

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للتعلم

دراسة ميدانية لدى طلبة الماستر العاملين بجامعة الشهيد حمه لخضر

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

- تخصص: علم النفس المدرسي

❖ تحت إشراف الأستاذ(ة):

✓ د. عزي إيمان

❖ من إعداد الطالبتين:

✓ وفاء بوعود

✓ كريمة قحف

نوقشت المذكرة علنا يوم:/...../2024

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر		
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر		عزي إيمان
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر		

السنة الجامعية: 2023 - 2024

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للتعلم

دراسة ميدانية لدى طلبة الماستر العاملين بجامعة الشهيد حمة لخضر

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

❖ تحت إشراف الأستاذ (ة):

✓ د. عزي إيمان

❖ من إعداد الطالبتين:

✓ وفاء بوعود

✓ كريمة قحف

نوقشت المذكرة علنا يوم:/...../2024

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر		
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر قسم أ	عزي إيمان
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر		

السنة الجامعية: 2023 - 2024

لا اله الا الله محمد رسول الله

عن أبي الدرداء رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال:

« مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ

أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رِضًا بِمَا يَصْنَعُ، وَإِنَّ الْعَالَمَ لَيَسْتَغْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَمَنْ فِي

الْأَرْضِ حَتَّى الْحَيَّاتَانِ فِي الْمَاءِ، وَفُضِّلَ الْعَالَمُ عَلَى الْعَابِدِ كَفُضِّلَ الْقَمَرُ عَلَى سَائِرِ

الْكَوَاكِبِ، وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ، وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يَوَرِّثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَإِنَّمَا وَرَّثُوا

الْعِلْمَ، فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحَظٍّ وَافِرٍ. »

رواه أبو داود الترمذي

شكر وقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا ووفقنا على أداء وإنجاز هذا العمل

"... وإيماناً بمبدأ أنه: من لا يشكر الله لا يشكر الناس..."

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إعداد هذه الدراسة

نخص بالذكر الأستاذ الدكتور "المشرفة. عزي إيمان"

المشرف على هذا العمل

وأعضاء اللجنة المناقشة لهذه الدراسة

كما اشكر وأتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من

بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات،

وأخيراً أتوجه بالشكر لأسرنا فرداً فرداً الذين صبروا وتحملوا معنا ومنحونا الدعم

على جميع الأصعدة

”شكراً“



الإهداء

وأخيرا من قال أنا لها "نأله" وإن ابت رغب عنها أتيت بها ما كنت أفعل من دون
"توفيق من الله"

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون ما لم يكن الحلم قريبا ،
ولم يكن الطريق مخوفا بالتسهيلات لكنني فعلتها
فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات:

اهدي ثمرة جهدي المتواضعة إلى من أحمل اسمه بكل فخر الذي ساندني وعلمني أن الحياة صراع
وسلاحها العلم،

الذي علمني الصبر والاستمرار رغم الصعاب
"أبي الغالي"

إلى الغالية التي كانت أملي إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت نوراً لي في الليالي
المظلمة، التي ساندتني طول مسيرتي وهونت عليا الطريق
"أمي الغالية"

إلى من قال فيهم (سَنَشُدُّ عَضْدَكَ بِأَخِيكَ) إلى الأعمدة الثابتة في الحياة الداعمين الساندين ارضي
الصلبة وجداري المتين إخوتي وأخواتي وأبناءهم
"أدامكم الله لي"

إلى أخي رحمه الله عليه "مبارك"
إلى كل أفراد اسرتي الاعزاء كل باسمه وإلى كل من ساعدني وشجعني من قريب وبعيد
"لكم كل الحب والتقدير"

إلى من ساندني بكل حب عند ضعفي وأزاح عن طريقي المتاعب مَهْدًا لي الطريق
زارعا الثقة والأصرار بداخلي
"خطيبي" أدام الله عشرتنا بكل حب وخير

"وفاء بوعمر"

الإهداء

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه سبحانه

أنثيت على نفسك خلقت فأبدعت وأعطيت فأفضت فلا حصر لنعمتك ولا حدود لفضلك وصلّى
الله وسلم على أشرف عبادك وأكمل خلقك خاتم المرسلين محمد صلى عليه وسلم وبعد
أهدي العمل المتواضع إلى النبي الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي خيوط
منسوجة من قلبها ولا زالت على عهد الوفاء والمحبة، والتي غمرني بحبها طيلة حياتي، رمز

العطاء

أمي

الحبيبة حفظها الله ورعاها

إلى من تعب من أجل أن يقدم لنا سعادة وحصد الأشواق عن دربي ووهب سعادته
وحياته ليوصلنا إلى بر الأمان وفتح لي درب الحياة وأثار طريقي

أبي

العزیز حفظه الله وجزاه أحسن جزاء

إلى النبع الصافي وشجرتي التي لا تذبل والظل الذي أوي إليه في كل حين ومحطم

صعاب الحياة

إلى من علموني حروفا من ذهب وكلمات وعبارات من أمسى وأجلى عبارات
في العلم إلى من صاغوا لي علمهم حروفا ومن فكرهم نارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح بدأ
إلى كل من معلمي الابتدائي وصولا إلى أساتذتي الكرام في التعليم العالي
من تصفح هذه المذكرة وانتفع بها وتذكرنا بدعائهم أهديكم هذا العمل

راجية من المولى

عز وجل القبول والنجاح

"كرمة قحف"

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طلبة الماستر العاملين، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي الارتباطي في الكشف عن العلاقة، كما تناولنا مقياسي (الضغوط المهنية، الدافعية للإنجاز) وبلغ حجم عينة الدراسة الأساسية 150 طالب (ة) ماستر عامل وعاملة، وتم اختيارها بطريقة عمدية من مجتمع الدراسة، وقد تم استخدام برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حساب معامل الارتباط بيرسون، وذلك من أجل التحقق من فرضيات الدراسة وتحليل البيانات ومعالجتها، وكانت نتائج الفرضيات الإجرائية كالتالي:

- 1- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طالب الماستر العامل.
- 2- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العامل.
- 3- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العامل.
- 4- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترقية والتقدم الوظيفي ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العامل.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أنه لا توجد هناك علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الدافعية للإنجاز للتعلم

ABSTRACT

This study aimed to reveal the relationship between professional pressures and its relationship to motivation for achievements among a sample of working master's students.

To achieve this, the descriptive correlational approach was used to reveal the relationship.

Also, we dealt with two measures (professional pressures and motivation to achieve) and the sample size for the basic study was 150 male and female working master's students.

It was selected intentionally from the study population. The statistical processing program for social sciences was used to calculate the Pearson correlation coefficient in order to verify the study hypotheses and analyze and process the data.

The results were:

- 1- There is no statistically significant correlation between role ambiguity and achievement motivation among the working master's student.
- 2- There is no statistically significant correlation between role burden and achievement motivation among the working master's student.
- 3- There is no statistically significant correlation between the nature of work and achievement motivation among the working master's student.
- 4- There is no statistically significant correlation between promotion, career advancement and achievement motivation among the working master's student.

Through the above, we conclude that there is no correlation between professional pressures and motivational to achieve learning among working master's students.

Keywords: occupational stress, achievement motivation



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
IV	شكر وتقدير
V	الاهداء
VI	الملخص
IV	فهرس المحتويات
VI	فهرس الجداول
VII	فهرس الأشكال
VIII	فهرس الملاحق
أ- ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإشكالية واعتباراتها	
23	1- تحديد إشكالية
26	2- فرضيات الدراسة
26	3- التحديد الاجرائي للمفاهيم
28	4- اهداف الدراسة
28	5- اهمية الدراسة
29	6- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الضغوط المهنية	
37	تمهيد
38	تعريف الضغوط
38	مفهوم الضغوط المهنية
40	عناصر الضغوط المهنية
41	انواع الضغوط المهنية
43	مراحل الضغوط المهنية

44	مصادر الضغوط المهنية
45	عوامل ظهور الضغوط المهنية
46	النظريات المفسرة لضغوط المهنية
53	آثار الضغوط المهنية على الفرد والمنظمة
56	أساليب مواجهة الضغوط المهنية
57	أهمية دراسة الضغوط المهنية
59	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
61	تمهيد
62	تعريف الدوافع
64	مفهوم الدافعية للإنجاز
65	خصائص الدافعية للإنجاز
66	مكونات الدافعية للإنجاز
76	العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
78	النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
78	خصائص الافراد ذوي الدافعية المرتفعة
79	خصائص الافراد ذوي الدافعية المنخفضة
79	الخصائص السلوكية لشخصية الانجازية
79	اهمية دراسة الدافعية للإنجاز
84	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية	
84	تمهيد
85	الدراسة الاستطلاعية
85	مجالات الدراسة
85	منهج الدراسة

86	4- عينة الدراسة
91	6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
91	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
91	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات	
93	تمهيد
94	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
96	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
99	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
101	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
102	مناقشة الفرضية العامة
105	توصيات واقتراحات
107	الخاتمة
109	قائمة للمصادر والمراجع
116	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجداول	الصفحة
(01)	مقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية	41
(02)	يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية وابعاده	87
(03)	يوضح معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية بطريقة التجزئة النصفية	88
(04)	يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية للإنجاز	89
(05)	يوضح معامل ثبات مقياس الدافعية لإنجاز بطريقة التجزئة النصفية	90
(06)	يوضح معاملات الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز بطريقة ألفا كرو نباخ	90
(07)	يوضح العلاقة الارتباطية بين غموض الدور والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين	93
(08)	يوضح العلاقة الارتباطية بين عبء الدور والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين	97
(09)	يوضح العلاقة الارتباطية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين	99
(10)	يوضح العلاقة الارتباطية بين الترقية والتقدم الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين	100

فهرس الشك

رقم الشك	عنوان الشك	الصفحة
(01)	عناصر ضغوط العمل	47
(02)	نموزج هانز سيللي في تفسير الضغوط	47
(03)	نموزج جيبسون في تفسير مصادر الضغوط	48
(04)	نموزج ما سلو في تفسير الدوافع	71

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
117	الاستمارة	01
120	مخرجات spss	02



1- توطئة

يعيش الفرد في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب مواكبته في كافة المجالات، وهذا التغير وما يتبعه من تطور سريع يعكس صورة عن ضخامة الأعباء والمسؤوليات والمحيطات بظروف العمل في المؤسسات، ومن الظواهر المحكومة على تلك المؤسسات والتنظيمات تعرض العديد من العمال إلى أنواع مختلفة من الضغوطات وما يواجهها من مواقف قد تخلف أثارا نفسية واجتماعية وتنظيمية صعبة وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم وتعرقلهم على تحقيق الأهداف المسطرة وهذه الأخيرة يرتبط تحقيقها بنوعية المواد البشرية وقدرتهم على انجاز المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه، وهذا ما يخلق ضرورة مراعاة العنصر البشري ليس من الناحية المادية فقط وإنما من الناحية النفسية والاجتماعية وإشباعهم بمختلف حاجاتهم وذلك من أجل إثارة دافعيتهم في انجاز مهامهم، وبالتالي نحصل على التوازن في إشباع العامل حاجياته، والقيام بمتطلبات عمله ولاسيما الإبداع فيها أو مزاوله دراسته لزيادة من مستواه وترقيته.

لذا تناولنا في دراستنا موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين ولتحقيق أهداف البحث تم تقسيمه إلى جانبين (نظري، تطبيقي) وكل جانب يحتوي على فصول، تطرقنا فيهم إلى مختلف جوانب المحيطة بالموضوع حيث تضمن الجانب النظري ما يلي:

الفصل الأول الإطار العام للإشكالية البحث: بحيث يضم الإشكالية، فرضياته: أهدافه، أهميته، أسباب اختيار الموضوع، والمفاهيم المرتبطة بالموضوع، والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

أما في الفصل الثاني تطرقنا إلى المتغير الأول الذي هو الضغوط المهنية تناولنا فيه: مفهوم الضغوط ثم الضغوط المهنية، عناصرها، أنواعها، مراحلها، مصادرها، عوامل ظهورها والنظريات المفسرة، وآثار الضغوط المهنية على العامل، أساليب مواجهة تلك الضغوط وأخيرا أهمية دراسة الضغوط المهنية وخلاصة الفصل.

بينما في الفصل الثالث الذي هو الدافعية للإنجاز تطرقنا إلى : مفهوم الدافعية، مفهوم الدافعية للإنجاز، مكوناتها، خصائصها، العوامل المؤثرة عليها، النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز، وخصائص الأفراد ذوي الدافعية المنخفضة والمرتفعة، والخصائص السلوكية، وأخيرا أهمية دراسة الدافعية للإنجاز وخلاصة الفصل.

أما الجانب التطبيقي تطرقنا فيه إلى فصلين هما:

*الفصل الرابع الذي يتمثل في الإجراءات الدراسة الاستطلاعية للبحث في أهدافها ، مجالات الدراسة الرمانية والمكانية، عينة ومنهج الدراسة، أدوات الدراسة، وأخيرا الخصائص السيكومترية وأساليب الدراسة الإحصائية.

الفصل الخامس وهو الفصل الأخير الذي خصص لتحليل البيانات ونتائج الدراسة، بحيث يحتوي على عرض وتحليل وتفسير الفرضيات الإجرائية ومناقشة الفرضية العامة.



الجانِب النظري

الفصل الأول

الإشكالية واعتباراتها

1- تحديد الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- التحديد الإجرائي للمفاهيم

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة

يعيش الإنسان في زمن معاصر، كثرت فيه التحديات وتعددت بحكم التغيير والتطور السريع الذي يطرأ في مختلف المجالات الحياتية، قد يواجه الفرد العديد من الضغوطات في سبيل تحقيق أهدافه وأحلامه أوفي طريقه نحو إثباته لذاته وهذه الضغوطات قد تكون داخلية أو خارجية، وتحدث هذه الضغوطات نتيجة للتفاعل الذي يحدث بين الفرد وبيئته أو بين الفرد وأسرته أو بين الفرد وبيئة العمل الذي يمارسه يوميا إذ تعتبر الضغوط شيئا طبيعيا من المستحيل تجنبها.

وتعتبر الضغوط من أصعب الأمور التي تواجه الفرد في حياته، وذلك لما يسببه من عدم استقرار وراحة في جميع الميادين ، فالضغوط هي المثيرات البيئية والشخصية والاجتماعية التي يواجهها الفرد في المحيط الذي يعيش فيه، والتي تؤثر على تفاعله مع الآخرين كما تسبب له حالة من عدم الرضا والتكيف مع عمله مما يؤثر على انجاز الفرد وميوله للعمل.

ويواجه معظم الأفراد في عصرنا الحالي مخاطر ومتاعب أثناء عمله ، لأنه لا يوجد أسلوب حياة يخلو من المساوئ والتحديات والتي تعرف بالضغوط المهنية ، وهذه الأخيرة تعد من الأمراض المهنية المعاصرة الشائعة الانتشار في هذا العصر، والتي لها انعكاساتها على الأفراد والمجتمعات وعلى بيئات العمل.

وقد استحوذ موضوع الضغوط المهنية على اهتمام العديد من دول العالم مثل: فرنسا وبريطانيا مثل دراسة التي قام بها " تر افرز وكوير" سنة 1997 من خلال مقارنة بين 800 معلم يشتغلون في بريطانيا وفرنسا، وتوصلوا إلى أن نسبة المعلمين الذين توقفوا عن العمل بسبب الضغوط المهنية قدرت ب 22 بالمائة، منها أساتذة الفرنسية بنسبة 20 بالمائة وأساتذة الإنجليزية بنسبة 55 بالمائة. (Garvis.m2002.p16)

وتعمل هذه الدول جاهدة على تقدير حجم الخسائر التي تلحقها الضغوط المهنية بمؤسساتها على المستويين المادي والبشري، ناهيك عن قيام هذه الدول بعقد العديد من

المؤتمرات العلمية والندوات والبرامج التدريبية المختلفة بغية توعية العاملين، وتنقيفهم حول أفضل السبل للإدارة الضغوط المهنية والسيطرة عليها.

ويشير "عبد الرحمان عيه" 2011 إلى أن تجليات تأثير الضغط المهني على العامل من خلال التصرفات التي يقوم بها في أماكن العمل وحتى خارجها كالنرفزة، قلة التركيز تراجع الأداء والنوعية والصراعات مع الزملاء أو الإدارة وانخفاض الروح المعنوية والتغيب عن العمل أو تركه والتي قد تؤدي إلى ظهور الاضطرابات النفسية والجسدية لدى العمال، وقد أكدت الدراسات وعلى رأسها دراسات " التون مايو " على أهمية ودور الجانب النفسي والإنساني في ميدان العمل.

كما أشارت دراسة "مقدم سهيل 2000" التي هدفت إلى معرفة الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والنفس الجسدية، فكتشفت نتائجها انه كلما ارتفعت شدة الضغط المهني أدى إلى انخفاض في درجة الرضا عن الوظيفة. (بن معاشو، 2011، ص87).

ولنجاح العامل في عمله لابد من وجود محفزات وظروف ملائمة تدفعه للأداء الجيد، وزيادة مستوى إشباعه لحاجياته، وارتفاع دافعي للعمل والتي تعتبر أهم العوامل المحركة لسلوك الإنسان، وبالتالي تساعد على القيام بواجبه على أكمل وجه إذ يعد الدافع للإنجاز من الأمور المهمة التي تقود الفرد وتوجهه إلى كيفية وضع خططا متتابعة لتحقيق أهدافه وتنفيذ خطته بالطريقة التي تسمح أكثر من غيرها لتهئية حاجيات الفرد ودوافعه. ولأن الدوافع بصفة عامة أهميتها في دفع الفرد وتوجيهه نحو أهداف محددة فأى دافع يستثار لدى الكائن الحي يؤدي إلى توتره، ويدفعه هذا التوتر إلى البحث عن أهداف معينة إذا وصل إليها أشبع حاجته أو دافعه فينخفض توتره ويستعيد الفرد اتزانه (راجح، 1979، ص189).

ففي الآونة الأخيرة ونظرا لبعض التغيرات فيما يخص نظام الترقيات والتصنيف والدرجات وتتمين الشهادات في المسار المهني ونتيجة لرغبة العديد من العمال في تحسين

من مستوى الأداء المهني وتحسين العائد المادي واكتساب المعلومة الجديدة، عمد الكثير منهم إلى إكمال دراستهم الجامعية ، وذلك بمواصلة دراستهم للماستر ، فأصبحوا ملزمين بأداء دورين دور العامل ودور الطالب وهذا ما أدخلهم في دوامه تعدد الأدوار والمهام الذي سبب للعامل الذي يدرس ضغوط مهنية أثرت على مستوى أدائه للعمل ، في نفس الوقت وأثرت على دراسته في الجامعة ، فطالب الماستر العامل يعيش وضعية ازدواجية الدور فمن جهة يتطلب منه العمل اثبات ذاته وتأكيدا والقيام بأدوار وواجبات تخص عمله، ومن جهة أخرى يعاني من ضغط الدراسة الجامعية ، و هو مجبر أن يلبي متطلباتها وما يتخلل ذلك من قيامه بواجبات وبحوث ، بالإضافة إلى طموحه في التفوق الدراسي في هذه المرحلة أيضا وهذا كله يؤثر على دافعي للإنجاز للتعلم في مجال العمل وكذا مجال الدراسة.

وبما إن الدافعية للإنجاز للتعلم تتأثر بمجموعة من الظروف المحيطة سواء كانت مستويات دراسته تعليمية تربوية أو دراسات عليا، يتعرض العامل لضغوط مهنية أثناء إكمال دراسته الجامعية، وتحقيق طموحه في الارتقاء بمستواه العلمي بدراسته للماستر بالموازاة مع عمله وهذا ما توافقه دراسة "محمد محمود بني يونس (2005) بعنوان "دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية " بهدف الكشف عن كل من مستويات دافعية الإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك، لإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطيه بين دافعية الإنجاز والقلق الشخصي ووجود ارتباط بين القلق الشخصي وأنماط السلوك .(عثمان ريم.2010ص14)

ولما كان للضغوط المهنية من آثار سلبية على طالب الماستر العامل بالخصوص، وعلى مؤسسة عمله وعلى دراسته الجامعية على حد سواء، وعلى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال عنصر الدافعية للإنجاز الذي يعد مطلبا هاما وأساسيا في تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها بالمؤسسات الخاصة أو العامة، فعندما يكون الدافع للإنجاز موجود فان هذا العنصر ينعكس على مستوى العمل ومستوى الدافعية المنخفضة، والتعرض لضغوطات

المهنية يؤثر على الصحة النفسية والسلامة الجسدية لطالب الماستر العامل حيث تتمثل مصادر هذا الضغط في عوامل متعلقة ببيئة العمل في مهنة أو عمل معين وهي طبيعة العمل، كذلك اختلاف السن واختلاف الجنس، ويمكننا إن نأخذ بعين الاعتبار تلك الأسباب الشخصية المرتبطة بالعامل الطالب الجامعي بمستوى الماستر.

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية موضوع بحثنا لتسليط الضوء والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز للتعلم، لدى طلبة الماستر العاملين وهو يمثل مشكلة الدراسة الحالية. هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز للتعلم لدى طالب الماستر العامل؟

2- فرضيات الدراسة

وتتدرج تحتها الفرضيات الإجرائية التالية:

- 1-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى الطالب الجامعي العامل.
- 2-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى الطالب الجامعي العامل.
- 3-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز للتعلم لدى الطالب الجامعي العامل.
- 4-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترقية والتقدم الوظيفي ودافعية الإنجاز للتعلم لدى الطالب الجامعي العامل.

2- التعريفات الإجرائية:

تكتسب المفاهيم أهمية كبرى لا يمكن إغفالها وذلك لأنها تمثل حلقة وصل بين الإطار النظري والميداني، ومن هنا فان لكل بحث خصوصيته التي تميزه عن غيره من البحوث فالمفاهيم هي التي تعبر عن طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها، ومن أهم المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة والتي تتطلب تحديدا لدلالاتها ما يلي:

أ- **الضغوط المهنية** : هو حدث أو موقف يشعر به الطالب الماستر الجامعي العامل أو صعوبة على مواجهة أعباء ومتطلبات وظيفته الموكلة بها وهي ناتجة عن أربعة **عوامل أساسية**: تتمثل في الضغوط الناتجة عن غموض الدور، وطبيعة العمل والترقية والتقدم والتي تنعكس سلباً على أدائه وتوافقه النفسي والمهني.

ومن أبعاد الضغوط المهنية ما يلي:

- **غموض الدور** : ونقصد بها الافتقار إلى المعلومات عن الصلاحيات والواجبات والمسؤوليات والأهداف وعدم وضوحها واختلاطها عند الممارسة بصلاحيات وواجبات أخرى.

- **عبيء الدور**: ونقصد به مطالبة الفرد القيام بمهام كثيرة وصعبة مع تحمل مسؤولية إنجازها في وقت غير كاف وقد تكون متناقضة مع معارفه وقدراته؛

- **طبيعة العمل** : هي مجموعة من العوامل التي تشعر الفرد بالملل وعدم الارتياح والخوف من تدني مستوى قدراته؛

- **الترقية والتقدم الوظيفي** : ونقصد بها وصول الفرد إلى المزيد من المهارات التي تنمي قدراته من خلال التدريب والتكوين وتعطيه الفرصة في السلم الوظيفي؛

ب- **الدافعية للإنجاز للتعلم** : ويقصد بها استعداد ورغبة الطالب الماستر الجامعي العامل في الأداء المهني والوظيفي، وتنعكس في عدد من المظاهر السلوكية كالسعي لبذل جهد للحصول على أعلى درجات التقديرات، ومواجهة الصعاب والعقبات لتحقيق الأهداف بناءً على إتقان الأداء وتحسينه وفي إطار استغلال الوقت أفضل استغلال في ضوء التنافس والتفوق على الآخرين؛

ت- **طالب الماستر العامل**: هو الطالب الذي ينتسب للوظيفة العمومي عن طريق وظيفة ما، وفي ألان ذاته يزاول دراسته الجامعية لنيل شهادة اعلي من شهادته السابقة وذلك لتحسين قدراته المعرفية والفكرية والمهنية؛

3-أهداف الدراسة

تتلخص أهداف الدراسة في الإجابة عن تساؤلاتها من خلال ما يلي:

- الكشف عن طبيعة ونوع وشدة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية، ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين؛
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين؛
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين؛
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين طبيعة العمل والضغوط الدافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين؛
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الترقية والتقدم الوظيفي ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين.

4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- تعود أهمية الدراسة إلى ضرورة إلقاء الضوء وإعطاء صورة أكثر واقعية على الضغوط التي يعاني منها الطالب الماستر الجامعي العامل؛
- كما إن دراسة الضغوط المهنية في علاقتها بدافعية للإنجاز للتعلم تكتسب أهمية اجتماعية نظرا لدورها الذي يتمثل في الحفاظ على استقرار المجتمع؛
- تساهم في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط والحفاظ على مستوى محدد لها وذلك لضمان دافعية انجاز معينة؛
- تكتسب أهمية علمية تتمثل في إثراء التراث العلمي في مجال ضغوط العمل مما يساعد على فهم وتفسير الأبعاد والآثار الناجمة عن ضغوط العمل؛
- التعرف على أهم مصادر الضغط لدى طالب الماستر العامل وتشخيصها؛

- قد تكون هذه الدراسة فاتحة لدراسات وبحوث أخرى تتناول هذه المواضيع مما يساعد على التعمق في متغيرات الدراسة وفتح أبواب أخرى لم تشملها هذه الدراسة؛
- يساهم هذا البحث في تغطية جانب النقص الموجود في الدراسات الجامعية خاصة ما يتعلق منها بالطالب الماستر ودافعيته للإنجاز للتعلم؛
- إلى جانب الأهمية العلمية فإن الدراسة تكتسي أهمية اجتماعية نظرا للدور الوظيفي الذي يلعبه العامل في بيئة العمل من خلال الإرشاد والوقاية والعلاج والتشخيص المبكر لضغوط العمل، وكذلك الحصر والضبط الدقيق للاضطرابات والمشكلات السلوكية المختلفة للعامل، وتجنباً للوقوع في الكثير من المشاكل والانحرافات؛
- تدعيم المكتبة العلمية ببحث متواضع علميا وعمليا يمكن أن يكون كمرشد للطلبة المقبلين على إجراء البحث العلمي؛
- فتح مجالات الدراسة نحو مواضيع أخرى لها علاقة بمتغيرات البحث كعلاقة الضغوط المهنية باتجاهات طلبة الماستر العاملين نحو اختيار العمل أو المشروع المستقبلي.

5- الدراسات السابقة:

تطرقنا في بحثنا هذا إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، وهذا حتى نستعين بها لمعرفة تطور تاريخ موضوعنا حتى تعطي لنا هذه الدراسات أدق تفاصيله وتفسير نتائجه.

أولا: الدراسات التي تناولت موضوع الضغط المهني.

الدراسات العربية:

1-دراسة الباحث شحام عبد الحميد (2007): تناولت هذه الدراسة موضوع "علاقة

الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكمترية " حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكمسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالإضافة إلى تحديد مدى اختلاف هذه العلاقة المدروسة بين أفراد عينة هذه الدراسة وفقا لبعض الخصائص الفردية؛

تكونت عينة الدراسة من 342 أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهي تعادل 11.33 بالمائة من المجتمع الأصلي المتمثل في أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات النفسيةوسوماتية؛

- وجود تكرار المصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط والمرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط والاضطرابات النفسيةوسوماتية موجبا؛ (شحام عبد الحميد 2007 ص10)

2- دراسة الباحث شارف خوجة (2011): تناولت هذه الدراسة موضوع مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاثة بولاية تيزي وزو حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث في المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى المدرسين في الأطوار التعليمية الثلاثة بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية؛

تكونت عينة الدراسة من 210 مدرس ومدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المدرسين والمدرسات العاملين في 5 بلديات من ولاية تيزي وزو والجزائر؛ وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذي تبين أنهم أكثر شعورا بالضغوط المهنية، مقارنة بمدرسي المرحلة الابتدائية والثانوية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في الشعور بالضغوط المهنية المبينة على مصادر طبيعة العمل؛ - عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مدرسي المراحل التعليمية الثلاث، في الشعور بمصادر الضغوط المهنية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية إلا في المصدر الخاص بطبيعة

العمل، وذلك لصالح الفئة طويلة الخبرة الأكثر شعورا بالضغط ثم تليها فئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة. (خوجة. 2011 ص3).

3 - دراسة الباحث مصطفى منصوري (2005):

حيث جاءت هذه الدراسة بعنوان " مصادر الضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري لدى معلمي الطور الاكاديمي بولاية مستغانم " حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع وشدة العلاقة القائمة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في الضغط المهني والرضا والقلق وارتفاع ضغط الدم؛

تكونت عينة الدراسة من 329 معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الكمالية الموجودة في ولاية مستغانم؛ وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة هذه الدراسة؛

- وجود اختلاف في علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام باختلاف شدة ومستوى كل مصدر؛ (عاشور 2008.ص16)

4 - دراسة حسين حريم (2003): بعنوان ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط الوظيفية لدى العاملين في مجال التمريض في المستشفيات الخاصة بالأردن، واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي في عرض المعلومات وتحليلها واستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية.

الدراسات الأجنبية:

1-دراسة الباحثة دينهام ستيف (1992): تناولت هذه الدراسة موضوع الضغط المهني والاستقالة من العمل، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس، ومعرفة ما اذا كانت هذه الاستقالة عبارة عن استجابة لمثير الضغط

المهني والتحقق من طبيعة وقوة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني كمثير وتقديم الاستقالة كاستجابة لضغوط؛

وتكونت عينة الدراسة من 57 معلم من معلمي حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة نيوزيلاندا استراليا واستخدمت في هذه الدراسة تقنية المقابلة لفحص العاملين عند رؤيتهم للأسباب التي دفعتهم لترك العمل؛

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين ان أسباب استقالة أفراد عينة هذه الدراسة تمثلت في وصول المعلم الى حرج في اتجاهاته نحو مهنة التدريس، تلك التي تعجز المعلم فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها وأيضاً معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع ذو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء. (عطوى 2010ص15)؛
- 2- دراسة ترا فرز وكوبر(1997): هدفت هذه الدراسة الى التعرف على المصادر المسببة للضغط المهني لدى المعلم، من خلال إجراء مقارنة بين 800 معلم يشتغلون في بريطانيا وفرنسا وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:
- نسبة التوقف عن العمل بسبب الضغط المهني لدى المعلمين في بريطانيا بلغت 22 في حين بلغت نسبته في فرنسا؛
- نسبة فكرة ترك مهنة التعليم كانت مرتفعة عند معلمي اللغة الإنجليزية حيث قدرت ب 55 مقارنة مع معلمي اللغة الفرنسية حيث قدرت ب 20؛
- وجود اتفاق دال إحصائياً بين معلمي اللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية فيما يتعلق باعتبار كل من مسألة الانضباط داخل الأقسام وتدني الوضع الاجتماعي وعدم وجود دعم من طرف أولياء الطلبة كمصادر رئيسية للضغط المهني بينما يضيف معلمي اللغة الإنجليزية مصادر أخرى للضغط المهني كساعات العمل والتدخل في عملهم (jarvis.m2002.p16).

3-دراسة الباحث أنطونيو 2006:

عنوان الدراسة: länder and Age différence in occupationnel stress Professional

Bamout béruréen primaire and hiv schooltachers in and berce.

هدفت الدراسة إلى تمييز المصادر المحددة للضغوط المهنية والاحتراق الذاتي الذي يتعرض له مدرسو المدارس الأساسية والعليا اليونانية بالتركيز بشكل خاص على الاختلافات في الجنس والعمر ولتحقيق هذا الغرض تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت 493 مدرس من المدارس العليا في اليونان، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي في هذه الدراسة؛ ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أكثر النسب ارتفاعا للضغوط المهنية تعود إلى مشاكل التفاعل مع الطلاب؛
- نقص الاهتمام وانخفاض الإنجاز؛
- كما بينت الدراسة ان المعلمات تواجه مستويات أعلى من الضغوط المهنية والاحتراق الذاتي فيما يتعلق بالتفاعل مع الطلاب والزلاء بحجم العمل تقدم العمل والاستنزاف العاطفي؛

كما كشفت الدراسة ان المعلمون الأصغر عمرا يعانون من الاحتراق الذاتي بشكل مرتفع فيما يخص الاستنزاف العاطفي وهدوء البال اتجاه المهنة بينما المعلمون الأكثر سنا يواجهون مستويات أعلى من الضغوط المهنية بما يتعلق بالدعم الذي يتلقونه من الحكومة. (سالم 2007 ص49).

ثانيا: الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز
الدراسات العربية:

- 1- دراسة الباحث العتيبي معزى بن سنجل (2004): جاءت هذه الدراسة بعنوان الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

تكونت عينة الدراسة من 200 فرد ذكر وأنثى تم اختياره بطريقة عشوائية من بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مايلي:

- جميع دوافع الإنجاز التالية متوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس وهي: المثابرة، التحكم في البيئة، التوجه نحو المستقبل، الرغبة في النجاح، الخوف من الفشل، توجه العمل، تباين الاستجابة، الاستقلال، المنافسة؛

- توجد علاقة موجبه وذات دلالة إحصائية بين عمر عضو هيئة التدريس وبين دوافع الإنجاز التالية: الرغبة في النجاح، والخوف من الفشل، التعاون والمنافسة.

2- دراسة جون اندروز (1967): هدفت هذه الدراسة إلى تبيان العلاقة بين " دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة".

تكونت عينة الدراسة من بيع الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك ، الأولى أمريكية حققت أعلى إنتاج في حين الثانية كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسها يديرها بطريقة ديكتاتورية وتتسم سياسته بالتقلب وقصر النظر وقد استعمل في هذه الدراسة اختبار تفهم الموضوع tat كأداة لجمع البيانات،

أما النتائج التي توصل إليها الباحث هي كالتالي:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملون في الشركة الأولى على نظائهم في الشركة الثانية من شدة الحاجة إلى الإنجاز. (فاروق.2005.ص301).

- التعقيب على الدراسات:

من خلال الموضوع الذي نحن بصدد دراسته والذي عن العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين، قمنا باستعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت أحد هذين المتغيرين، حيث نلاحظ أن معظم هذه الدراسات السابقة اتفقت على هدف واحد وهو دراسة العلاقة بين الضغط المهني ومتغير آخر وبين الدافعية للإنجاز ومتغير آخر باستثناء دراسة الباحث شارف خوجة ودراسة الباحث " ترافرز"

و"كوبر" ودراسة الباحث " انتونيو " حيث كانت هذه الدراسات تركز على هدف واحد وهو معرفة مصادر الضغوط المهنية؛

كما ركزت معظم الدراسات في اختيار أفراد عينة الدراسة على المعلمين في جميع الأطوار الثلاث من الجنسين ذكور وإناث، وكذلك دراسة الباحث "جون اندروز" التي كانت أفراد عينتها مجموعة من الإداريين؛

أما فيما يخص أداة جمع البيانات فقد اعتمدت معظم الدراسات على مقاييس جاهزة باستثناء دراسة الباحثة "دينهام ستيف"، إلى استخدمت تقنية المقابلة ودراسة الباحث "جون اندروز" الذي استخدم اختبار tat كأداة لجمع البيانات؛

أما فيما يخص النتائج فقد توصلت معظم الدراسات التي تناولت متغير الضغوط المهنية إلى تحدي مصادر وعوامل الضغوط لدى الأساتذة، وتحديد عواقب الضغوط لدى الأساتذة وتحديد عواقب هذه الضغوط وتحدي ما ينتج عنها كدراسة الباحثة dirham et "sative" وكذلك دراسة الباحث "travers et Cooper" وكذلك دراسة الباحث Antonio أما الدراسات الأخرى فقد قامت بدراسة العلاقة الارتباطية الموجودة بين الضغوط المهنية ومتغيرات أخرى كدراسة الباحث "عزت عبد الحميد" ودراسة الباحث "شحام عبد الحميد" كذلك دراسة الباحث "مصطفى منصوري"؛

أما فيما يخص الفروق فقد قامت بعض الدراسات المتعلقة بالضغوط المهنية، بدراسة الفروق الدالة إحصائياً بين الضغوط المهنية ومتغيرات أخرى والتي نجد منها دراسة الباحث "عزت عبد الحميد" ودراسة الباحثة "شارف خوجة"، أما الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز، فقد دلت معظم نتائجها على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الدافعية ومتغيرات أخرى مختلفة مثل دراسة الباحث "العتيبي معزى بن سنجل" وكذلك دراسة الباحث "جون اندروز".

الفصل الثاني

الضغوط المهنية

تمهيد

1- الضغوط

2- مفهوم الضغوط المهنية

3- عناصر الضغوط المهنية

4- أنواع الضغوط المهنية.

5- مراحل الضغوط المهنية.

6- مصادر الضغوط المهنية.

7- عوامل ظهور الضغوط المهنية.

8- النظريات المفسرة لضغوط المهنية.

9- آثار الضغوط المهنية على العامل.

10- أساليب مواجهة الضغوط المهنية.

11- أهمية دراسة الضغوط المهنية.

خلاصة

تمهيد

مما لا شك فيه أننا أصبحنا نعيش في بيئة تسودها المثيرات المتنوعة بغض النظر عن أسبابها سواء كانت مادية أو سلوكية ، وقد اثرت هذه المثيرات على الفرد ولم يقتصر تأثيرها على البيت والمدرسة بل وصلت الى بيئة العمل أيضا ومن ذلك برزت الضغوط نتيجة للتأثيرات والمنبهات البيئية المختلفة وهذه الضغوط قد جعلت الفرد يعيش في حالة من القلق والتوتر والانفعال مما أثر على مهام وواجبات الوظيفة وعلى علاقته مع العاملين في المنظمة وكذلك على صحته وجسده؛

حيث تعد الضغوط رد فعل على التغيرات السريعة التي شهدتها العصر الحالي ومظهر من مظاهر الحياة المعاصرة فحظي هذا الموضوع اهتمامنا، وذلك مرورا إلى الطالب الجامعي العامل الذي يحاول القيام بعمله على أكمل وجه ومحاولة تحسين من مستواه العلمي وتطويره من جهة وذلك بمواصلة الدراسة والعمل معا مما يسبب له العبء والنقل والتوتر الناتج عن سوء التوافق بين متطلبات المهنة والدراسة،

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق الى موضوع الضغوط المهنية مع إبراز مراحلها وعوامل ظهورها ، ومصادرها واهم النماذج المفسرة لضغوط العمل وأساليب مواجهة تلك الضغوط بصفة عامة وأخيرا أهمية دراسة الضغوط المهنية؛

من المواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام كثير من الباحثين في السلوك داخل العمل هو مسألة الضغوط التي يواجهها الفرد، هذه الأخيرة شغلت بال العديد من الدراسيين قصد التعرف عليها والآثار المترتبة عنها بهدف إيجاد الاستراتيجيات المناسبة للحد منها، ولقد ظهر مصطلح "الضغط" لدى الفرد العامل نتيجة للمعوقات التي تعني بيئة العمل والتي تحول دون قيام العامل بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه، رغم ولاء العامل وحبه لعمله.

1/ مفهوم الضغوط

✓ لغة

الضغط: ضغطه أي عصره وزحمه وضيق عليه.

الضغط: القهر، الاضطراب والضغط بمعنى الشدة والمشقة. (شفيق، 2018 ص46)

✓ اصطلاحا

الضغط كلمة أصلها لاتيني Stringer وتعني: ضم، وشد، وربط استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف الألم والصعوبات والشدة والخسارة، والمضايقات، والمصائب، والنكبات أي كل ما يعبر عن نتائج حياة صعبة، وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني: القوة، والتوتر أو الجهد المكثف (العرباوي، 2016 ص60)؛

ويشير علم النفس والتحليل النفسي إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بشكل كلي أو جزئي، ودرجة الإحساس بالتوتر أو اضطراب في تكامل شخصيته وحينها تزداد شدة هذه الضغوط ويفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه إلى نمط جديد وللضغوط النفسية أثارها على الجهاز البدني والنفسي للفرد وهي الحالة التي يعانيها الفرد عندما يواجه مطالب فوق حدود استطاعته أو حين يقع في موقف صراع حاد؛ (زوهير، 2021 ص35)

ومنه نرى أن الضغوط هي كل تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة حادة ومستمرة للفرد.

2/ الضغوط المهنية

تعددت تعريفات ضغوط العمل وذلك حسب وجهات نظر الباحثين المختصين وكل ينطلق من مجال تخصصه حيث هناك الكثير من التعريفات نذكر منها:

يعرف الدكتور "بودران" (Boudarène) في تعريف الضغط المهني: الى ان العمل هو الصحة، ولكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث انه يؤدي الى حدوث توتر وقلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى وجود صعوبات صحية، وهذا ما توصلت اليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل وهو وصول العامل إلى عدم الرضا وغياب الدافعية للإنجاز هذا ما يؤدي الى عدم الرضا عن الذات، وبالتالي التأثير السلبي على صحة العامل، (سوفي.2021.ص32)؛

يعرف (شوبو 1995) الضغوط المهنية على انها العوامل الخارجية والداخلية الضاغطة على الفرد ككل، اوعلى أي عضو فيه مما يؤدي الى الشعور بالتوتر والاختلال في تكامل الشخصية وعندما تزداد شدة الضغوط فان ذلك يفقده قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه مما هو عليه الى نمط جديد (زياد.2012 ص 30)؛

يعرف المعهد الوطني لدراسة الصحة والسلامة (NIOSH) ان الضغط المهني هو الأذى الجسدي والنفسي الذي يصيب الفرد عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته وحاجاته في العمل (حسن، بدون سنة.ص68)،

وهو عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغير في الحالة البدنية او النفسية للفرد وتدفعه الى تصف بدني أو عقلي غير معتاد. (صبرين، ص213)؛

يعرف "العديلي" ضغط العمل بانه: الجانب النفسي للتغيرات النفسية التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل تفوق طاقاته وإمكاناته وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغطا نفسيا عليه (مكناسي، 2017ص212)؛

يعرف "هارون توفيق الرشيد" ان الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، الترقية ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والنقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها (زوهير، 2012ص40)؛

ويعرف (سيد عبد العال 2002) الضغوط المهنية بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية التي يعانيها العامل ، او الموظف كرد فعل لمجموعة من المتغيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها او الوفاء بمتطلباتها، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسدي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف انجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفقا لنمط الشخصية.(شعبي. 2022ص55)؛

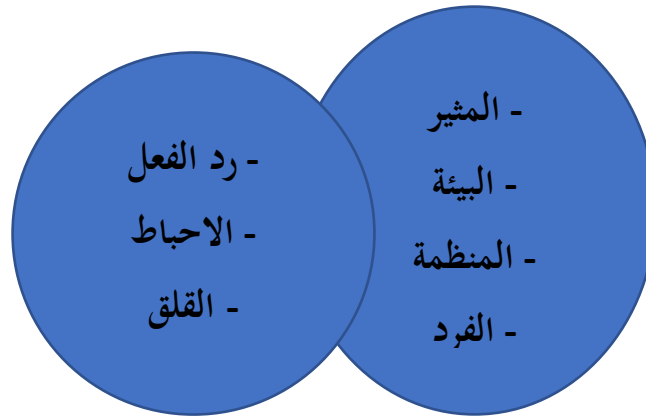
ومما سبق تقديمه من تعاريف نجد ان الضغط المهني يعبر عن العوامل والظروف التي ينتج عنها شعور الفرد العامل بعدم الراحة والاستقرار في بيئة عمله، مما يؤدي الى ظهور اضطرابات ناتجة عن عدم القدرة على التأقلم والتكيف مع كثرة واستمرار متطلبات وشروط العمل على درجة أكبر من الكفاءة والقدرة الذاتية للأفراد العاملين بان يقوموا بها وتفقو إمكاناتهم الخاصة على التأقلم معها، وبالتالي تؤدي الى احداث تغيرات في داخلهم وتسبب لهم الضغط وتدفعهم الى الانحراف عن ادئهم الطبيعي.

3/ عناصر ضغوط المهنية

توجد ثلاث عناصر لضغوط العمل وهي:

- أ- **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة والمثيرة لتلك الضغوط والتي تولد الشعور بالضغط لدى الافراد ويكون مصدرها الفرد نفسه او المنظمة او البيئة؛
- ب- **عنصر الاستجابة :** وهي ردة الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود النفسية او الجسمانية او السلوكية اتجاه الضغط وقد تكون على شكل إحباط والذي ينتج عن وجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد يكون في شكل قلق وعدم الاستعداد للإجابة بصورة مناسبة للمواقف؛

ج- **عنصر التفاعل:** هو التفاعل بين العوامل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة ، ويحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية او بيئية أو علاقات شخصية ومشاعر إنسانية وبين ما يحدث من استجابات (مكناسي. 2017. ص216).



شكل رقم (1): ضغوط العمل

بعد ما تطرقنا لعناصر ضغوط العمل نلاحظ ان العوامل (العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة) التي تتفاعل مع بعضها البعض ينتج عنها ضغط العمل فكل فعل رد فعل ولكل مثير استجابة.

4/ أنواع الضغوط المهنية

هناك عدة تصنيفات لضغوط المهنية إلا اننا تطرقنا صنفين قد ميزها ترسيلي بين نوعين من الضغوط وهما:

1- **ضغوط ايجابية:** وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس. وهي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضروري للمورد البشري والمؤسسة فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الايجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فان الضغوط الايجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة لرفع من حيوية وأداء المورد البشري ، وكذا كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين في العمل وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية وجودة الإنتاج؛

ب- ضغوط سلبية: هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة حيث تسبب للمورد البشري انخفاض في الدافعية والشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهضة ناتجة عن انخفاض الرضاء الوظيفي للموارد البشرية، وكذا حوادث العمل والتسرب الوظيفي (عشاوي والصديقي 2014، ص24)؛

وقد وضع عبد الرحمان بن احمد بن هيجان جدولاً للمقارنة بين الضغوط السلبية والايجابية وهو كالتالي:

جدول رقم (01): الضغوط الإيجابية والسلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
1- تسبب الانخفاض في الروح المعنوية؛	1- تمنح دافع العمل؛
2- تولد الإحباط؛	2- تساعد على التفكير؛
3- تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه؛	3- تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحدى وتنافس؛
4- تشع الفرد بان عمله فيه مشقة عالية؛	4- تحافظ على التركيز في العمل؛
5- الشعور بالأرق؛	5- النوم جيداً؛
6- ظهور انفعالات وعدم القدرة على التعبير؛	6- القدرة على التعبير عن الانفعالات؛
7- الإحساس بالقلق؛	7- تمنح الإحساس بالمتعة؛
8- تؤدي إلى الشعور بالفشل؛	8- تمنح الشعور بالإنجاز؛
9- تسبب للفرد الضعف؛	9- تمد الفرد بالقوة والثقة؛
10- التشاؤم من المستقبل؛	10- التفاؤل بالمستقبل؛
11- عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.	11- القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.

5/ مراحل المقارنة يمكن أن نستنتج أن أي عامل يمكن له أن يتعرض للضغوط في مجال عمله لكن تختلف ردود الفعل من عامل إلى آخر، فمنهم من يتعامل معها على إنها مشكلة بسيطة ويسهل حلها وبالتالي لا يسمح لها أن تكون عائق أمام مسؤولياته وطموحاته المهنية، بل يجعلها حافز قوي تجعله يبذل أقصى المجهودات وتقديم كل ما بوسعه من أجل تحقيق التقدم في العمل والإبداع، وبالمقابل نجد أن هناك عمال لا يستطيعون التكيف مع الضغوط وينظرون لها على إنها عائق كبير أمام طموحاتهم فيتخلون عنها ويكتفون بعمل ما كفوا به، لأن قد راتهم ومهارتهم أنهكت في مواجهة تلك الضغوط وهذا يؤثر على أدائهم الوظيفي.

5/ مراحل الضغوط المهنية

تظهر الضغوط في العمل عبر مراحل وهي وأربع مراحل على النحو التالي:

1- مرحلة التعرض للضغوط: وهي مرحلة الإحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض الفرد لمثير داخلي أو خارجي، حيث أدى هذا المثير إلى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر والتي من خلالها يمكننا معرفة تعرض الفرد للضغوط، وأهم هذه المظاهر هي زيادة ضربات القلب، والأرق، وتوتر الأعصاب، وسوء استغلال الوقت، والحساسية للنقد؛

2- مرحلة ردة الفعل (التعامل مع الضغوط): وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة، ويأخذ ردا الفعل احد الاتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها و بذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح ينتقل للمرحلة التالية حيث يكون قد أصيب بالضغوط؛

3- مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف: في هذه المرحلة يحاول الفرد علاج الآثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلا، وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح هناك أمل في الرجوع لحالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية؛

4- مرحلة التعب والإرهاك: يصل الفرد لهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة حيث يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف حيث يمكن أن نستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار أهمها الاستياء من جو العمل وانخفاض معدلات الانجاز والتفكير في ترك الوظيفة والإصابة بالأمراض النفسية. (عشاويو الصديقي. 2014ص25) ومنه نستج أن ضغوط العمل لا تتكون بين ليلة وضحاها و إنما هناك مراحل عدة لابد أن يمر بها الفرد حتى يظهر اثر تلك الضغوط عليه.

6/ مصادر الضغوط المهنية

تنتج الضغوط المهنية من مصادر مختلفة نذكر منها:

- 1- البيئة: أن البيئة الخارجية للفرد قد تكون مصدرا للضغوط بما قد يحدث فيها من تغييرات اجتماعية سياسية، وقانونية واقتصادية؛
- 2- العلاقات الشخصية: من متطلبات أداء العمل تكوين العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يؤدي إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية، أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق احد أطراف العلاقة، كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى احد الذي يمثل آثار عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصالا واغترابا من قبل الفرد؛
- 3- الظروف المادية للعمل: أن اختلاف الظروف المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، درجة حرارة عالية، ضوضاء أو التعامل مع مواد كيميائية كالغازات يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل وظروفه ونظرا لارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدرا أساسيا من مصادر ضغوط العمل؛

- 4- طبيعة العمل :** إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة ومدى أهمية العمل وكميته ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء، كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا لإحساس بالضغوط؛
- 5- نظام تقييم الأداء:** أن عملية تقييم الأداء تؤثر على الأفراد وتسبب لهم بعض الضغوط خصوصا أن بعض تقييم الأداء يترتب عليه مصدر الأفراد في منظمات العمل من حيث البقاء أو الفصل من الخدمة أو تأخير الترتيبات... الخ؛
- 6- الهيكل التنظيمي:** يحدد موقع العامل داخل الهيكل التنظيمي نوع مسببات الضغط التي يتعرض لها، فالمتواجد في المستوى الأعلى من التنظيم يواجه ضغطا يتعلق باتخاذ القرارات الصعبة وتدوير الموارد وتوزيعها والمنافسة ومشاكل العاملين، إما المتواجد في المستوى الأدنى من التنظيم لديه شكوى من عدم التوازن بين السلطات والمسؤوليات وعدم المشاركة في اتخاذ القرار؛
- 7- صراع الدور :** يحدث صراع للفرد كما يقول فان سيل وزملائه (1974) نقلا عن كويك (1971)، عندما يجد الفرد في بيئة عمله توقعات محددة حول كيفية ما ينبغي أن يسلكه، ولكن هذه التوقعات تجعل من الصعب أو من المستحيل تحقيق التوقعات السلوكية الأخرى، لذلك فإن الضغوط تكون نتيجة لعدم القدرة أو الصعوبة في مقابلة التوقعات المختلفة للسلوك؛
- 8- غموض الدور:** تتمثل عملية غموض الدور في نقص أو عدم كفاية المعلومات المطلوبة لسلوك الدور المتوقع، وقد يحدث غموض الدور عندما يكون عدم وضوح الأهداف والمتطلبات للعمل المراد انجازه، فمثلا عندما يلتحق موظف جديد في عمل ما، ويطلب منه المشرف أو المدير أن يؤدي ما يؤديه الآخرون بمعنى أنه لا يدري ماذا يفعل لأنه ليس لديه خبرة سابقة وقد يعمل الآخرون أشياء عديدة فلا يدري هو أيهم يعمل؛
- وبالتالي نلاحظ أن الفرد يتعرض في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد في العمل أو في العلاقات

الاجتماعية والحياة العائلية، والظروف العامة للمجتمع، والعادات السلوكية التي تسبب للضغط والقلق للفرد. (العرباوي، 2016، ص76).

7/ نظريات المفسرة لضغوط المهنية

تعددت النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل وهذا راجع لتعقيد ظاهرة الضغوط من جهة وكذا إلى تعدد التخصصات المتناولة لهذا الموضوع ومن بين النظريات نذكر:

1- النظرية المعرفية لازا ورس وآخرون Lazarus:

سمى "لازا روس 1966" هذه النظرية ب: "نظرية التقييم المعرفي" هذا نموذج الذي أوضح انه لكي يكون هناك ضغط يجب أن ندرك الموقف أولاً على انه ضاغط، أي أن الموقف يجب أن يدرك على انه مهدد لسلامة الفرد، وفيه يميز بين نوعين من التقييم المعرفي وهما التقييم الأولي وهو عبارة عن إدراك الفرد للمواقف الضاغطة، والتقييم الثانوي، هو مجموعة الوسائل التي يتبعها الفرد في مواجهة تلك المواقف الضاغطة وقد ميز كل من "لازا ورس وكوهين" بين نوعين من المواقف الضاغطة هما المواقف الضاغطة الخارجية، وتتمثل في أحداث البيئة المحيطة بالفرد، والمواقف الداخلية والتي تتمثل في الأحداث الداخلية والتي تعني مجموعة الأحداث الشخصية التي تتكون من خلال التوجه الإدراكي نحو العالم الخارجي (نصر الدين، 2016، ص87)؛

2- نظرية هانز سيللي (Hans Selye):

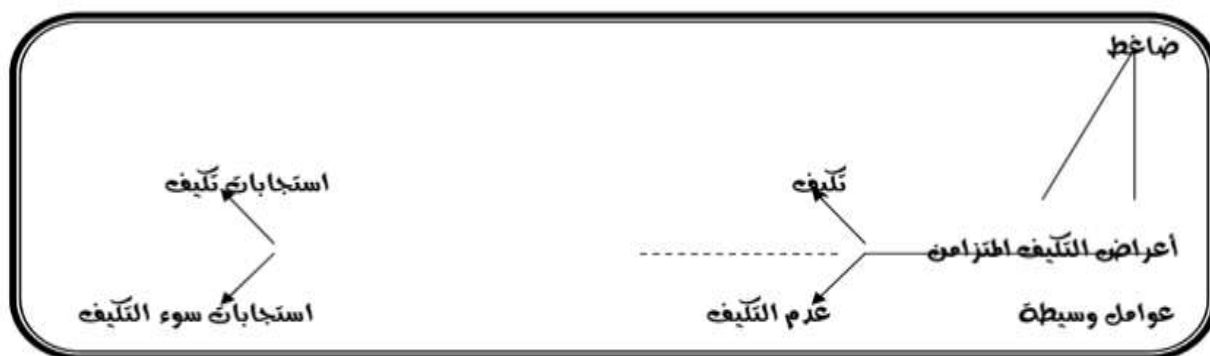
قدم هانز تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية اتجاه الضغط، حيث اعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط هدفا للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيللي مراحل لاندفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف وهي:

أ- الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط، ونتيجة لهذه المتغيرات تقل مقاومة الجسم؛

ب- المقاومة: وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية

وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان؛

شكل رقم (02): نظرية هانز سيللي:

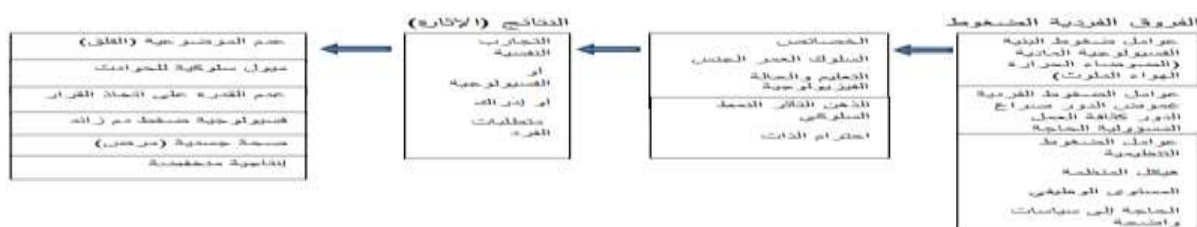


توضح هذه النظرية انه تحدد شدة الاستجابة للضغوط عن طريق العوامل الوسيطة

كما تعتمد نوعية الاستجابة على نوع عملية التكيف، يضيف أن التهديد أو التغلب على المشكلات يعتمد على النشاط المعرفي للتقييم، ولكل تقييم نمط معين من الاستجابة.

3- نموذج جيسون وآخرون: يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط يوضح فيه جيسون العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط والآثار المترتبة عنها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وانخفاض في الإنتاج والشكل يوضح أهم مصادر الضغوط والآثار المترتبة عنه (عثمان، 2009 ص 49).

شكل رقم (02): نموذج جبسون وآخرون



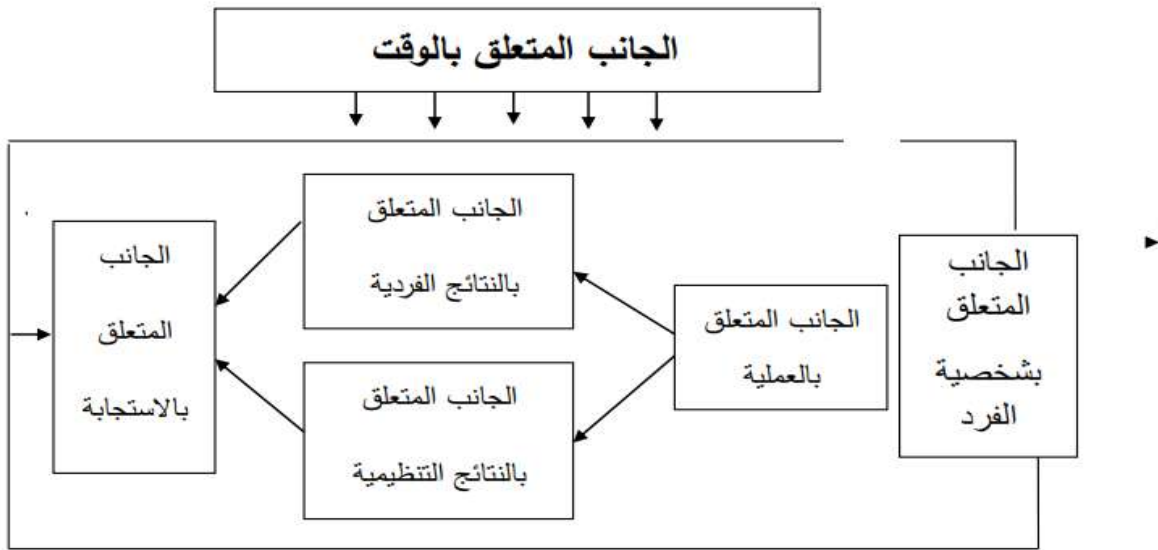
المصدر: عثمان مريم (2009). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية لانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

يوضح هذا الشكل نموذج جبسون وآخرون مختلف المصادر المسببة لضغوط العمل في أربع محاور رئيسية وهي عوامل ضغوط البيئة عوامل الضغوط الفردية عوامل ضغوط الجماعة وعوامل الضغوط التنظيمية.

4- نموذج ليبير ونيومان 1978: يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما: الفرد والمنظمة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد، قد يؤدي إلى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد والمنظمة، وهذا يدفع كلا منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم، (عثمان. 2009 ص 100).

وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

شكل (03): نموذج ليبير ونيومان



المصدر عثمان مريم (2009). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ص. 100.

5- نموذج المثير والاستجابة: لقد اهتم "هب" Hebb بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل، وفي هذه النظرية أكد "هب" أن العمل ذات المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، حيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات، ولكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عالٍ من القلق، وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز،

وتقل قدراته على الأداء بوجه عام، وتؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة على قدرات الفرد إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من إعراض كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب وعدم القدرة على الأداء والإنجاز. (دريال، 2018، ص53)؛

6- نموذج Meg linge: يعتبر هذا النموذج أن الضغط معادل للتحدي Challenge حيث يرى أن المشاكل والصعوبات تنتج فرصة للنشاط البناء الذي يساعد على تحسين مستوى الأداء، ويفترض النموذج انه حينما يكون مستوى الضغط الواقع على الفرد منخفضا فانه في هذا الموقف لا يواجه أي تأثير يبعث الاهتمام بتحسين الأداء ولكن وجود مستوى متوسط من الضغوط ينتج الفرصة لإثارة التحدي الذي ينشط الفرد لتحسين مستوى أدائه، إما إذا كان مقدار الضغط عاليا فان التحدي قد يكون عند المستوى الذي يثبط من عزيمة الفرد ويؤدي إلى فتور همته (دريال، 2018، ص55)؛

7- نموذج الإطار الشامل لتفسير ضغوط العمل: هذا النموذج اقترحه "محمد لطفي راشد" في دراسته سنة 1992، يوضح هذا النموذج ميكانيزم أحداث الضغوط ويشير هذا النموذج إلى أن مسببات الضغط هي:

1- مطالب المنظمة: أن لكل منظمة خصوصياتها، ولكن هناك عوامل مشتركة توجد في كثير من المنظمات.

أ- أهداف المنظمة وإستراتيجيتها وسياستها: حيث يمثل تعارض الأهداف التنظيمية مصدرا رئيسيا للضغوط، كما أن الأشكال المختلفة لاستراتيجيات المنظمة تتضمن كثيرا من مسببات الضغط وتشكل السياسات الإدارية مصدرا آخر لضغوط العمل، حيث تبين أن نظم الرقابة الصارمة وعدم العدالة في الأجور والترقيات من المسببات لضغوط العمل؛

ب- حجم المنظمة: كلما زاد حجم المنظمة كلما انعدمت الروابط الشخصية واتسعت الفجوة بين الإدارة والعاملين من ناحية، وبين العاملين وبعضهم من ناحية ثانية، كما تتضاعف مشاكل التنسيق والرقابة؛

ت- التغيير: ويمثل مصدرا رئيسيا لضغوط العمل، وحتى لو كان هذا التغيير، إلى الأفضل نظرا لما يكتنفه من غموض وعدم تأكد؛

ث- الهيكل التنظيمي: يحدد موقع الفرد داخل الهيكل التنظيمي نوع ومسببات الضغط التي يتعرض لها؛

ج- العمليات التنظيمية: ومنها ضعف نظم الاتصال وإرجاع المعلومات والتفويض غير السليم والقصور في برامج التدريب.

2- مطالب العمل: ترتبط هذه المطالب بالأنشطة المحددة التي يجب القيام بها لأداء عمل محدد، وتبين الدراسات أن نوع العمل الذي يقوم به الفرد وما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وأعباء يعد من المحددات المهمة لمستوى ونوع الضغط الذي يتعرض له وتعد الزيادة أو الانخفاض في أعباء العمل مصدر الضغوط نذكر منها:

أ- مطالب الدور: ويقصد بالدور مجموعة التوقعات السلوكية التي يتوقعها الآخرون من الشخص القائم بدو، سواء من توقعاته الشخصية العالية لما لديه من قدرات ومهارات التي تسايهه عند الحاجة لها،

ب- مطالب ظروف العمل: وتتمثل في الظروف البيئية التي يعمل فيها الفرد مثل الضوضاء الضوء، الازدحام، سوء تصميم أماكن العمل،

ج- مطالب مهنية: يمر الفرد خلال حياته الوظيفية بمرحلة بدء الوظيفة ومرحلة منتصف الوظيفة ومرحلة نهاية الوظيفة، وعادة تتغير أهداف الفرد وتوقعاته عندما ينتقل من مرحلة إلى أخرى وثم يتعرض لإشكال مختلفة من الضغوط في كل منها؛

د- مطالب العلاقات مع الأفراد والجماعات: من مسببات الضغوط التي تتدرج ضمن هذه المجموعة كثافة إعداد أفراد المجتمع الوظيفي، تفشي الصراع، الفتور في المساعدة الاجتماعية. (قاشي، 2017، ص77)

ويشير النموذج في الأخير إلى أن الضغط المدرك إما أن يكون ايجابيا أو سلبيا لكل من الفرد والمجتمع، وحدد الآثار كما حدد الاستراتيجيات المتبعة من طرف كل من الفرد والمجتمع لمواجهة ضغوط العمل.

8- نموذج الإطار الثنائي لتفسير الضغوط المهنية لهيجان : لقد اقترح هيجان (1998) نموذجا لتفسير الضغوط المهنية شمل الأبعاد التالية:

أ- مصادر الضغوط المهنية : حيث قسم هذا النموذج إلى مصادر الضغوط المهنية إلى مجموعتين وهما:

- المصادر المتعلقة بالفرد: وتشمل مصادر متعلقة بشخصية الفرد والمصادر النفسية والسلوكية؛

- المصادر المتعلقة بالمنظمة: وتشمل ثقافة المنظمة وطبيعة الوظيفة وعبء العمل والإحباط الوظيفي والعمليات التنظيمية وظروف العمل المادية والتغيير في بيئة العمل؛

ب- النتائج المترتبة على الضغوط المهنية: لقد أشار هذا النموذج إلى وجود مجمو، وارتفاع نتائج المترتبة عن الضغوط المهنية؛

- نتائج الضغوط المهنية على الفرد: وتمثلت في الاضطرابات النفسية، والاضطرابات الفيزيولوجية، الاضطرابات السلوكية؛

- نتائج الضغوط المهنية على المنظمة: وتشمل على عدم دقة القرارات. وتدني مستوى الإنتاج، والغياب والتسرب الوظيفي، والصراع الشخصي في بيئة العمل، وارتفاع معدلات الشكاوى وحوادث العمل؛

ج- إدارة الضغوط المهنية: هنا قام هذا النموذج بتحديد مستويين لا دارة الضغوط المهنية وذلك على مستوى الفرد والمنظمة؛

- إدارة الضغوط المهنية على مستوى الفرد: والتي تضم الاستراتيجيات المتمثلة في الفرع إلى الله وتعديل بناء الشخصية لدى الفرد، وإدارة الوقت، مواجهة الصراع في بيئة العمل والتمارين الرياضية والدعم الاجتماعي والحفاظ على الطاقة وطلب المساعدة من المختصين؛
 - إدارة الضغوط المهنية على مستوى المنظمة: وتشتمل على استراتيجيات المتمثلة في إدارة ثقافة المنظمة وإعادة تصميم الوظائف والإشراف الناجح واستخدام الدوافع بفعالية، ومواجهة الصراعات في بيئة العمل والأساليب التنظيمية، وتوفير المناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي، وتحسين ظروف العمل المادية؛
 - ج- برنامج إدارة الضغوط المهنية: وتشتمل على برامج لا دارة الضغوط المهنية وذلك على مستوى الفرد ومستوى المنظمة:
 - برامج إدارة الضغوط على مستوى الفرد؛
 - برامج إدارة الضغوط على مستوى المنظمة. (قاشي. 2017ص80).
- من خلال الاستعراض لبعض النماذج والنظريات لضغوط العمل يتضح انه تعدد نظريات العمل وتبينها، حيث لا يوجد نموذج أو نظرية واحدة مجمع عليها بين العلماء لتفسير ضغوط العمل حيث أن بعضها ركزت على جوانب معينة دون أخرى في تفسير ضغوط العمل، فنجد بعضها فسرت استجابة الضغط النفسي على أساس فسيولوجي والاستدلال على وجود الضغط من نمط الاستجابة التي يقوم بها الفرد عند مواجهته للضغوط، بينما حاولت بعض النظريات التنبيه إلى أهمية دور العوامل النفسية والاجتماعية في الاستجابة الفسيولوجية للضغط، والبعض نظر إلى الضغط المهني باعتباره مثير للقلق ناتج عن تعرض الفرد لموقف ضاغط وافترض البعض الآخر أن استجابة الضغط تتأثر بادراك الفرد ومستوى المساندة الاجتماعية المقدمة له وإمكاناته الذاتية، وميكانيزماته الدفاعية... ويؤكد آخرون على الطبيعة التعاملية للظاهرة وينظر إلى الضغط على انه مثير واستجابة ونتائج هذه الضغوط على الفرد من خلال الإثارة الجسمية والنفسية والسلوكية، ونتائجها

على المنظمة من خلال عدم الدقة القرارات وتدني مستوى الإنتاج، الغياب والتسرب الوظيفي والصراع داخل بيئة العمل.....الخ

9/ الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية

نجد أن هناك العديد من الآثار التي تخلفها الضغوط المهنية على الفرد والمنظمة نذكر منها:

أ- الآثار الايجابية للضغوط المهنية وتتمثل في:

- التعاون والتضافر في الجهود من اجل إيجادا حلول للمشكلات؛
 - زيادة الرغبة والاندفاعية نحو العمل؛
 - تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز؛
 - انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل؛
 - تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة سواء كان هذا الاتصال رسميا أو غير رسمي ؛
- حيث تتطلب الضغوط المهنية زيادة في قنوات الاتصال واستخداماتها بشكل فعال من اجل مواجهة هاته الضغوط. (كعيار، 2017ص81)

ب- الآثار السلبية للضغوط المهنية: يترتب عن الضغوط المهنية آثارا سلبية متنوعة تشمل الفرد والمنظمة وتتمثل في:

- 1- انخفاض الأداء: أن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو انخفاضه عنه، له تأثير على دافعية وأداء العامل، ويؤدي إلى ضعف الأداء وانخ، والوضع- الملل: ويقصد به اضطراب الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل له، والضغط يخلق حالة من الملل والسأم لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل ، والوضع الاجتماعي والشخصي مما يقلل انتباه وانجذاب الفرد نحو عمله؛

- 3- ال، 1988 يعرفه "فيرنون " بأنه مجموعة النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل، حيث عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق

والضيق الشديد، واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد مما يؤدي إلى انخفاض في أدائه نتيجة تعرضه للضغوط الناتجة من بيئة العمل أو طبيعة الفرد ذاته؛

4- مشكلات صحية: حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد عن قدرته على التحمل، قد يصيبه بأمراض صحية خطيرة مثل: ارتفاع ضغط الدم، أمراض الجهاز العصبي المختلفة... (سمير، 1988، ص10).

وفي الأخير نستنتج أن العامل يواجه في بيئة عمله عدة ضغوط فإذا استمرت وزادت على القدر المعقول تركت أثراً سلبياً على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة لكن هذا لا ينفي إنها يمكن أن تؤدي إلى نتائج فعالة مما تساهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثار سلبية وأخرى ايجابية في نفس الوقت.

10/ إستراتيجية مواجهة الضغوط المهنية:

يقصد بإستراتيجية مواجهة الضغوط المهنية مجموعة الأساليب والطرق التي تساعد الفرد في التخفيف من حدة ضغوط العمل التي يتعرض لها في المنظمة التي يعمل بها ومن بينها نذكر:

أ- استراتيجيات متعلقة بالفرد

1- اعادة التفسير الايجابي: وهي تفسير الموقف الضاغط في إطار ايجابي يقتضي تغيير أهداف الفرد و تعديلها ويساعد هذا على تحويل المواقف الضاغطة السلبية إلى مواقف ايجابية تساعد الفرد على استرداد أفعال نشطة توجه نحو مصدر المشكلة؛

2- التفكير الرغبة والتفاؤل: وذلك بالانشغال بالمستقبل، وتخفيف حدة التفكير في زوال المشكلة وما تسببه من توترات، وأفضل ما يمكن القيام به عدم استباق الأحداث وان يتعود الفرد على إجراء حوار مع نفسه يبيث فيه أفكار تفاؤلية ومطمئنة ليستطيع السيطرة على ضغوط العمل والتوتر الذي يشعر به؛

3- الراحة والاسترخاء: بالحصول على فترات راحة مناسبة خلال وقت العمل، بجانب إجازة

رسمية بعيدا عن جو العمل وضغوطه. ويتطلب الاسترخاء البعد عن كل ما يجعل الفرد

يتذكر الضغوط حتى يعيد الجسم إلى توازنه الطبيعي؛

4- كبح الغضب: محاولة إجبار الذات على عدم الانفعال وعدم التسرع، وبالرغم من أن هذه

الإستراتيجية تبدو سلبية إلا إنها تجعل سلوك الفرد موجها نحو التعامل بفاعلية مع الموقف

الضاغط، وتحقق له الاسترخاء والتأمل في مصادر الضغوط ومسبباتها والعمل على التقييم

الهادئ الموضوعي لها، ومراجعة النفس دون انفعال وتقييد هذه الطريقة أيضا في مساعدة

الفرد على تحقيق أهدافه في العمل والمحافظة على علاقاته الشخصية؛

5- القبول والاستسلام: وهو قبول الواقع ومعايشته كما هو والاعتراف به، فاستحضار

الماضي والمشكلات يقتل الإرادة ويبدد الحياة ويولد العجز على العمل، فما يصيب الإنسان

في حياته هي مقادير من عند الله سبحانه وتعالى وبذلك تهدأ النفس ويسكن الغضب وترتاح

النفس؛

6- الدعم الاجتماعي: تستخدم هذه الإستراتيجية بعد فشل جميع المحاولات السابقة حين

يعتقد الفرد أن ضغوط العمل الواقعة عليه قد تعددت الحد وإنها تقرب به من نقطة

خطر، ومن ثم فإن ترك العمل والبحث عن فرصة عمل أخرى بديلة لتغيير الموقف كله هو

الحل الوحيد،

7- طلب المساعدة من المختصين: يلجأ الفرد إلى هذا الأسلوب عندما لا تجدي المحاولات

السابقة في إعادة بناء الشخصية، حيث أن الضغوط قد تكون من الحدة بحيث يعجز

الشخص عن مواجهتها بالأساليب السابقة مما يحتم طلب المساعدة من الأشخاص

المختصين في معالجة الضغوط من أطباء علم النفس، ومن بين الأعراض الضغوط التي

يقرر الفرد بعدها اللجوء إلى مختص:

- طول المدة التي يتعرض لها الفرد للاضطرابات الصحية أو النفسية من جراء ضغوط

العمل؛

- صعوبة الانسجام مع أشخاص مجدية في العمل؛

- الشعور بالفشل والإخفاق في تحقيق الأهداف الشخصية أو العملية، أو القنوط من الحياة والرغبة في الموت مما يترتب عليه انسحاب الفرد من كثير من أنشطة الحياة التي كان يمارسها من قبل وقوعه في دوامة الضغط (شوقي، 2018ص18).

ب/ الاستراتيجيات المتعلقة بالمنظمة

1- تحليل ادوار الفرد وتوضيحها: بحيث يعي ويدرك كل فرد بوضوح مسؤولياته ومهامه

وسلطاته وما هو مطلوب منه، وما يتوقعه الآخرون منه، وهذا ما يساعد على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار، لان ذلك يساعد من التخلص من المعارضات والقضاء على الصراعات وإيجاد انسجام بين الأدوار التي يقوم بها العاملون بالمنظمة؛

2- إعادة النظر في تصميم الأعمال: ما يساعد على إثراء الأعمال ممن خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل توفير المزيد من الاستقلالية، فرص التقدم....الخ؛

3- الموازنة الاجتماعية: من خلال توفير علاقات اجتماعية ايجابية بين الأفراد، بحيث يشعر الفرد بان زملائه ورئيسه يساندونه ويقدمون له العون والمساندة ويقدرونه، ويعرف بأنه مقبول معهم ويشاركونه في أنشطتهم مما يقلل شعور الفرد العامل بالعزلة والاغتراب؛

4- تخطيط وتطور المسارات الوظيفية للأفراد: بحيث يكون الفرد على علم ودراية بتدرجه ومساره الوظيفي وفي أي اتجاه هو في مجاله الوظيفي؛

5- برامج مساعدة للعاملين: وتشمل على برامج تدريبية وإرشادية لمساعدة الأفراد وإقناعهم على التخلص من ضغوط العمل التي يتعرضون لها؛

6- الإرشاد: يهدف الى تحسين صحة وسلامة العامل عقليا، بحيث يشعر الفرد بارتياح اتجاه نفسه ونحو الآخرين وبأنه قادر على مواجهة متطلبات الحياة، ويتم الإرشاد بواسطة أخصائي شؤون العاملين أو الرئيس المباشر للعامل، حيث يشعر الفرد بالحرية في التحدث وطرح مشكلاته وظروفه الشخصية لان الإرشاد لا يتعلق بمشكلات العمل فقط بل يشمل مشكلات تتعلق بشؤون الفرد الخاصة (شوقي، 2018ص19).

11/ أهمية دراسة الضغوط المهنية

ترجع إلى ما يترتب عليها من:

- أ- تحمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم للعمل، وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية، الالتزام بالعمل، ذلك إلى جانب خطرها على العاملين الذي يتمثل في عدم الرضا المهني، ضعف الدافعية للعمل، الشعور بالإرهاك النفسي مما يؤثر على جودة الأداء المطلوب؛ (دمري، ص 68)
- ب- بالإضافة إلى قيمة العمل وأثره في حياة الأفراد وعلاقتهم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وانعكاس تلك العلاقات على المجتمع بصفة عامة، وأثره على الإنسان نفسه؛
- ج- كذلك ما تسببه الآثار السلبية لظروف العمل من شعور بالتوتر والإجهاد والإصابة بالأمراض الجسمية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الانجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام؛
- د- والجدير بالذكر أن الآثار السلبية لظروف العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته وإنما تمتد لتمثل تحديات المؤسسات التي يعمل بها أيضا وتعيق مسيرتها الوظيفية الحالية والمستقبلية عن العمل والتطوير؛ (دمري، ص 68)
- هـ- فظروف العمل ينبغي أن ينظر إليها بصفاتها علما يحاول تطوير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله كروية شاملة وبعيدة لتطوير أداء المؤسسات بشكل عام بزيادة كفاءة العاملين؛ (دمري، ص 68)
- و- وفي المقابل توفير ظروف عمل جيدة تدفع الفرد نحو الانجاز والتفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل لاعتقاد الفرد أساس وجود العمل؛ (دمري، ص 69)
- ي- إزكاء روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الرؤساء والمروسين وزيادة التفهم والمشاركة الإيجابية والبناء بما يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضرهم ومستقبلهم الوظيفي في المؤسسة؛ (مشعلي ومحرز، بدون سنة ص 4)

ومنه نستنتج أن دراسة أهمية ضغوط العمل مهمة بالنسبة لمؤسسات إذا من خلاله يتم الكشف عن أثره في حياة الأفراد وعلاقتهم، وكذلك تحمل المؤسسات المسؤولية جراء غياب العاملين وتركهم للعمل، ويمكن التقليل من ضغوط العمل إذا ما توفرت ظروف عمل جيدة قد تدفع الفرد نحو الانجاز والتفوق.

خلاصة

تعرضنا في هذا الفصل إلى الضغوط المهنية من خلال التطرق إلى بعض التعريف الواردة من وجهة نظر الباحثين والمختصين، ثم إلى ذكر عناصرها ومصادرها كذا مراحلها وأنواع الضغط المهني، كما اشتمل هذا الفصل على عرض أهم النظريات التي تناولها العلماء والباحثون لتفسير الضغط بالإضافة إلى أهم الآثار والنتائج المترتبة عنها، وأخيرا تطرقنا إلى عرض أبرز الأساليب وطرق مواجهة الضغوط على المستوى الفرد والمنظمة والتي يتم من خلالها مساعدة الفرد للخروج والتخفيف من الضغوط وختاما بأهمية دراسة الضغوط المهنية.

الفصل الثالث

الدافعية للإنجاز

تمهيد

1. تعريف الدوافع

2. مفهوم الدافعية للإنجاز

3. خصائص الدافعية للإنجاز

4. مكونات الدافعية للإنجاز

5. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

6. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز

7. خصائص الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة

8. خصائص الأفراد ذوي الدافعية المنخفضة

9. الخصائص السلوكية لشخصية الانجازين

10. أهمية دراسة الدافعية للإنجاز

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر موضوع الدوافع من أهم مواضيع علم النفس من حيث الأهمية بالنسبة للإنسان. ولأن معرفة الإنسان لدوافع سلوكه ضرورة تجعله يدرك دوافع أي سلوك يراه منه الناس الشيء الذي يؤدي إلى إقامة علاقات إنسانية أحسن بينه وبين أفراد مجتمعه , والدوافع تحتل مكانة عالية لا غنى عنها لأن الدوافع تعتبر محرك للفرد ولأفعاله بحيث تجعله منتجا فعالا في الوسط الذي يعيش فيه في حين أن الدافعية كانت ولا تزال محور اهتمام المديرين في المنظمات المختلفة حيث يسعون باستمرار لتحقيق إنتاجية أعلى وتحسين مستوى الأداء وتقليل الأخطاء بشتى الوسائل والطرق الممكنة لتحقيق إنتاجية أعلى , وتحسين مستوى الأداء وتقليل معدل الدوران الوظيفي وتقليل الأخطاء بشتى الوسائل والطرق الممكنة لتحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية .

وتعد دراسة الدافعية أساسا للإجابة على سؤال وهو لماذا يتصرف الناس بسلوك معين؟ وتؤثر الدوافع في جميع نواحي السلوك والتعلم والتفكير ولعل الفرد يلاحظ ككل يوم أسرع الناس في الذهاب إلى أعمالهم بنشاط وحيوية وآخر يمشي ببطء شديد وقد يكون السبب في ذلك الدافعية فقد يجهل العامل والطالب الجامعي في الكثير من الأحيان ما الذي يدفعه نحو الاجتهاد والعمل فإذا سألته لماذا تدرس ولماذا تجتهد ولماذا يعمل فيقول هكذا...وقد يؤثر عدم معرفته لهدفه من خلال جهله لأسباب مثابرتة في العمل.

ونظرا لتلك الدافعية ونظرا لتلك الأهمية سنحاول في هذا الفصل: التعريف بمفهوم الدافعية وكذلك بعض المفاهيم المرتبطة بها ونظريات الدافعية وخصائصها والعوامل المؤثرة على الدافعية وخصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز العالي وأهمية الدافعية والخصائص السلوكية للشخصية الانجازية.

1- مفهوم الدافعية

من خلال إيجاد المفهوم الشامل للواقع فأنا نستطيع إيجاد مفهوم محدد لمصطلح الدافعية حيث يرى "لندري" أن الدافعية بأنها مجموعة القوى التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف من الأهداف أما "يونك فيري" أنها عملية لاستثارة السلوك وتنظيمه وتعزيزه ويشير بعض العلماء على أنها عملية لاستثارة السلوك وتنظيمه وتعزيزه ويشير كذلك بعضهم على أنها حالة جسمية نفسية تثير السلوك في ظروف معينة وتوصله حتى ينتهي إلى غاية معينة، (ابواسعد.2013ص233) .

وكذلك معنى آخر لدافعية يقول بأنها تكوين فرضي يتمثل بعملية استثارة السلوك وتنشيطه نحو الهدف ويشير "مورية" بأنها عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه لتحقيق التكامل مع أن هذا العامل لا يلاحظ مباشرة وإنما نستنتج من السلوك أو نفترض وجوده لتفسير ذلك السلوك، (الداهري، الكب يسي1999.ص95)

ويرى عبد المجيد "محمدا لأشمي" أن الدافعية طاقة كامنة مركبة تثير نوعا من التوتر الانفعالي الذي لا يهدأ إلا بعد الإشباع، (الهاشمي، 1992.ص29)

وقد عرف "يونسج" الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف ما؛

ويرى "ما سلو" أن الدافعية خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرها في كل أحوال الكائن الحي؛

كما عرف "هب" الدافعية بأنها أثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة حركية ويشير "فيدر" إلى أنها نتائج عمليات التعلم المبكر للاقترب نحو المنبهات أو الابتعاد عنها (المطيري.2005.ص87)؛

وقد عرف "توق" 1984" الدافعية هي عبارة عن الحالات الداخلية والخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتدفعه نحو هدف معين أو غرض معين، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف وهي محركات داخلية وقوى كامنة غير مرئية يحس بها الإنسان؛ وتدفعه

لأن يتصرف أو يعمل من أجل إشباع حاجة معينة يحس ويشعر بها، لذا أن دافعية الفرد تظهر من خلال سلوكه في جانبه اللفظي أغير اللفظي (عوض، 57، 2007) كما حاول البعض من العلماء التمييز بين الدافع ومفهوم الدافعية على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق هدف معين، أما في أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد حيز التطبيق الفعلي فإن هو الدافعية؛

كما حاول البعض الآخر من الباحثين التمييز بين الدوافع ومفهوم الدافعية على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد حيز التطبيق الفعلي ، وان الدافعية وبالرغم من محاولة التمييز هذه إلا انه لا يوجد مبررا لها وهذا ما يشير إليه؛ (خليفة، 2000، 68) وبالرغم من محاولة التمييز هذه إلا انه لا يوجد مبررا لها وهذا ما يشير إليه" عبد اللطيف خليفة" «فالمفهوم ان مرادفان لبعضهما البعض فكلاهما يعبر عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع؛ (خليفة، 2000، ص 67)

كما عرف محمد خليفة بركات الدافعية بقوله أن الدافع هو قوة نفسية فسيولوجية تتبع من النفس وتحركها مثيرات داخلية وخارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين ، والاستمرار فيه حتى تتحقق هذه الرغبة ويتم إشباع هذا الدافع بما يخفف من حدة التوتر النفسي؛ (الفرماوي، 12، 2004)

وعرفها "احمد عزت راجح" بأنها حالة من التوتر الجسمي النفسي تثير السلوك وتواصله حتى يخفف هذا التوتر أو يزول فيستعيد الفرد توازنه؛ (راجح. 1995. ص 79) ويعرف مجدي احمد محمد عبد الله الدافع على انه استعداد معقد تتضافر في تشكيله مجموعة من العناصر هي:

أ- الانتباه إلى الأشياء معينة جسمية كانت أم نفسية وإدراكها؛

ب- انفعال مهيم مرتبط تماما بالدافع المستثار؛

ج- سلوك يستهدف إشباع هذا الدافع. (مجدي. 2007، ص 97)

ويرى نبيل "محمد زايد" أن الدافعية تعرف بأنها القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه ميوله ، اهتماماته وخصائصه ومن البيئة المادية أو المعنوية المحيطة به من أشياء وأشخاص وموضوعات وأفكار وأدوات؛ (محمد زاي. 2003. ص 69)

إما عبد الرحمن بن بريكة فيرى أن الدافعية تعبر عن الحالة التي يعيشها الفرد ، حيث تعمل على استثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين، ويمكن أن يستبدل على هذه الحالة من متابعات السلوك الموجه نحو الهدف وتنتهي هذه المتابعات بتحقيق الهدف موضع الدافع (بن بريكة. 1995. ص 139)؛

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن معظمها أجمع على أن الدافعية هي حالة تحدث عند الأفراد تعبر عن حاجة أو هدف يسعى الفرد إلى تحقيقه بسبب عوامل داخلية أو خارجية تثير لديه سلوكا معيناً وتوجهه نحو تحقيق الهدف.

2- مفهوم الدافعية للإنجاز:

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "الفريد أدلر" الذي أشار إلى الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خيارات الطفولة. (خليفة . 2000. ص 88)؛

بدأ مفهوم الحاجة للإنجاز يتبلور عند "مواري" في إطار محاولات لوصف السلوك وتفسيره حيث يعترف بأن تصوره للشخصية ولمتغيراتها متحيز صوب الجوانب الدينامية أو الدافعية للشخصية و ممكن انه كان محور تصور مواري للشخصية و فكرة التنظيم الرمي للحاجات أو الدوافع الأساسية لنفسية المنشأ أو فكرة التشكي النسقي لهذه الحاجات أو الدوافع (قشقوش، منصور، 1979، 25) ؛

عرف "مواري" الدافع للإنجاز بأنه الرغبة أو الميل إلى عمل أشياء على نحو جيد بقدر الإمكان ويتمثل الدافع للإنجاز في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون

صعبة والسيطرة على البيئة الفيزيكية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها والقيام بعمل الأشياء الصعبة نحو جيد وسريع بقدر الإمكان ، وبطريقة استقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز والتفوق على الذات ، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وتخطيه؛(الخولي،2002ص207)

ومما سبق يمكن القول بان نظرية موارى فى تصنيف الدوافع. قد أبرزت طبيعة هذه المكونات الدافعية من أكثر من منظور. الأمر الذى ساعد الباحثين من بعده سواء من حيث التنظير فى هذا النظام الدافعية أو التجريب فيه أو فنيات دراسته غير أن نظرية موارى لم تسلم من جوانب الضعف والمتمثلة فى المخاطرة بتفسيرات خاطئة قد يقع فيها بعض.

3- خصائص الدافعية للإنجاز

من خصائص الدافعية للإنجاز مايلي:

- عملية عقلية عليا غير معرفية؛
- عملية افتراضية وليست فرضية؛
- عملية إجرائية أي أنها قابلة للقياس والتجريب بأساليب وأدوات مختلفة؛
- واحدة من حيث أنواعها : الفطرية والمتعلمة عند كافة البشر لكنها تختلف من شخص إلى آخر بشدتها أو درجتها؛
- قد يصدر السلوك الواحد عن دوافع مختلفة سلوك القتل قد يكون الدافع إليه الغضب أو الخوف والكذب قد يكون نتيجة شعور خفي بالنقص (بنيونس،2008، ص24)؛
- كما أنها:

- تتميز بصعوبة التحديد والوصف الكافي لها لتعبير عنها؛
- تشكل الدافعية جزء من التكوين العضوي للإنسان وتنتقل بالوراثة؛
- مرنة قابلة للتغيير نراها فى استعمال الإنسان الذكاء؛
- قوة كامنة تحتاج إلى مثيرات تنشطها؛
- لا تظهر الدوافع مرة واحدة؛

- تقوى بالمران وتضعف بالإهمال. (ابو اسعد. 2013ص243)

ومن الخصائص السالفة الذكر تبين أن الدافعية للإنجاز تساعد الطالب على تسطير هدفه وتمكينه من التفوق والنجاح وأهم ما نستخلصه من خلال ما تناولناه أن الدافعية مفهوم مجرد يمكن ملاحظته بطريقة مباشرة وإنما يمكن الكشف عنها باستعمال أدوات مختلفة بالرغم من عدم ملاحظتها إلا أنها تترك أثرها في سلوكياتنا المعرفية والانفعالية والاجتماعية.

4- مكونات الدافعية للإنجاز:

تتميز الدافعية للإنجاز حسب ما جاء في تعريف موري بمجموعة من المكونات نذكرها:

أ-الطموح: الرغبة في الوصول إلى الأهداف المخططة وبذل الجهد اللازم لذلك؛

ب- المثابرة: الجهد الإجهاد المثابرة في إنجاز العمل؛

ج- الرغبة في إعادة التفكير في العقبات: تحقيق الصعب التغلب على الطبع كبت الخوف؛

د- المسؤولية الفردية: أن يكون الرد مسئولاً أمام نفسه والآخرين وان يتحمل نتائج عمله وتوظيفها؛

هـ- التنظيم: الحاجة إلى ترتيب الأشياء أي تكون منظمة ودقيقة؛

ي- الاستقلالية: أي تحرر الفرد من القيود والتخلي عن الأنشطة التي تمليها السلطات

المسيرة (قدوري 2011.ص71-72) .

5- نظريات الدافعية للإنجاز

لتفسير دوافع الإنجاز والحاجات الإنسانية المختلفة ظهرت العديد من النظريات التي

تفسر الدوافع وكيفية استخدامها لدفع الأفراد للعمل وام هذه النظريات:

1- النظرية السلوكية

يرى أصحاب هذه النظرية أن الدافعية تنشأ عند الفرد بسبب مثيرات داخلية أو خارجية بحيث يصدر الفرد سلوكاً لهذه المثيرات إذا يرى "ثروندايك" 1966 بان السلوك يحركه باعث له ثلاث وظائف الأول يمد السلوك بشحنة محركة يبعث فيه النشاط والثاني انه

ينتقي استجابات معينة تؤدي إلى الاستجابة والثالث يوجه إلى الهدف الذي يبعده عن العقاب والإثابة في هذه الحالة تهيئ الفرد بواسطة استعداد عصبي لربط الاستجابة بالموقف وجعلها تتكرر في المواقف المشابهة وعليه فإن المنظور السلوكي للدافعية يقوم على أساس أن الارتباطات بين المثير والاستجابة هي التي تقوم بالوظيفة الاستشارية والتوجيهية للبائع ؛ (الفرماوي 2004ص23)

ويشير سكينر أن خبرات الفرد هي التي تحدد تكرار أو عدم تكرار السلوك في المواقف اللاحقة خاصة التعزيزية منها تشكل الحافز الذي يدفع الأفراد للسلوك بطريقة معينة؛ (الزعل، 2004، ص233)

كما أن الفرد عند حصوله على التعزيز والاستجابة على سلوكياته يؤدي ذلك إلى استثارة الدافعية لديه للمحافظة على هذه السلوكيات وتكرارها ولذلك ذهب "سنيكر" إلى مفهوم التعزيز الذي أفرد له أهمية كبيرة في دفع السلوك. وبالتعزيز يمكن تشكيل وتعديل سلوك الإنسان؛ (الفرماوي 2004. ص24).

أن التركيز على عوامل التعزيز والحرمان والحوافز والمكافئات في دراسة الدافعية في هذه النظرية يحدد دور المتغيرات البيئية المحيطة بالفرد في دفع السلوك في حين قللت من دور المتغيرات المتعلقة بخصائص الفرد.

2- النظرية الإنسانية

تنسب معظم مفاهيم هذه النظرية إلى "ما سلو" 1970 وجاءت ردا على نظرية التحليل النفسي واعتراضا على النظرية السلوكية، بحيث يرى "ما سلو" أن الدوافع والحاجات لدى الإنسان تنمو على نحو مرامي للإنجاز حاجات ذات مستوى مرتفع كحاجات تحقيق الذات و يربان هذه الحاجات لا تتبدى في سلوك الفرد إلا بعد إشباع الحاجات الأدنى كالحاجات البيولوجية والأمنية؛ (نشواتي، 1998ص212).

وتؤكد هذه النظرية على أن للأفراد الحرية في اتخاذ القرارات والسعي نحو النمو وإشباع حاجاتهم وفق سلم هرمي تترتب فيه هذه الحاجات بحسب أولويتها وحددت بسبعة أنواع بداية بالحاجات الفيزيولوجية وتقع في قاعدة الهرم وتنتهي في قمة الهرم بتحقيق الذات؛ بالرغم من أهمية نظرية الحاجات لماسلو إلا أنها تعاني من بعض العيوب تتمثل:

أ- في انه ليس من الضروري أن يؤجل الفرد إشباع حاجات معينة حتى يتسنى له إشباع الحاجات الدنيا فقد يؤجل الشخص إشباع الجوع لتحقيق حاجة أخرى كالانشغال في أداء عمل ما وفي بعض الأحيان يسعى الفرد لتحقيق أكثر من حاجة في نفس الوقت؛

ب- أغفلت النظرية جوانب أخرى من الدوافع مثل الاضراب عن الطعام احتجاجا على سياسية ما أو تبني أيديولوجية معينة.

3- النظرية المعرفية

تعد من أهم النظريات التي فسرت الدافعية حيث ترى أن الأفراد يستجيبون للمثيرات في ضوء نتائج العمليات المعرفية التي يجريها الأفراد على المثيرات وترى أن عملية الإدراك الحسي والتفسيرات التي يعطيها الأفراد للمثيرات تحدد طبيعة السلوك (الزعل، 2004، ص232)

حيث يركز المعرفيون على المعارف التي يكتسبها الفرد والتأكيد على كيفية فهم الأحداث من خلال الإدراك والتفكير الذي يؤثر على سلوكه في مختلف المواقف ، وتؤكد هذه النظرية على أن الإنسان كائن إرادي عقلائي يتمتع بإرادة حرة تسمح له باتخاذ قرارات واعية في انتهاج السلوك الملائم للمواقف؛ (الفرماوي، 2004.ص31)

لذلك في يؤكد على تدخل القصد والتوقع في السلوك الناجم من عمليات معالجة المعلومات، والمدرجات الحسية المتوفرة للفرد إزاء المثير فظاهرة الفضول أو حب الاستطلاع مثلا تمثل نوعا من الدافعية الذاتية التي يمكن تصورها بشكل قصدي يهدف إلى تأمين معلومات حول موضوع من خلال سلوك استكشافي حيث يرغب الفرد في الشعور بفاعليته وقدرته على الضبط الذاتي لدى قيامه بهذا السلوك؛ (نشوان، 1998.ص210)

ويلعب دافع حب الاستطلاع دورا مهما لدى العامل ويظهر ذلك في الرغبة إلى المعرفة والفهم والكشف والبحث عن المواقف الغامضة وهي عناصر مهمة في تحسين المردود العملي المتمثل في زيادة الإنتاج ولقد صاغ " أتكسون " نظرية في الدافعية ترتبط بدافعية الإنجاز على نحو وثيق مشيرا إلى أن النزعة لإنجاز النجاح هي استعداد دافعي مكتسب وتشكل من حيث ارتباطها بأي نشاط سلوكي وظيفة لثلاثة متغيرات تحدد قدرة العامل الميل إلى النجاح وهي الدافع لإنجاز النجاح واحتمالية النجاح وقيمة باعث النجاح ؛ (نشواتي، 1998، ص221)

ومن أكثر النظريات المعرفية التي عالجت الدافعية نحو تحقيق النجاح وتجنب الفشل نظرية العزو التي تهتم بتفسير وفهم طبيعة العزوات التي يقدمها الأفراد لأسباب نجاحهم أو فشلهم في المجالات المختلفة؛

وبعد كل من " اريكسزجرسكي " الأفراد الذين توجد لديهم دافع للنجاح أكبر من تجنب الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة اكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به أتكسون (اخلاص. 2004. ص137).

4- نظرية الغرائز

يرى علماء النفس المنطويين تحت هذا المجال أن الكائن الحي مزود بدوافع موروثة تدفعه إلى السلوك وقد أطلقوا عليها الغرائز وتعتمد هذه النظرية في تفسيرها عموما للدوافع على عنصري التلقائية والغرضية فالشخص يمكن أن يتحرك من تلقاء نفسه لتحقيق أهدافه وتؤكد أيضا هذه النظرية على الإنسان في كل سلوكياته يتأثر بالمؤثرات الخارجية وهي تحرك الكائن الحي للقيام بسلوكياته الهادفة لتحقيق أغراضه من خلال التواصل القائم بين الإنسان والبيئة؛ (المطيري. 2005. ص91)

- أهم نظريات الغرائز

أ- نظرية مكدوجل

لقد حدد **مكدوجل** مصطلح الغريزة بأنها استعداد نفسي ج والأكل. ث يجعل الشخص يدرك بعض الأشياء المعينة ، ثم يخير عند إدراكه لها نوعا معينا من الاستثارة الانفعالية ثم يسلك على أساسها سلوكا ما وقد عرض مكدوجل قائمة بالغرائز وانفعالاتها وحددها ب 14 غريزة المقاتلة وانفعالاتها الغضب وغريزة الهرب وانفعالاتها والخوف؛

ب- نظرية ثرونديك

حيث عرض قائمة ب42 غريزة منها غريزة الضحك والبكاء والأكل؛

ج- نظرية **ويلم جيمس** :وقد عرض قائمة في أواخر القرن 19 م تكونت من 32 غريزة منا الغيرة والتنافس والابتسام؛

د- نظرية **فرويد**: حيث صنف الغرائز إلى مجموعتين رائز الحياة وغرائز الموت ، حيث أن الأولى يكون إشباعها ضروري لعيش الإنسان إما الثانية في تتضمن قوى تدمير تظهر من خلال العدوان أو التخريب.(الداهري،الكبيسي.1999.ص97-98)

5- نظرية التعلم الاجتماعي

تقوم هذه النظرية على أساس أن الحاجات البدنية هي المصدر الأساس للدوافع وان شعور الإنسان بنقص معين فيتلك الحاجات يخلق لديه قوة دافعية تسعى إلى إشباع هذا النقص، ويؤكد هل على انه بالرغم من أن القوة الدافعية الأولية تثير السلوك إلا أن التعلم هو الذي يوجه سلوك الإنسان للإشباع حاجات وتخفيض تلك الدافعية؛

6- نظرية الحاجات:

تعرف الحاجة على أنها نقص شيء إذا وجدت تحقق الإشباع ومن أهم منظري نظريات الحاجات:

أ- نظرية **فروم في الحاجات** : حيث قدم في نظرية أربع حاجات وهي الحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى الشموخ، الحاجة إلى الهوية، الحاجة إلى الانضباط الاجتماعي؛

ب- نظرية مورية في الحاجات: الذي قدم تصنيفا آخر للحاجات وصنفها إلى 20 حاجة منها الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، للاستقلال للنظام وغيرها؛ (الداهري، الكبيسي. 1999 ص 100-101).

ج- نظرية ما سلو

وهو عالم أمريكي وضع نظريته في الدافعية سنة 1943 وهو من أهم الذين درسوا دوافع السلوك البشري وتعتبر نظرية ما سلو من النظريات الإنسانية التي تدور حول الفرد والتي تعنى بالمحتوى وتلاحظ الطبيعة المندرجة لأهداف السلوك الإنساني ومن ناحية أخرى دافع على مفهوم الحاجة وأكد أن دراسة الدوافع تبدأ من دراسة وتفهم الحاجات الإنسانية وقد صنف ما سلو الحاجات واعتبر أن الدافعية الإنسانية تنمو على نحو هرمي للإنجاز حاجات ذات مستوى مرتفع كحاجات تحقيق الذات وأقوى هذه الحاجات البيولوجية وإذا حصل تعارض بين الحاجات الدنيا والعليا بنفس القوة فالحاجات الدنيا هي التي تسيطر وتظهر حتى يتم إشباعها كما أن العلماء اختلفوا في ترتيب الحاجات ومنهم "يورثو" الذي أيد "ما سلو" في أهمية الحاجات وخالفه في ترتيبها.

شكل 3-1: هرم ماسلو لتدرج الحاجات



7- نظرية العاملين ليزبرج

تمثل هذه النظرية بمثابة نظرية هامة للدافعية وهي تشبه نظرية الحاجات إلى حد كبير ، وقد لعبت هذه النظرية دورا كبيرا في الفكر الإداري الخاص بالدافعية ولقد انبثقت هذه النظرية وتطورت عن الدراسة التي قام بها هيبيرزينج ونشرها 1959 في كتابة الدافعية نحو العمل وأقيمت هذه الدراسة لقياس مستوى الرضا عند مجموعة من العاملين؛

8- نظرية الحاجة إلى الإنجاز

بنيت هذه النظرية على أساس تعريف دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة والمرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق ، وقد بنى " ماكلياند " هذه النظرية على أساس هذا التعريف وتشير إلى أن هناك أربعة صفات تميز الأفراد ذوو دافعية الإنجاز المنخفضة وهي:

- **المغامرة المحسوبة:** وهذه الصفة تشير إلى أن ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز يضعون لأنفسهم أهدافا متوسطة الصعوبة ويبدلون أقصى جهد عندهم عندما تكون فرص النجاح كبيرة كأنهم يسعون إلى أقصى رضا من الإنجاز فهم يرون أن الأهداف السهلة جدا لا توفر لهم الرضا الذاتي والأهداف الصعبة يكون احتمال النجاح فيها قليل؛

- **تحمل المسؤولية الجزئية:** إذ يختار ذوي الدافعية المرتفعة المهام التي يتحملون فيها المسؤولية في تجنب الأعمال والمهام التي تكون فيها فرص النجاح والفشل ليست تحت سيطرتهم؛

- **استكشاف البيئة:** إذ يكون الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة أكثر ميلا واهتماما باستكشاف البيئة المحيطة بهم من أجل البحث عن أشياء جديدة وتجديدها؛

- **تعديل المسار في ضوء النتائج:** التغذية المرتدة حيث أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز العالية يرغبون في معرفة نتائج أعمالهم فورا من أجل تعديل سلوكهم في ضوءها فهم يختارون الأعمال الحسابية والإدارية أكثر من الأعمال النظرية والأكاديمية لأن نتائج الأعمال فيها تكون واضحة ومحددة؛

وبالتالي يظهر أن نظرية الحاجة للإنجاز قد ركزت على ثلاث حاجات عند كل فرد بدرجات متفاوتة: الحاجة إلى القوة، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الإنجاز (عوض، 2007، ص 89-90)

وقد وجهت لهذه النظرية انتقادات منها:

- أ- أن الفرض القائل بإمكانية قياس هذه لحجة وبالتالي القدرة على تنميتها لم يعرف مدى صحة لهذا الفرض؛
- ب- أثبتت الدراسات وجود ما يطلق عليه الخوف من الإنجاز لدى النساء والرجال وهذا يتعارض مع ما وصلت إليه هذه النظرية؛
- ج- يشكك الباحثون في أفكار ماكلياند حيث انه يؤكد على أن الحاجة إلى الانجاز يمكن أن تعلم بينما هناك كثير من العادات والدوافع ترسخ في عقلية الفرد في سن الطفولة ومن الصعب تغييرها؛
- يشكك البعض في إمكانية تعلم حاجة معينة وممارستها في بيئات وثقافات متباينة بتغيير البيئة تتغير الحاجة وتندثر. (عوض. 2007. ص: 92) .

9- نظرية الدفر

قدم هذه النظرية كدايتون الدفر والتي عرفت بنظرية الوجود والترابط أو التواصل والنمو حيث طور نظرية "ما سلو" للحاجات وانشاها على أساس الانتقادات التي وجهت للنظرية السابقة، ويقوم على أساس الحاجات الإنسانية الحاجة إلى البقاء الحاجة إلى الانتماء الحاجة للنمو والتقدم؛

وقد اتفق "دفر" و"ما سلو" على وجود سلم الحاجات وان الفرد يتحرك وفقه وان الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد إما المشبعة تصبح اقل أهمية واختلفا في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة إلى أخرى إذ يرى الدفر أن الفرد يتحرك إلى اعلي سلم الحاجات (عوض. 2007. ص، 93) ؛

10- نظرية العدالة والمساواة

يعتبر " ستاسي وآدمز " أبرز الباحثين الذين روجوا للأفكار التي تقوم عليها نظرية العدالة ومضمونها أن الفرد يكون فيها مدفوعا في سلوكه إلى تحقيق الشعور بالعدالة وهو شعور وجداني نقلي يتم التوصل إليه من خلال مجموعة العمليات العقلية والتمثيل الذهني للمشاعر الدالة على العدالة من عدمه وجوهرها بأن مستوى رضا الشخص يتحدد بمدى اعتقاده بأنه يعامل بعدالة بالمقارنة مع الآخرين تتبني هذه النظرية على ثلاث عناصر كالمدخلات والعائد والأشخاص يقارنون نسبة العوائد إلى المدخلات الخاصة بهم مع تلك الخاصة بالآخرين؛

11- نظرية ابراهام كورمان

تعد هذه النظرية إحدى النظريات التوازنية حيث يفترض "كورمان" أن الأفراد على العموم يسعون دائما إلى إرضاء وتخفيف تلك الحاجات التي تمكنهم من الوصول على أكبر توازن معرفي ممكن بالإضافة إلى كل ذلك يرى " كورمان " أن التوازن يتوق على عوامل أساسية أخرى وهي: التقويم الذاتي - إدراك الذات - تقدير الذات؛ وبالمختصر يرى "كورمان" بأن الدافعية لدى العمال تحدد بمدى توافق العمل مع الإبعاد الرئيسية الثلاثة للعامل.

12- نظرية وضع الأهداف

طور هذه النظرية في الدافعية "أدوين لوك" وقد تبنى نظريته على افتراض أن أهداف الفرد وغاياته ونواياه الواعية في المحدد الرئيسي لسلوكه إذ تعتبر نظرية وضع الأهداف عملية عقلية وجدانية ويحدد لوك ثلاث خصائص لهذه العملية المعرفية بوضوح:

أ- مدى تحديد الأهداف بوضوح؛

ب- مدى صعوبة الأهداف؛

ج- الجهد الفعلي المبذول لتحقيق الأهداف (عوض.2007.ص:210)

13- نظرية العزو في الدافعية

فسر من خلالها "برنارد وانير" ردود الأفعال للأفراد الأسوياء وغير الأسوياء في مختلف المجالات وقد أطلق عليها نظرية اللذة والألم وهو يرى في هذه أن اللذة والألم يحققها الفرد بعد تحقيق للفهم والذي يتحقق بوجود ثلاث أسباب:

أ- أسباب داخلية: القدرة المزاج، الجهد؛

ب- أسباب خارجية: اتجاهات المدرس، صعوبة المهمة؛

ج- المسببات الثابتة والدائمة أو المسببات غير الدائمة القدرة المزاج: ويرى "وانير" أن

هذه الأبعاد جميعها تعتبر مهمة في دافعية الفرد ومن أمثلة ذلك الخجل ، توقعات الفرد

الامتحان. (بن بركة، 2007.ص:151)

❖ تعقيب على النظريات

تعتمد نظرية الغرائز عموماً وان اختلف علماؤها على عدد الغرائز إذ أن "مكدوجل" قسمها إلى 14 غريزة في حين "ثرونديك" يذكر أنها 42 غريزة إلا أن هؤلاء قد تجاهلوا الدوافع الثانوية الرغبة في تحقيق الذات وركزوا فقط على الدوافع الأولية للفرد كدافع الأكل والبكاء والخوف، وهي تعتمد تقريبا على نظريات مدرسة التحليل النفسي وهو ما لا يتناسب مع دراستنا هذه؛

في حين ركزت نظرية التعلم الاجتماعي على الجوانب الاجتماعية هي التي تحرك دوافع الفرد وبالتالي يسعى إلى تحقيقها وأن التعلم هو الذي يوجه سلوك الفرد لتلبية تلك الحاجات إلا أن هذه النظرية قد أهملت الحاجات النفسية التي يأمل الفرد تحقيقها؛

في حين أن النظريات المعرفية قد ركزت في مجملها على العوامل والمسببات الدافعية لاستثارة الدافعية عند الفرد. إما نظرية الحاجات خاصة نظرية "ماسلو" فقد اشتملت على معظم حاجات الفرد رغم اختلاف العلماء في فكل إي ترتيب الحاجات الأساسية للفرد إلا أن دراستنا هذه ركزت على دافع الانجاز وبالتالي لتلبية حاجات خاصة ومعينة لطالب الجامعي العامل في حين أن نظرية العاملين لهرزنبيرغ فقد أثبتت فيها أن الوظائف والمهن ذات

التحدي المحدود والفرص القليلة للإنجاز ينخفض فيها مستوى الدافعية عكس الوظائف والمهن ذات التحدي العالي وهذا ينطبق أيضا على ميزات كل مهنة من المهن إذ يتناسب ذلك مع مستوى الدافعية. لذا نجد أن هذه النظرية تتناسب أيضا مع دراستنا؛ وتعتبر كل النظريات صادقة في تفسير الدافعية وهي تتكامل مع بعضها البعض في تفسير ظاهرة دافعية الإنجاز إلا أن "برناردو انير" قد شمل الاتجاهات النظرية في تفسير الظاهرة؛

إن نظرية العدالة والمساواة تركز على أن الفرد يكون مدفوعا لأداء عمل معين حتى يحقق العدالة والمساواة في حين أهملت هذه النظرية حاجات أخرى يطمح الفرد إلى تحقيقها. في حين نظرية الدافعية نحو الإنجاز ونظرية العزو في الدافعية أهم النظريات التي فسرت موضوع دراستنا.

5- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

لا شك أن التعرف على العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز تساعد بشكل كبير الفرد نفسه والآخرين على كيفية استثارة الدافعية للإنجاز لتحقيق الأهداف والطموحات المرجوة ومنه سنتطرق إلى هذه العوامل:

1- **الرؤية إلى المستقبل:** تمثل الأهداف المسطرة وطموحات الفرد وغاياته عنصرا هاما في زيادة الدافعية للإنجاز، حيث أنها مصدر الطاقة والتشجيع للإنجاز ولممارسة الأنشطة التي تحقق هذه الأهداف؛ (نوال سيد .2008.ص76).

2- **التوقع للهدف:** ليس الهدف وحده يوجه الدافع للإنجاز ولكن نوع ومستوى التوقع فالفرد لديه قناعات بتوقع إيجابي لتحقيق الهدف سوف يبذل المزيد من الجهد إما إذا كان لديه توقع سلبي فان ذلك يؤثر على انخفاض درجة الإنجاز عنده لذلك من الأهمية مساعدة الفرد على التقسيم الواقعي لمستوى الهدف؛

3- خبرات النجاح: الخبرات السابقة الإيجابية التي يحقق فيها الفرد النجاح والرضا في أي نشاط إلى زيادة الاستعداد والرغبة والاستمرار في ممارسة هذا النشاط مما يتيح فرصة أفضل وذلك نتيجة لتحقيق هذه الأهداف فنجاح الفرد في مهنته تعتبر حافزا لسلوك لاحق؛

4- التقدم الاجتماعي: تتأثر الدافعية للإنجاز بحاجة الفرد الاستحسان والقبول الاجتماعي من الأشخاص المهتمين بالنسبة له مثل: الأسرة، المعلم، الإدارة، جماعة الرفاق وبالتالي أن توقعات هؤلاء نحو الأهداف المطلوبة من الفرد تحقيقها تمثل دافعا قويا للسعي نحو الامتياز والتفوق؛

5- الحاجة إلى تجنب الفشل أو النجاح: هناك نمطان شائعان يؤثران في السلوك الإيجابي والإنجاز للفرد وكلاهما يؤدي إلى زيادة القلق:

- أ- **الخوف من الفشل:** يمكن أن يؤدي تحسن الأداء ولكن يؤثر سلبا على روح المبادرة؛
- ب- **الخوف من النجاح:** قد يؤثر في السلوك ألتإنجازي للفرد بحيث يرى أن النجاح يفقده بعض المميزات مثل التفوق والتميز بين إقرانه؛

6- تقدير الذات: يعتبر مفهوم الفرد لنفسه وما مدى اعتقاده وثقته واستعداداته وهو ما يطلق عليه تقدير الذات التي تعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤثر على سلوك انجاز الفرد من حيث الاختبار أو نوعية الأداء فالفرد الذي لديه تقدير ذاتي إيجابي للأداء يتوقع أن يؤديه بقدر كبير من الحماس والمثابرة إما إذا كانت العكس فهذا يؤثر سلبا على سلوكه ألتإنجازي؛

7- الحاجة للإنجاز: يمكن أن يتميز السلوك ألتإنجازي للفرد بدرجة عالية نحو موقف معين مقارنة بموقف آخر ويتوقف ذلك على قيمة الحافز الذي يحصل عليه في ضوء احتمال الفشل ومستوى الحاجة للإنجاز يتوقع أن يؤثر في سلوك الفرد من حيث تحمل المبادرة والإقبال عليها وتطوير الأداء (نفس المرجع السابق. 2008 ص76).

مما سبق نتضح لنا أن الدافعية للإنجاز ترتبط بعدة عوامل وجميعها مرتبط بالفرد نفسه وطموحاته ونجاحه في مهمته وكل هذا يحتاج إلى ثقة الفرد بنفسه واستعداداته.

6- خصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز العالي

- يتميز ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز العالي بخصائص تختلف تماماً عن ذوي الإنجاز المنخفض وهذه الخصائص هي:
- أن أصحاب دافع الإنجاز العالي يضعون نصب أعينهم أفعال ذات مخاطرة متوسطة يستطيعون من خلالها أن يثبتوا كفاءتهم وقدراتهم وأن يعلموا خبراتهم بالشكل الذي يستطيعون أن يحققوا به أهدافهم؛
- يميل ذوي دافع الإنجاز العالي إلى اختبار تلك الأفعال التي تعطيهم أكبر قدر ممكن من المعلومات عن مدى تحقيقهم لهذه الأهداف؛
- يميل ذوي دافع الإنجاز العالي إلى اختيار تلك الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير من جراء إتمام العمل بالنجاح؛ (ماهر. 1999. ص146)
- يميل الأشخاص ذوي الدافعية العالية إلى العمل الطويل لحل المشكلات الصعبة ويفضلون العمل مع الأشخاص المثابرين كما أنهم يحصلون على درجات أعلى في المدرسة ويستجيبون للفشل بطريقة تختلف عن الأشخاص منخفضي الإنجاز حيث يزيدهم الفشل إصراراً ومثابرة على النجاح حين ينسحب منخفضو الإنجاز عن الموقف لأنهم لا يثقون في قدراتهم. (العرفاوي. 2013. ص127).

7- خصائص الأفراد ذوي الدافعية المنخفضة

- يرى المشعان 1993 أن الأفراد ذوي الدافعية المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويتجنبون الأقدام على الإنجاز خشية الفشل ويرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدرتهم على أدائها أقل من الآخرين والتي تتطلب منهم جهوداً مثابرة وتنشيط همتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى لو كانت بسيطة ويستسلمون للفشل بسرعة عادة ويعانون المحاولة ليأسهم من النجاح ويقبلون على الأعمال السهلة المضمونة للنجاح.
- يضعون لأنفسهم أهداف سهلة وبسيطة لا تكلفهم جهداً ولا مشقة؛
- لا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة؛

- النجاح في وجهة نظرهم حظ وصدفة وهم ليسوا من المحظوظين .(بنعطاس الخيري، 2008ص68)؛

ومنه نستنتج انه كلما زادت دافعية الفرد زاد احتمال نجاحه ومثابرته نحو تحقيق ما تصبوا إليه قدراته وأكثر من ذلك.

8- الخصائص السلوكية للشخصية الانجازية في العمل

أن اثر دافعية الإنجاز على الفرد في مجال العمل يظهر من خلال سلوكيات معينة أثناء أدائه لعمله ، كالمهام التي يفضلها و المعاملة التي يحبها من طرف رؤسائه في العمل، ونوضح ذلك فيما يلي:

• **المهام:** يظهر أثر دافعية الإنجاز على سلوكيات الأفراد الذين يتمتعون به في مواقف معينة تلك التي تحتوي على مهام تكمن في تقييم نتائج الفرد من خلالها وذلك باستخدام معايير محددة للكفاءة وبالتالي فان الأفراد ذوي الدافع القوي للإنجاز يميلون إلى القيام بالمهام التي تثير دافعتهم للإنجاز فيبذلون بذلك جهدا في محاولة انجاز وتحقيق مستويات عالية من الأداء؛

• **الرضا عن الأداء والجهد المبذول لدى الشخصية الانجازية.** (سلطان. 2003، ص142) وما نستنتجه:

أن لدافعية خاصة وسمة يتصف بها جميع الأفراد على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم وميولهم ولها أهمية كبيرة في تفسير السلوك ومواجهة الصعوبات التي تواجه الفرد والمجتمع والعمل على تطويره.

9- أهمية الدافعية للإنجاز

تتمثل أهمية الدافعية للإنجاز في:

1- للدافعية للإنجاز دورا هاما في مستوى أداء الفرد وإنتاجه في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها وهذا ما أكده "ماكلياند" حيث يرى أن مستوى دافعية الإنجاز الموجود في أي

- مجتمع هو حصيلة الطريقة التي ينشأ بها التلاميذ في هذا المجتمع وهكذا تتجلى أهمية الدافعية للإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وإنما بالنسبة في للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد؛
- ب- كما أكد ماكلياند في دراسته على ارتباط الدافعية للإنجاز العالية بالنمو الاقتصادي والازدهار الحضاري لدى مجتمعات عدة في أزمنة متباينة وكما تعد الدعامات الأولى في نهوض أي مجتمع كما أكد هذا الأخير أن تباين المجتمعات المتحضرة عن النامية يكمن في مدى القيمة التي تمنحها لدوافع الإنجاز ولهذا فهي تتجه دائماً وبسرعة للتطور الاقتصادي والاجتماعي والصناعي بينما تعول المجتمعات الأقل نمواً على دوافع القوة والانتماء ولهذا فهي تبعد عن التطور؛ (هبة الله محمد الحسن وآخرون 2012.ص83)
- ج- وتكمن أهمية الدافعية كذلك في أنها ضرورية لتفسير أي سلوك إذ لا يمكن أن يحدث السلوك أن لم تكن وراءه دافعية؛
- د- أن الإنسان إذا ما جهل الدوافع الخاصة به وبغيره من الناس سواء لديه العديد من الصعوبات والمشكلات في حياته اليومية والاجتماعية فالدافعية تساعد على فهم السلوك الذاتي وسلوك المحيطين بنا؛
- ط- وتتضح أهميتها في العمليات العقلية سواء كان ذلك في الانتباه أو في الإدراك والتفكير أو الذاكرة وذلك في كون الدافعية تزيد من استخدام المعلومات في حل مختلف المشكلات؛
- هـ- أن الدافعية تؤثر على أداء الإنسان وتعلمه؛ (أبو رياش زهرية عبد الحق 2007.ص105)
- و- تؤدي إلى حدوث حالة من الاستمتاع عند تحقيق الهدف والشعور بالنجاح؛
- ي- تمثل الوسيلة الأساسية لإثارة اهتمام التلميذ ودفعه نحو ممارسة أوجه النشاط التي يطلبها الموقف التعليمي بالمدرسة وذلك من أجل اكتساب المعارف المطلوبة. (مجلة كلية التربية. 2018.ص224).

خلاصة

من خلال هذا الفصل الذي تناولنا فيه الدافعية بصفة عامة والدافعية للإنجاز بصفة خاصة فقد تبين إننا مدفوعون بصفة مباشرة للقيام بنشاط معين من أجل الوصول إلى الهدف المرجو الوصول إليه وتحقيقه وإن السلوك المدفوع هو العامل الذي يحفزه إلى العمل والجد والمثابرة وتجنب الفشل.



الدراسة التطبيقية

الفصل الرابع

الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.

2- منهج الدراسة.

3- عينة الدراسة.

4- المجال الزماني والمكاني للدراسة.

5- أدوات الدراسة.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خاتمة

تمهيد

تقتضي البحوث الجيدة أن تكون في قياس الظاهرة التي أعدت أصلاً لقياسها، وذلك بإتباع طرق منهجية منظمة، ومتسلسلة تسلسلاً منطقياً، لإتمام مراحل الدراسة، وبالتالي على الباحث تحديد إطار منهجي، وذلك حسب موضوع البحث المراد دراسته، وهذا من أجل ضمان صدق النتائج المتحصل عليها. وبعد انتهاء الباحث من جمع أدبيات الموضوع المتمثلة في بحوث ودراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، لذا كان لزاماً علينا أن نتبنى إجراءات منهجية، لغرض إتمام هذه الدراسة، وعلى هذا الأساس قمنا في هذا الفصل بعرض الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، حيث ذكرنا الدراسة الاستطلاعية، ومنهج الدراسة ومكان وزمان إجراء الدراسة، المعاينة من حيث المجتمع والعينة وكيفية اختيارها، كذلك أدوات الدراسة ووصفها وصدقها وثباتها وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي، نظرا لارتباطها بالميدان بحيث تسمح للباحث الحصول على معلومات أولية حول موضوع دراسته، كما تسمح له كذلك بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المستعملة قصد ضبط متغيرات البحث. (زوهير. 2021ص189). وفي هذه الدراسة قمنا بتحديد أهداف الدراسة الاستطلاعية بها على النحو التالي:

1- استكشاف ميدان البحث والألفة به والتعرف على العينة والوقوف على مدى تجاوبها وتقبلها للمشاركة في البحث؛

2- التعرف على الواقع المعاش لطالب للعامل طبيعة عمله وكذا بيئة العمل؛

3- تقدير درجات صدق وثبات الأدوات المعتمدة في الدراسة الحالية بطرق مختلفة حرصا على دقة القياس؛

4- استطلاع بعض الصعوبات أن وجدت بغية الاستعداد لها وتداركها لاحقا؛

5- التعرف على عينة الدراسة وخصائصها.

2- منهج الدراسة

تختلف المناهج العلمية المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية تبعا لاختلاف المواضيع والإشكاليات المطروحة، كما يحدد المنهج في إطار أبعاد طبيعة المشكلة وأهدافها، فاختلاف المواضيع يستدعي اختلاف المناهج المتعددة؛ ولإجراء أي دراسة علمية أو بحث علمي من أجل الوصول إلى الحقيقة أو البرهنة على حقيقة ما وجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها وذلك بتتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها بغية الوصول إلى حقائق حول ظاهرة موضوع الدراسة والبحث فقد عرف المنهج بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون نعلمها، (سيبوك، نجاحي. 2019ص44)؛

وبما أن دراستنا الحالية تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى الطالب الماستر العامل، فإنه قد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية، ذلك لأنه يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا وذلك باستخدام مقاييس كمية.

3- عينة الدراسة

تمثلت العينة في مجموعة من طلبة الماستر (1-2 ماستر) بجامعة الشهيد حما لخضر بالوادي حيث يقدر طلبة الماستر لقسم علم النفس وعلوم التربية (طلبة علم نفس مدرسي، إرشاد وتوجيه، تربية خاصة) بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ويقدر عددهم (558)، حيث قمنا بتوزيع الاستمارة على 150 طالب وطالبة عاملين، وقد كان اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة "مقصودة" أو "عمدية" نظرا لأن البيانات والمعلومات المراد جمعها بغرض تحقيق أهداف البحث الحالي تتلاءم مع العينة المقصودة (طلبة ماستر عاملين) وباعتبار أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا.

4 - مجالات الدراسة

أ- المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي خلال شهري مارس، وأفريل لسنة 2024؛

ب- المجال المكاني: تمت هذه الدراسة في جامعة الشهيد حما لخضر -بولاية الوادي-.

5- أدوات الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على ما يلي:

أولا: مقياس الضغوط المهنية:

اعتمدنا في تطبيق الدراسة الحالية على مقياس الضغوط المهنية للباحث (مطاطلة

موسى، 2010) الذي استخدمه في دراسته المعنونة بضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق

المهني، حيث شمل الاستبيان الخاص بالضغوط المهنية من 23 فقرة تتوزع كل منها على

أربعة أبعاد ولكل بعد بعض من الفقرات حيث وضعت ثلاث بدائل (دائماً، أحياناً، أبداً) لكل فقرة:

- أ- بعد غموض الدور؛
- ب- بعد عبء الدور؛
- ج- بعد طبيعة العمل؛
- د- بعد الترقية والتقدم الوظيفي.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي وتعني حساب الارتباط الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وتم حساب الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس الضغوط المهنية لحساب الصدق بمعامل الارتباط ببيرسون وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يوضح ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
غموض الدور	0.78	0.01
عبء الدور	0.61	0.01
طبيعة العمل	0.71	0.01
الترقية والتقدم الوظيفي	0.69	0.01

نلاحظ من الجدول أن الأبعاد المكونة للمقياس ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً يمتد ما بين (0.61 و 0.78)، وفي ذلك دلالة على أن الأبعاد متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس، أي أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في اتساقه الداخلي؛

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادق؛

تم حساب الثبات من خلال معامل (α) كرو نباخ على النحو التالي:

جدول رقم (03): وضع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ (α)

الأبعاد	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
غموض الدور	8	0.76
عبئ الدور	7	0.77
طبيعة العمل عينة الدراسة	4	0.86
الترقية والتقدم الوظيفي	4	0.80
المقياس	23	0.82

يتضح من الجدول اعلاه الخاص بمعاملات الثبات لمقياس الضغوط المهنية المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.76 و 0.86) بعد الاعتماد على طريقة الاتساق الداخلي "ألفا كرو نباخ (α)" وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثانيا: مقياس الدافعية للإنجاز

اعتمدنا في تطبيق الدراسة الحالية على مقياس الضغوط المهنية للباحث (مطاطلة موسى، 2010). الذي استخدمه في دراسته التي هي بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، حيث يتكون هذا المقياس 32 فقرة مجزئة 5 ابعاد منها ستة عشرة فقرة (16) ايجابية وستة عشر فقرة سلبية (16)، حيث تتوزع الإجابات حول كل فقرة إلى ثلاث بدائل (تتطبق - إلى حد ما - لا تتطبق):

أ- مستوى الطموح؛

ب- المثابرة؛

ج- الاداء؛

د- إدراك أهمية الزمن؛

هـ- التنافس.

1- الصدق

جدول رقم (04): يوضح ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الطموح	0.67	0.01
المثابرة	0.77	0.01
الأداء	0.70	0.01
إدراك أهمية الزمن	0.66	0.01
التنافس	0.82	0.01

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الأبعاد المكونة للمقياس ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً يمتد ما بين (0.66 و 0.82)، وسجل أعلى معامل ارتباط بين بعد التنافس والدرجة الكلية بواقع (0.82)، وآخر بعد إدراك أهمية الزمن يقدر ارتباطه مع الدرجة الكلية (0.66) وهي قيم دالة عند مستوى 0.01، وفي ذلك دلالة على أن الأبعاد متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس، أي أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في اتساقه الداخلي P؛

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادقاً.

2- ثبات المقياس:

أ- طريقة التجزئة النصفية:

توجد عدة طرق لقياس الثبات، وكان من بينها طريقة التجزئة النصفية والتي اعتمدناها في دراستنا، والتي تتم عن طريق تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزئين (فردى وزوجي)، والذي تم حسابه بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وتحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (05): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	عدد العبارات	قبل التصحيح	بعد التصحيح
الدافعية للإنجاز	32	0.57	0.72

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية كان يقدر

ب(0.57) وبعد إدخال معادلة التصحيح سيبرمان وبراون أصبحت قيمة الثبات (0.72)

وهي قيمة مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بالقول إن المقياس ثابت؛

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر

الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت.

ب- حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ(α):

ويتم حساب معامل الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز باستخدام طريقة الاتساق الداخلي

(ألفا كرونباخ) وذلك بالاعتماد على برنامج (SPSS) وتم الحصول على النتائج المبينة في

الجدول التالي:

جدول رقم (06): يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
الطموح	6	0.80
المثابرة	7	0.78
الأداء	7	0.82
إدراك أهمية الزمن	6	0.84
التنافس	6	0.79
المقياس	32	0.82

يتضح من الجدول الخاص بمعاملات الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في

هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.78 و 0.86) بعد الاعتماد على ألفا كرونباخ

نباخ وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد استخدمنا الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة.

- معامل الارتباط بيرسون؛

- معامل ألفا كرو نباخ(α).

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

5- مناقشة الفرضية العامة

6- اقتراحات وتوصيات

الخاتمة

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(07): يوضح قيمة معامل الارتباط بين غموض الدور والدافعية للإنجاز

الدالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	العينة	المؤشرات المتغير
غير دالة	0.955	-0.005	150	غموض الدور
				الدافعية للإنجاز للتعلم

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين غموض الدور والدافعية للإنجاز مقدرة بـ: (-0.005) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ: (0.955) وهو أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن التغير في غموض الدور لا يتبعه تغير في الدافعية للإنجاز وهو ما ينفي صحة الفرضية الجزئية الأولى، ومنه نستطيع القول أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والدافعية للإنجاز الدراسي لدى طلبة الماستر العاملين؛

تنص الفرضية الأولى على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والدافعية للإنجاز، وهذا ما يعني أن غموض الدور الذي يتعرض له طالب الماستر العامل ليس لها علاقة بمستوى الدافعية لإنجاز للتعلم، وقد اتفقت نوعاً ما نتيجة هذه الفرضية مع دراسة قام بها (رباحي عبد الكريم) تحت عنوان "غموض الدور الوظيفي وعلاقته بالكفاءة

المهنية"، حيث توصلت إلى أنه لا توجد علاقة بين غموض الدور الوظيفي والكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة؛

كما أن غموض الدور يكون إذا كان هناك غياب في مفهوم وصف مواصفات وظيفية واضحة ومحددة وشاملة لمؤشرات الأداء وإنجاز العمل، مما يجعل طالب الماستر العامل عاجزاً عن تفسير بعض قرارات وتعليمات رئيسه في العمل في نطاقها الصحيح، وهذا ما يولد لديه دافعية للإنجاز الدراسي رغم تعرضه لضغوط، حيث أن طالب الماستر العامل في المرحلة الثانية من مراحل الضغوط ونقصد بها مرحلة رد الفعل يختار مواجهة ضغوطه والتغلب عليها بدلاً من الهروب ومحاولة التخلص منها وبذلك يعود إلى حالة الاتزان، وهذا ما يفسر بأن غموض الدور لا يؤثر على دافعية الانجاز لعينة الدراسة؛

كما أشار "وينر" أنه إذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن هذا الفشل سوف يجعله يثابر ويبذل المزيد من الجهد للإنجاز هذه المهمة حيث يترتب على الفشل إثارة الدافعية مرة أخرى؛

كما أن طلبة الماستر العاملين باستطاعتهم الفصل بين متطلبات المهنة ومتطلبات الدراسة الجامعية ويحدث ذلك الانسجام بين الأداء وبين العمل والدراسة رغم غموض الدور وذلك باستخدامه لاستراتيجيات مواجهة الضغوط سواء استراتيجيات تنظيمية أو فردية أو اجتماعية تمكنه من المحافظة على معدل دافعيته لدراسة المرتفع إذ تمثل الدراسة الجامعية له بمثابة زيادة تكوين ومعلومات يمكنه توظيفها في العمل فمثلاً مستشاري التوجيه المدرسي والمهني دراستهم لماستر علم نفس مدرسي تمكنه من تعلم تقنيات الإرشاد المدرسي وكيفية تطبيقها وكذلك يتعرف على مجموعة من الاختبارات التي تمكنه من إعطاء صبغة ومنهج علمي يقوم بتطبيقه في الوسط المدرسي بالإضافة إلى دراية أكثر بالتطورات الجديدة في الميدان؛

كما اختلفت نتيجة فرضية الدراسة مع دراسة (علي عسكر 1986) و(إيمان إبراهيم محمد 2010) حيث لخصت إلى أن الأشخاص الملتزمين والمخلصين الذين لديهم دافعية

مرتفعة للإنجاز هم أكثر عرضة للضغوط النفسية والاحتراق النفسي ويرجع ذلك إلى أنهم يكونوا تحت ضغط داخلي للعطاء وفي نفس الوقت تواجههم ظروف خارجية عن إرادتهم تقلل من هذا العطاء مما يعوقهم عن تحقيق أهدافهم بأعلى درجة من النجاح؛

وتختلف نتائج هذه الفرضية مع دراسة "روزنتال وآخرون 1964" التي أكدت أن الأفراد الذين يعانون من غموض الدور يشعرون بالتوتر المتزايد بدرجة قليلة من الرضا عن عملهم إلى جانب فقدانهم لتقدير ذواتهم، ودراسة "كوهن 1984" التي أظهرت إلى أن الأفراد الذين يشعرون بغموض الدور يظهرون مستوى مرتفع من عدم الرضا المهني ومن التوتر (منصور مصطفى 2010) في حين أقر "منصوري مصطفى" بأن غموض الدور عند المعلم يخلق لديه ضغطاً سلبياً والذي يتجسد في شعوره بالصراعات النفسية والإحباط وزعزعت ثقته بنفسه، وعدم تمكنه من استغلال إمكانياته في ظل نقص أو عدم توافر معلومات الخاصة بأدواره التعليمية، كما أكدت دراسة الدوسري (2005) أن من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل على أفراد الأمن هو غموض الدور مما يفسره على أن طالب الماستر العامل لا تتعارض متطلبات الدراسة لديه مع العمل، إذا يستطيع الموازنة في كل الدورين في وقت واحد، بل يحتاج إلى نوع من التنظيم والترتيب والبرمجة والتخطيط فقط في المهام التي يقوم بها سواء تعلق الأمر بالعمل أو الدراسة، وهذا على حسب البرنامج الأسبوعي للعمل الذي يمزج فيه توقيت الدراسة، وينسق في الأعمال الموكلة له في العمل مع متطلبات الدراسة وما يسودها من التزام في الوقت والحضور، والقيام بالواجبات و البحوث؛

وغموض الدور يحدث عندما يكون الفرد غير متأكد من المهام المطلوبة منه وكيفية أدائه لها أو حين تكون نتيجة الخطأ في العمل غير معروفة وهو مصدر للضغط الأكثر وضوحاً لدى الموظفين الجدد أو حين تقدم المنظمة على إحداث تغيير فيها.

(الخضيرى، 1991)

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثانية للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (08): يوضح قيمة معامل الارتباط بين عبئ الدور والدافعية للإنجاز

المؤشرات المتغير	العينة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
عبئ الدور	150	0.047	0.571	غير دالة
الدافعية للإنجاز للتعلم				

من خلال الجدول رقم (08) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين عبئ الدور والدافعية للإنجاز مقدرة بـ: (0.047) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ: (0.571) وهو أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن التغير في عبئ الدور لا يتبعه تغير في الدافعية للإنجاز وهو ما ينفي صحة الفرضية الجزئية الثانية، ومنه نستطيع القول إنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين؛ تنص الفرضية الثانية على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور ودافعية الإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين، وهذا يعني أن لا يغير عبئ الدور من دافعية الانجاز لدى طلبة الماستر العاملين ومنه نفسر أن عبئ الدور لا يؤثر على دافعية الانجاز لدى طلبة الماستر للتعلم العاملين وهذا حسب ما توصلت إليه نتائج هذه الفرضية ويتمثل ذلك في أن عبئ الدور وما يكتفه من زيادة المتطلبات على قدرات الفرد لمواجهتها وذلك نسبة لعدة عوامل منها عدم وجود وقت كافٍ لإنجاز المتطلبات وزيادة المسؤولية، عدم وجود دعم أو مساندة اجتماعية، والتوقعات العالية الغير واقعية من جانب

الفرد فيما يتوقعه من مردود عمله أو نوعية السلوك من أصدقائه (عسكر، 2003)، نجد انه لا يؤثر على دافعية عينة دراستنا بل العكس نجد روح التعاون والمثابرة، وحب التميز لديهم ويظهر ذلك في طريقة العمل بالمجموعات في البحوث، بحيث ينقلون لنا صورة واضحة لما يوجد في الواقع فلا يكتفون بالنظري فقط بل يفسرون كل ما هو واقعي في ميدان، "حيث اتفق عبد المجيد (1985) أن الدافع للإنجاز دلالة لسبع عوامل: التطلع للنجاح، التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة، الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط وتنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان،

واختلفت مع دراسة (منصوري 2010) فان عبئ العمل الكمي والنوعي يعد من المسببات الرئيسية للضغوط في المجال التعليمي، وهو يتسبب في نقص في تقدير الذات وانخفاض الدافعية لإنجاز، التغيب عن العمل، انخفاض المشاركة في اتخاذ القرار، الاتجاه السلبي نحو التعليم، التذمر النفسي وعدم الرضا عن العمل والتوتر. واختلفت في ذلك مع دراسة (درة 2007) إلى أن أكثر مصادر الضغط المهني لدى العاملين هي عبئ الدور. واختلفت كذلك هذه النتيجة مع دراسة آدمسون التي توصلت إلى أن المسؤوليات المتزايدة عند المعلمين والعبء الوظيفي الواقع على كاهلهم يتسبب في إحداث ضغوط نفسية لديهم وما ترتب عن ذلك من اضطرابات نفسية كالقلق كم أشارت دراسة سارفنسرير 1983 إلى أن عمل أشياء كثيرة في وقت قصير يجعل المعلمين قلقين وغاضبين على أنفسهم وعلى الآخرين وفي حين أسفرت دراسة فرانك وكابلان 1973 على أن عبئ العمل الكمي والنوعي يمثلان مصدر ضغط مهني للمعلم ويتسببان في ظهور أعراض كعدم الرضا عن العمل والتوتر (منصوري مصطفى، 2010)؛

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية وربطها بنمط الشخصية للأشخاص تختلف استجاباتهم للضغوط بحسب السمات والخصائص المميزة لكل فرد فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحد، فنمط الشخصية يعرفها "عمار كشود" في معجمه بأنها تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان

الشخص (كشروود. 1994ص226) ومعنى هذا فالضغط المهني الذي يخص عبئ الدور الذي يتعرض له طالب الماستر العامل لا يغير من دافعيته خاصة إذا كان من الأشخاص ذوي النمط الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها (علي حمدي، ص173).

3- مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الثالثة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(09): يوضح قيمة معامل الارتباط بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز

المؤشرات المتغير	العينة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
طبيعة العمل	150	0.051	0.535	غير دالة
الدافعية للإنجاز للتعلم				

من خلال الجدول رقم(09) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز مقدرة بـ: (0.051) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ:(0.535) وهو أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن التغير في طبيعة العمل لا يتبعه تغير في الدافعية للإنجاز وهو ما ينفي صحة الفرضية الجزئية الثالثة ومنه نستطيع القول إنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين؛

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية لإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين، وهذا ما يعني أن طبيعة العمل لا تؤثر على دافعية لإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين حيث يستطيع من خلالها طالب

الماستر اكتساب خبرة في معرفة طبيعة العمل ليتمكن من الانسجام و التوافق النفسي في عمله فطالب الماستر كلما كانت طبيعة عمله مشابهة لتخصص الذي يدرسه في الماستر كلما كانت دافعيته لدراسة عالية وكلما بعدت طبيعة عمله لما يدرسه انخفضت دافعيته وهذا ما يفسر النتائج المتحصل عليها فيما يخص طبيعة العمل يمكن إرجاعه إلى بيئة العمل في حد ذاتها، فكلما كانت بيئة العمل إيجابية يسودها بيئة مبنية على احترام الموظفين لبعضهم البعض وكذلك التواصل المفتوح والثناء على الموظفين والنمو الوظيفي وروح الفريق القوية والتعويض الجيد كلما ساهم ذلك في رفع دافعية طالب الماستر العامل لدراسة فكما عرفها "عمر وصفي عقيلي" هي تلك البيئة التي تعبر عن القوى داخل المنظمة والتي تؤثر على المنظمة وأدائها بشكل مباشر وهي البيئة التي تؤثر داخليا من الداخل في المنظمة .(عقيلي ص.146)؛

وعكس ذلك ما يشير إليه قانون (بيبركز ودودسون) والذي يصرح أن الدافعية المتتالية تتخفض بزيادة صعوبة المهمة وعادة كلما تزداد صعوبة المهمة سيكون الموظفون أقل نجاحا وبالتالي أقل دافعية والعكس صحيح، فطالب الماستر كلما كانت طبيعة عمله مشابهة لتخصص الذي يدرسه في الماستر كلما كانت دافعيته لدراسة عالية وكلما بعدت طبيعة عمله لما يدرسه انخفضت دافعيته وهذا ما يفسر النتائج المتحصل عليها فيما يخص طبيعة العمل؛

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة "خالد الكخن 1997" من خلال التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة، وتتمثل أهم هذه المصادر في طبيعة العمل والمكانة الاجتماعية و العلاقة مع الزملاء، وكما بينت دراسة "فايزة الفاعوري 1991" أن طبيعة العمل مع المعوقين لمعلمات التربية الخاصة تعتبر من أهم مصادر الضغوط المهنية التي تؤثر سلبا على أدائهم كما أسفرت دراسة "1974 A.KOR.ENHAUSER" على أن هناك علاقة واضحة بين توتر الفرد وطبيعة العمل،

كما أن العلاقة بين تدهور الحالة الصحية للفرد وطبيعة العمل السيئة التي يمارس فيها عمله؛

4- مناقشة وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الرابعة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترقية والتقدم الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماجستير العاملين، وبغرض معالجة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (10): يوضح قيمة معامل الارتباط بين الترقية والتقدم الوظيفي والدافعية للإنجاز

الدالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	العينة	المؤشرات المتغير
غير دالة	0.878	0.013	150	الترقية والتقدم الوظيفي
				الدافعية للإنجاز للتعلم

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الترقية والتقدم الوظيفي والدافعية للإنجاز مقدرة بـ: (-0.013) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ: (0.878) وهو أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن التغير في الترقية والتقدم الوظيفي لا يتبعه تغير في الدافعية للإنجاز وهو ما ينفي صحة الفرضية الجزئية الرابعة، ومنه نستطيع القول أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترقية والتقدم الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى طلبة الماجستير العاملين؛

تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد علاقة بين الترقية والتقدم الوظيفي والدافعية

للإنجاز لدى طلبة الماجستير العاملين وهذا يعني أنه لا توجد علاقة بين الترقية والتقدم

الوظيفي، مما يعني أن التغير في الترقية والتقدم الوظيفي لا يعني تغييراً في الدافعية

للإنجاز، بحيث يمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بأن الطالب الماجستير العامل من خلال

مواصلته لدراسة الماجستير والعمل في نفس الوقت يسعى لاكتساب مهارات تنمي قدراته عن

طريق التدريب والتكوين لتعطيه آليات الكمي والنوعي تزيد من قدرته على اكتساب المرونة في العمل بحيث يصبح قادر على الانجاز بأقل وقت وجهد، بالإضافة إلى إشباع حاجياته، واكتساب خبرات ثمينة تسمح له بالتفكير في التكوين ما بعد التدرج أي الدكتوراه، فعامل الترقية والتقدم الوظيفي لا يؤثر على دافعيته لإنجاز ، وتفسير ذلك أنه يحول الضغوط التي يتعرض لها من هذا النوع من ضغوط عادية إلى ضغوط إيجابية وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس والضغوط الايجابية وهي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري والمؤسسة فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الايجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فان الضغوط الايجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة لرفع من حيوية وأداء المورد البشري ، وكذا كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين في العمل وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية وجودة الإنتاج، وهذا ما وقد وضحه "عبد الرحمان بن احمد بن هيجان"؛

كما أن الأجور والمكافئات ونظام التقاعد وفرص التطور والرقى في العمل والأمن والاستقرار الوظيفي والاعتراف والتقدير والمكانة التي تحتلها الوظيفة في المجتمع لا يسمحان بانطفاء عامل الدافعية لتعلم في شخصية طالب الماستر العامل، لان رؤيته للمستقبل لا تقتصر في زيادة راتبه أو درجته الوظيفية فقط بل يتعدى إلى تحقيق طموح ابعده، فنجد طالب الماستر العامل يقوم بكل الأعمال المكلف بها في عمله، ويدرس ويتحمل جميع الأعباء طوعية منه غير مجبر، لأنه يشبع حاجات نفسه ليشعر بمتعة الإحساس بالطموح والمجد والتحدي لذاته والترقية في الدرجة العلمية، واكتشافه لقدراته من خلال ما يتعرض له من ضغوط لا تحد من دافعيته بل غالبا من تزيد منها وترفع معدلاتها، خاصة إذا لاحظ أن علامات الامتحانات والإعمال الموجهة له مرتفعة تزيد من ثقته بنفسه وفي قدراته العلمية؛ وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة " فورني 1982" التي أثبتت وجود علاقة بين الاحتراق النفسي وقلة فرص الترقية والتقدم الوظيفي، إما دراسة "ديراني 1992" فقد بينت أن

سوء المعايير المستخدمة في ترقية المعلمين وتقييمهم تأتي في مقدمة مصادر الضغط المهني لديهم. وتختلف دراستنا كذلك مع ما جاءت به دراسة " دافيد فونتانا 1994" التي كشفت بأنه في غياب الترقية وقلة فرصها يشعر المعلم بالإحباط والتذمر "منصوري 2010".

5- مناقشة الفرضية العامة

انطلاقاً من الفرضيات الأربعة الغير محققة فإن الفرضية العامة مفادها: عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين، وهذا يعني أن الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ليس لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع الدافعية لإنجاز للتعلم فتلك الضغوط لا تجعلهم يشعرون بالدافعية أكثر أو أقل من المعتاد لديهم، وهذا ما يبرر أن طلبة الماستر العاملين باستطاعتهم إدارة الضغوط سواء تعلقت بالعمل أو الدراسة لأن مواصلتهم لدراسة وهم عاملين الغرض منها هو الزيادة في التكوين واكتساب المعلومة التي من شأنها أن تزيد من جودة عملهم أي يقومون باستغلالها والاستفادة منها في الميدان ، وكما يقول محمد موسى منصور حسب دراسته "أنما هي معادلة تفرضها على ذاتك ليست بالهينة في بادئ الأمر لكن يمكنك تقسيم يومك وإخضاع ذاتك لها فالنسبة لي كان عملي وعلمي وجهان لعملة واحدة، إما بالنسبة لشتات والضغط ستجد ذاتك مشتتة بين العمل والدراسة، ونذكر على سبيل المثال لا للحصر أن مستشاري التوجيه العاملين في المؤسسات التربوية، دراستهم للماستر في علم النفس المدرسي تزيد من خبرتهم وتساعدهم في حل العديد من المشاكل السلوكية والنفسية للتلاميذ من خلال الرؤية العلمية، وهذا كله بواسطة العديد من المقاييس التي يدرسونها طيلة فترة الدراسة(سنة 1و2ماستر)، كما أن العينة باعتبارها عاملة في نفس الوقت فإن الضغوط المهنية تعد عاملاً إيجابياً مما نسميها بضغوط ايجابية لأنها تزيد من دافعيتهم للعمل والدراسة؛

وتوافقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الباحثة عثمان مريم بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية لإنجاز" على عينة من أعوان الحماية المدنية (2009) وكان الهدف من هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية لإنجاز وتوصلت إلى أن دافعية الانجاز لا ترتبط بالضغوط المهنية؛

وحسبما قال الدكتور "سعيد منصور" من قسم الإعلام انه طالما هناك إرادة قوية للنجاح وتنظيم الوقت سيكون هناك جهد وتضحيات وهذا يعتمد على قدرة الطالب العامل الذاتية في التغلب على الصعوبات التي تواجهه في الحياة؛

وكما اعتبر "محمد نجيب 2023" أن خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي على التحدي والمجازفة بحيث يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وأشار إلى أن الأفراد مرتفعي الانجاز يملكون الثقة العالية بالنفس، مما يعني أن طالب الماستر العامل تبين لنا يتعامل بمرونة في إدارة الضغط، كما أنهم يتميزون بالشغف في الدراسة، وكسر روتين العمل الممل أعطى صورة ايجابية لضغوط لديهم، فهم لا يشعرون بالضغط عامة وبالضغط المهني، لان تفكيرهم ما سيكتسبونه من تجديد لفسية، وبث فيهم روح المبادرة، والثقة بالنفس العالية ويظهر ذلك في قيامهم بواجباتهم على أكمل وجه وبدون أي قلق أو توتر اتجاه أي مثير (الامتحانات، البحوث الجامعية ...) لان شهادة الماستر إضافة وتكوين لهم بخبرات ومعلومات جديدة، وإنما لا تعد شيء مصيري يتوقف عليه مصيرهم في الحصول على منصب عمل لأنهم بذات هم عاملين؛.

واختلفت دارستنا الحالية مع دراسة الدكتور "توى الجمعي 2010" والأستاذة "صاهد فتيحة 2005" التي تهدف إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم المهني وكذلك العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها وتوصلت إلى أن هناك علاقة

ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم المهني؛

كذلك دراسة " احمدي خولة، 2017 "التي أثبتت انه كلما زاد مستوى الضغوط المهنية انخفضت الدافعية للإنجاز والعكس صحيح فكلما انخفض مستوى الضغوط المهنية ارتفعت الدافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط.

6-اقتراحات وتوصيات:

من خلال استنتاجات الدراسة ومراجعة الإطار النظري يقدم الطالبان التوصيات والاقتراحات التالية:

1- توصيات

- ✓ ليست بالضرورة كل الضغوط تعود بالسلب على العامل، فهناك ضغوط إيجابية تمكن الفرد العامل من التميز في عمله وإثارة دافعية انجازه نحو الأفضل؛
- ✓ تنظيم بيئة عمل بحيث تتناسب مع رغبات ورضا العامل وتدعيم استقراره النفسي وبالتالي قدرته على مواجهة الضغوط النفسية والمادية التي قد تؤدي أحيانا إلى إضعاف دافعية انجازه؛
- ✓ ينبغي على الجامعة الاهتمام بالجانب النفسي والسلوكي للطالب العامل قبل الاهتمام بالزامية انجازه ما هو مطلوب انجازه للمهام والإعمال، لان ذلك الاهتمام والاحتواء يولد الشعور بالحماس والرغبة في العمل والتفوق في الدراسة؛
- ✓ الاهتمام بالواقع المهني والاجتماعي للطالب العامل؛
- ✓ العمل على تحديد التصرفات الخاطئة وذلك من خلال تكليف المشرفين على العمال بمسؤولية الرقابة الدائمة على مكان وقواعد العمل وتصحيح الأخطاء المرتكبة من طرف العامل والحرص على عدم تكرارها أو الوقوع فيها لكيلا يحدث الشعور بالضغط الذي يدفعه إلى القلق والتوتر الذي يؤدي إلى عدم القيام بعمله بأكمل وجه؛
- ✓ تقدير العمل والجهد الجيد والإطراء عليه ومكافئة طالب الماستر العامل لأنه يكافح من جهة العمل ومن جهة الدارسة في الجامعة.

2- الاقتراحات

- ✓ بناء برنامج إرشادي نفسي لتنمية أساليب التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية (الاجابية) والحد من استخدام الأساليب السلبية لدى العاملين؛
- ✓ ضرورة إقامة أنشطة ترفيهية من شأنها المساعدة على نسيان الضغوط المهنية.
- ✓ وضع تسهيلات ينص عليها القانون تحمي الطالب العامل أثناء الغياب عن العمل بهدف الدراسة؛
- ✓ توفير الحوافز المعنوية والمادية للعاملين الذين يزاولون دراستهم وتشجيعهم، وخلق فرصة الترقية والتطوير الوظيفي لهم والعمل على تحسين احوالهم المعيشية؛
- وأخيرا فان الدراسة توصي بالقيام بمزيد من الأبحاث والدراسات حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لعينة أخرى أو في مجالات أخرى، والقدرة على السيطرة على الضغوط في العمل مما يعود بالنفع على العامل وأيضا على بيئة العمل.



أن الهدف المرجو من خلال دراستنا هذه هو الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية لإنجاز للتعلم لدى طلبة الماستر العاملين ويعود ذلك لأهمية البالغة التي يشغلها هذا الموضوع في وقتنا الحاضر؛

حيث تعد مشكلة الضغوط المهنية واقع يمس مختلف مجالات العمل مع التفاوت في مستويات الضغوط من فرد لآخر، وكذا التباين في الآثار والمشكلات التي قد تتجم عن الضغوط المهنية خصوصا لعاملين الذين يواصلون دراستهم والعمل في نفس الوقت، لان ذلك يؤثر على دافعتهم في التعلم؛

ومنه قمنا بأجراء بحثنا هذا لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية لإنجاز لدى عينة البحث وبعد تحليل البيانات ومعالجتها إحصائيا ومناقشتها على ضوء ما توفر من دراسات سابقة توصلنا إلى النتائج التالية:

عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز للتعلم لدى عينة البحث، ومنه لم تتحقق أي فرضية من الفرضيات الجزئية لبحثنا، وهذا لوجود عوامل ايجابية مكنت الطالب الجامعي (ة) العامل من تجاوز الضغوط وتخطيها ولم تكن حاجز لدافعية انجازه؛

وتبقى نتائج بحثنا هذا محدودة بالنسبة للعينة التي طبقنا عليها البحث، وهذا ما يفتح أمام الباحثين مستقبلا لإجراء بحوث أكثر شمولية وعمقا في هذا الموضوع.



قائمة المراجع
والمصادر

☑ قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- ابراهيم قشقوش، طلعت منصور (1979). دافعية الانجاز وقياسها .ط1.مصر.الانجلو المصرية.
- احمد عبد اللطيف، ابو اسعد (2013). علم نفس الشخصية. عالم الكتب الدينية. الاردن. الطبعة 2.
- احمد محمد عوض بن احمد (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. ط1. الاردن.
- أحمد محمد عوض بن أحمد (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. ط1. الأردن، حامد لنشر والتوزيع.
- حسين ابو الرياش زهرية عبد الحق (2007). علم النفس التربوي . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان الطبعة 1.
- الخضيرى، محسن احمد (1991). الضغوط الادارية . الظاهرة، لأسباب ، العلاج . ط1 القاهرة مكتبة مدبولي.
- دمري احمد. المساهمة في دراسة ضغوط العمل. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- راجح احمد عزت (1995) . اصول علم النفس. ط1. مصر، دار المعارف للنشر.
- رسمي محمد حسين (2004). اساسيات الإدارة التربوية. ط1 مصر دار الوفاء للطباعة والنشر.
- رشاد عبد العزيز (1994). العجز النفسي. مصر دار النهضة العربي. القاهرة.
- سلطان انور (2003). السلوك التنظيمي. مصر، دار الجامعات، الاسكندرية.
- سوفي نعيمة (2021) الضغوط المهنية للمدرسين والعملية التعليمية . المجلد 32- العدد 1. جامعة الاخوة منثوري قسنطينة 1-الجزائر.

- شعنبي نور الدين (2022). الضغوط المهنية وتقدير الذات . عمان. دار اسمة لنشر والتوزيع، ط1
- عبد الرحمان بن بريكة (1995). قراءات في المناهج التربوية . جمعية الاصلاح الاجتماعي والتربوي، الجزائر. ط1.
- عبد اللطيف محمد خليفة (2000). الدافعية للإنجاز . دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- عثمان السيد فاروق (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي لطباعة والنشر.
- علي حمدي(2012). سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل. دار الكتاب الحديث .
- عماد عبد الرحمان الزعلول (2010). مبادئ علم النفس التربوي . دار المسيرة، عمان، الطبعة 2.
- عماد عبد الرحيم الزعلول (2004). مبادئ علم النفس التربوي .، دار الكتاب الجامعي. الإمارات. ط3.
- عمار الطيب كشرود(1994).معجم مصطلحات علم النفس الصناع والتنظيمي والإدارة - انجليزي -عربي -ليبيا .دار الكتب الوطنية.
- فاروق عبده فليه. عبد المجيد السيد (2005). السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية. ط1، الاردن . دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- كشرود عماد الطيب (1996) علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم ونماذج. ط1. ليبيا.
- ليندا دافيدوف ترجمة سيد طوب ومحمود عمر (2000). الشخصية الاندفاعية والانفعالات. ط1. مصر، الدار الدولية لاستثمارات.
- ماكلياند دافيد (1975). مجتمع الانجاز للدوافع الانسانية للتنشئة الاقتصادية، مصر، فرانكلين للطباعة والنشر والتوزيع

- مجدي احمد محمد عبدالله (2004). السلوك الاجتماعي وديناميته . محاولة تفسيرية . دار المعرفة الجامعية.
- محمد عبد الحفيظ (2004). علم النفس الرياضي مبادئ وتطبيقات . العالمية للنشر والتوزيع. مصر.
- محي الدين توق (2007). اسس علم النفس التربوي . دار الكتاب الحديث القاهرة . ط4.
- نبيل محمد زايد (2003). الدافعية والتعلم. مكتبة النهضة المصرية، مصر. ط1.
- وهيب الكبسي، صالح الدهراوي (2000). المدخل في علم النفس التربوي . الاردن، دار الكندي للنشر والتوزيع.
- ابراهيمي اسماء. (2014). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة. اطروحة دكتوراه في علم النفس المرضي .دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة -بسكرة.
- بوعلي نور الدين (2007). أثر الفروق الفردية في تصميم العمل .أطروحة دكتوراه غير منشورة ،الجزائر، جامعة سطيف .

☑ ثانيا: المذكرات

- حسين بن عطاس الخيري (2008). الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين من مراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والعقدة ، رسالة ماجستير بجامعة ام القرى، السعودية.
- سيبوكر اسماعيل، د. ناجحي نجلاء (2019)، اهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الانسانية. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- دربال امال (2018). علاقة الضغوط المهنية بالقدرة على القيام بالأدوار الاسرية .دراسة ميدانية بشركة سونلغاز وهران. اطروحة دكتوراه .جامعة قاصدي مرباح -ورقلة.
- زوراي ايمن (2021). الضغوط المهنية لدى اعوان الحماية المدنية . جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج.

- شارف خوجة مليكة(2011).مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي، متوسط، ثانوي) ،رسالة ماجستير تخصص علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري تيزي وزو،الجزائر.
- شحام عبد الحميد (2007).علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى اساتذة التعليم المتوسط . مذكرة لنيل شهادة الماجستير. قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا جامعة محمد خيضر بسكرة.
- شفيق ساعد (2018).مصدر الضبط الصحي واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى المرضى المصابين بأمراض سيكوسوماتية، اطروحة دكتوراه في علم النفس. جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- شوقي ممادي (2018).استراتيجية مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية، جامعة وادي سوف -الجزائر..
- طارق زياد العتائقي (2012).مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الفنية . محافظة بابل، العراق.
- عثمان مريم (2009).الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى اعوان الحماية المدنية رسالة ماجستير .كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- العراوي سحنون(2016). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ادى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة، رسالة الدكتوراه جامعة الجزائر غير منشورة.
- عطوي سعد الدين(2010). الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي . دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية سطيف، رسالة ماجستير في علم نفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- فريد سهيل(2009). اثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز و تقدير الذات لدى تلاميذ الثانية ثانوي، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علوم التربية (غير منشورة) جامعة الجزائر.

- قدوري خليفة (2011). الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تيزوزو. الجزائر.
 - محمد قاشي (2017). استراتيجيات التعامل مع مصادر الضغط المهني في ضوء متغيرات الخلفية الفردية لدى اعوان الحماية المدنية. اطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر (2) ابو القاسم سعدالله.
 - مهاجى بن معاشو (2011). طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني في علاقته برضاه المهني داخل المؤسسة التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة وهران.
 - نصر الدين عريس (2016) استراتيجيات تكيف اطباء مصلحة الاستعمالات في وضعيات الضغط النفسي. اطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العيادي، جامعة ابي بكر بالقائد.
 - نوال سيد (2008). الضغط النفسي وتأثيره على الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ المقبلين على امتحان البكالوريا، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر.
- ثالثا: المجلات والمقالات**
- . محمد نجيب عناصري (2023). ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات، مجلة السراج وعلاقتها في التربية وقضايا المجتمع.. جامعة الجزائر.
 - احمد الخالق (1991). الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق. مكتبة النهضة المصرية، مصر.
 - بيان جعفر فتيل (2023) جامعة البحرين , العدد: 12826 .
 - د. احمدي خولة (2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط. جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، مجلة الرواق، العدد 9.
 - د. بشته حنان، د. نعيم بوعموشة (2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية . جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.
 - عسكر سمير احمد (1988) متغيرات ضغوط العمل، مجلة الادارة العامة، الرياض .

- كعبار جمال. ضغوط العمل واثرها على القيادة الادارية لدى رؤساء المجالس الشعبية البلدية بولاية جيجل. المجلد 12، عدد 1.
- محمد مكناسي (2017) مصادر ضغوط العمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة 8ماي1945قالمة.
- محمد نجيب عنامزي، (2023) مجلة العلوم والمعرفة.
- مخلوفي السعيد، (2015)، ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط.
- هبيرة نريمان صبرين. الضغوط المهنية انعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية دراسة تشخيصية، مجلة جامعة عنابة.
- هوارى سعاد(2020). اساليب الاستبيان. مجلة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر .جامعة الاخوة منتوري قسنطينة1.
- وردية ساعد(2017). مطبوعة بيداغوجية في مادة الاحصاء وتحليل المعطيات . جامعة اكلي محند اولحاج -البويرة-.

☑ المراجع الاجنبية

- Jarvis (2002).the international stress management Association combridag journal education>
- Mohammed Majeed Hamza AL Khozi(2019).Psychological stress and its relationship with professional decisions making In intermediate school students.



الملاحق

الملحق رقم 01: الاستمارة

جامعة الشهيد خمة لخضر - بالوادي -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم نفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس المدرسي

استبيان

أخي طلب الماستر العامل. أختي طالبة الماستر العاملة:

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر نرجو منكم التكرم بمساعدتنا وذلك
بملا المقياس المرفق حيث يرجى منكم قراءة كل فقرة من فقرات المقياس بتمعن والاجابة
عليها ب وضع علامة (X) في المربع الدال على اجاباتكم كما نطلب منكم تزويدنا ببعض
المعلومات التي تساعدنا على فرز الاجابات وتحليلها .

وفي الاخير نشكركم على تعاونكم . ونطمئنكم بان جميع الاجابات ستحاط بالسرية التامة
وتستخدم لغرض الدراسة فقط.

البيانات الشخصية:

ذكر () انثى ()

المؤهل العلمي:

التخصص:

طبيعة العمل:

مقياس الضغوط المهنية

الرقم	الفقرات	دائما	احيانا	ابدا
01	اشعر بتضارب بين المهام المطلوب مني القيام بها ومكتسباتي العلمية			
02	اجد نفسي في مازق بين توجهات وتعليقات رئيسي المباشر ومطالب مرؤوسي.			
03	المسؤوليات المترتبة من اداء نشاطي غير محددة.			
04	اجراءات العمل للإنجاز المهام التي اكلف بها غي واضحة.			
05	اعتبر ان الاهداف الخاصة بتأدية المهام غير واضحة.			
06	اعتبر ان القواعد واجراءات العمل في هذه المؤسسة غير مفهومة للجميع.			
07	حدود وصلاحيات اعضاء فريق العمل غير واضحة .			
08	بعد قيام ببعض المهام اشعر انني قمت بها بطريقة خاطئة.			
09	حجم العمل الذي اقوم به يستنزف كل اوقات راحتي.			
10	فترة العمل اليومي المحددة سميا لا تكفي بأداء كل المهام التي اكلف بها.			
11	اتحمل مسؤولية عدة اعمال وواجبات رغم كونها منفصلة عن المهمة المكلفة بها .			
12	لا استمتع بأيام اجازتي نظرا لاستدعائي بشكل طارئ للقيام بمهام .			
13	يضايقني ان يطلب مني رؤساء عديدون اداء اعمال متناقضة.			
14	اشعر بالتعب والانهاك في نهاية فترة العمل.			
15	يؤلمني قيامي بتنفيذ اعمال لا تتفق مع المبادئ والقيم التي احملها.			
16	اعتبر طبيعة عملي مملة فهو لا يتغير.			
17	تتوتر اعصابي بسبب طبيعة المهام الصعبة التي اقوم بها .			
18	اخشى من تدني مستوى قدراتي اثناء مجابهة المهام الموكلة لي.			
19	كثرة التنقلات وبعد مكان العمل يسبب لي المتاعب .			
20	يحز في نفسي تدني مستوى كفاءتي نظرا لعدم اقتراحي لدورات تدريبية ما يجعلني اخشى مواجهة المواقف الجديدة في عملي .			
21	اشعر ان امتلاكي للمهارات المتطلبة في العمل يمكنني الحصول على ترقية لأنها مرتبطة بكفاءة المرشحين.			
22	توفر المؤسسة فرص الترقية بشكل مستمر.			

23	تتيح المؤسسة فرص لإكساب مهارات جديدة من خلال دورات التدريب مفتوحة.		
----	--	--	--

مقياس الدافعية للإنجاز

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	الى حد ما	لا تنطبق
01	احب القيام باي عمل متوقعة مني مهما كلفني ذلك من جهد.			
02	استطيع اداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل.			
03	اسعى دائما الى ادخال تعديلات مهمة لصالح العمل.			
04	كثيرا ما تمر الايام دون ان اعمل شيئا يذكر.			
05	اجتهد دائما في عملي لأتفوق على من اعمل معهم.			
06	اعتقد بانني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.			
07	افضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الاتقان اذا كان تحقيق المستوى الاعلى يكلفني وقتا وجهدا كبيرا.			
08	لا اعتقد ان مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ و الصدفة .			
09	اشعر ان الدخول في تحديات مع الاخرين لا طائل من ورائه.			
10	كلم وجدت العمل الذي اقوم به صعبا ازداد اصراري على انجازه.			
11	اعتقد ان وضعي الحالي افضل ما يمكن الوصول اليه.			
12	اشعر بانني مجتهد ومثاب في عملي كمرشد.			
13	اتجنب غالبا القيام بمهام ومسؤوليات الصعبة في عملي.			
14	لا اشعر غالبا بمرور الوقت عندما اكون مشغولا في عملي.			
15	اميل احيانا الى التراجع عن موافقي أمام الخصوم اذا كان الاسرار عليه يسبب لي متاعب صعبة.			
16	لا افكر في انجازاتي السابقة بل افكر في التخطيط لإنجازات الجديدة.			
17	احرص دائما على ان يكون العمل في مقدمة اهتماماتي.			
18	احرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما اتحت لي الفرصة لذلك.			
19	انسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل في عملي.			
20	تستهويني الاعمال التي تتسم بالجو التنافسي والتحدي.			
21	استعد دائما لأداء الاعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا لتحقيقها			

			.	
22			غالبا ما أوجل عمل اليوم الى الغد.	
23			كلما حققت هدفا وضعت لنفسى اهدافا اخرى مستقبلية.	
24			اشعر باليأس احيانا في ايجاد حلول للمصاعب التي تعترض حياتي.	
25			لا اميل الى الاعتقاد بالرأي القائل " كن او تكون".	
26			كثيرا ما اشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا.	
27			ابذل ما في وسعي اكثر من مرة حتى احقق اهدافي.	
28			اشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل.	
29			لا أتأخر ابدا في انجاز مسؤولياتي على اكمل وجه وان كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون.	
30			اذا دعيت لشيء ما اثناء العمل فانني اعود الى العمل على الفور.	
31			لا افكر كثيرا في البحث عن طرق اخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ اهدافي.	
32			لم اعد اتحمل المصاعب الكثيرة التي توجهني في اداء عملي.	

الملحق رقم 02: مخرجات spss

Correlations

		غموض	الدافعية
غموض	Pearson Correlation	1	-.005-
	Sig. (2-tailed)		.955
	N	150	150
الدافعية	Pearson Correlation	-.005-	1
	Sig. (2-tailed)	.955	
	N	150	150

Correlations

		عبء	الدافعية
عبء	Pearson Correlation	1	.047
	Sig. (2-tailed)		.571
	N	150	150
الدافعية	Pearson Correlation	.047	1
	Sig. (2-tailed)	.571	
	N	150	150

Correlations

		طبيعة	الدافعية
طبيعة	Pearson Correlation	1	.051
	Sig. (2-tailed)		.535
	N	150	150

الدافعية	Pearson Correlation	.051	1
	Sig. (2-tailed)	.535	
N		150	150

Correlations

		الترقية	الدافعية
الترقية	Pearson Correlation	1	.013
	Sig. (2-tailed)		.878
N		150	150
الدافعية	Pearson Correlation	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.878	
N		150	150

Correlations

		الضغط	الدافعية
الضغط	Pearson Correlation	1	.041
	Sig. (2-tailed)		.622
N		150	150
الدافعية	Pearson Correlation	.041	1
	Sig. (2-tailed)	.622	
N		150	150

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جَمْعُ الدِّينِ