيانات لقياسه. الجزائر القبة: دار الخلدونية للنشر و توزيع .

ناصر الدين، زبيدي. (2007). سيكولوجيا المدرس دراسة و صفة تحليلية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

نصر الدين، أحمد الصالح. (2016). مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي الجدد في ضوء المؤهل العلمي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم التربوية، تخصص إرشاد، الوادي.

نعيم، الشماغ. (1977). الشخصية النظرية - التقييم مناهج البحث. مصر القاهرة: معهد البحوث و الدراسات العربية.

نهل، مساك. (2018). إتجاهات مستشاري التوجيه نحو نظام التوجيه المعتمد و علاقته بدافعية الانجاز. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر. الوادي.

نوي، الجمعي، و صاهد، صفية. (2009). الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. جامعة فرحات: سطيف.

هامل، رتيبة. (2018). غموض الدور و علاقته بالضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني. مذكره مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص إرشاد و توجيه.

المراجع الأجنبية:

_Gangraff.B(2000) satisfactioet souffranceau travail ed lharmattan paris

_MCGRATEH J E, (1967): **Stress and Behavior in Organization**, In M, Dunnette (EDS): Hand Book of industrial And Organizational Psychology, Chicago, USA

_Fontana D1990 gerer le stressed pierre marada.Brwxelle

الملاحق

ملحق(01): مقياس الضغوط المهنية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

البيانات أولية:

الجنس: أنثى ☐ ذكر ☐

سنوات الخبرة: من 0 إلى 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐

من 10 سنوات فما فوق ☐

التعليمات:

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة مستوى بعض المتغيرات لدى أساتذة التعليم الثانوي و يحتوي على مجموعة من العبارات و أمام كل عبارة مجموعة من البدائل، مطلوب منك عزيزي(ة) أن تقرأ كل منها بتمعن ثم تحديد الإجابة التي تمثل رأيك الخاص بالنسبة لكل عبارة، و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المقابلة للإجابة المختارة.

نشكرك على حسن تعاونك

أعارض بشدة	أعارض	أوافق بشدة	أوافق	العبارات
------------	-------	------------	-------	----------

				1 لا أملك السيطرة على الضبط الوضع المدرسي
				2 إن المفتش يجبرني على إتباع طريقة معينة في التدريس بدون اقتناع مني
				3 اختلف مع المدير في كثير من وجهات النظر
				4 لا تتوفر لدي معلومات كافية لإدارة أعمالي بشكل فعال
				5 تعاملني مع التلاميذ بسبب لي التوتر
				6 إن عملي أكبر من إمكانياتي العادية
				07 اعمل في ظل سياسات إرشادات متعارضة
				08 إن المفتش يقدم لي نصائح و الإرشادات التربوية
				09 على أخذ العمل إلى البيت في المساء لأتمكن من إنجازه
				10 أرى بأن علاقات العمل بين الزملاء ودية و متينة
				11 أشعر بعدم التقدم في حياتي المهنية

				كثيرا ما أشعر بأن عملي متداخل	12
				أشعر بعدم قدرتي على تحديد مهام عملي	13
				إن المدرسة التي أعمل فيها تسبب لي الإجهاد	14
				تتوقع مني الإدارة جهدا أكبر من مهاراتي و طاقتي	15
				جميع المعلمين يقدرّون أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم	16
				أشعر بالارتياح عند زيارة المفتش لي	17
				إن الأقسام المكتظة تسبب لي إرهاقا مضاعفا	18
				أُتلقى مطالب متعارضة من جهات مختلفة	19
				إن المدير يحسن التصرف معاملة المدرسين	20
				إن الإشراف لا يراعي الجوانب الايجابية في المدرسين	21
				عدم وجود وسائل التعليمية يزيد من شعوري بالإحباط	22

				أجد صعوبة في التوفيق بين مطالب المدير و التلاميذ و المدير و الزملاء	23
				لدي من الإمكانيات ما يكفي لإدارة أعمالي بشكل فعال	24
				إمكانية الحوار المباشر مع المدير متاحة دائما	25
				يؤسفني أن أغلب التلاميذ الذين أدرسهم تتقصصهم التربية.	26
				إن الوقت الرسمي لا يكفي لأداء عملي اليومي	27
				يقلقني عدم انعدام الرغبة في الدراسة عند بعض التلاميذ	28
				إن سنوات خدمتي لا تسمح لي بالترقية	29
				المعلومات و الإرشادات التي يقدمها لنا المدير كافية للقيام بأعمالنا	30
				إن مهتي - كمعلم - تكفي في حياتي المستقبلية	31
				دائما أشعر بأن جو المدرسة متوتر	32

			يقلقني وجود التلاميذ المشاغبين في القسم	33
			لا أرتاح لكثير من تصرفات المعلمين و المعلمات في هذه المدرسة	34
			إذا أردت أن أبحث على الترقية فيجب أن أبحث عن وظيفة آخر	35
			هناك ضغوط تمارس علي لتحسين نوعية عملي	36
			لا أستطيع تحديد مسؤولياتي بدقة	37
			أتضايق من انتشار الغبار بكثرة داخل القسم	38
			أشعر بإرهاق عصبي نتيجة الحفاظ على انضباط القسم	39
			الإضاءة في الأقسام التي أدرس فيها	40
			لدى الكثير من التلاميذ اتجاه سلبي نحو التعليم	41
			إنني أتفاهم جيدا مع زملاء العمل	42
			التهوية بالأقسام رديئة و ضعيفة	43

				ارتاح لحسن إدارة و تسيير المدرسة من طرف المدير	44
				إن زملائي يقفون إلى جانبي دائما	45
				إن الأقسام لا تتوفر على التدفئة في الشتاء	46
				يؤسفني أن نظام الترقية المعمول به حاليا غير عادل	47
				إن ارتفاع درجة الحرارة في القسم - عن المؤلف-	48
				أشعر بأنني غير قادر على التنبؤ بما هو متوقع في عملي	49
				أن تقييم المفتش لي غير عادل	50

ملحق (02): مقياس الدافعية للإنجاز

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

البيانات الأولية:

الجنس :

المستوى الدراسي :

التعليمات:

فيما يلي مجموعة من العبارات تعكس مشاعر وانماط سلوكية عامة، نرجو منك ان تقرأ كلا منها بحرص، وان تفكر فيما اذا تنطبق عليك ام لا.

حاول من فضلك ان تكون دقيقا في اجابتك، وان تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك، وذلك بوضع علامة (x) امام العبارة في الخانة التي ترى انها هي الاكثر انطباقا عليك.

واعلم ان ما تدلي به من اجابات، يعد اسهاما طيبا في البحث العلمي.

العبارات	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
1-افضل القيام بما اكلف به من اعمال على اكمل وجه				
2-اشعر ان التفوق هدف في حد ذاته				
3-ابذل جهدا كبيرا حتى اصل الى ما اريد				
4-احرص على تأدية الاعمال في مواعيدها				
5-افكر في المستقبل اكثر مما افكر في الماضي والحاضر				
6-احب اداء الاعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة				
7-من الضروري ان احصل على اعلى التقديرات واحسن النتائج				
8-المثابرة شيء هام في اداء أي عمل من الاعمال				
9-احدد ما افعله وفق جدول زمني				
10- افكر في انجازات المستقبل				
11- اكون حساسا جدا اذا فشلت في اداء عمل ما				
12- احب الاعمال التي تتطلب المزيد من التفكير				
13- عندما ابدأ في عمل ما اجد انه من الضروري الانتهاء منه				
14- احرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع الآخرين				
15- اشعر ان التخطيط للمستقبل من افضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات				
16- ارى ان العمل الجدي هو اهم شيء في الحياة				
17- اشعر بالسعادة عند معرفة الاشياء الجديدة				

				18- عندما افشل في عمل ما ابقى احاول حتى اتقنه
				19- عندما احدد مواعيد للعمل اتخلى عن مشاغل وظروف اخرى
				20- من الضروري الاعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من اعمال
				21- التزم بالدقة في اداء أي عمل من الاعمال
				22- احاول دائما الاطلاع والقراءة
				23- اشعر بالسعادة عندما افكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة
				24- المحافظة على المواعيد شيء له الاولوية بالنسبة لي
				25- اتجنب الفشل في اعماله لأنني اخطط لها قبل البدء فيها
				26- اتضايق اذا انجزت شيئا ما بطريقة رديئة
				27- اشعر ان ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة
				28- اتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت
				29- عندما احدد موعدا فإنني احضر في الوقت بالضبط
				30- افضل التفكير في انجازات بعيدة المدى
				31- اعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي اقوم بها
				32- اسعى باستمرار لتحسين مستوى ادائي
				33- ان الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الاعمال شيء مهم للغاية
				34- تعامل مع الوقت بجدية تامة
				35- اتجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من احداث
				36- افضل الاعمال التي تحتاج الى جهود كبيرة

				37- ارى ان البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل الى تطوير
				38- المثابرة وبذل الجهد هما انسب الطرق لحل المشكلات الصعبة
				39- انظم اعمالى وفق توزيعى للوقت
				40- يزعجنى الاشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل
				41- اداء الواجبات والاعمال له قيمة كبيرة عندي
				42- استزيد من المعلومات والمعارف باستمرار
				43- اشعر بالرضى عند بذل الجهد لفترة طويلة
				44- يزعجنى ان يتأخر احد عن مواعده معي
				45- اشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي انوي القيام بها
				46- احب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي
				47- استمتع بالموضوعات والاعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة
				48- افضل التفكير بجدية لساعات طويلة
				49- اتجنب زيارة احد الا بموعد سابق
				50- التخطيط للمستقبل من افضل الطرق لتوفير الوقت والجهد