

جامعة مولود معمري - تيزي وزو  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



**الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز لدى  
أساتذة التعليم الثانوي**

دراسة ميدانية في (4) ثانويات في ولاية بومرداس

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية  
تخصص : إرشاد وتوجيه مدرسي

إشراف الأستاذة:

مقدم صافية

إعداد الطالبتين:

- مادي خليفة

- داود منال

السنة الجامعية: 2022/2021

## كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ، سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين ، وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين... وبعد .

نتوجه بأسمى كلمات الشكر والتقدير والعرفان الجميل إلى الأستاذة "مقدم صافية" لتفضلها الإشراف على هذه الرسالة... وكل نصائحها القيمة التي قدمتها لنا... وكل التوجيهات والمعلومات التي ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبنا المختلفة .

وننتقدم أيضا بالشكر الجزيل والثناء الوافر لجميع الأساتذة لتقديمهم النصح والإرشاد لنا

وكل الأصدقاء الذين قدموا لنا يد المساعدة.

كما ننتقدم بالشكر الكبير لمديري المتوسطات التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية لبحثنا هذا وكل العاملين فيها على التسهيلات التي قدموها لنا .

وكذلك يسرنا أن نتقدم بوافر الشكر لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة وتقييمها.

شكرا جزيلاً.

## الإهداء

إلى تلك الومضة الجميلة... والتي لو أعش على إشراقاتها طويلا ... إلى الروح التي سافرت  
إلى ما بعد الغياب ... "أمي" رحمها الله وأسكنها فسيح جناته.

إلى الذي أنار مساري بالعواطف وكل المعاني القيمة... رمز التضحية والفداء ...

"أبي" الغالي.

إلى جوهرة المحبة التي أخذت مكانة الأم... وعوضتني فراقها أختي الكبرى  
"مريم" ربي يحفظها.

إلى كل أفراد أسرتي الأعزاء كل باسمه ... الذين ساندوني طوال مشواري الدراسي وخاصة  
أختي "خديجة" .

إلى كل أساتذتي الكرام ... وإلى كل أصدقائي ... وجميع من تجمعني بهم صلة الرحم ...  
إلى كل من يكن لي المودة والمحبة.

إلى كل من ساعدني وشجعني من قريب أو بعيد إلى كل من مسح على رأس يتيم واهتم  
برعايته.

" خليدة "

## إهداء

أهدي عملي هذا إلى الينبوع الذي لا يمل من العطاء... إلى من حاكت سعادتي بخيوط  
منسوجة من قلبها.

### "والدتي" العزيزة

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء... الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي لطريق  
النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بالحكمة والصبر

### "والدي" العزيز

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله إلى من آثرني على أنفسهم إخوتي إلى القلوب الطاهرة  
والقلوب الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي أخواتي الغاليات

إلى كتاكييت العائلة: عبد المالك، كمال، رهنف، ريتاج، صادق، أحمد، غزلان .

إلى من صاغوا لي علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح

أساتذتي الكرام.

"منال"

## ملخص البحث:

لقد جاء بحثنا هذا بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي".

ويهدف الى الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي .

وقد حاولنا في هذا البحث الإجابة عن التساؤلات التالية

1. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية لإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس؟

وانطلاقا من هذه التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.

3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.

حيث تكونت عينة بحثنا من (100) أستاذ وأستاذة، منهم (46) ذكور و(54) اناث من العام الدراسي (2022/2021) تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من 4 ثانويات من

ولاية بومرداس هما "ثانوية الشيخ بوعمامة" بأولاد عيسى "ثانوية الإخوة ظريف" بدلس كذلك "ثانوية العربي بين مهدي" بدلس و"ثانوية تاورقة الجديدة" بتاورقة .

ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي، واستخدمنا الأدوات التالية:  
مقياس "الضغط المهني" للباحث منصور مصطفى ومقياس "الدافعية للإنجاز" للباحث عبد اللطيف محمد خليفة . كما قمنا بتحليل البيانات باستخدام برنامج الإحصاء "Spss" .  
وبالتالي توصلنا الى النتائج التالية:

1. عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي
2. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.
3. وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.

وعلى ضوء هذه النتائج التي تحصلنا عليها في بحثنا هذا قمنا بطرح مجموعة من الاقتراحات، أهمها: العمل على وضع وتصميم استراتيجيات وقائية وعلاجية للحد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ ، إعداد تكوين ودورات حول كيفية التعامل مع الضغوط من أجل تكييف الأستاذ مع مختلف المشكلات التي تواجهه خاصة في التعامل مع التلميذ والإدارة والحالة الاجتماعية له ، كذلك توفير الحوافز والدعم المادي والمهني ومختلف الإمكانيات التي توفر جو عمل مناسب ومساعد على إنجاز المهام، وأكثر من ذلك الرفع من دافعية الإنجاز للأستاذ.

## **Résumé:**

Notre recherche s'intitulait "Les pressions professionnelles et leur relation avec la motivation à réussir chez les enseignants du secondaire".

Il vise à révéler la relation entre la pression professionnelle et la motivation à réussir chez les enseignants du secondaire.

Dans cette recherche, nous avons essayé de répondre aux questions suivantes

1- Existe-t-il une corrélation statistiquement significative entre les pressions professionnelles et la motivation à réussir chez les enseignants du secondaire ?

2 Existe-t-il des différences statistiquement significatives dans le niveau de stress professionnel chez les enseignants du secondaire selon la variable de sexe?

3- Existe-t-il des différences statistiquement significatives dans le niveau de motivation à la réussite des enseignants du secondaire selon la variable de sexe ?

A partir de ces questions, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

1- Il existe une corrélation statistiquement significative entre les pressions professionnelles qui motivent la réussite des enseignants du secondaire.

2- Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de stress professionnel chez les enseignants du secondaire selon la variable de sexe.

3- Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de motivation à la réussite des enseignants du secondaire selon la variable de sexe.

Où notre échantillon était composé de (100) professeurs et professeurs, dont (46) garçons et (54) filles de l'année académique (2021/2022).L'échantillon a été tiré au sort parmi 4 lycées de la Wilayat de Boumerdes, à savoir "Cheikh Lycée Bouamama » à Awlad Issa « Lycée ». Les frères Zarif « Bidlas », ainsi que « Lycée Al-Arabi Bain Mahidi » à Bidlus, et « Lycée Tawerqa Al-Jadida » à Tawerqa.

Dans cette recherche, nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive, et avons utilisé les outils suivants :

La mesure de la "pression professionnelle" par le chercheur Mansouri Mustafa et la mesure de la "motivation pour l'accomplissement" par le chercheur Abdel Latif Mohammed Khalifa. Nous avons également analysé les données à l'aide du programme statistique "Spss".

Ainsi, nous sommes parvenus aux résultats suivants :

1- Il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre la pression professionnelle et la motivation à réussir chez les enseignants du secondaire

2- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de stress professionnel chez les enseignants du secondaire selon la variable de sexe.

3- Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de motivation à la réussite des enseignants du secondaire selon la variable de sexe.

À la lumière de ces résultats que nous avons obtenus dans cette recherche, nous proposons un ensemble de suggestions dont les plus importantes sont : Travailler à l'élaboration et à la conception de stratégies préventives et curatives pour réduire les pressions professionnelles auxquelles le professeur est exposé, préparer la formation et des cours sur la façon de faire face aux pressions afin d'adapter le professeur aux différents problèmes auxquels le professeur est confronté, notamment dans ses relations avec l'étudiant, l'administration et son statut social, ainsi que des mesures incitatives, matérielles et professionnelles. soutien et diverses possibilités qui offrent une atmosphère de travail appropriée et aident à accomplir les tâches, et plus que cela, augmentent la motivation de réussite du professeur.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	كلمة شكر
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول</b> <b>الإطار العام لإشكالية البحث</b>	
06	1- الإشكالية
10	2- فرضيات البحث
10	3- أهداف البحث
10	4- أهمية البحث
11	5- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث إجرائيا
12	6- الدراسات السابقة
<b>الجانب النظري</b> <b>الفصل الثاني: الضغط المهني</b>	
25	تمهيد
26	أولا : الضغط
26	1. مفهوم الضغط
27	2. لمحة تاريخية حول مصطلح الضغط
28	3. أسباب الضغط
31	4. أنواع الضغط

33	5. قياس الضغط
34	6. خصائص الضغط
36	ثانياً: الضغط المهني
43	1. مفهوم الضغط المهني
43	2. أنواع الضغط المهني
45	3. عناصر الضغط المهني
47	4. مصادر الضغط المهني
57	5. نماذج الضغط المهني
68	6. النظريات المفسرة للضغط المهني
78	7. آثار الضغط المهني
81	8. أهمية دراسة الضغط المهني
83	9. أساليب مواجهة ضغوط العمل
96	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث</b> <b>الدافعية للإنجاز</b>	
98	تمهيد
99	أولاً: الدافعية.
99	1. تعريف الدافعية.
100	2. المفاهيم المرتبطة بالدافعية
102	3. سمات الدافعية.
103	4. وظائف الدافعية .
104	5. تصنيف الدوافع.
105	6. النظريات المفسرة للدافعية .
107	7. مبادئ الدافعية.
108	8. دورة الدافعية.

109	9. علاقة الدافعية بالسلوك المدفوع.
110	10. مؤشرات الدافعية.
111	11. أهمية الدافعية.
112	ثانيا : الدافعية للإنجاز.
112	1. نشأة مفهوم الدافعية للإنجاز.
113	2. تعريف الدافعية للإنجاز.
114	3. خصائص الدافعية للإنجاز .
115	4. مكونات الدافعية للإنجاز .
116	5. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.
117	6. خصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز العالي .
118	7. خصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز المنخفض .
119	8. نظريات الدافعية للإنجاز.
123	9. قياس الدافعية لإنجاز.
124	10. دافعية المعلمين نحو مهنتهم .
126	11. أهمية الدافعية للإنجاز.
128	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع</b> <b>التعليم الثانوي</b>	
130	تمهيد
131	أولا: التعليم الثانوي.
132	1. نشأة التعليم الثانوي وتطوره.
132	2. هيكلية التعليم في النظام التعليمي التربوي الجزائري .
136	3. تعريف التعليم الثانوي.
137	4. تعريف مؤسسة التعليم الثانوي.
137	5. مبادئ التعليم الثانوي.

138	6 . أهداف التعليم الثانوي.
139	7 . خصائص التعليم الثانوي.
141	8. آفاق التعليم الثانوي.
141	9. مشكلات التعليم الثانوي.
143	ثانيا: معلم الثانوي.
143	1. مهام أستاذ التعليم الثانوي
144	2. الشروط الواجب توفرها في أستاذ التعليم الثانوي.
145	3. دور المعلم في مدرسة التعليم الثانوي.
145	4 . واجبات المعلم الثانوي.
146	5. صفات المعلم.
149	6 . أخلاقيات المعلم.
150	7.الصعوبات التي تواجه المعلم في أدائه لمهامه
151	خلاصة.
<p><b>الجانب التطبيقي</b></p> <p><b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للبحث</b></p>	
154	تمهيد
155	1. منهج البحث .
155	2. الدراسة الإستطلاعية .
158	3. عينة البحث.
160	4. مكان وزمان إجراء البحث.
161	5. أدوات جمع بيانات البحث.
169	6. إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية للبحث .
169	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.
171	خلاصة الفصل

الفصل السادس	
عرض و تحليل ومناقشة نتائج البحث	
173	تمهيد.
174	1. التذكير بفرضيات البحث.
174	2. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى.
176	3. عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.
178	4. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
182	خاتمة
183	قائمة المراجع
-	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
77	يمثل خصائص النمطين (A) و(B)	01
157	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس	02
159	يمثل توزيع افراد عينة البحث حسب الجنس	03
160	توزيع افراد عينة البحث حسب المؤسسة التعليمية	04
162	مستويات الضغط المهني	05
163	يوضح معامل ارتباط بين كل بعد ودرجة المقياس ككل.	06
164	يوضح الصدق التمييزي لمقياس الضغط المهني	07
165	يمثل توزيع الابعاد لبنود مقياس الدافعية للإنجاز	08
166	يمثل توزيع درجات المقياس	10
167	يمثل معاملات الارتباط (برسون ) بين كل مقياس من المقاييس الفرعية والمقياس العام	10
168	يوضح الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز	11
174	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الضغط المهني والدافعية لإنجاز	12
177	يوضح نتائج اختبار "T" لدلالة الفروق بين الجنسين للفرضية الثانية.	13
179	يوضح نتائج اختبار "T" لدلالة الفروق بين الجنسين للفرضية الثالثة	14

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
37	حدوث الضغوط النفسية وفقا لنظرية هانز سيللي	01
39	نظرية التقدير المعرفي للضغط	02
48	يمثل عناصر ضغوط العمل	03
57	يمثل نموذج ماكجرات	04
59	يمثل نموذج كرايتنروكينيكى	05
61	يمثل نموذج جيسون	06
62	يمثل نموذج تريكوت	07
64	يمثل نموذج بريف " المجموعة الأولى "	08
65	يمثل نموذج بريف " المجموعة الثانية "	09
67	يمثل نموذج سيغريست	10
69	مراحل تشكل الضغوط لدى الفرد	11
73	بيئة الفرد كنموذج للضغوط	12
74	نموذج هب في الضغوط	13
76	العوامل المؤثرة على شخصية الفرد	14
81	أعراض الضغوط	15
109	يوضح دورة الدافعية	16
121	يوضح التدرج الهرمي طبقا لنظرية ماسلو	17

## مقدمة:

أصبحت الضغوط المهنية من سمات الحياة المعاصرة التي تسير تغيرات وأبعاد المجتمع المختلفة الاقتصادية والاجتماعية، التكنولوجية، المهنية وغيرها. ولقد لقي موضوع الضغوط المهنية إهتماما كبيرا من قبل الباحثين المهتمين لأمر علم النفس ، علم الاجتماع ، التربية وغيرها من المجالات .حيث تعد الضغوط المهنية من المواضيع المهمة في مجال السلوك التنظيمي وما عليها من تأثير على سلوكيات الأفراد .

وبما أن متطلبات الحياة جعلت حياة الفرد تهدف دائما لتحقيق التوازن النفسي والراحة الجسدية والعقلية متجنبه المشكلات الحياتية بشتى صورها ،ونظرا لإدراك الباحثين للمعاناة التي يعاني منها مختلف المهنيين من توتر وضيق في مختلف المجالات والقطاعات بما فيها القطاع التربوي والتعليمي بمختلف مستوياته ، ونتيجة للأعباء المهنية المتلاحقة التي أحيانا تفوق قدرات وطاقات الأستاذ، ومما لاشك أن لهذه للمشكلة آثار عديدة يترتب عنها مشاكل صحية ومهنية مختلفة فهي قد تنعكس على الأداء المهني ومن نتائجه البالغة هي تراجع الدافعية للإنجاز لديهم، فهذه الأخيرة تعتبر جوهر الأداء الوظيفي للأستاذ في مختلف المستويات، ولما كان الأستاذ أحد أركان العملية التعليمية فإن أي تعرض لطريقه المهني يؤثر في أدائه التعليمي على النحو المطلوب. فالدافعية للإنجاز من العوامل المهمة في عملية التعليم والتعلم ومن أجل الربط بين الأهداف المحددة.

ومنه فإن الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز أمران متلازمان فلا يمكن الرفع من الدافعية للإنجاز لدى الفرد إلا بوجود عمل مناسب خالي من الضغوط المهنية ، وهذا ما جاءت به هذه الدراسة التي تهدف للبحث عن العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والوقوف على الفروق الموجودة بين الذكور والإناث فيما يخص الضغط المهني من جهة وفيما يخص الدافعية للإنجاز من جهة أخرى.

. وللإحاطة بهذا الموضوع قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانبين الأول النظري والثاني تطبيقي

، إذ يتضمن الجانب النظري أربع فصول وهي:

. الفصل الأول خصصناه "للإطار العام للإشكالية " وذلك لتحديد وتوضيح موضوع

بحثنا ، حيث سنعرض فيه بداية لإشكالية البحث ، الفرضيات وبعدها أهداف البحث وأهميته

مع تحديد المفاهيم الأساسية للبحث إجرائيا وفي الأخير سنتناول الدراسات السابقة التي لها

علاقة بموضوع بحثنا .

. أما الفصل الثاني فسيتضمن المتغير الأول للبحث والمتمثل في "الضغوط المهنية"

حيث سنعرض فيه مختلف العناصر التي تخدم موضوع بحثنا إذ سنتناول بداية "الضغط"

بمفهومه ، ولمحة تاريخية عنه ثم أسبابه ، أنواعه وقياسه وخصائصه ثم بعد ذلك سنتطرق

"للضغط المهني" وسيحتوي على مفهوم الضغط المهني أنواع، عناصر، مصادر ونماذج

الضغط المهني ، ثم النظريات المفسرة للضغط المهني وآثاره وفي الأخير أهمية دراسة

الضغط المهني.

. وفي الفصل الثالث سنتعرض إلى المتغير الثاني للبحث وهو "الدافعية للإنجاز" الذي

سنقسمه إلى عنصرين الأول يتمثل في "الدافعية" وسيحتوي على تعريفها ، المفاهيم المرتبطة

بها سماتها ووظائفها ثم تصنيف الدوافع والنظريات المفسرة للدافعية بعدها نذكر مبادئ

الدافعية ، دورة الدافعية إنتقالا إلى علاقة الدافعية بالسلوك المدفوع ومؤشرات الدافعية وأخيرا

أهمية الدافعية . أما العنصر الثاني فيتمثل في "الدافعية للإنجاز" وسيحتوي على :نشأة مفهوم

الدافعية للإنجاز ، تعريفها ، خصائصها، مكوناتها، ثم العوامل المؤثرة فيها ، وبعدها

خصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز العالي وكذلك المنخفض ، وكذا نظريات

الدافعية لإنجاز وقياسها ثم دافعية المعلمين نحو مهنتهم وأخيرا أهمية الدافعية .

أما الفصل الرابع سنتطرق فيه إلى عنصر التعليم الثانوي الذي هو كذلك بدوره ينقسم إلى جزأين أولاً "التعليم الثانوي" والذي يحتوي على نشأة التعليم الثانوي وتطوره، هيكله التعليم في النظام التعليمي التربوي الجزائري، تعريف التعليم الثانوي وتعريف مؤسسة التعليم الثانوي ثم مبادئ التعليم الثانوي وخصائصه، آفاقه، ومشكلاته أما الجزء الثاني فيتمثل في "أستاذ التعليم الثانوي" بداية نذكر مهام أستاذ التعليم الثانوي ثم الشروط الواجب توفرها في أستاذ التعليم الثانوي ودور المعلم في مدرسة التعليم الثانوي وبعدها واجبات معلم الثانوي وصفات المعلم، الصعوبات التي تواجه المعلم في أدائه لمهامه وآخر نقطة أخلاقيات المعلم.

أما عن الجانب التطبيقي من البحث فسيتضمن فصلين هما:

الفصل الخامس الذي خصصناه "للإجراءات المنهجية للبحث" وذلك من أجل توضيح مختلف المراحل التي مررنا بها للحصول على المعطيات بدءاً بذكر المنهج المتبع في البحث وبعدها الدراسة الاستطلاعية ثم أهدافها وعينة الدراسة، زمان ومكان إجرائه والأدوات التي سنستعملها لجمع البيانات ثم سنشرح إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة للبحث.

. أما الفصل السادس والأخير في بحثنا سنتطرق إلى عرض وتحليل نتائج كل فرضية

ثم مناقشتها وفي آخر الفصل سنقدم الاستنتاج العام .

وسننهي بحثنا هذا بخاتمة وبعض الاقتراحات التي يمكن أن تساهم في محاولة وضع

الحلول لمعالجة مشكلة الضغوط المهنية وزيادة مستوى الدافعية للإنجاز وسنذكر في الأخير

قائمة المراجع المعتمد عليها والملاحق المتضمنة في البحث .

# الجانب النظري

## الفصل الأول

### الإطار العام لإشكالية البحث

1- الإشكالية

2- فرضيات البحث

3- أهداف البحث

4- أهمية البحث

5- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث إجرائيا

6- الدراسات السابقة

## 1- الإشكالية:

لا شك أن لكل لكن من أركان العملية التربوية: المعلم والطالب والإدارة و المنهج وما يحتويه من برامج وكتب وفلسفة ووسائل وأهداف وأهمية و دور في بناء و تقويم وإصلاح وتطوير وإنجاح العملية التربوية و التعليمية ولكن يبقى المعلم هو الركن الركين و الركيزة الأساسية و العنصر الفعال في تلك العملية التربوية في صلاحه صلاحها وفي ضعفه ضعفها وفي نجاحه نجاحها وفي فشله فشلها.

لذا وجب أن يوجه للمعلم العناية الاهتمام الأول لأن أي اهتمام بالأركان و العناصر المكونة للعملة التربوية لن يفيد في شيء دون الاهتمام بالمعلم وفي هذا الصدد يقوم أحد الباحثين:"إعادة النظر في مناهج التعليم والكتب المدرسية و طرائق التدريس والوسائل التعليمية، هذه الحركة متعددة الأبعاد لا تحقق أهدافها، إن لم يوجه الاعتناء الكلي للمعلم والى أساليب ممارسة العملية التربوية إذا هو محور من المحاور الهامة التي يقوم عليها نجاح كل نظام تربوي مهما كانت طبيعة الأهداف... والتوجيهات السياسية والاجتماعية" (محمد بن فاطمة وآخرون، 1990، ص9)

فالمعلم هو رأس العملية التربوية و عمودها الفقري في أي نظام تربوي وفي أي مجتمع كان وأي إصلاح جزئي أو كلي، سطحي أو جذري يغفل حقيقة دور المعلم و مكانته، غلا ينتظر منه إلا جني الفشل وفي هذا يقول فخور 1986" في الواقع الكثير من النقاش الذي يجرى يركز على المدرسة بناء و مواد و كتب . ولكن في الواقع لا يمكن أي إصلاح جذري أو حتى يسير أن يتحقق في العملية التربوية إن لم يكن الأستاذ مهياً لذلك، نستطيع أن نضع أفضل المناهج و الأستاذ الفاشل السيئ يقلبها الى أسوء المناهج " (فخور، 1986، ص18.19) ، فنجاح المعلم في مهنته الشريفة و رسالته العظيمة واحتلاله المكانة المرموقة لن يكون بما يملك و يخزن في ذهنه من معارف و علوم فحسب بل بكل ما يملك من فكر و

معرفة، وكل ما يحمل من إيمان و محبة لمهنته و بكل ما يتحلى به من صفات و سمات شخصية واجتماعية و ثقافية.

وبالرغم من الأهمية التي تحظى بها مهنة التدريس و التعليم إلا أنها من المهن الاجتماعية التي توصف بأنها مجهدة فالمعلم عند أدائه لمهنته يتعرض لعدة ضغوطات مهنية تجعله يبذل جهدا أكبر من أجل تجاوزها.

ولقد تعددت الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ومن بينها دراسة شحام عبد الحميد(2006/2007) التي هدفت الى تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، فكشفت نتائج وجود علاقة بين الضغوط و المصادر العلانقية للضغط المهني كما أظهرت النتائج وجود تكرار للمصادر العلانقية للضغط المهني مما يؤدي الى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط والمرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية موجبا. (عبد الحميد شحام، 2006/2007)

و كذلك دراسة عزت عبد الحميد (1996) التي هدفت إلى دراسة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم و ضغوط مهنة التدريس برضائه عن عمله فكشفت نتائجها أن المعلمين أكثر ضغوطا من المعلمات في بعد استغلال المهارات وكما أظهرت النتائج أيضا أن المعلمات هي أكثر رضا عن العمل من المعلمين. (عزت عبد الحميد، 1996)

وبما أن المعلم يتعرض لضغوط مهنية فإنه و بطبيعة الحال تصبح تلك الضغوط بالنسبة اليه مصدر ينتج عنه الدافعية للإنجاز. حيث تعتبر هذه الأخيرة ضرورية ليقوم بواجباته على أكمل وجه و يعمل على إشباع حاجاته المختلفة كما تنمى لديه كذلك مستويات عالية من التفوق والامتياز والاستقلالية والمثابرة والثقة بالنفس وكذلك السعي نحو الإتقان و التميز و القدرة على تحمل المسؤولية و القدرة على تحديد الهدف والتخطيط لتحقيق الهدف وهذا ما

يؤكدّه فاروق عبد الفتاح موسى (1981) بأن الدافعية للإنجاز هي الرغبة فب الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي يبسط ويوجه السلوك، و يعتبر من المكونات الهامة للنجاح. (مصطفى كردي، 2003، ص116)

وقد أشار كلياند إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجال هو محصلة للدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع، و يرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز. (خليفة، 1998، ص16)

حيث بينت كذلك نتائج البحوث أن الأشخاص ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة يكونون أكثر نجاحا ويحصلون على ترقيات في وظائفهم على نجاحات في إدارة وظائفهم أثر من الدافعية المنخفضة. ولقد أشارت الكثير من الدراسات على أهمية و دور الدافعية للإنجاز بالنسبة للعامل من خلال سعيه اتجاه تحقيق ذاته و تأكيدها وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تتضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة كدراسة "محمد أحمد الحرارشة وسامر عبد المجيد البشاشة" (2006)، حيث هدفت الى تحليل حاجات الأفراد العاملين في الأجهزة الحكومية في محاطة الكرك على مستوى الالتزام التنظيمي مستخدمة نظرية ماكلياند في الحاجات (حاجات الإنجاز وحاجات القوة و حجة الانتماء) وتوصلت إلى وجود أثر حاجات العاملين على الالتزام الأخلاقي كما جاءت بتوصيات من شأنها تسليط الضوء على أهمية إشباع الحاجات لما لذلك من أثر على التزام التنظيمي وانعكاساته الإيجابية على مستوى أدائهم.

ونظرا للأهمية الدافعية للإنجاز هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بها من بينها دراسة الباحث "محمد محمود بن يونس" (2005) التي كانت بعنوان " الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية والتي هدفت الى الكشف عن كل من مستويات دافعية الإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك وهذا للإيجاد

العلاقة بين المتغيرات. وقد أظهرت النتائج بأنه لا يوجد علاقة ارتباطية بين الدافعية وقلق الشخصي ، بينما يوجد ارتباط بين القلق الشخصي وأنماط السلوك. (محمود بن يونس ،2003،ص132) ومن هنا جاءت دراسة "فرانك جين" (2005) التي هدفت الى معرفة دور الدافعية للإنجاز وأثارها على تحفيز استراتيجيات تحسين أداء العاملين ،حيث أوضحت نتائج الدراسة أثر دافعية الإنجاز التي يكتسبها المدير كإستراتيجية في تحسين أداء العمل في أداء العاملين الذين يحملون في شخصيتهم دافعية منفضة أو مرتفعة فكل الفريقين يحتاجون الى جهد كبير من الأهمية كبناء احترام الذات ،وهذه الدافعية للإنجاز متمثلة في كيفية ادارة الصف وضبطه من طرف المدرس وهذا الأخير الذي يعد من الممارسات التربوية التي يستخدمها المدرس من أجل تشجيع المتعلمين على تطوير التعليم. (عامر رضا، 2003، ص13)

واعتبارا ضمن هذا المنطق فإن الدراسة الحالية تتناول الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟  
والذي تنفرغ منه الأسئلة التالية :

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس ؟  
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس ؟

## 2- فرضيات البحث:

انطلاقاً من التساؤلات المطروحة، قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس .

## 3- أهداف البحث :

الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها وراء إنجاز هذا البحث هي:

- معرفة ما إذا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي .

- معرفة ما إذا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس.

- معرفة ما إذا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس.

## 4- أهمية البحث:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في عدة نقاط و هيا كالتالي:

- تعود أهمية الدراسة الى ضرورة إلقاء الضوء و إعطاء صورة أكثر واقعية على الضغوط التي يعاني منها أساتذة التعليم الثانوي.

- كما أن دراسة الضغوط المهنية في علاقتها بدافعية للإنجاز تكتسب أهمية اجتماعية نظرا لدورها الذي يتمثل في الحفاظ على استقرار المجتمع
- تساهم في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط و الحفاظ على مستوى محدد لها و ذلك لضمان دافعية إنجاز معينة.
- تكتسب أهمية علمية تتمثل في إثراء التراث العلمي في (مجال ضغوط العمل) مما يساعد على فهم و تفسير الأبعاد و الآثار الناجمة عن ضغوط عمل
- التعرف على أهم مصادر الضغط لدى الأساتذة و تشخيصها.
- قد تكون هذه الدراسة فاتحة لدراسات و بحوث أخرى تتناول هذه المواضيع مما يساعد على التعمق في متغيرات الدراسة و فتح أبواب أخرى لم تشملها هذه الدراسة.

#### 5- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث إجرائيا:

حتى نتمكن من إجراء بحثنا هذا على أساس علمي و سليم ، كان لا بد لنا من تحديد المفاهيم الأساسية التي يتضمنها البحث إجرائيا .حيث يتضمن بحثنا هذا ثلاث مفاهيم أساسية و هي الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز و التعليم الثانوي .

#### 5-1- مفهوم الضغوط المهنية :

هي مجموعة من العوامل المتواجدة بالمؤسسات التعليمية و التي تشمل على ظروف العمل، عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، العلاقة مع المدير و التلاميذ و الزملاء كذلك، الإشراف التربوي، النمو والترقية ،وفي الدراسة الحالية هي تلك النتائج التي تحصل عليها معلمي الطور الثانوي في مقياس الضغوط المهنية لدى المعلم من إعداد منصور مصطفى (2010).

## 5-2- مفهوم الدافعية للإنجاز :

هي مدى سعي المعلم لتحقيق النجاح في أداء مهامه التعليمية و المثابرة لتحقيق أهداف العملية التعليمية وفي الدراسة الحالية هي الدرجات التي تحصل عليها المعلمين في مقياس الدافعية للإنجاز للباحث عبد اللطيف محمد خليفة

## 5-3- التعليم الثانوي:

هو آخر مرحلة في التعليم الإلزامي الذي يتلقاه جميع الطلبة، وذلك بعد اجتيازهم مرحلة التعليم الأساسي المتمثلة بالصفوف الابتدائية والمتوسطة ،وهي المرحلة التي تقرر طبيعة التخصص الجامعي الذي سيلحق به الطالب بعد تخرجه من الثانوية ،أو طبيعة المهنة التي سيتعلمها لاحقا.

## 5-4- أساتذة التعليم الثانوي :

يعتبر أستاذ التعليم الثانوي من خريجي المدارس العليا أو حاملي شهادة الماستر حيث يدرس مادة واحدة فقط تابعة لتخصصه الجامعي، ويمارس أستاذ التعليم الثانوي مهامه وأعماله البيداغوجية والتربوية المكلف بها في مؤسسة التعليم الثانوي بدوام عمل يقدر ب19 ساعة في الأسبوع وذلك وفقا جدول توقيت أسبوعي تبعا لما ينص عليه قانون العمل والمراسيم الوزارية وإسنادا للإدارة والمدير والمؤسسة العامل بها.

## 6-الدراسات السابقة:

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

أولاً : الدراسات التي تناولت موضوع الضغط المهني.

### 1- الدراسات العربية:

#### 1-1- دراسة الباحث "عزت عبد الحميد" (1996):

جاءت هذه الدراسة بعنوان "المساندة الاجتماعية وضغوط العمل وعلاقة كل منها برضا المعلم و ضغوط المعلم عن عمله". هدفت إلى دراسة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم و ضغوط مهنة التدريس برضائه عن عمله

و تكونت عينة الدراسة من 187 معلما و معلمة بالمرحلة الابتدائية منهم 97 ذكور و90 إناث ،وقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث في استبيان ضغوط العمل ل"هامل" و"براكن" ومقياس المساندة الاجتماعية و الرضا عن العمل ل"لستر"

وأوضحت نتائج الدراسة ما يلي :

. المعلمين أكثر ضغوطا من المعلمات في بعد استغلال المهارات

. لم تجد نتائج الدراسة فروقا بين الجنسين

. المعلمات هي أكثر رضا عن العمل من المعلمين(عزت عبد الحميد ،1996)

#### 1-2- دراسة الباحث "مصطفى منصوري" (2005):

حيث جاءت هذه الدراسة بعنوان "مصادر ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي و القلق و ارتفاع ضغط الدم الجوهري لدى معلمي الطور الإكمالي بولاية مستغانم"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع و شدة العلاقة القائمة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في (الضغط المهني، الرضا الوظيفي،القلق،ارتفاع ضغط الدم)،

تكونت عينة الدراسة من 329 معلم و معلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين و المعلمات العاملين في المدارس الكمالية الموجودة في ولاية مستغانم.

وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

. وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة احصائيا بين مصادر ضغوط العمل و الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة هذه الدراسة.

. وجود اختلاف في علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام باختلاف شدة مستوى كل مصدر (عاشور علوي، 2008، ص16).

### 1-3- دراسة الباحث "شحام عبد الحميد" (2007)

تناولت هذه الدراسة موضوع " علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية "

حيث هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني و الاضطرابات السيكوسوماتية 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 و أستاذة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهي تعادل (11,33%) من المجتمع الأصلي المتمثل في أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة .

الجزائر

وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

. وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط و المصادر العلائقية و الاضطرابات السيكوسوماتية.

. وجود تكرار المصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي الى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين (المتوسط والمرتفع) و بالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني و الاضطرابات السيكوسوماتية موجبا. (شحام عبد الحميد، 2007، ص10)

#### 1-4- دراسة الباحث "شارف خوجة" (2011)

تناولت هذه الدراسة موضوع "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث بولاية تيزي وزو"، حيث هدفت هذه الدراسة الى البحث في المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى المدرسين في الأطوار التعليمية الثلاثة، بالإضافة الى الكشف عن الفروق الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا للاختلاف المراحل التعليمية و الخبر المهنية.

تكونت عينة الدراسة من 210 مدرس و مدرسة ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المدرسين و المدرسات العاملين في 5 بلديات من ولاية تيزي وزو. الجزائر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

. مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية، مع وجود فروق دالة إحصائيا لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذي تبين أنهم أكثر شعورا بالضغوط المهنية مقارنة بمدرسي المرحلة الابتدائية و الثانوية بالإضافة الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة هذه الدراسة في الشعور بالضغوط المهنية المبنية على مصدر طبيعة العمل.

. عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين مدرسي المراحل التعليمية الثلاث في الشعور بمصادر الضغوط المهنية تعزى الى متغير الخبر المهنية، إلا في مصدر الخاص بطبيعة العمل وذلك لصالح الفئة طويلة الخبرة الأكثر شعورا بالضغط ثم تليها فئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة. (شارف خوجة ، 2011، ص3)

## 2- الدراسات الأجنبية:

## 2-1- دراسة الباحثة "دينهام ستيف" (1992) "Dinham et steve"

تناولت هذه الدراسة موضوع "الضغط المهني و الاستقالة من العمل ،حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس، ومعرفة ما إذا كانت هذه الاستقالة عبارة عن استجابة لمثير الضغط المهني، والتحقق من طبيعة وقوة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني (المثير)وتقديم الاستقالة (الاستجابة)

و تكونت عينة الدراسة من (57) معلمي حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة نيوزيلاندا (أستراليا) واستخدمت في هذه الدراسة تقنية المقابلة لفحص العاملين عند رؤيتهم للأسباب التي دفعتهم لترك العمل

وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

. تبين أن أسباب استقالة أفراد عينة هذه الدراسة تمثلت في وصول المعلم حرج في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي تعجز المعلم فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية و مقاومتها ،وأیضا معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ،ونقص العائد المادي ،وسوء أخلاق الطلاب و سوء العلاقة مع الزملاء.(عطوى سعد الدين ،2010،ص15).

## 2-2- دراسة ترافرز و كوبر (1997) traverts et cooper

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المصادر المسببة للضغط المهني لدى المعلم من خلال إجراء مقارنة بين (800) معلم يشتغلون في بريطانيا و فرنسا ،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 (1)

. 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 إحصائيا بين معلمي اللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية فيما يتعلق باعتبار كل من (مسألة الانضباط داخل الأقسام و تدني الوضع الاجتماعي ،وعدم وجود دعم من طرف أولياء الطلبة) كمصادر رئيسية للضغط المهني ،بينما يضيف معلمي اللغة الإنجليزية مصادر أخرى للضغط المهني (كساعات العمل و التدخل في عملهم)

(Jarvis .M2002 ,p16)

## 2-3- دراسة الباحث "أنتونيو" (2006) antoniou

عنوان الدراسة: Lender and agedifference in occupational stress  
professionalbumoutbetuweenprimary and hiv schooltachers in "and  
"breece

هدفت الدراسة الى تمييز المصادر المحددة للضغوط المهنية و الاحتراق الذاتي الذي يتعرض له مدرسو المدارس الأساسية و العليا اليونانية بالتركيز بشكل خاص على الاختلافات في الجنس و العمر 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 الى المشاكل التفاعل مع الطلاب

. نقص الاهتمام و انخفاض الإنجاز

. كما بينت الدراسة أن المعلمات تواجه مستويات أعلى من الضغوط المهنية و الاحتراق الذاتي ،فيما يتعلق بالتفاعل مع الطلاب و الزملاء ،حجم العمل، تقدم العمل و الاستنزاف العاطفي .

. كما كشفت الدراسة أن المعلمون الأصغر عمرا يعانون من الاحتراق الذاتي بشكل مرتفع فيما يخص الاستنزاف العاطفي و هدوء البال اتجاه المهنة ،بينما المعلمون الأكثر سنا يواجهون مستويات أعلى من الضغوط المهنية بما يتعلق بالدعم الذي يتلقونه من الحكومة

(سلم ،2007،ص49)

ثانيا: الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز

1- الدراسات العربية:

1-1- دراسة الباحث " محمد غندورة راشد عبد العزيز موسى" (1991):

جاءت هذه الدراسة بعنوان " البنية العاملة للدافعية للإنجاز حسب الثقافة التي ينتمي إليها الفرد" ،هدفت الدراسة إلى الكشف عن البنية العاملة لمتغير الدافعية للإنجاز حسب الثقافة التي ينتمي إليها الفرد.

وتكونت عينة الدراسة من ثلاث مجموعات :

. المجموعة الأولى: العينة المصرية من (200) تلميذ وتلميذة حيث عدد الإناث (100) وعدد الذكور (100) تم اختيارهم من المدارس الإعدادية بمنطقتي مصر القديمة وجنوب القاهرة

. المجموعة الثانية: العينة القطرية من (200) تلميذ و تلميذة من بعض المدارس من مدينة الدوحة .

. المجموعة الثالثة: العينة السودانية المكونة من (200) تلميذ و تلميذة تم اختيارهم من بعض مدارس مدينة أم درمان

ولقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث من مقياس الدافعية للإنجاز لعبد العزيز موسى (1988).

وأوضحت النتائج ما يلي :

. اختلاف البنية العاملية في دافعية الإنجاز بين أفراد العينة المصرية و القطرية.

. إختلاف البنية العاملية في الدافعية للإنجاز بين أفراد العينة المصرية والسودانية وكذلك بين العينة القطرية والسودانية

. أكدت هذه الدراسة نتائج البحوث السابقة حول أهمية الثقافة في بناء الشخصية الانجازية وفي نمو الدافع للإنجاز عند الأفراد كما أكده " ماكلياند " في بحثه حول نشأة الدافع للإنجاز (أحمد دوقة وآخرون ، 2011 ، ص72-70)

### 1-2- دراسة الباحث " العتيبي معزى بن سنجل " (2004)

جاءت هذه الدراسة بعنوان الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس " حيث هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

تكونت عينة الدراسة من (200) فرد (ذكر وأنثى) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض

وقد توصلت هذه الدراسة الى ما يلي :

- 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 موجبة وذات دلالة احصائية بين عمر عضو هيئة التدريس وبين دوافع الإنجاز التالية : الرغبة في النجاح، الخوف من الفشل، التعاون، المنافسة.

### 1-3- دراسة الباحث "سالم رفقة خليفة"(2009):

كانت هذه الدراسة بعنوان "فاعلية الذات والفرع الأكاديمي وعلاقتها بالدافع للإنجاز الدراسي لدى عينة من طالبات كلية علجون الجامعة الأردنية" حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي.

تكونت عينة الدراسة من (200) طالبة ممن درسن في أحد الفرعين العلمي والأدبي وتم اختيارها بطريقة عشوائية بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة. وقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث في مقياس فاعلية الذات ومقياس الدافعية للإنجاز.

وأوضحت النتائج الى ما يلي:

. معظم أفراد العينة لديهم مستوى مرتفع من فاعلية الذات

. هناك تقارب في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة.

. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز الدراسي لدى العينة تعزي لمتغيري فاعلية الذات والفرع الأكاديمي.

. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لأثر التفاعل بين فاعلية الذات والفرع الأكاديمي على دافعية الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية علجون بالأردن. (سالم رفقة خليفة، 2009، ص147)

## 2- الدراسات الأجنبية:

### 1-2- دراسة الباحثة "Miriam" (2003):

كانت هذه الدراسة بعنوان " العلاقة بين التحصيل وفاعلية الذات والدافعية لدى الطلبة المعرضين لخطر التسرب"

هدفت هذه الدراسة الى فحص تصميم دراسي في التحصيل وفاعلية الذات والدافعية لدى الطلبة المعرضين لخطر التسرب ،و الكشف عن الممارسات الدراسية التي تتبناها المدارس في تطوير و تنمية اعتقادات فاعلية الذات.

تكونت عينة الدراسة (52) من الطلبة المعرضين لخطر التسرب في المرحلة الثانوية، وقد قسمت العينة إلى مجموعتين الأولى تجريبية وتشمل (37) طالبا والثانية ضابطة تشمل (15) طالبا واستخدمت الباحثة عدة مقاييس.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في فاعلية الذات والدافعية. (سالم رفقة خليفة، 2009، ص150)

### 2-2- دراسة جون أندروز (1967):

هدفت هذه الدراسة الى 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 الثانية على نظائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة.

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

#### - التعليق على الدراسات:

من خلال الموضوع الذي نحن بصدد دراسته والذي يبحث عن العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي 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 وكوبر" ودراسة الباحث "أنتونيو" 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) ما عدا دراسة الباحث "محمد غندورة راشد عبد العزيز موسى" التي تكونت أفراد عينتها من تلاميذ ودراسة الباحث "سالم رفقة خليفة" الذي ركز في دراسته على مجموعة من طالبات كلية علجون، وكذلك دراسة الباحثة Miriam

التي كانت عينة دراستها مجموعة من الطلاب ، ودراسة الباحث " جون أندروز 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" إلي استخدمت تقنية المقابلة ودراسة الباحث " جون أندروز" الذي استخدم اختبار (TAT) كأداة لجمع البيانات.

أما فيما يخص النتائج فقد توصلت معظم الدراسات التي تناولت متغير الضغوط المهنية إلى تحدي مصادر و عوامل الضغوط لدى الأساتذة وتحديد عواقب هذه الضغوط وتحدي ما ينتج عنها كدراسة الباحثة "Dinham et stive" ودراسة الباحث "Traverts et cooper" وكذلك دراسة الباحث "Antoniou" أما الدراسات الأخرى فقد قامت بدراسة العلاقة الإرتباطية 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 الباحث "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 أندروز" وكذلك دراسة الباحث "سالم رفقة خليفة " ما عاد دراسة الباحث " محمد غندورة راشد عبد العزيز موسى" التي قامت بدراسة البنية العاملة للدافعية للإنجاز حسب ثقافة الفرد، أما من حيث الفروق فقد توصلت دراسة الباحث "سالم رفقة خليفة" الى عد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز وفاعلية الذات والفرع الأكاديمي .

## الفصل الثاني

### الضغط المهني

تمهيد

أولاً : الضغط

1. مفهوم الضغط
2. لمحة تاريخية حول مصطلح الضغط
3. أسباب الضغط
4. أنواع الضغط
5. قياس الضغط
6. خصائص الضغط

ثانياً: الضغط المهني

1. مفهوم الضغط المهني
2. أنواع الضغط المهني
3. عناصر الضغط المهني
4. مصادر الضغط المهني
5. نماذج الضغط المهني
6. النظريات المفسرة للضغط المهني
7. آثار الضغط المهني
8. أهمية دراسة الضغط المهني

خلاصة الفصل

## تمهيد:

إن الضغوط التي يتعرض لها الإنسان ظاهرة جديرة بالاهتمام و الدراسة و البحث وذلك بالنظر للآثار النفسية المترتبة عنها و التي تأثر في مختلف جوانب حياته ومستويات أدائه واستقراره النفسي و الوظيفي لذلك أصبحت الدراسات تركز على الضغوط النفسية و المهنية و هذا لكون الصحة النفسية للفرد مبنية على جوانب عديدة و تتأثر لعوامل مختلفة من بينها الجانب الوظيفي أو المهني.

وتعد مهنة التدريس من المهن الضاغطة لما تتطوي عليه من مسؤوليات وواجبات تفرضها على المدرس و التي تسبب له العبء والثقل والتوتر الناتج عن سوء ظروف العمل، لذلك سوف نحاول في هذا الفصل التعرض إلى الضغوط بصفة عامة و الضغوط المهنية لدى المدرسين بصفة خاصة، وذلك من أجل الإحاطة بالموضوع من كل الجوانب قصد التعرف على خفايا هذه الظاهرة وإخراجها إلى دائرة الضوء.

## أولاً: الضغط

## 1. مفهوم الضغط:

تناول الباحثون مفهوم الضغط في دراساتهم بشكل مستفيض، فيعرف " ميكرث Megrath" الضغط النفسي على أنه: " ذلك الإحساس الناتج عن فقدان التوازن بين المطالب و الإمكانيات، و يصاحبه عادة مواقف فشل، حيث يصبح هذا الفشل في مواجهة المطالب و الإمكانيات سببا قويا في إحداث الضغوط". ( سامي محمد ملحم، 2015، ص 498)

وأشار إليه " ميلر Miller" (1983) على أنه: " حالة من التوتر أو الضيق تنشأ عندما يستجيب الفرد لمطالب و ضغوطات قد تأتي من الداخل أو من الخارج." ( سامي محمد ملحم، 2015، ص 499)

و تحدث عنه " فولكمان Folkman" (1984) على أنه: " مصطلح يتضمن العلاقة بين الشخص و الأحداث البيئية و التفاعل بينهما و ينتج الضغط عندما يقابل الفرد ضغط التغيير بصورة غير مرغوب فيها".

ويعرف " جوردن " (1993) الضغوط بأنها: " الاستجابات النفسية و الانفعالية والفسولوجية للجسم تجاه أي مطلب يتم إدراكه على أنه تهديد الرفاهية و سعادة الفرد، و هذه التغيرات تقوم بإعداد و تأهيل الفرد للتوافق مع الضواغط و التي هي بيئة سواء حاول الفرد مواجهتها أو تجنبها". ( طه و سلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص 20)

و يعرفها " كريتنر و كينيكي" Krietner , kiniki (2010) "بأنها: " استجابة تكيفيه تتوسطها الخصائص الشخصية للفرد و العمليات النفسية و التي تظهر نتيجة لتعرض الفرد لأي مثير خارجي أو موقف أو حدث يضع مطالب نفسية و جسدية على الفرد". ( طه و سلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص 22)

يعرفها " جليوس Gilgelous" ( 1997 ) بأنها: " حالة بدنية تنتج من الطريقة التي يستجيب بها الجسد للمطالب الموضوعه عليه من خلال أسلوب الحياة، فالأفراد دائماً يتفاعلون مع الضغوط و غالبا ما يخرجون أفضل ما لديهم و لكل فرد منهم مستوى مختلف من تحمل الضغوط". ( طه و سلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص 21 )

من خلال استعراض تعريفات الضغط نستنتج أن الضغوط حالة من التوتر الجسمي والنفسي التي تعترى الفرد عندما يتعرض لأحداث و مواقف تستلزم منه مطالب تكيفيه قد تكون فوق احتماله و إمكانياته.

## 2- لمحة تاريخية حول مصطلح الضغط :

لقد شهد مصطلح الضغط " **Stress**" تطور كبيرا عبر الزمن و ذلك لاستخدامه في مجالات مختلفة كالطب و الفيزياء و علم النفس و الصحة النفسية و غيرها من المجالات.

فهناك من يرى أن هذا المصطلح مأخوذ من الكلمة اللاتينية " **Stringere**" التي تعني " سحبه بشدة" و قد استخدم هذا المصطلح لأول مرة خلال القرن الرابع عشر، ولكن لم يكن هذا الاستخدام بصورة ثابتة و منظمة. (محمد فرج الله أبو الحصين، 2012، ص17)

و كان أول عالم اهتم بمصطلح الضغط و التوازن الداخلي، هو العالم " **Canon**" (كانون) و ذلك لإبراز كيف يدرك الكائن الحي إما الدفاع أو الهروب، كما أشار إلى أن حدوث الضغط يؤدي إلى انعدام توازن الكائن الحي. ( أحمد نايل الغزير، 2009، ص 22)

ثم استخدم هذا المصطلح في بداية القرن العشرين بمعنى الإجهاد أو التوتر أو الإحباط، حيث شاع استخدامه في علم النفس و الطب النفسي، أين تم استعارة مفهوم الضغط من الدراسات الهندسية و الفيزيائية، و قد جرى استخدامه على يد الطبيب الكندي " **Hans selye**" ( هانز سيلبي) عام 1956، الذي درس أثر التغيرات الجسدية و الانفعالية

غير السارة و الناتجة عن الضغط و الإحباط و الإجهاد، حيث لاحظ أن الأفراد بالرغم من اختلاف مصادر الأمراض لديهم إلا أنهم يشتركون في الأعراض التي تصف المرض الخاص بكل منهم.

بينما يرى " Lazarus " ( لازاروس ) عام 1966 أن نشأة مفهوم الضغط يرتبط تاريخيا بميدان الهندسة، و هي تعني في الاستخدام العلمي " قوة خاصة" أو تأكيد لكلمة أوفكرة خاصة خلال الكلام أو الكتابة، كما أكد على وجود تداخل بين الضغط و القلق، إذ أنّ هناك علاقة ثنائية بين الفرد و البيئة، فالنسبة له الضغط عبارة عن نتائج لعملية تقييم المواقف المهدة للفرد. ( محمد فرج الله أبو الحصين، 2010 ، ص 18 )

كما أرجع العالم " Smith " ( سميث ) في عام 1993 أصل كلمة ضغط " stress " إلى الكلمة اللاتينية " Stictus " و هي تعني الصرامة، أما ضمناً فهي تدل على الشعور بالتوتر و إثارة الغضب. ( طه عبد العظيم إبراهيم، 2007، ص 17 ).

إذن و من خلال هذه اللوحة التاريخية الموجزة حول مصطلح الضغط ، نلاحظ أن استعمال هذا المصطلح كان في مجالات عديدة، و لكن أكثرها مجال علم النفس، حيث يعد العالم " Canon " ( كانون ) من الرواد الأوائل الذين استخدموا هذا المصطلح.

### 3. أسباب الضغوط:

ينجم عن الضغط كثير من العوامل لأن معظمها مرتبط بتغيرات الحياة كما يمكن أن يأتي من الحالة التي يكون عليها البناء الجسمي، النفسي، أو الشخصي للفرد كما يلي :

#### 3-1- العوامل البيئية الطبيعية البيولوجية:

تنشأ الضغوطات البيئية الطبيعية من أحوال الغلاف الجوي ،درجة الحرارة، البرودة، طبيعة التضاريس، الموارد البشرية، الكوارث الكونية، وأيضا السكن في الأحياء الشعبية، الازدحام، قلة الخدمات. ( هارون توفيق الرشيدى ، 1999، ص 40 )

## 3-2- العوامل النفسية:

تنشأ الضغوط النفسية من المتغيرات النفسية فعندما يكون هناك اختلالات في المکانزمات الدفاعية، قصور في إشباع الحاجات وعندما تكون منظمات النفس في حالة صراع أو قلق، أو الشعور بالإحباط، وعدم التوافق والتكيف النفسي .

فهذه المطالب كلها كاها تفوق و تتجاوز قدرة الشخص على تحملها أو مواجهتها كما أنه يمكن إدراكها المادي، و تحديدها من خلال المعرفة الحسية أو استنباطها من خلال المعرفة والشعور بوطأتها و تجسيدها بصورة عيانية . (سمية بوحاتي، 2001، ص22)

## 3-3- العوامل الشخصية:

مصدرها يكون في القلب اللاشعوري و مرتبط بصرعات نفسية أو صدمات جسمية وجدانية قديمة ويمكن للأمراض العقلية الراجعة لخصائص شخصية كالاكتئاب، العصابات، الذهانات أن تكون مصدرا للضغط كما أنها سمات الشخصية الوراثية تؤثر على رد أفعال البشر الإنفعالية تجاه الضغوط الراجعة لعوامل شخصية عادت بعد المقابلات و التحاليل العيادية .

## 3-4- العوامل الذاتية:

يمكن أن تنشأ الضغوط من عوامل فردية ذاتية، جسمية، عقلية، فعندما تكون الضغوط جسمية تنشأ من إختلالات بنية الجسم و التعوق في أحد أعضائه و قصور الوظائف البيولوجية والاضطرابات الهرمونية وعندما تكون الضغوط النفسية منشأها جوانب معرفية عقلية تتمثل في التشوه الإدراكي و اختلال الوظائف العقلية .

## 3-5- العوامل الاجتماعية :

يشير علماء الاجتماع إلى أن الاصطدام بالواقع الاجتماعي الغير المرغوب فيه أو تغييره، قد يكون وراء شعور الفرد بالضغط، إذا قد يجبر على قمع رغباته والتعبير عنها تماشياً واحتراماً للعادات و نظم الجماعة المنتمى إليها .

ومن هنا يدرج (حمدي ياسين) بين الزواج و الطلاق، تغيير الإقامة، فقدان أحد الأقارب، العطل عن العمل، والتقاعد ، ضمن العوامل الاجتماعية المسببة للضغط، كما أن للضغوط علاقة بالمستوى الاجتماعي، فما يمثل ضغطا للطبقات العليا لا يكون كذلك في الطبقات الوسطى والدنيا وبالتالي فإن ثقافة المجتمع بعاداته و تقاليده إلى جانب أساليب التربية، و طبيعة السكن، التفاوت الحضاري، والثقافي، ومشكل الصراع بين الأصالة والمعاصرة وحتى ما يسببه التقدم العلمي من مساوئ قد تؤدي إلى الضغوط لدى الفرد.

(علي عسكر، 2000، ص72)

### 3-6- العوامل السياسية :

تنشأ الضغوط على المستوى السياسي من عدم الرضا و الشعور بالوطة الناتجة عن عدم التكيف مع الأوضاع السياسية القائمة، وذلك لعدة أسباب منها عدم الرضا عن نظام الحكم، الصراعات السياسية، الصراعات النقابية، هيمنة بعض القوى .....إلخ.

### 3-7- العوامل الاقتصادية:

ترجع الضغوط في الوضع الاقتصادي إلى عدة أسباب منها الفقر والبطالة، انخفاض الإنتاج... إلخ، وتنشأ الضغوط هنا من التباين بين المتطلبات التي ينبغي للفرد أن يؤديها، و قدرته على الاستجابة لها والشعور بالوطة وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق مع الأوضاع الاقتصادية.

### 3-8- العوامل المهنية :

تلقى العوامل المهنية الإجماع الكامل من طرف الباحثين في مجال السلوك التنظيمي على أنها من العوامل المسببة للضغط النفسي و تتمثل الضغوط على المستوى المهني في الشعور بالوطة والعبء، والثقل الناشئ من مهنة الفرد و مجموعة من الصعوبات المباشرة وغير

المباشرة التي يواجهها الفرد في مهنته وعمله مثل: عبئ المهنة، والغموض، وصراع الدور، ساعات العمل الطويلة... الخ. (هارون توفيق الرشيدى، 1999، ص 06.07).

### 3-9- العوامل المدرسية والتربوية:

على مستوى التربية تنشأ الضغوط المدرسية في مجموعة من الصعوبات المباشرة والغير المباشرة التي يواجهها التلميذ في المناخ المدرسي و الشعور بالوطأة و العبء من جراء الدراسة بصفة عامة، حيث تتمثل الضغوط المدرسية في ضغط المناهج و الدرس والامتحانات و العقوبات والقوانين الصارمة، وضغط الزملاء... الخ

ومنه نستنتج أن ان جميع العوامل التي تسبب الضغط تكون مرتبط بتغيرات الحياة و الحالة التي يكون فيها الفرد فقد تكون هذه التغيرات ايجابية تولد ضغط يكون تأثيره ايجابي والعكس كذلك .

### 4- أنواع الضغوط :

يمكن تقسيم الضغوط من حيث تأثيرها إلى نوعين هما:

**4-1- الضغوط الإيجابية :** وهي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، وعلى المستوى الوظيفي يتعرض العامل لعدد من هذه الضغوط مثل اجتياز اختبار ما أو دورة تدريبية معينة للترقي أو للنقل الى موقع وظيفي أفضل، أو تحقيق معدلات الأداء العادية أو أن يحوز رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بالأداء في مواعيده المحددة.

وقد أوضح بعض الكتاب الحاجة الى الضغوط مثالية للوظيفة حيث أن الهدف من إيجاد وظيفة فعالة للضغوط هو أن ها تستخدم كمنبه أو أداة تحذير للمشاكل التي تتعرض لها المنظمة و الأفراد بالإضافة إلى تقليل حدة وآثار هذه المشاكل. وقد أوضح "فوربز" ( FORBES ) المؤشرات التالية فيما يتعلق بالضغوط الإيجابية التي تحدث بين الموظفين :

. ارتفاع حجم النشاط وقوته.

. زيادة الدوافع.

. تعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغط.

. القدرة على إدراك و تحليل المشاكل.

. زيادة القدرة على التصرف .

. زيادة القدرة على التذكر و التركيز والاسترجاع.

. التفاوض نحو المستقبل.

. تساعد الضغوط الإيجابية الفرد على تحديد خطوط المواجهة "الموت" (Deadlines) مثل

تاريخ استحقاق الضرائب و تقديم تقارير الأداء الوظيفية و تذكر تاريخ بداية و نهاية العمل.

. تعتبر الضغوط الإيجابية أداة مساعدة للفرد نحو توفير الدافع لحل المواقف المتعارضة

مع الآخرين بأقل قدر ممكن من الضرر.

ويمكن للمدير أن يستخدم هذه المؤشرات لتقدير مستويات الضغوط الواقعة على العاملين

معه، بحيث إذا اختلفت هذه المؤشرات وساءت فإن ذلك ينبه بوجود ضغوط سلبية في بيئة

العمل يجب الاحتياط لها.

**4-2- الضغوط السلبية:** وهي الضغوط غير المنفصلة والتي تسبب الضرر و الأذى و

المرض للأفراد، وتركز معظم الكتابات على التعامل مع الضغوط بمفهومها السلبي.

و الضغط السلبي كما عرفه أحد الكتاب "عبارة عن قليل أو كثير من الاستتارة التي ينتج

عنها أذى وضرر على عقل أو جسم الفرد" . وتقرز الضغوط السلبية آثارا ضارة بالفرد سواء

من الناحية الصحية مثل (تعرضه لبعض أمراض القلب و تصلب الشرايين و السكتة)أو من

الناحية النفسية مثل (الفتور واللامبالاة والتسيب والسأم و الأرق و النظرة التشاؤمية للأمر)، أو من الناحية الوظيفية مثل (انخفاض الإنتاجية و زيادة معدلات الغياب و غيرها). ويستطيع المدير أن يدرك هذه المؤشرات ويتعرف على درجة الضغوط الواقعة على العاملين معه وأن التعرف على مصادرها التنظيمية و محاولة علاجها أو التخفيف منها. إن مساعدة المدير لمرؤوسيه على التكيف مع الضغوط يؤدي الى زيادة فاعلية الأفراد في الأداء ،كما يترتب عليه زيادة حجم الضغوط التي يعتبرها الفرد إيجابية. (علواني، 2010، ص28)

كما أشار اليه "طارق طه" (2008) بمفهومين مغايرين ضغط بناء و ضغط هدام: **ضغط بناء**: وهو الضغط الذي يدفع الفرد داخل بيئة العمل الى زيادة المجهود ،محاولة التطوير و التجديد، إعادة تنظيم الوقت و الجهد، ابتكار وسائل حديثة لأداء العمل. **ضغط هدام** : و هو الضغط الذي يؤدي الى احباط الفرد واليأس ،و الأداء المنخفض للأفراد داخل بيئة العمل ،أو اللامبالاة. (طه، 2008، ص596).

وعليه نستنتج أن هناك العديد من نوعان الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته ضغوط ايجابية تؤثر عليه بالإيجاب و ضغوط سلبية تؤثر عليه بالسلب .

##### 5- قياس الضغط :

استخدم الباحثون مؤشرات عديدة لقياس الضغط، مثل التقارير الذاتية أو الضغط المدرك، و التغير في الظروف الحياتية و المعاناة الوجدانية، كما استخدام المقاييس السلوكية كالتقييم أداء المهام تحت تأثير الضغط، و مقاييس الاستثارة الفسيولوجية مثل معدل نبضات القلب، و المؤشرات البيوكيميائية خاصة ما يتعلق منها بمستوى الكورتيزول والكاتيكولامين، و قد أوضحت الدراسات المختلفة التي أجريت في مجال الضغط أن لكل نمط من أنماط

المقاييس المستشار إليها مشكلاته الخاصة، و أن هناك عوامل أخرى غير الضغط تتأثر بعدة من التغيرات بالنظر إلى الرغبة في تقديم صورة عن الأفراد الذين تجرى عليهم تجارب تقييم الضغط هذا بالإضافة إلى المقاييس السلوكية تقع لعدد من التغييرات، مثلا الانخفاض في الأداء الذي يرجع إلى تدني مستوى دافعية المفحوص و التعب و الإجهاد وعوامل أخرى غير ذلك مما أدى بالباحثين إلى تطوير أدوات قياس أخرى لقياس الضغط. (سامي محمد ملحم، 2015، ص 516)

وعليه نقول أن هناك العديد من المؤشرات التي تستخدم لقياس الضغط لدى الأفراد كالتقارير الذاتية و المقاييس السلوكية و المؤشرات البيوكيميائية و غيرها من المقاييس التي تحدد لنا مستويات الضغط لدى الفرد.

#### 6- خصائص الضغط :

إن الضغوط ظاهرة معقدة و تعبر عن وقائع متعددة وذات مضامين بيولوجية، نفسية، اقتصادية، واجتماعية يمكن أن تحدد بعض الصفات الفيزيائية و الداخلية التي تعطي ظاهرة الضغوط وحدتها و تماسكها و تميزها من غيرها من الظواهر، وقد تم استنباطها من المبادئ و القواعد و النظريات التي اهتمت بدراسة هذه الظاهرة. ومن هذه الخصائص ما يلي:

. إن الضغط عماية إدراكية في المقام الأول.

. إن الضغط المدرك هو الربط بين وجهة نظر الفرد بما يمتلكه من قدرات عقلية وجسدية وبين متطلبات الموقف.

. الضغط المدرك هو محصلة لمدى أهمية الموقف وفقا للإدراكات الذاتية للفرد نفسه.

. إن الضغط عملية تكيف الفرد لقدراته مع متطلبات موقف معين.

. قد يكون الضغط إيجابياً أو سلبياً كمحفز فاقد أشار(سيلي) الى أن الموت هو التحرك التام من الضغط.

بينما يري (الرشيدي) أن من أهم خصائص الضغوط ما يلي :

. إن الضغوط النفسية تنشأ من تفاعلات عناصر حياتية ووجودية كثيرة ، فتنشأ الضغوط من مثيرات تكمن في طبيعة بنية النظام الاجتماعي و السياسي والاقتصادي ،وكذلك تنشأ مثيرات حيوية كيميائية (تغيرات هرمونية، جسمية)ومن مثيرات نفسية (صراعات، إحباطات) . إن الضغوط ذات طبيعة وظيفية، تعبر الضغوط عن جانب وظيفي لما يكون عليه البناء الاجتماعي من تكامل أو تفكك، فتحدث هذه الضغوط عندما يفشل البناء الاجتماعي في القيام بوظائفه.

. من الصفات التي تتصف بها الضغوط أنها ليست إستقرارية حيث أنها تتضمن مجموعة من المتغيرات المترابطة، كما أنها عند حد معين تكون قوة دافعة نحو غاية و هدف محدد. . الضغوط مؤشر ضروري للتكيف، فإذا تضمنت المواقف الضاغطة مطالب عند حدود قدرة الشخص واستطاع تحقيقها يحدث التكيف.

. ينتج عن الضغوط كثير من النتواتج و الصراع والإحباط، وهذه قد تكون سببا للضغوط النفسية، كما أنها قد تكون نتيجة للضغوط النفسية.

. الضغوط تنشأ من مثيرات سارة مثلما تنتج من مثيرات مؤلمة.

. الضغوط عامة و منتشرة بين جميع أفراد البشر. (ديفيد فونتانا، 1994، ص353).

## 7- النظريات المفسرة للضغط:

هناك العديد من النظريات التي فسرت الضغط لدى الأفراد و نذكرها فيما يلي :

## 7-1- نظرية هانز سيللي Hans Selly :

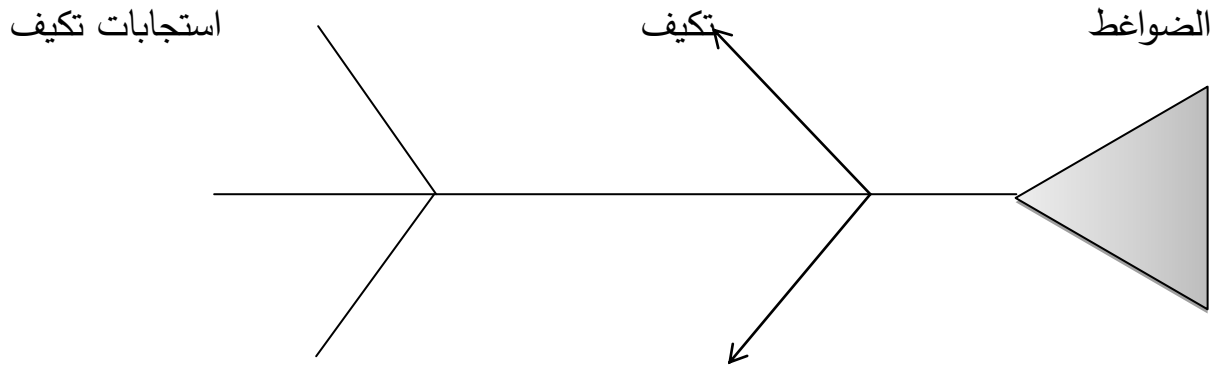
كان هانز سيللي متأثر بتفسير الضغط النفسي تفسير فيزيولوجي، وتنطلق نظريته من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقر وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص و يضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، ويعتبر سيللي أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضغط عالمية، وهدفها المحافظة على الكيان و الحياة.

وحدد سيللي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام. (السيد عثمان، 2001، ص98)

- الفرع: وفيه تظهر تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط، ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم وعندما يكون الضاغط شديدا فإن مقاومة الجسم تنهار و تحدث الوفاة.

. المقاومة: و تحدث هذه المرحلة حين يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف عندها تختفي التغيرات التي ظهر على الجسم في المرحلة الأولى و تظهر تغيرات واستجابات أخرى تدل على التكيف.

. الإجهاد: وهي المرحلة التي تعقب مرحلة المقاومة و يكون الجسم فيها قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة و مستمرة لفترة طويلة قد ينتج عنها أمراض التكيف ،وقد وضع كل من "نفين" و"أوسكوتش" و"سيليس" قد وضع رسما توضيحيا لنظريته.(الرشيدي، 1999، ص49)



استجابات سوء

عدم تكيف

عوامل وسيطية

التكيف

### الشكل (1): حدوث الضغوط النفسية وفقا لنظرية هانز سيلبي

في هذا الرسم التوضيحي نميز الضاغط وهو متغير مستقل ينتج عنه ضغوط العوامل الوسيطة والتي يكون لها دور هام في التقليل أو الزيادة من التأثير الضاغط وأعراض التكيف المتزامن في وقت واحد و يقصد بها الضغوط الطارئة التي تظهر لدى الإنسان أو الحيوان مثل التغيرات الكيميائية وأخيرا استجابات التكيف أو سوء التكيف مثل ضغط الدم أو أمراض القلب.

و تأثر بنظرية "هانز سيلبي" كل من "لازاروس" و"مجران" و"كوكس" و"ليفين".

(الرشيدي، 1999، ص 53)

### 7-2- نظرية التقدير المعرفي ل"ريتشارد لازاروس" Richard Lazarus

كان التركيز قبل لازاروس على العوامل النفسية في موضوع الضغوط مفقودا، و ذلك أن الأبحاث كانت تركز على الحيوانات بهدف التعرف على افرازات الجسم بعد تعرضه لضغوط، وبعد ظهور لازاروس الذي قام بالعديد من الأبحاث على البشر، وبذلك أصبح

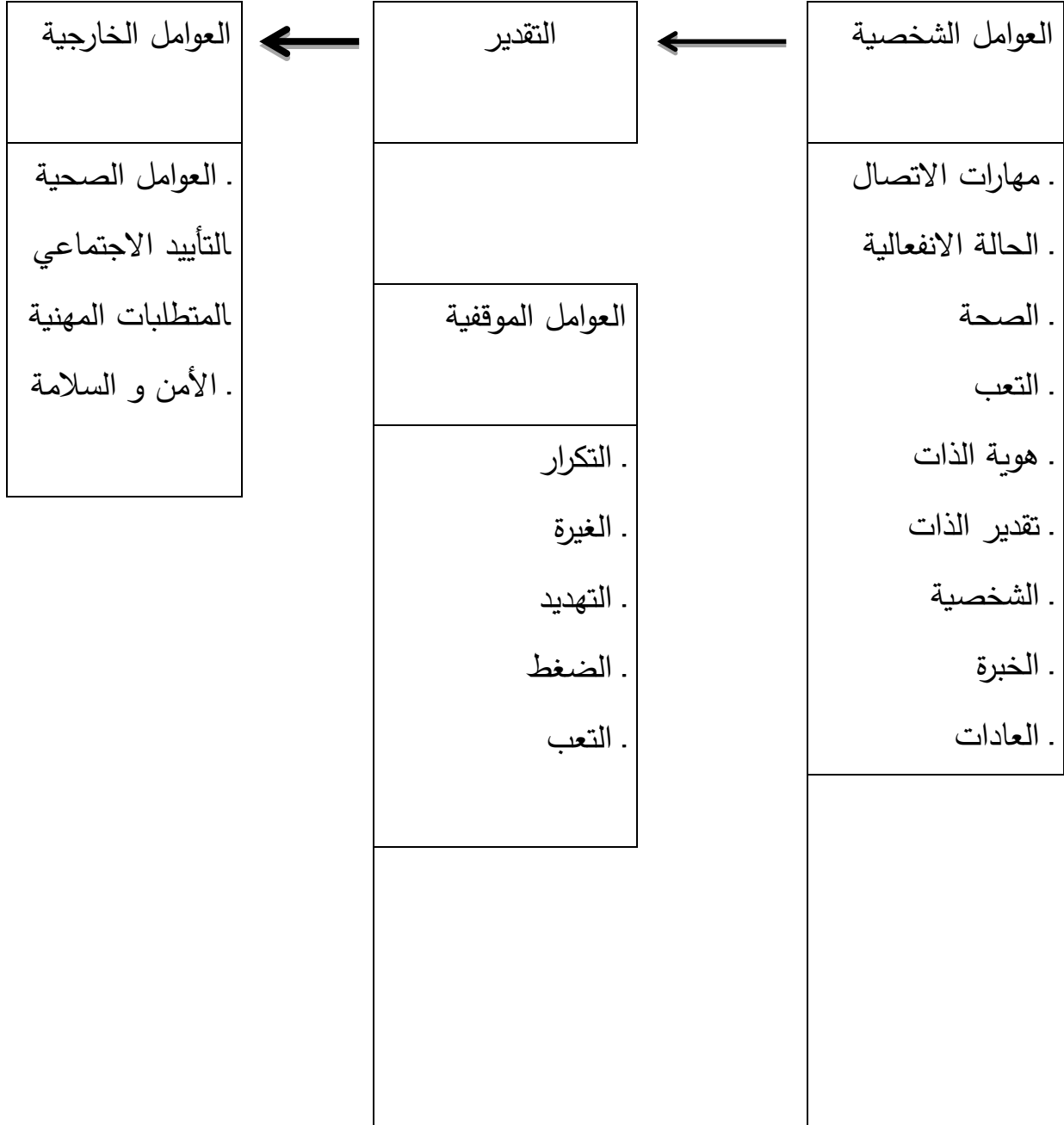
هناك أهمية للعوامل النفسية في موضوع الضغوط و ينسب اليه نظرية التقدير المعرفي في الضغوط (Taylor, 1995 ; P220)

حيث نشأت هذه النظرية نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك و التقدير المعرفي وهو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك بسيط لعناصر الموقف، ولكنه رابطة بين محيط الفرد و خبراته الشخصية مع الضغوط و بذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف، الذي يعتمد الفرد في تقييمه على العوامل الشخصية و الخارجية(البيئة الاجتماعية) و العوامل المتصلة بالموقف نفسه، وحسب هذه النظرية تنشأ الضغوط عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد و يؤدي ذلك الى تقييم التهديد وإدراكه في في مرحلتين هما:

أ. المرحلة الأولى: هي الخاصة بتحديد و معرفة أن بعض الاحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

ب . المرحلة الثانية : هي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في المواقف .

ويمكن توضيح هذه النظرية في الشكل التالي:



الشكل(2): نظرية التقدير المعرفي للضغط

يتضح من خلال الشكل أن ما يعتبر ضاغطا بالنسبة لفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر، ويتوقف ذلك على سمات شخصية الفرد و خبراته الذاتية، ومهاراته في تحمل الضغوط

و حالته الصحية كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه قبل نوع التهديد و كنهه والحاجة التي تهدد وأخيرا وأمل البيئة الاجتماعية و متطلبات الوظيفة

( السيد عثمان، 2001، ص100)

### 7-3- نظرية هنري موراي Henri Murray:

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط أساسيان على اعتبار الحاجة تمثل المحددات الجوهرية للسلوك، أما الضغط فيمثل المحددات المؤثرة و الجوهرية للسلوك في البيئة ويعرف الضغط على أنه موضوع بيئي أو شخصي ييسر أو يعوق جهود الفرد للوصول لهدف معين ويميز بين نوعين من الضغوط هما:

أ. ضغط بيتا: ويشير الى دلالة الموضوعات البيئية و الأشخاص كما يدركها الفرد.

ب. ضغط ألفا: ويشير الى خصائص الموضوعات و دلالتها كما هي.

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول و يؤكد على أن الفرد بخبرته يصل الى ربط موضوعات معينة بحاجة معينة و يطلق على هذا النوع مفهوم تكامل الحاجة، أما ندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز و الضغط و الحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. ( السيد عثمان، 2001، ص101).

### 7-4- نظرية تشارلز سبيلبرجر TcharlesSpeilberger :

تعتبر نظرية سبيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط، ولقد ميز نوعين من القلق في نظريته هما : القلق كحالة والقلق كسمة، ويشير أن للقلق شقين هما: سمة القلق أو القلق العصابي أو القلق المزمن، وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد على الخبر الماضية أو القلق كحالة أو القلق الموضوعي و الموقفي يعتمد أساسا على الظروف الضاغطة، وعليه فإن سبيلبرجر يربط بين الضغط و القلق كحالة ويعتبر أن

الضغط الناتج عن ضاغط معين مسبب لحالة القلق، ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلاً.

في الاطار المرجعي لنظريته اهتم بتحدي طبيعة الظروف البيئية الضاغطة و يميز بين حلال القلق الناتجة عنها و يفسر العلاقات بينها و بين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة(كبت، إنكار، إسقاط)أو تستدعي سلوك التجنب بالهروب من المواقف الضاغطة.

ويميز سبيليجر مفهوم الضغط و مفهوم القلق، فالقلق عملية معرفية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط و تبدأ بواسطة مثير خارجي ضاغط، كما يميز مفهوم الضغط و التهديد فكلمة ضغط تشير إلى الاختلافات في الظروف البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير الى التقدير و التفسير الذاتي .(الرشيدي، 1999، ص55)

#### 7-5- نظرية التحليل النفسي :

ترى نظرية التحليل النفسي أن وجود خبرات سابقة لدى الأفراد يختارها العقل الباطن منذ سنوات العمر الأولى، يتسبب عنها وجود استعداد مسبق لدى بعض الأشخاص دون غيرهم لتفاعل مع واقف التهديد أثناء الأزمات، متأثرين بهذه الخبرات المخزنة فينشأ الاضطراب.(عسكر، 2000، ص229)

وحسب وجهة نظر فرويد frued يحاول الهو السعي وراء اشباع الغرائز ولكن دفاعات الأنا تسد الطريق ولا تسمح للرغبات الصادرة بالإشباع مدام لا يتماشى مع قيم و معايير المجتمع، ويتم ذلك عندما تكون الأنا قوية، أما حينما تكون ضعيفة وكمية الطاقة المستثمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات و التوترات والتهديدات، ومن ثم لا

تستطيع الأنا القيام بوظائفها، ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب الهوا و متطلبات الواقع الخارجي وعلى هذا ينتج الضغط النفسي.

ويؤكد ذلك دور العمليات اللاشعورية والآليات الدفاعية في تحديد كل من السلوك السوي واللاسوي للفرد حينما يتعرض لمواقف ضاغطة ومؤلمة فإنه يسعى الى تفرغ انفعالاته السلبية الناتجة عنها عبر ميكانيزمات الدفاع الأاشعورية، وعلى هذا فالخوف أو القلق أو انفعالات سلبية أخرى تكون مصاحبة للمواقف الضاغطة التي يمر بها الفرد ويتم تفرغها بصورة لاشعورية عن طريق الكبت والأفكار. (السيد عبيد، 2008، ص133)

#### 7-6- النظرية السلوكية:

تتفرد هذه النظرية إلى الضغوط النفسية على أنها تأتي نتيجة لعوامل مصدرها البيئة وهذه العوامل يمكن التحكم بها، وقد لا يمكن ذلك والسبب الرئيسي ينبع من البيئة ، وتذهب النظرية السلوكية على أن بعض الأفراد يتأثرون أكثر من غيرهم بضغوط البيئة، ولهذا فإن هذه الضغوط تظهر آثار مختلفة من حيث شدتها وحدثها، والسلوكية على اختلاف مراحلها (القديمة والحديثة) تؤكد على العامل البيئي في الضغوط النفسية

وبالإضافة الى ذلك فهي ترى أن أنماط التوافق وسوء التوافق متعلمة من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، وقد اعتقد كل من "واطسن" و"سكينر" أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، ولكن تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها، وقد اختلف "واطسن" عن "سكينر" حيث ألغى "واطسن" دور الإنسان إذ يقول: "إن التوافق يتشكل بطريقة آلية" بينما رفض "باندورا" كل تغيير للسلوك الإنساني بطريقة ميكانيكية وأوضح "توكمين" أنه عندما يجد الأفراد أن علاقاتهم مع الآخرين غير ثابتة فإنهم ينسلخون عن الآخرين، و يبدون اهتماما أقل فيما يتعلق بالتلميحات الاجتماعية وينتج عن هذا أن يأخذ السلوك شكلا شاذا أو غير متوافق. (عسكر، 2000، ص228)

إذن نستنتج مما سبق أن هناك العديد من النظريات التي فسرت الضغط النفسي فكل نظرية فسرتة حسب اتجاهاتها .

## ثانيا : الضغط المهني

## 1- مفهوم الضغط المهني :

لقد تعددت تعريفات الضغط المهني ، وهذا نظرا لأهمية الموضوع واختلاف وجهات نظر العلماء و الباحثين حوله و من بينها نجد ما يلي:

تعريف "الصباغ" (1981) للضغوط المهنية على أنها : "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه الى تغيير نمط سلوكه". (الصباغ، 1981، ص29).

بينما عرفها " كوبر" (1984) بأنها مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل منها : غموض الدور، ظروف العمل، البيئة، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد. (السيسي، 2002، ص356)

كما يعرفها "لطفي راشد" (1992) بأنها : "تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية، وقد يؤدي الى اضطرابات جسمية أو نفسية، أو سلوكية لديه، تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي، أو يؤدي الى حفزه لتحسين الأداء". (راشد، 1992، ص74)

كذلك عرفها عبد الرحمان هيجان (1998) على أنها: "تجربة ذاتية للفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد أو البيئة التي يعمل فيها، بما في ذلك المنظمة، يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، تؤثر بدورها على أدائها للعمل مما يستلزم معالج هذه الآثار و إدارتها بطريقة سليمة". (هيجان، 1998، ص23).

أما عبد الباقي (2001) عرف ضغوط العمل بأنها: " مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط ".(عبد الباقي، 2001، ص 283).

في حين يعرفها سيد عبد العال (2002) بأنها: " مجموعة من التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية يعانيتها العمل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العمل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسيمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل و المهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء و المهام و تعددها و تراكمها وفقا لنمط شخصيته ". (حسين، 2006، ص 216).

أما بودران (2005) فيقول أن العمل هو الصحة، ولكنه يعتبره مصدر للضغوط حيث أنه يؤدي الى حدوث توتر وقلق واضطراب راجع الى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها الى صعوبات صحية، وهذا ما توصلت اليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل وهو وصول العامل الى عدم الرضا على الذات و بالتالي التأثير السلبي على صحة العامل. (Boudarene , 2005 , P100).

و تعرفها المنظمة العالمية للصحة بأنها مجموعة من الاستجابات التي يمكن أن تظهر لدى الموظفين عندما تواجههم متطلبات و ضغوطات الوظيفة والتي قد تفوق قدراتهم وقد يكون ظهور الضغط في مواقف مهنية مختلفة ولكنه يشتد عندما يحس الموظفون بأنهم غير مدعمن من طرف المديرين و الزملاء في الوظيفة، وعندما لا يكون لديهم تأثير كبير على عملهم أو على كيفية التصرف مع المتطلبات والتزاماتها. (Dominiqu Servant,

(2013

## 2- أنواع الضغط المهني :

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة، ومعيار المصدر. (شاطر شفيق، 2010، ص 79)

## 2-1- أنواع الضغوط وفق معيار الأثر:

وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية.

## - الضغوط الإيجابية:

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري والمؤسسة، فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته و تحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة لرفع من حيوية وأداء المورد البشري، وكذا كسر الملل و الناتج عن الروتين في العمل، وهو ما ينعكس في الأخير بإيجاب على كمية وجود الإنتاج.

## - الضغوط السلبية:

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضا في الدافعية و الشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية، وكذلك حوادث العمل والتسرب الوظيفي.

## 2-2- أنواع الضغوط وفق معيار الشدة:

وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من الضغوط وهي الضغوط البسيطة، الضغوط المتوسطة، الضغوط الشديدة.

- الضغوط البسيطة:

هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات، أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه.

- الضغوط المتوسطة:

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية، زيادة شخص غير مرغوب فيه.

- الضغوط الشديدة:

هيا عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل فقد تصل الى أشهر أو سنوات، مثال: الفصل من العمل، غياب شخص عزيز عن العائلة.

2-3- أنواع الضغوط وفق معيار المصدر:

هنا نجد اختلافات كبيرة بين الباحثين والكتاب نظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل، ومن بين هذه التصنيفات نجد الضغوط المهنية الناتجة عن البيئة المادية، الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية، والضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري.

2-4- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:

هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة مثل: ضعف الإضاءة، الضوضاء.

2-5- الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:

هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل موقع العمل مثل: الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد أو الجماعات أو خلاف مع الرئيس المباشر.

## الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري:

هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية مثل: الاختلاف في الجنس، الاختلاف في العرق والديانة.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الضغوط المهنية مصنفة حسب ثلاث معايير معيار الأثر ومعيار الشدة ومعيار المصدر وذلك نظرا لتعدد مصادرها .

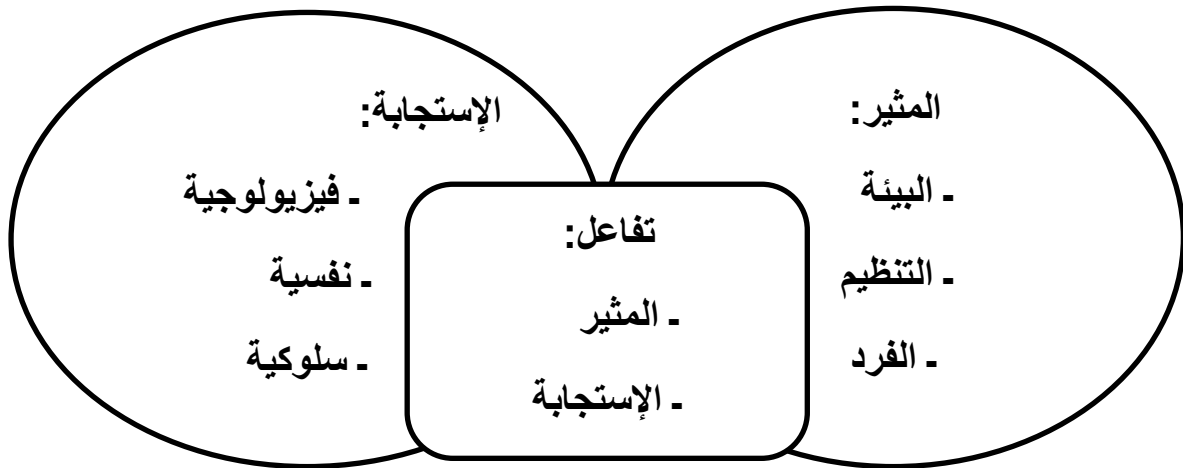
## 3- عناصر ضغوط العمل:

تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسة هي عنصر المثير و عنصر الاستجابة وعنصر التفاعل، وفيما يلي شرح لهاته العناصر:

3-1- عنصر المثير: هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية و الداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالمورط البشري أثناء تعارضه لمجموعة من المثيرات. (أحمد ماهر، 2005، ص10)

3-2- عنصر الإستجابة: هو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية أو الفيزيولوجية والسلوكية التي يبديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات. (شاطر شفيق، 2010، ص78)

3-3- عنصر التفاعل: هو التفاعل الذي يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أم بيئية أو علاقات شخصية ومشاعر إنسانية وما يترتب عليها من استجابات. (منهل محمد، 2019، ص22)



الشكل رقم (3): يمثل عناصر ضغوط العمل

(معين محمود، 2008، ص113)

#### 4- مصادر ضغوط العمل:

لقد تم حصر مصادر ضغوط العمل الى أربع جوانب رئيسية وهي المصادر البيئية، المصادر التنظيمية، المصادر الفردية، المصادر الجماعية.

**4-1- المصادر البيئية:** يمكن أن يكون للبيئة الخارجية تأثيرات متنوعة فيما إذا كان العمال يمرون بمرحلة ضاغطة، كحال مرض الزوجة أو أحد أفراد العائلة، فإن وقع ذلك سيكون قويا على نفسية العامل و سلوكه ما يؤدي الى ارتفاع مستوى الضغط، ويزداد خاصة إذا كانت الحالة الاقتصادية سيئة ما يعجل في ظهور أنماط سلوكية غير منتظمة، أما البيئة الداخلية فهي تشمل على العناصر المادية التالية: (خيلفورد، 1969، ص868)

أ/ الحرارة : تشكل الحرارة مصدرا للضغط في حالة تطرفها من حيث الزيادة أو الانخفاض والمراكز العليا للدماغ في عملية تنظيم درجة حرارة الجسم حيث تضبطها عند درجة حرارة

37 تقريبا، فإذا ما استشعر الفرد العامل عن طريق حاسته الجلدية أنه يتواجد في وسط تقل درجة حرارته عن هذا المستوى فإنه يشعر بالبرد والعكس من ذلك صحيح.

**ب/ الضوضاء :** تعتبر الضوضاء أحد مصادر الضغط، فالصوت مثلا شكل من أشكال الطاقة يتحرك في الفضاء الفيزيائي على شكل موجات، وتنبغي الإشارة هنا الى أننا لا نطلق لفظ الضوضاء على كل صوت يتحرك عبر الهواء وإنما على الصوت الغير مرغوب فيه والذي يسبب ازعاجا بسبب شدته أو بسبب وقوعه بشكل مفاجئ أو بسبب استمراريته والذي قد يعيق العامل عن استخدام قدراته العقلية كاملة وفي حالة من التهيو في إنجاز مهامه.

**ج/ الإضاءة :** يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، فالإضاءة المناسبة تساعد على سهولة الإدراك، ومقابل ذلك تؤدي الإضاءة غير المناسبة الى مشكلة الصداع الناتج عن فقدان الطاقة بسبب عملية التكيف التي تشعر بها العضلات على مستوى العين حتى تتمكن من الوصول الى رؤية واضحة وهذا يبدو جليا اثناء العمل في النوبة الليلية أين تكون الإضاءة اصطناعية مع امتداد فترة العمل الى ثمان ساعات متتالية.

**د/ التهوية:** تؤثر الأحوال الجوية في إنتاج العامل و نشاطه، وجو العمل بحاجة الى تجديد الهواء بصفة مستمرة عن طريق المراوح أو غيرها من الوسائل كأجهزة تكييف الهواء فعندما يكون الجو حارا فإن نسبة العرق تزيد، وإذا لم تكن هناك حركة للهواء تسمح بتبخر العرق وانخفاض درجة حرارة الجسم، فإنها تأخذ في الارتفاع المستمر، وعليه فمن الطبيعي أن يزداد الإنتاج بتجديد الهواء المحيط بالعامل.

فالتهوية الجيدة تعتبر من أهم العوامل الفيزيكية لمكافحة الضغط و رفع الروح المعنوية للعامل.(عبد الرحمان العيسوي ، دون تاريخ، ص100-101)

## 4-2- المصادر التنظيمية:

وتشمل ما يلي:

**أ/ صراع الدور:** يحدث صراع الدور عندما يكون هناك أكثر من مطلب على العامل، ويصعب تفضيل أحده على الآخر، فعلى سبيل المثال العامل الذي عليه أن ينفذ طلب مشرفه حول زيادة الإنتاج في قسمه وفي الوقت نفسه يكون تابعا لما ينجزه زميله من قسم آخر نظرا للعلاقة التكاملية بينهما، فإن من شأنه أن يحدث عبء العمل الذي يؤدي في أغلب الأحيان الى انخفاض الرضا الوظيفي.

**ب/ غموض الدور:** يرتبط غموض الدور بغياب الوضوح حول المسؤوليات المهنية للعمال ويحدث هذا عادة في حالات بداية استلام عمل جديد، النقل، تعيين رئيس جديد، الترقية... الخ، إن هذه المتغيرات تشكل تهديدا ومنه يمكن أن تكون مصدرا للضغط خاصة في حالة استمرارية هذا الغموض، فالنتائج البحثية تؤكد على أن غموض الدور يرتبط ارتباطا وثيقا بانخفاض الرضا الوظيفي ، وتكرار التعبير عن الرغبة في ترك العمل، زيادة التوتر، انخفاض درجة الثقة بالنفس، وهذه بحد ذاتها مكونات من الصعب إهمالها إذا كان الهدف تقليل العوامل المسببة للضغط، إضافة الى ذلك فمن الناحية الفيزيولوجية توجد علاقة بين غموض الدور وارتفاع ضغط الدم. (عسكرعلي، 2004، ص106)

**ج/ طبيعة العمل:** تتفاوت الوظائف في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء، الوسائل المستخدمة في انجاز المهم... الخ، وهذا التباين يؤدي الى ايجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة على العمال، فمن الطبيعي أن تكون الأعمال التي تتضمن ضمان تقديم الخدمات للأفراد طيلة 24 ساعة كما هو الحال بالنسبة لرجال الحماية المدنية، لأن مهمتها هي حماية الأفراد و الممتلكات العامة فهي بذلك تعتبر مسؤولية كبيرة لدى هؤلاء الرجال،

كما أن طبيعة مهمة رجل الحماية تتصف بنوع من الخطورة و الصعوبة ومن نجد أن هناك وظائف ذات طابع خاص تؤدي الى ارتفاع مستوى الضغوط لدى أصحابها.

**د/ زيادة الحمل الوظيفي:** يشبه البعض هذا العامل بانقطاع التيار الكهربائي عندما يزداد الحمل الإستهلاكي عن طاقة الجهاز المولد للكهرباء، والحال نفسه يحدث للفرد عندما تزداد المهام المطلوب منه انجازها من حيث الكمية أو مستوى الجهد العقلي و البدني ، هذه الحالة غالبا ما تؤدي الى مشكلات نفسية، سلوكية و بدنية تؤثر بدورها على الأداء. ويصنف زيادة الحمل الى نوعين كمية و نوعية، فالأول يشير الى إدراك الفرد بأن بأن المطلوب منه لا يتناسب مع طاقته من حيث الوقت أو الإمكانيات والقدرات الفردية الحالية للإنجاز ذلك المطلوب منه، فعلى سبيل المثال طلب من موظف متخصص في الأمور المالية إنجاز ميزانية لشركة ذات فروع متباعدة، وكان رأس مالها كبيرا وذلك خلال فترة وجيزة ولتكن ثلاثة أيام، فهذا الموظف ربما يشعر بأن الوقت المعطى له غير كاف بالرغم من إمكانياته المهنية العالية، فهو هنا يواجه زيادة كمية في الحمل، أما إذا أعطى العمل نفسه لموظفة لو يسبق لها التعامل مع هذا النوع من المهام فإنها تواجهه كحمل نوعي لأفتقادها المهارات المطلوبة لتلك النوع من المهام، وكل ذلك من شأنه أن يؤدي الى انخفاض الرضا الوظيفي، انخفاض في تقدير الذات، زيادة ضربات القلب... الخ وكل تلك المؤشرات يمكن اعتبارها عوامل ضاغطة. (عبد الحميد عبدوني، 1994، ص 215)

**ف/ قلة الحمل الوظيفي:** مثلما هناك نتائج سلبية لزيادة الحمل، فإن قلته أيضا تعتبر مصدر إزعاج للفرد، وتتمثل قلة الحمل الوظيفي في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد مثال وهي تصنف ضمن قلة الحمل النوعية كما يمكن أن تجسد الحمل في الوظائف أو المهام التي تتطلب لأدائها جزءا يسيرا من الوقت، وهذه صورة لقلّة الحمل الكمية، الأمر الذي جعل الفرد يجد نفسه عرضة للملل، فيضطر إلى تفرغ طاقته في الأنشطة الخارجية،

لذلك فإن قلة الحمل في مجال العمل يعتبر مصدرا للصراع الداخلي و عاملا مؤديا إلى اهتزاز الثقة بالنفس وخاصة عند التحدث عن الانجازات الوظيفية بين الأصدقاء

**و/ نوبات العمل:** لقد بينت الدراسات أن عددا كبيرا من الأزواج الذين يعملون وفق نظام العمل بالمنوبة، نادرا ما يلتقون بزوجاتهم وأولادهم لفترات طويلة بسبب خصوصية طبيعة العمل الذي يقومون به وانعكاساته، وبالموازاة مع ذلك فإن نظام العمل بالمنوبة له تأثيره السلبي على النوم و يترتب عن ذلك، اضطراب الشهية، ضعف القدرة الجنسية وكل ذلك يشكل في مجمله عاملا ضاغطا، فيزداد بذلك العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن العمل وعن أفراد العائلة فيآن معا، هذا التزامن يتوثر بالخبرات والممارسات المختلفة فيبيئة العمل والتي تؤثر بدورها في إدراك الفرد حول ما يتعلق بانشغاله على تطوره المهني وتلبية التزاماته الاجتماعية، فإدراك الفرد العامل لهذه العلاقة يتحول إلى مصدر للقلق والإحباط، ويزداد هذا القلق إذا تضمن إدراكه جوانب أخرى مثل غياب الأمن الوظيفي والاجتماعي، فالتوقعات الشخصية الناتجة عن نظام العمل بالمنوبة إذا استمر إدراكها بصورة سلبية فإنها تسهم في زيادة عدم الرضا الوظيفي إضافة إلى اللجوء إلى أساليب تكيفه غير السليمة كاللجوء إلى العزلة، استهلاك المنبهات والمنشطات حسب ما تقتضيه نوبات العمل المختلفة من وجهة نظر العامل. (علي عسكر، 2004، ص 109)

**ي/ المناخ التنظيمي:** مثلما هناك نمط سلوكي لكل فرد يميزه عن الآخر، فإن أية منظمة لها أسلوبها الخاص في التعامل مع عمالها، ولها معاييرها الخاصة في العلاقات الشخصية داخل المنظمة وفي تنفيذ المهام الواجب تنفيذها. بعبارة أخرى لكل منظمة شخصيتها المعنوية التي تميزها عن المنظمات الأخرى أي ما يعرف بالمناخ التنظيمي، وللدلالة على ذلك فتنظيمات العمل المختلفة تتباين في تشجيع الأفكار الخلاقة للعمال ووضع مصلحتهم في المقام الأول أو في المقام الأدنى، وفي كلتا الحالتين تعتبر مصدرا للضغوط بمعنى آخر قد يكون ذلك الضغط حافزا وقد يكون محبطا. (جرينبرج، 2004، ص 258)

**ن/ وظائف بطبيعتها تتصف بضغط عالية:** مثل رجال الإطفاء وكبار المديرين، والجراحين، ورجال الأمن، في حين يوجد وظائف أخرى مثل وظائف المحاسبين وخبراء التأمين أقل ضغوطا ولقد أجر بحث تضمن مئات الوظائف وتم المقارنة فيما بينها من حيث الضغوط الواقعة على العاملين فيها في ضوء عدة معايير تشمل: الوقت الإضافي، حصص العمل، ضغط الوقت، المتطلبات البدنية، الأحوال البيئية، المخاطر، مقدار المبادأة المطلوبة، مواقف الكسب و الخسارة. وتتضمن تلك الوظائف ضغوطا أكثر من غيرها لعدة أسباب هي:

. أنها في معظم الأحوال تتضمن اتخاذ قرارات خطيرة.

. تحتاج إلي تركيز مستمر لعمليات مراقبة للأدوات والأجهزة.

. تحتاج إلي تكرار، تبادل المعلومات مع الآخرين.

. العمل في ظروف مادية صعبة مثل العمل في الظلام

**ه/ الإستراتيجيات والسياسات التنظيمية:** وتتمثل في الغايات والأهداف والطريقة التي تتبعها الإدارة لتحقيق أهدافها من خلال القواعد والتصرفات التي تتبناها في أعمالها اليومية، ويمثل تعارض الأهداف، وأشكال واستراتيجيات المنظمة المختلفة مصدرا رئيسيا من مصادر الضغوط، ذلك أن إستراتيجية الاستقرار والمحافظة تقود إلى الملل والفتور وعدم إشباع دافع الإنجاز، بينما تفرض استراتيجيات النمو والتوسع تحديات وجهود أكبر قد لا يحتملها الكثير من العاملون، في المقابل تشعر الإدارة العليا وكذا العاملون في حالة تقلص الأنشطة أو تصغيرها بالفشل، لذا فإن ردود أفعال الموظفين والدرجة التي تتفق فيها مطالبهم مع هذه السياسات من عدمها، تمثل عامل رئيسيا من أسباب ضغوط العمل التنظيمية:

. **التحفيز:** ويقصد بالحوافز تلك المؤثرات الخارجية الموجهة نحو إثارة دوافع الفرد من أجل إشباع حاجاته، وتمثل الحوافز رد فعل أو استجابة من المنظمة نحو الفرد بخلاف الدوافع

التي ترتبط بالفرد وتتبع من داخله، وهي إحدائيات التواصل التي تتواصل بها المنظمات مع أفرادها

. الاتصال : هي عملية تتعلق بنقل المعلومات، وهي مهارة ضرورية في العمل التنظيمي وبخاصة المدير، حيث وجد أن % 70 من أوقات المدراء يقضونها في الاتصال، من جانب آخر فإن معظم مشكلات المدراء مع مرؤوسيهام تكون بسبب عدم توصيل المعلومات بطريقة صحيحة ، أو عدم فهم المعلومات المنقولة بين الطرفين.(عبد الرحمان بن أحمد هيجان، ، ص187)

. تقويم الأداء: يهدف تقويم الأداء إلى تطوير الفرد، وتحسين فاعلية وكفاءة المنظمة، من خلال التغذية الراجعة التي تأتي من عملية التقويم ، وذلك من خلال ما يترتب عن عملية التقويم من تطوير للفرد من خلال إشراكه في البرامج التدريبية، أو الترفيهية أو نقله إلى موضع أفضل وينعكس كل ذلك على مستوى مهاراته وقدراته وبالتالي على أدائه في المنظمة، ثم رضاه عن العمل الذي يؤديه.

#### 4-3- المصادر الفردية للضغط:

أ/ العناصر المرتبطة بشخصية الفرد :وهي مجموعة من العوامل الشخصية التي تتسبب بشعور الأفراد بالضغط من عدمه ومن هذه العوامل:

اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بضغط العمل: قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة، إلا أن اختلاف شخصية الأفراد تعطي الفرصة بأن يشعر الفرد بالضغط دون شخص آخر

. اختلاف قدرات الأفراد: حيث تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر ، ويلعب ذلك دور في تفاوت الشعور بضغط العمل، ومن هذه القدرات:

القدرة على تحمل الأعباء والمهام والصعاب

القدرة على تحمل المسؤولية وقد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين والمسؤولية عن أشياء مادية للأفراد.

**القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط:** فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، بالرغم من ان المصادر المسببة لهذه الضغوط هي واحدة إلا أن هناك أشخاص قادرين على التأقلم والتكيف معها، في المقابل هناك أشخاص غير قادرين على التأقلم معها وهذا يرجع إلى قدرة الأفراد على التعامل والتأقلم مع هذه الضغوط.

**مدى إدراك الفرد للضغوط:** فالأفراد يختلفون في مدى إدراكهم للضغوط من حولهم ، ويرجع ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة من قبل الأفراد ومدى فهمهم وتفسيرهم لها.

. **الأحداث الضاغطة في حياة الفرد:** يتعرض الفرد من حين لآخر إلى أحداث في حياته الشخصية تمثل قدرا من الإثارة والضغط النفسي وتأثير هذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل إلى العمل مثل وفاة الزوجة أو الزوج أو الطلاق أو مرض أحد الأبناء أو تدهور الأوضاع الاقتصادية. (محمود سليمان العميان، 2005، ص162-163)

**ب/ العناصر التي لها ارتباط بالفرد كمصدر للضغوط:**

. **عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم الرسمي:** تميل المنظمات كبيرة الحجم إلى الأخذ بالشكل البيروقراطي المتقيد بلوائح وإجراءات رسمية، الأمر الذي قد يتعارض عادة مع رغبة الأفراد العاملين في الاستقلالية والتصرف بحرية، ولذلك فإجبارهم على الالتزام بالأنظمة والإجراءات والقواعد الرسمية التي تحد من روح المبادرة أو الابتكار أو الإبداع لديهم، وعموما يقود ذلك التعارض إلى بروز ضغوط نفسية لدى العاملين.

مشاكل الخضوع للسلطة: تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية ويختلف المرؤوسين في قبولهم لنفوذ سلطة الرؤساء، وهذا ما قد يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض منهم.

. اختلال العلاقات الشخصية: تؤدي العلاقات الشخصية بين الفرد و زملائه في العمل دورا هاما في الحياة العملية، وتنتج عن هذه العلاقات إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية كالتقدير والاحترام والصدقة وغيرها، ف حين إذا أسيء استغلال هذه العلاقات فستعود بلا شك إلى نوع من العداوة والكراهية، وقد تتعمق هذه السمات إلى الحد الذي يؤدي إلى انفصال الفرد عن محيطه أو ما يشبه حالة الإغتراب.

#### 4-4- مصادر ضغط العمل الجماعية:

من الممكن أن يتوثر الأداء بالعلاقة داخل الجماعات وبينها وبين بعضها، فهناك عدة عوامل جماعية تعتبر عناصر فاعلة لضغوط العمل منها:

أ/ العلاقات غير المتعاونة بين أفراد جماعة العمل: لقد اعتبر برنارد أن جميع المنظمات الكبيرة مكونة من عدد من جماعات العمل الصغيرة، وقد فحصت العديد من الدراسات جماعات العمل، لمعرفة ادوار أعضائها ومراكزهم وتحليل شبكات الاتصال داخلها ومن بين المتغيرات التي حظيت بعناية الباحثين درجة تماسك الجماعة وتعاون أفرادها، ذلك انه بتماسك الجماعة وتعاون أفرادها يزداد الشعور بالأمن والحرية والانتماء، ومن ثم يزداد النشاط من وحي نفسه مع الأفراد الذين يتجاوبون معه، في حين يزداد غيابه وتظهر عليه علامات الضغط حين لا يجد التقدير من جماعة عمله. فالتعاون بين أفراد الجماعة العاملة من أقوى العوامل المساهمة في رفع مستوى الإنتاج والروح المعنوية وتحقيق الرضا والراحة للفرد. (محمد عي محمد، 1986، ص 136)

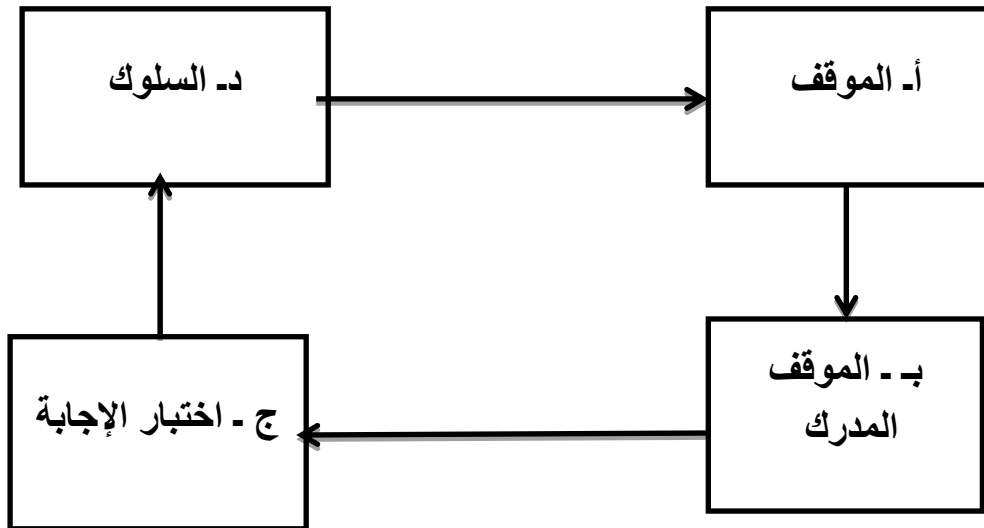
ب/ العلاقات غير المتعاونة بين المشرف وأتباعه: إن الإشراف هو حصيلة تفاعل بين شخصية المشرف وبين المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه، وقد بينت الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأن هناك علاقة متينة بين الروابط والصلات الاجتماعية القائمة بين المشرفين والإتباع ومستويات الإنتاج أو معدلات الأداء. وعليه فالقادة أو المشرفين الذين يحققون مستويات إنتاجية عالية يوجهون إشرافهم أساسا نحو الإنتاج، لكن في الوقت نفسه يعملون على تنمية علاقات اجتماعية مرضية بينهم وبين مرؤوسيهـم.

ومنه نستنتج أن هذه المصادر المختلفة البيئية منها والتنظيمية والفردية وحتى الجماعية هي سبب كبير ومصدرا رئيسيا للضغوط .

5/ نماذج الضغوط المهنية:

1/5 نموذج "ماكجرات" (Mcgrath, 1976):

من خلال دراسات هذا النموذج أوضح أن ادراك الفرد لضغوط العمل التي يتعرض لها تكون نتيجة لقويم الفرد لتلك الضغوطات، وهذا التقويم قد يؤدي بالفرد الى استجابة غير محددة اتجاه موقف معين، وقد تكون الاستجابة شكوكية تطوعية في المقام الأول، ويطلق على هذا النموذج "نموذج عملية اتخاذ القرار" (زهيرعلو، 2014.2015، ص43)



الشكل رقم(4): يمثل نموذج ماكجرات.

**5-2- نموذج "بييرو نيومان" (1978) Beehr . Newman:**

يقوم هذا النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في مكان عمله أو بيئة عمله لها مصدرين وهما الفرد و المنظمة، حيث أن تفاعل الفرد هذين الإثنين في ومن محدد قد يؤدي الى ضغوط تترك أثر سواء على الفرد أو على المنظمة وهذا ما يدفع لكليهما الى الاستجابة لهذه الضغوط بشكل ملائم. (رشيد حموني، 2015.2016، ص36)

**5-3- نموذج "كوبر" (1979) Copper:**

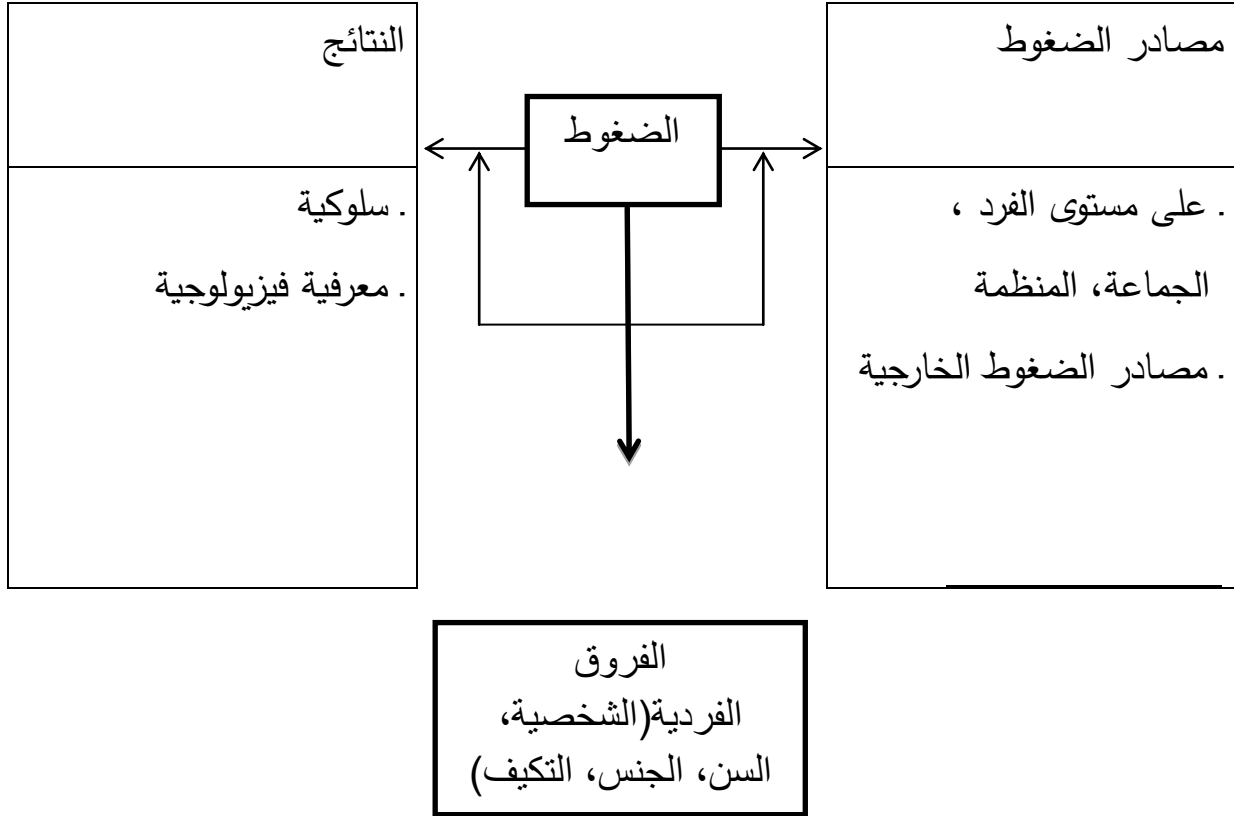
يعتبر كوبر الذي اشتغل كطبيب في المنظمة الدولية للعمل البيئة كمصدر للضغوط مثلاً: الظروف الفيزيائية، أو المكانة التي يحتلها العامل بالإضافة الى العلاقة المهنية داخل المنظمة. ولقد جاء هذا النموذج ليركز على التفاعل القائم بين الضغط والخصائص الفردية التي تنتج عنها أمراض، منها الأمراض النفسية، الاضطرابات السلوكية والمهنية. (حليم شرعاني، 2014.2015، ص52.53)

فحسب كوبر الضغط له جملة من المضامين التي على أساسها يتحدد وبذلك اقترح نموذجاً مستويًا للضغط المهني والذي يتميز بالشمولية. (زوبيربوستة، 2012.2013، ص82)

**5-3- نموذج "كرايتنروكينيكى" (Kreitner. Kiniki):**

ولقد اعتمد في تطوير نموذجها على النموذج الذي صوره "JhonMaston" في عام (1979) لا يختلف هذا مع نموذج "جيبسون"، يوضح هذا النموذج الأسباب التي تؤدي الى حدوث ضغوطات والتي تتمثل في المسببات التنظيمية المتمثلة في عمل الفرد، الجماعة والمنظمة، والمسببات الخارجية التي تتمثل في البيئة المحيطة بالمنظمة أو المؤسسة كالأوضاع الاقتصادية والأسرية ونوعية الحياة وغيرها، كما بين النموذج أن هناك فروق فردية عديدة تؤثر في الفرد وإدراكه لمصادر الضغوط والنتائج التي يمكن التوصل اليها من

جاء هذه الضغوطات. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:(حسين حريم، 2009، ص234-235)



الشكر رقم(5): يمثل نموذج كرايتنروكينيك

#### 5-4- نموذج "جيبسون" (1982)Jibson:

هو روائي و كاتب أمريكي يوضح في نمودجه المصادر الوظيفية المختلفة، إضافة الى ذلك يؤثر على عملية إدراك الفرد للضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به الفرد، مما يترتب عليه نتائج وآثار على الضغط، ويشير النموذج الى دور الفروق الفردية (معرفية، عاطفية، بيولوجية، ديموقراطية) على إدراك الفرد للضغوط التي يواجهها.(أنعام الشهابي، ص285). ويشمل النموذج على مصدرين أساسيين وهما:

أ . ضغوط تتعلق بطبيعة العمل وبيئته ودور العاملين فيها ومن بينها ضغوط تتعلق ببيئة العمل مثل الحرارة، تلوث الهواء وضغوط اجتماعية مثل ضعف العلاقة بين الولاء أو بين المرؤوسين والمدير .

ضغوط تنظيمية كعدم وجود سياسات محددة، ضعف تصميم الهيكل التنظيمي،

ضغوط فردية كصراع الدور، عبء العمل، طبيعة المهنة.

ب . ضغوط ترتبط بالخصائص ومن أهمها نجد: الصفات الذهنية والعاطفية والجسمية، بالإضافة لنمط الديمغرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل الضغوط.(حليم شرعاني،

2014، ص 51.50)

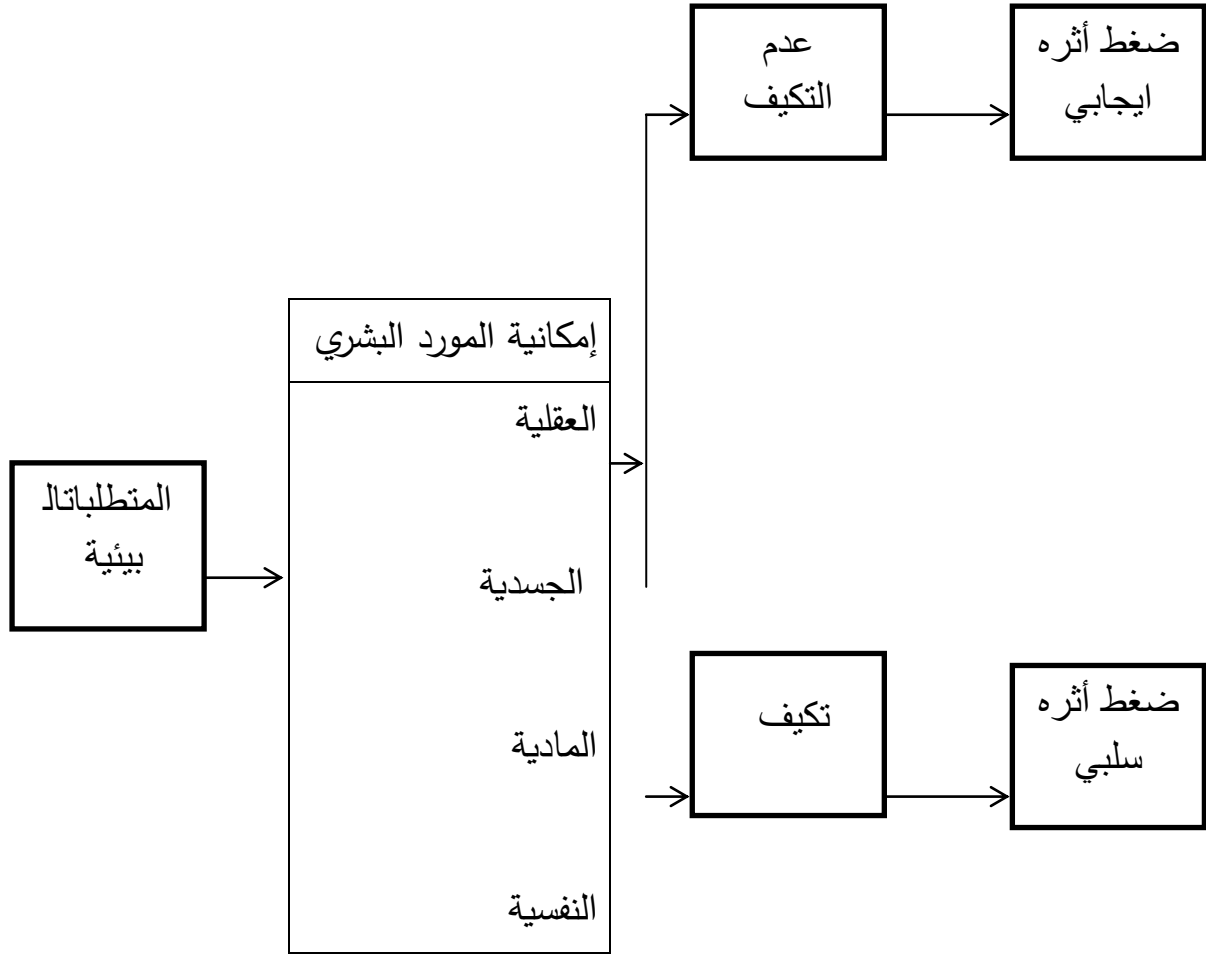
النتائج	الضغوط	الضغوط الوظيفية
. الموضوعية: القلق، اللامبالاة.	. عملية التقييم . كيف يدرك الفرد الضغوط الوظيفية	البيئة المادية: الإضاءة، الحرارة، التلوث على مستوى الفرد: صراع الدور، غموض الدور، فقدان السيطرة، ظروف العمل.
. السلوكية: الإدمان، الحوادث، المخدرات.	الفروق الفردية: . معرفية عاطفية: نمط الشخصية: أ/ب، الجرأة، الدعم الاجتماعي . بيولوجية ديمغرافية: العمر، الجنس، المهنة، العرق.	على مستوى الجماعة: علاقات ضعيفة مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء. على مستوى المنظمة:
. المعرفية: تركيز ضعيف، الإحتراف.		
. الفيزيولوجية: زيادة ضغط الدم، زيادة دقات القلب.		

				بناء تنظيمي غير سالم، عدم وجود سياسات واضحة.
--	--	--	--	---

الشكل رقم(6): يمثل نموذج جيسون

### 5-5- نموذج تريكوت"Trucotte(1983):

قدم تريكوت (1983) نموذجا تفسير ضغوط العمل بحيث يوضح فيه أهم العلاقات التفاعلية التي تؤدي الى شعور الموظف بالضغط، فالمورد البشري حسب تريكوت يبدأ المقارنة ما بين متطلبات البيئة مثلا متطلبات العمل، متطلبات الأسرة... الخ، التي يجب تحقيقها والإمكانيات التي يتوفر عليها مثل الإمكانيات العقلية، الجسدية، المادية وفي حالة تجاوز هذه المتطلبات لإمكانية معينة فإنه سيكون في حالة عدم التوازن بدوره يترك آثار سلبية، أما إذا حدث عكس ذلك سيؤدي بدوره الى آثار ايجابية مثلا الطمأنينة، تحقيق الذات، زيادة الثقة بالنفس. (شفيق شاطر، ص103.104)



الشكر رقم (7): يمثل نموذج تريكوت

يبين هذا الشكل أن هناك علاقة تفاعلية بين المورد البشري والمتطلبات البيئية حيث أن المتطلبات البيئية لها تأثير فعال على المورد البشري، فزيادة هذه المتطلبات تؤدي إلى حدوث ضغوطات كثيرة تؤثر بدورها على أداء الموظفين. حيث أن لهذه الضغوطات آثار إيجابية وآثار سلبية قد لا يمكن للموظف التكيف والتأقلم وهذا ما يؤدي إلى تعرضه إلى اضطرابات نفسية وجسدية.

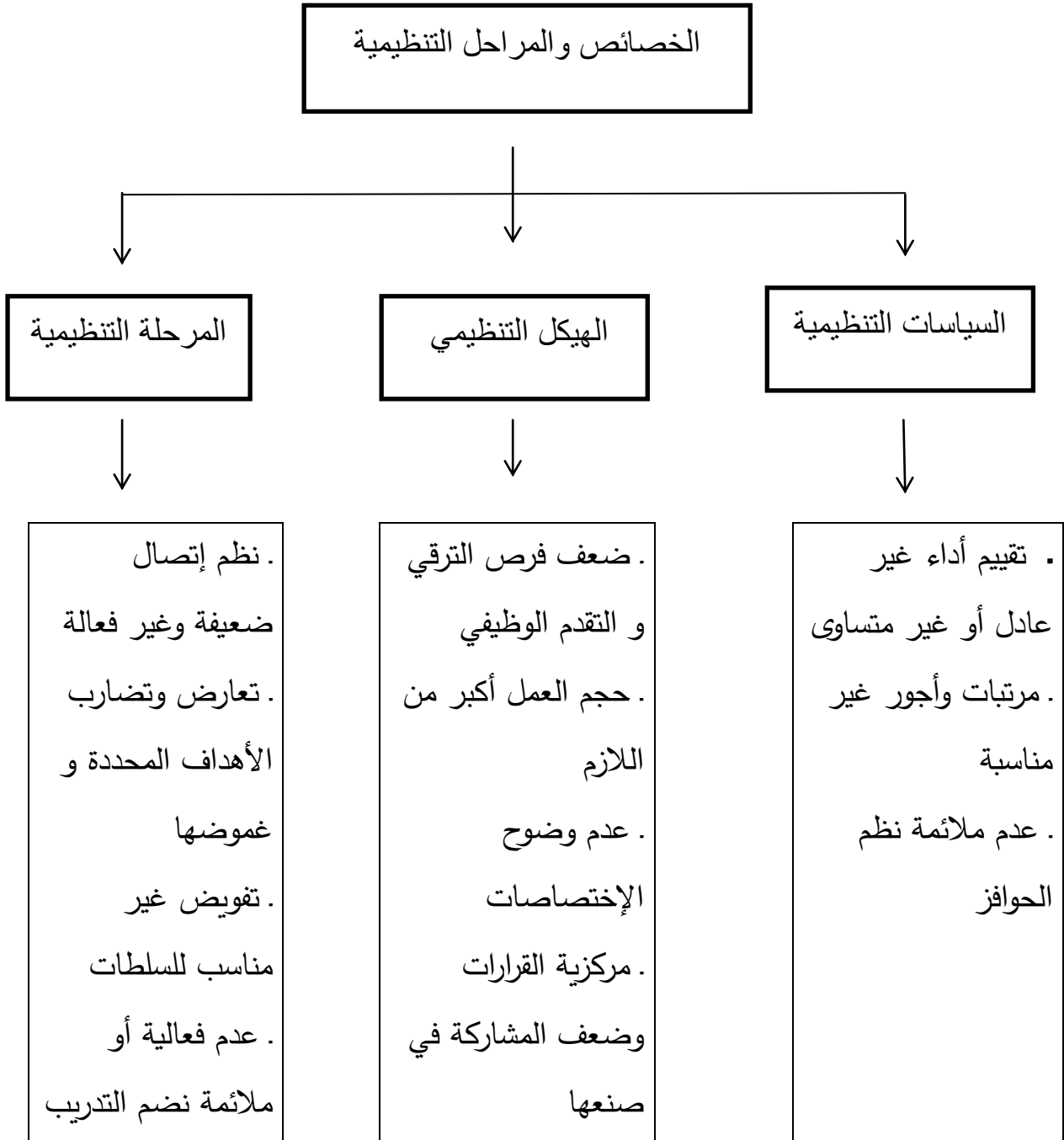
## 5-6- نموذج "بريف" (1984) Brief:

لقد قدم "بريف" نموذج لتحديد وتفسير العوامل المسببة للضغوط المهنية في سنة (1984) ووفق لهذا النموذج الذي قام به فقد تم تقسيم العوامل المسببة للضغوط المهنية الى مجموعتين رئيسيتين وهما:

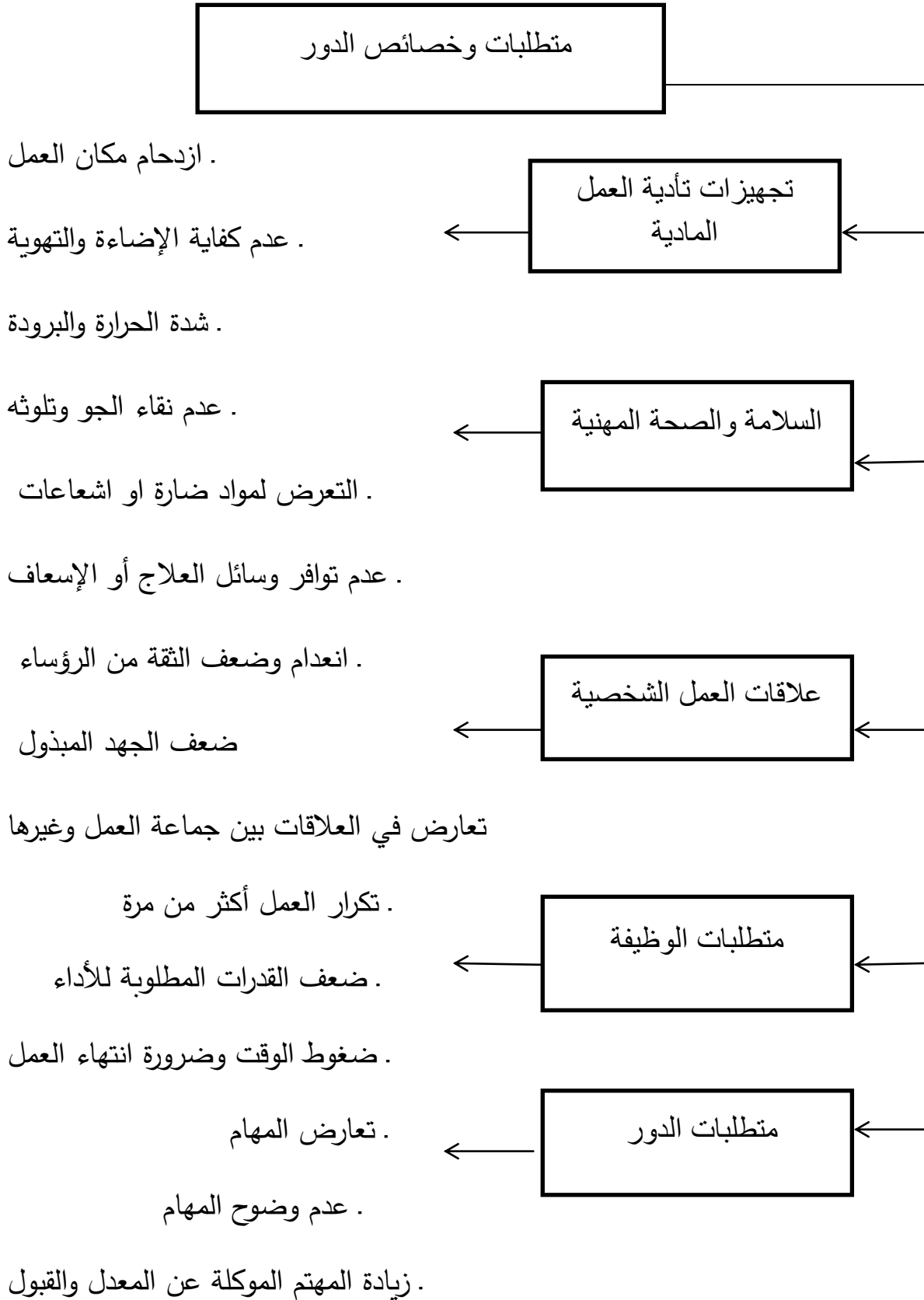
أ . المجموعة الأولى: تتمثل في الخصائص والمراحل التنظيمية التي بدورها تنقسم الى ثلاث مجموعات فرعية وهي السياسات التنظيمية، الهيكل التنظيمي، المراحل التنظيمية وكل مجموعة لها أسباب لضغوط العمل

ب . المجموعة الثانية: فهي متطلبات الوظيفة وخصائص المهام، و تتوفر على خمسة مجموعات فرعية و تتمثل فيما يلي: تجهيزات بيئة العمل المادية، السلامة والصحة المهنية، علاقات العمل الشخصية، متطلبات الوظيفة، متطلبات الدور. (يوسف العاجيلية،

2014.2015، ص47)



الشكل رقم (8): يمثل نموذج بريف " المجموعة الأولى "



الشكل رقم (9) : يمثل نموذج بريف " المجموعة الثانية"

## 5-7- نموذج "سيغريست" (Siegriste(1986):

سيغريست طبيب نفسي إجتماعي حيث قدم نموذجاً لتفسير ضغوط العمل، ويركز هذا النموذج على بعدين أساسيين هما:

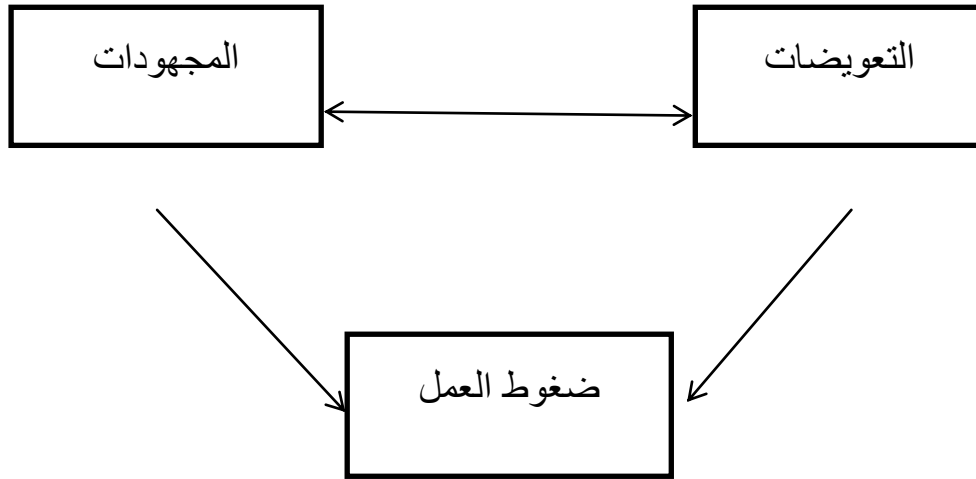
أ . المجودات: وهي عبارة عن تلك القدرات الفكرية أو العضلية التي يقدمها المورد البشري أثناء القيام بعمله.

ب . التعويضات: عبارة عن تلك العوائد التي يتحصل عليها المورد البشري مقابل تأديته لعمله، وقد تكون هذه العوائد مادية مثل الأجر أو معنوية كاحترام والتقدير (شفيق شاطر، ص105)

وأضاف سيغريست في نموذجهِ بعداً خاصاً بالمتطلبات النفسية كما حدد ظروف العمل المرضية على أنها مشتركة بمجهودات المرتفعة (عبئ العمل) من جهة وحوافز ضعيفة مثل الدخل الشهري، الترقية من جهة أخرى

فهذه الظروف تؤدي الى ارتفاع مستوى الخطر على الصحة الجسدية كالأمراض القلبية، الاكتئاب، عدم التوازن بين المجهودات المبذولة والجزاء ينتج حالة من الضغط و يكون الاحتراق النفسي كتعبير أو نتيجة محتملة. (حليم شرعاني، 2014.2015، ص50)

فحسبه ضغوط العمل تنشأ بشعور الفرد بأن التعويضات المقدمة له أقل من المجهودات التي يقوم بها، ولقد قام بمقارنة ما يقدمه المورد البشري للوظيفة. وما يتحصل عليه كمقابل فالمورد البشري يشعر بضغط العمل، اذا كانت العوائد قليلة من المجهودات التي يبذلها، وهذا ما قد أخذ نقطة ضعف عن هذا النموذج حيث الضغوط تنشأ فقط فب حالة اذا ما كانت التعويضات أقل من المجهودات.



الشكل رقم (10): يمثل نموذج سيفريست

#### 5-8- نموذج فهم الضغط ونتائجه:

حدد هذا النموذج ثلاث مجموعات من العوامل البيئية والمنظمة والفردية التي تعتبر مختلفة للضغط، والذي يعتمد على الاختلافات الفردية مثل الخبرة في العمل والشخصية، وهذا ما يجعل الفرد يشعر بالضغط لذا تظهر عليه نتائج فيزيولوجية أو سلوكية.

#### 5-9- نموذج تحليل ضغط العمل:

يحتوي هذا النموذج على عوامل أساسية متمثلة في الضغط و مصادره والعوامل الوسيطة الى جانب نتائج الضغط، حيث نجد عامل التحكم في الضغط يشمل هذا الأخير، الشعور بالقلق والإحباط و ينشأ عن ثلاث مصادر مختلفة في البيئة والمنظمة والعوامل الفردية، حيث يقوم النموذج بعرض العوامل الوسيطة للضغط مؤكداً من خلاله أن الناس مختلفون من حيث ردود أفعالهم تجاه ذلك الضغط، أما بالنسبة للنتائج المترتبة عنه تنقسم الى نتائج سلوكية وأخرى نفسية وذلك بهدف إبراز الأبعاد الداخلية و الخارجية. (يوسف عبد عطية بحر، 2009، ص 13. 14. 15)

## 6- النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

هناك العديد من النظريات التي اهتمت بدراسة الضغوط المهنية والتي نذكر منها ما يلي:

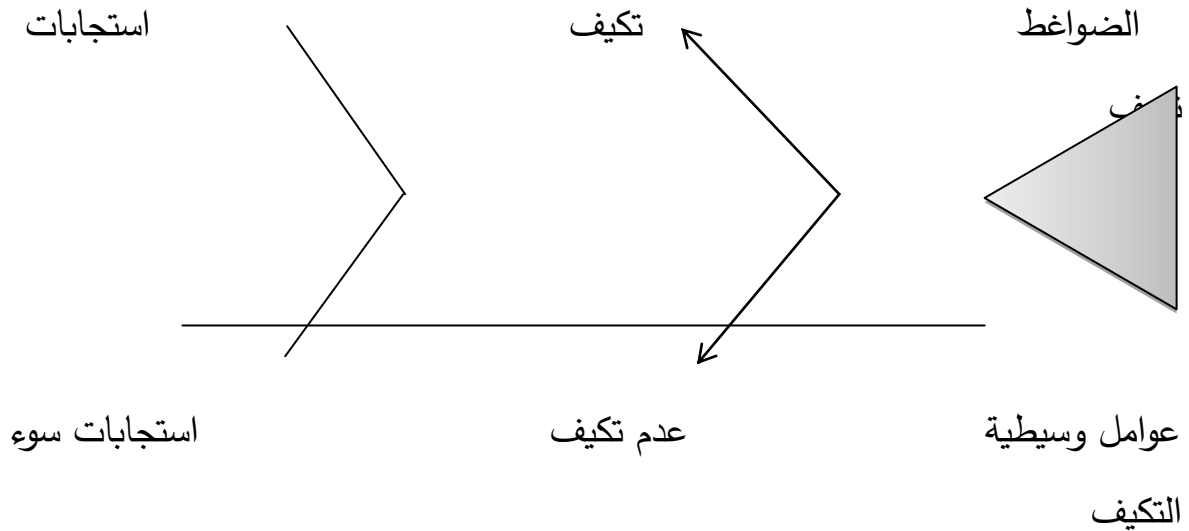
## 6-1- نظرية هانز سيلبي Hans Selye :

كان "هانز سيلبي" بحكم تخصصه كطبيب متأثر بتفسير الضغوط تفسيراً فيزيولوجياً، حيث انطلقت نظريته من مسلمة ترى أن الضغوط متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الإستجابات يمكن الإستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغوط وأطلق عليها "أعراض التكيف العامة" وهي: (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 98.99)

أ. مرحلة الفرع: وفيها يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بدرجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهاته التغيرات تقل مقاومة الجسم وقد تحدث الوفاة، وعندها تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديداً.

ب . مرحلة المقاومة: وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلامزماً مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت مع الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

ج . مرحلة الإجهاد : وهي مرحلة تعقب مرحلة المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف مع الضاغط غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفدت واستنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف ويمكن تلخيص هذه النظرية في الشكل الآتي :



الشكل رقم (11): مراحل تشكل الضغوط لدى الفرد

## 2-6- نظرية سبيليرجر Spielberger:

تعتبر نظرية "سبيليرجر" في القلق ضرورية لفهم الضغوط عنده، فقد أقام نظريته على التمييز بين القلق كسمة والقلق كحالة، فقال أن للقلق شقين، سمة القلق العصبي أو المزمن. وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية. أما قلق الحالة فهو قلق موضوعي أو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة، وعلى هذا الأساس يربط "سبيليرجر" بين الضغوط وقلق الحالة، و يعتبر الضغوط الناتجة ضاغطة مسببا لحالة القلق و يستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من مسميات شخصية الفرد القلق أصلا.

كما أهتم بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويجب تقييمها على أنها خطيرة أو مهددة، وتصبح سببا لحدوث القلق، كما ميز بين مفهوم الضغوط و مفهوم التهديد من حيث أن الضغوط تشير إلى الاختلاف في الظروف و الأحوال البيئية التي تتسم بدرجة من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير الى التقدير و التغيير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير أو مخيف، وكان لنظرية "سبيليرجر" قيمة خاصة في فهم طبيعة

القلق واستفادات منها الكثير من الدراسات. (وليد السيد أحمد خليفة، مراد علي عيسى سعد، 2008، ص 152-153)

### 6-3 - نظرية موراي Murray :

اعتبر "موراي" مفهوم الحاجة ومفهوم الضغوط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغوط يمثل المحددات المؤثرة و الجوهرية للسلوك في البيئة، وعرف الضغوط بأنها: "صفة لموضوع بيئي أو أو لشخص تعوق جهوده للوصول الى هدف معين"... ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما:

أ . ضغط بيتا **Beta stress**: ويشير الى دلالة الموضوعات البيئية و الأشخاص كما يدركها الفرد.

ب . ضغط ألفا **Alpha Stress**: و يشير الى خصائص الموضوعات و دلالتها كما هي .

وأوضح "موراي" أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول، وأكد على أن يصل الى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، وأطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف و المحفز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 100)

### 6-4 - نظرية فرويد Freud :

طبعاً لوجهة نظر فرويد تنطوي ديناميات الشخصية على التفاعلات المتبادلة وعلى الصدام بين الجوانب الثلاث للشخصية وهي **الهو** وهو الجانب البيولوجي و **الأنا** **Ego** الجانب السيكولوجي للشخصية، و **الأنا الأعلى** **Super Ego** يعكس قيم و معايير المجتمع ، فالهو تحاول دائماً السعي نحو إشباع المحفزات الغريزية ودفاعات الأنا تسد عليها الطريق و بالتالي لا تسمح لهذه المحفزات و الرغبات الغريزية الصادرة من الهوا بالإشباع ما دام هذا الإشباع

لا يتفق ولا يتماشي مع قيم و معايير المجتمع ويتم هذا عندما تكون الأنا قوية، ولكن عندما تكون الأنا ضعيفة وتكون كمية الطاقة المستثمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات و التهديدات ومن ثم لا تستطيع الأنا القيام بوظائفها ولا تستطيع تحقيق التوازن ومحفزات الهوا و متطلبات الواقع الخارجي، وعلى هذا تنتج الضغوط النفسية .

إن الانفعالات السلبية كالقلق و الخوف ، ما هي إلا امتداد لصراعات و خبرات ضاغطة و مؤلمة مر بها الفرد في طفولته، ولذلك فإن المشقة و الكدر النفسي (**psychological Distress**) التي يعانها الفرد في حياته الحالية هي امتداد للصعوبات و الخبرات الماضية واتي حاول التعامل معها من خلال استخدام ميكانيزمات الدفاع في الطفولة والتي تبدو غير توافقية وغير ملائمة اجتماعيا للموقف والخبرات المؤلمة حاليا.(عبد الرحمان الوافي، 2007، ص201. 215)

#### 6-5- النظرية السلوكية:

يترجم هذا الاتجاه أنصار المدرسة السلوكية أمثال: "بندورا(Bandura) و"سكينر" (Skinnar)، وهما من أصحاب التيار الجديد، الذي يسعى إلى تعديل السلوك، حيث رأى "بندورا"(1978) أن هناك علاقة بين السلوك، والشخصية والبيئة باعتبار أن الفرد يتأثر بالبيئة، فالتعلم يحدث من خلال ملاحظة و تقليد سلوك نموذجي معسن، فمثلا الوالد الذي يباليغ في الاستجابة للمواقف الضاغطة التي يتعرض لها، يؤثر في ظهور الضغوط لدى الأبناء، كما أن استعمال الآباء لمهارات التحكم في الضغوط الغير مناسبة قد يؤثر سلبا على سلوك أبنائهم.

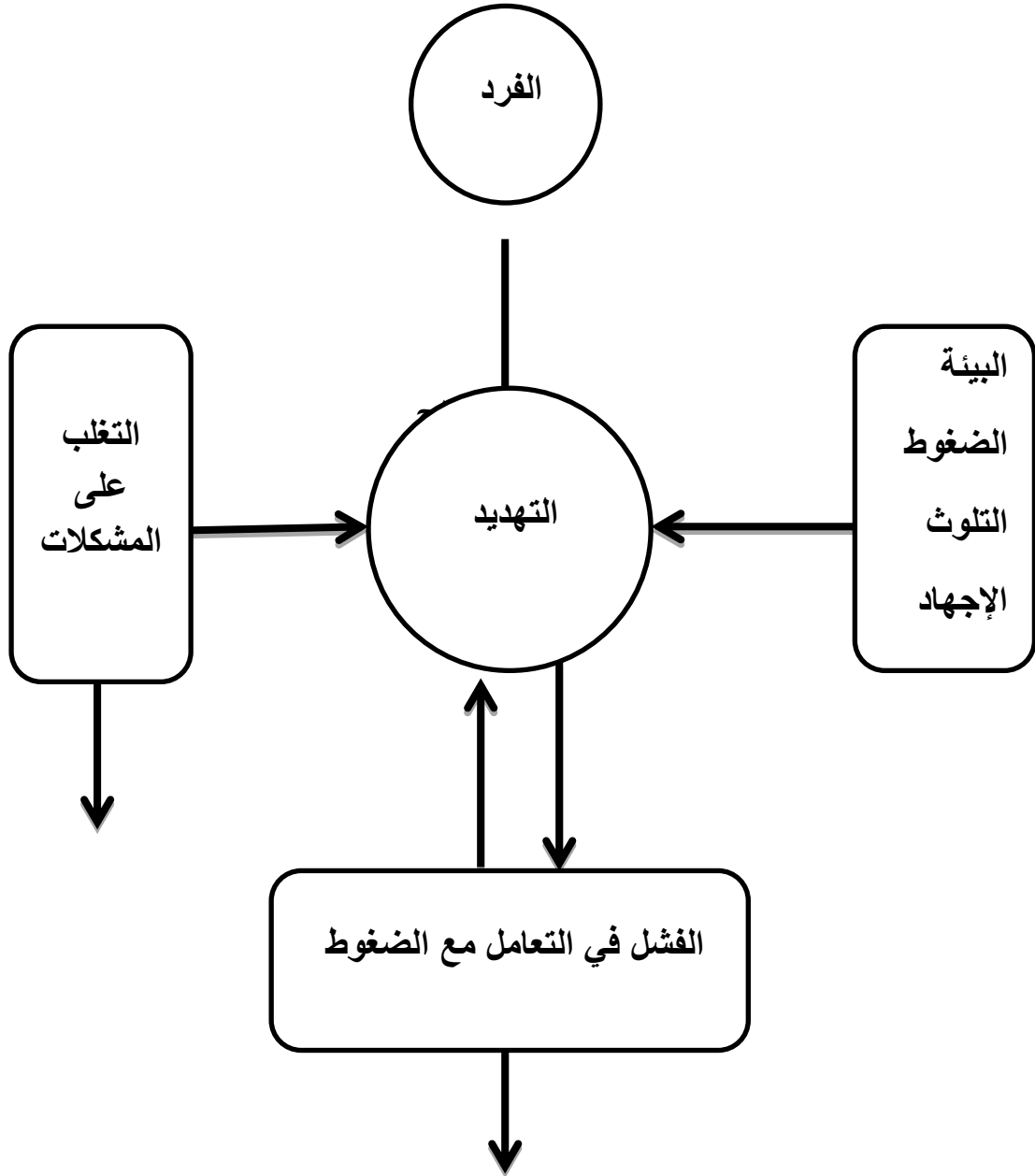
وعلى هذا الأساس فإن النماذج الوالدية تلعب دورا هاما في ظهور الضغوط لدى الأبناء ، ويضيف "بندورا" أن مهارات إدارة الضغوط يتم تعلمها مبكرا في الأسرة من خلال الوالدين، ويتم ممارستها و تعزيزها خلال سنوات الدراسة، كما أن قدرة الفرد على التغلب على الأحداث

الصدمية والخبرات الضاغطة يتوقف على درجة فعالية الذات في التغلب على الضغوط الاجتماعية للفرد، وعلى إدراكه لقدراته وإمكاناته في التعامل معها، فعندما يدرك الفرد أنه يستطيع مواجهة الأحداث الصعبة فلن يعاني التوتر والقلق، ففعالية الذات تنمو من خلال إدراك الفرد لقدراته الشخصية من خلال الخبرات التي يمر بها في حياته، حيث تساعده على التغلب على المواقف الضاغطة.

أما "سكينر" (1980) رأى أن الضغط يعد أحد المكونات الطبيعية في حياة الفرد اليومية فهو ينتج عن تفاعل الفرد مع البيئة إذ لا يستطيع الفرد تجنبه وهناك من يواجهون الضغوط بفعالية لكن حينما تفوق شدة قدرتهم على المواجهة فإنهم يشعرون بتأثير تلك الضغوط البيئية عليهم. (طه عبد العظيم، 2006، ص67).

#### 6-6- نظرية كوبر:

يوضح كوبر أن البيئة تعتبر مصدرا للضغوط على الفرد مما يؤدي الى وجود تهديد لحاجة من حاجاته، أو يشكل خطرا يهدد الفرد وأهدافه في الحياة، فيشعر بحالة الضغط و يحاول استخدام بعض الإستراتيجيات للتوافق مع الموقف، وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترة طويلة فلأنها تؤدي إلى بعض الأمراض مثل أمراض القلب، والأمراض العقلية، كما تؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات ويمكن رصد نظرية كوبر في الشكل التالي (فاروق السيد عثمان، 2001، ص103)



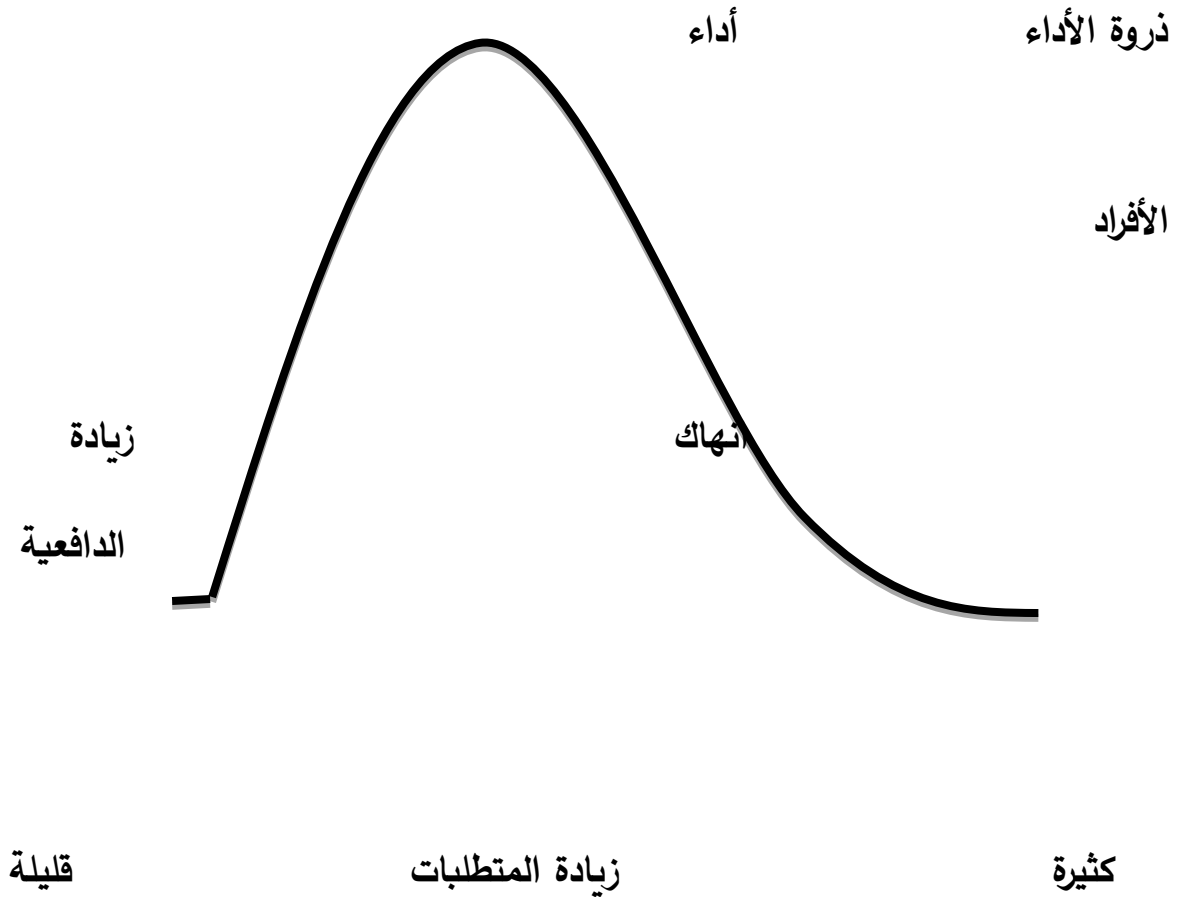
الشكل رقم (12): بيئة الفرد كنموذج للضغط

#### 6-7- نظرية هب Hebb :

اهتم "هب" بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل، وفي هذه النظرية أكد "هب" أن الأعمال ذات المتطلبات القليلة تؤدي الى 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 الى مستوى عال من القلق، وبالتالي فإن قدرة الفرد على التركيز تقل، وكذلك قدرته على الأداء بوجه عام، وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد الى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل، وبالتالي تؤدي الى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأنفه الأسباب وعدم القدرة على الأداء ويمكن تلخيص هذه النظرية في الشكل التالي.

(فاروق السيد عثمان، 2001، ص104)



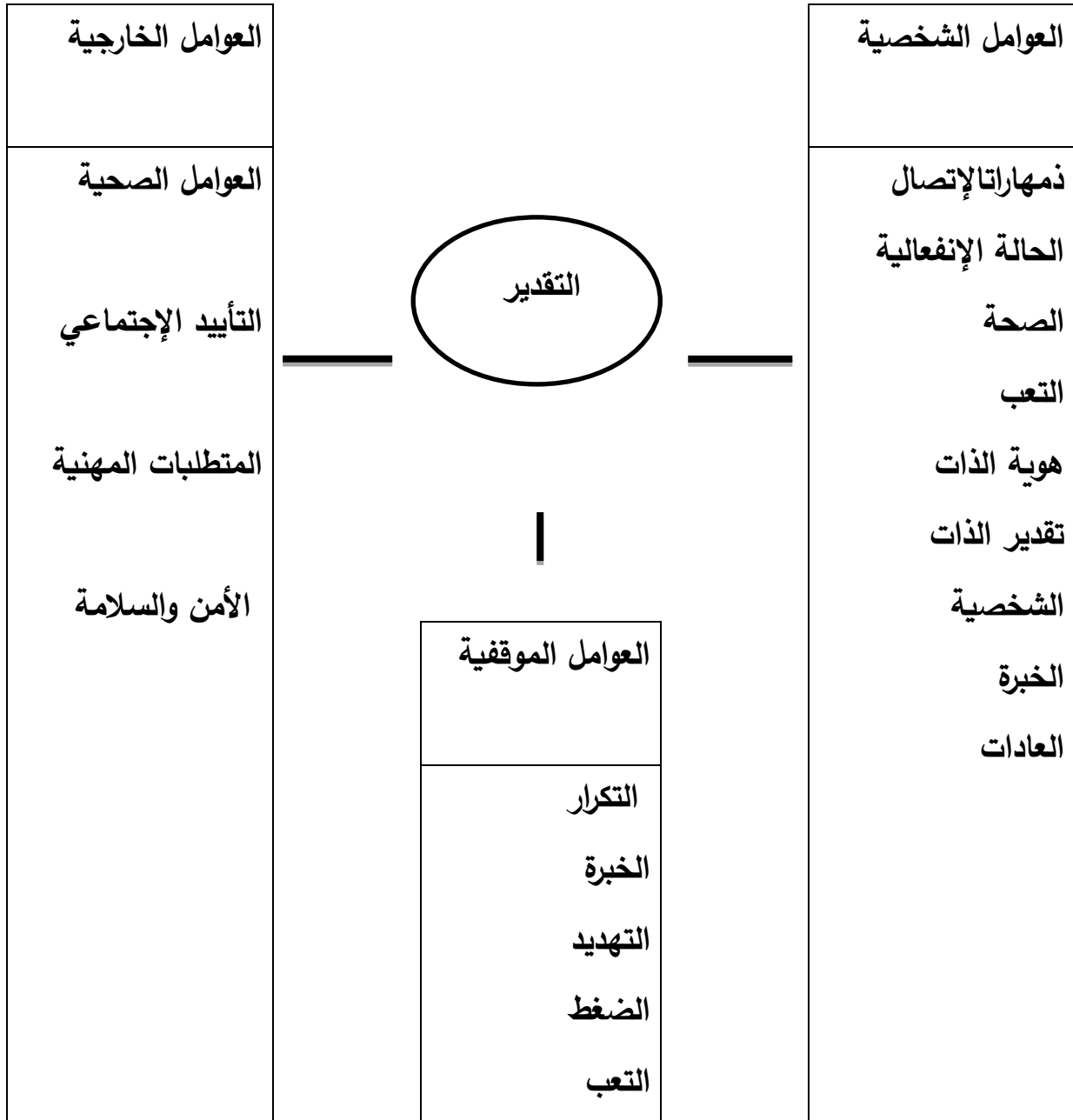
شكل رقم (13) : نموذج هب في الضغوط

## 6-8- نظرية التقدير المعرفي:

قدم هذه النظرية "لازاروس" (Lazarus) (1970) ونشأت هذه النظرية نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث إن تقديره لتهديد الضغوط ليس مجرد إدراك بسيط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد و خبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف، ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية، والخاصة بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه و تعرف نظرية التقدير المعرفي "الضغوط": ( بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات شخصية الفرد). ويؤدي ذلك الى تقييم التهديد و إدراكه في مرحلتين و هما:

. المرحلة الأولى: وهي خاصة بالتحديد والمعرفة، ان بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

. المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها لطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف و يمكن تلخيص هذه الطريقة في الشكل الآتي:



شكل رقم (14) العوامل المؤثرة على شخصية الفرد

يتضح من الشكل السابق أن ما يعتبر ضاغطا بالنسبة لفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر، ويتوقف ذلك على سمات شخصية الفرد وخبراته الذاتية و مهاراته في تحمل الضغوط، وحالته الصحية، كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه قبل نوع التهديد وكمه، والحاجة التي تهدد الفرد وأخيرا عوامل البيئة الاجتماعية، كالتغيير الاجتماعي و متطلبات الوظيفة. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص101)

6-9- نظرية النمط (A) مقابل النمط (B) :

وتعتبر هذه النظرية واحدة من أشهر نظريات الضغوط، والصحة على وجه العموم، ظهرت منذ السبعينات من القرن الماضي، من روادها "ماير فريد مان" و"وراى روزمان" فقد لاحظ هذان العالمان، وجود نمطين سلوكيين شديدي الاختلاف بين مرضاهما، وهذان العالمان أن النمط السلوكي (A) يؤدي الى الأرجح الى الإصابة بالنوبات القلبية عند الأفراد الذين يتمتعون بصحة جيدة على وجه العموم. أما الأفراد الذين يتسمون بالنمط السلوكي (B) فإن احتمال إصابتهم بأمراض القلب القليلة، ويظهر الجدول الآتي خصائص كل من النمطين السلوكيين (A) و(B).

جدول رقم (1) يمثل خصائص النمطين (A) و(B)

النمط (A)	النمط (B)
يتحرك بسرعة	يتحرك على مهل
يأكل بسرعة	يأكل على مهل
يتكلم بسرعة	يتكلم على مهل
يشعر بنفاذ الصبر بصورة متكررة	يتمتع بالصبر على الدوام
عدواني ويحب المنافسة في العمل	متعاون ويحب العمل الجماعي
على درجة عالية من الوعي	لا يهتم بالوقت و يتأخر أحيانا
سهل الغضب أو المضايقة	لا يغضب
لديه حافز قوي على الإنجاز	يشعر بالرضا عن أدائه على وجه العموم
ينظر اليه على أنه ثوي و مؤثر	ليس محط للأنظار
لا يشعر بالراحة في فترات الفراغ	يستمتع بالهدوء والراحة وقت فراغه
كثيرا ما يحاول أداء مهام عديدة في وقت واحد	يؤدي مهمة واحدة كل مرة

إن الأفراد من الذين يندرجون تحت فئة (A) كثيرا ما يحققون نجاحا مهنيا باهرا، أو كثيرا ما ينالون قدرا كبيرا من التقدير بجهودهم ولكنهم قد يدفعون ثمنا باهظا من صحتهم و مشاعرهم، عن هؤلاء الأفراد نادرا ما يشعرون بالرضا عما حققوه، وان إصابة هؤلاء الأفراد بأمراض الشريان التاجي و تفوق معدل إصابة أفراد النمط (B) بسبعة أضعاف. (ماجدة بهاء الدين، 2008، ص 123 124)

#### 6-10- نظرية ماسلو Maslow:

وضع ماسلو الدوافع والحاجات على شكل هرم متدرج من الحاجات الفسيولوجية، مثل الجوع والعطش ثم تأخذ في الارتفاع نحو حاجات نفسية أعلى ، كالحاجة الى الأمن و الحب و التقدير الإيجابي و تحقيق الذات، ولا يمكن للفرد إشباع الحاجات العليا التي توجد في قمة الهرم دون إشباع الحاجات الفسيولوجية الأولية التي توجد في قاعدة السلسلة الهرمية، وبذلك توصل "ماسلو" إلى أن أسباب الضغوط تنشأ نتيجة عدم إشباع الحاجات الفسيولوجية مما يؤدي الى شعور الفرد بالضغوط والفشل والإحباط. (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص 66)

نستنتج مما سبق أن هناك العديد من النظريات التي تفسر الضغط المهني وذلك لعدم اتفاق العلماء على نتيجة واحدة وكذلك بسبب كثرة المصادر المسببة لضغط .

#### 7- آثار الضغط المهني:

إن تعرض الفرد الى ضغوط يؤدي الى ظهور تأثيرات سلبية على شخصيته، ومن أهم الآثار السلبية التي توصل اليها الباحثون نجد:

#### 7-1- الآثار المعرفية:

يؤدي الضغط الى التأثير في الوظائف العقلية التي تصبح غير فعالة ومنها التأثير على البناء المعرفي له حيث يظهر ذلك في :

- . نقص الانتباه والتركيز وضعف قوة الملاحظة.
- . نسيان الأشياء وعدم القدرة على اتخاذ القرارات.
- . تدهور الذاكرة وزيادة الأخطاء.
- . نقصان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- . صعوبة معالجة المعلومات وحل المشكلات.
- . النظرة السلبية للذات سواء من الفرد أو الآخرين.
- . التفكير الجامد النمطي بدلا من التفكير الإبتكاري. (سمير شيخاني، 2003، ص18)

#### 7-2- الآثار الانفعالية:

وتظهر الأعراض التالية:

- . استثارة الخوف والقلق والإحباط بسرعة.
- . ازدياد التوتر النفسي والفيسيولوجي.
- . سيطرة أفكار الوسواس القهري.
- . انخفاض تقدير الذات.
- . انخفاض الطاقة وبذل الجهد لدى الفرد.
- . ازدياد الاندفاعية والحساسية المفرطة. (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص46)
- . عواطف غبر مناسبة، الشعور باليأس والضيق، الرغبة في الموت، الاكتئاب، الشعور بعدم القدرة على الحركة. (على إسماعيل، 1999، ص90)

### 7-3- الآثار الفسيولوجية:

تتمثل الأعراض في:

. اضطراب المعدة والأمعاء .

. الشعور بالغثيان والارتعاش .

. ارتفاع الكولسترول في الدم وهذا ما يؤدي للأزمات القلبية .

. افراز كمية كبيرة من الأندرينالين وذلك ما يؤدي الى زيادة دقات القلب وارتفاع ضغط الدم

وزيادة نسبة السكر في الدم .

### 7-4- الآثار السلوكية:

تظهر الأعراض كما يلي:

. اضطرابات لغوية كالتأتأة والتلعثم .

. انخفاض انتاجية الفرد .

. اضطرابات في النوم واهمال المنظر و الصحة .

. انخفاض الأداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة .

. انخفاض مستوى نشاط الفرد و التوقف عن ممارسة هواياته .

. عدم ثقة الآخرين والتخلي عن الواجبات و المسؤوليات .

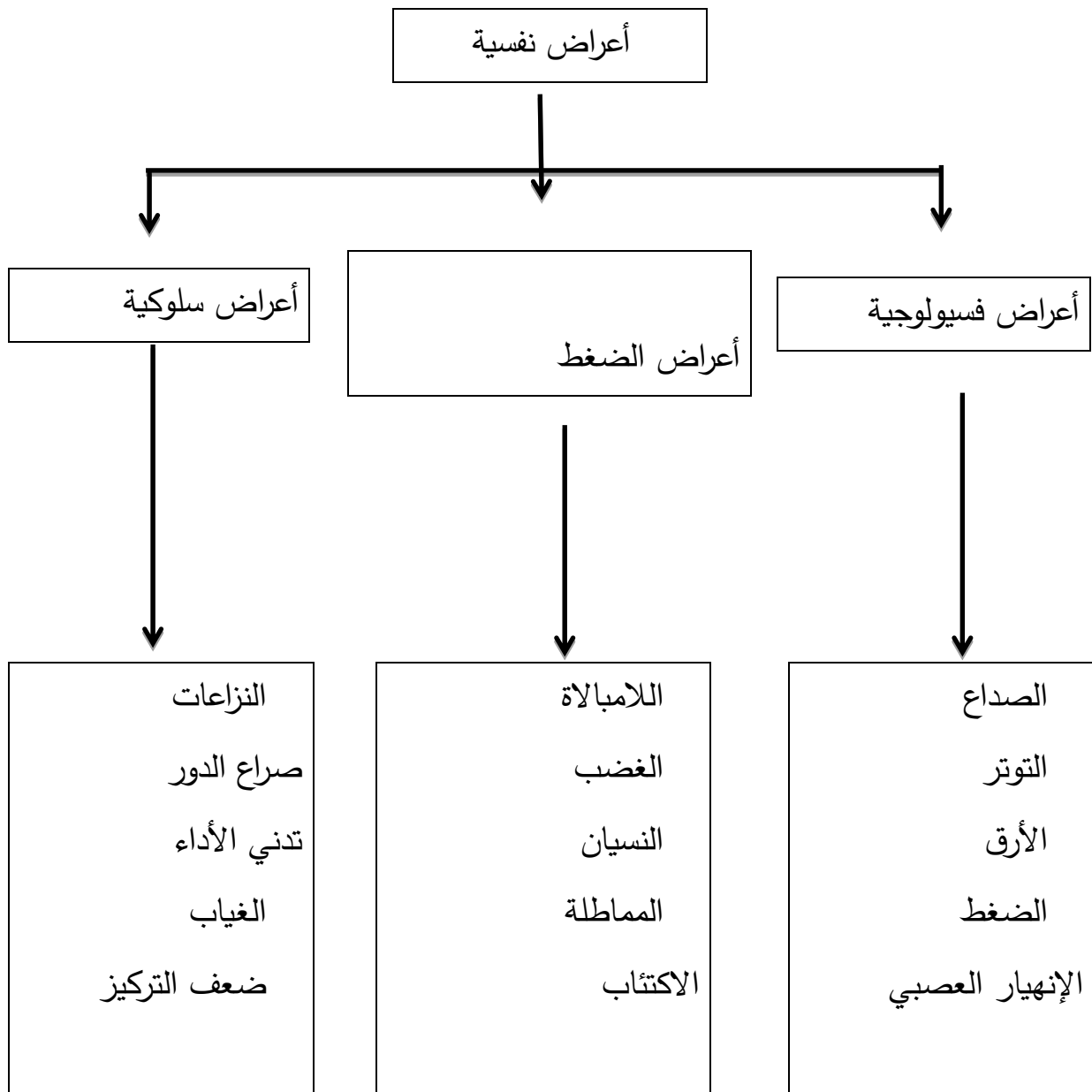
. تعاطي المخدرات والتدخين والعقاقير .

. تزايد معدلات التغيب عن العمل وعدم الرضا عن النفس .

. الميل إلى العزلة . (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص4

. قضم الأظافر، وسواس المرض، تصعيد اخطاء الآخرين، التهكم والسخرية من الآخرين .

(علي عسكر، 2000، ص45)



الشكل رقم (15): أعراض الضغوط ( إدارة ضغوط العمل، ص 53)

8/ أهمية دراسة ضغوط العمل:

ترجع الى ما يترتب عليها من:

. تحمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم للعمل وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية، الإلزام بالعمل، ذلك إلى جانب خطرها على العاملين الذي يتمثل في عدم الرضا

المهني، ضعف الدافعية للعمل، الشعور بالانتهاك النفسي مما يؤثر على جودة الأداء المطلوب

. بالإضافة الى قيمة العمل وأثره في حياة الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية والسياسية والإقتصادية وانعكاس تلك العلاقات على المجتمع بصفة عامة، وأثره على نفسية الإنسان.

. كذلك ما تسببه الآثار السلبية لظروف العمل من شعور بالتوتر والإجهاد والإصابة بالأمراض الجسمية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الإنجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام.

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.

. فظروف العمل ينبغي أن ينظر اليها بصفتها علما يحاول تطوير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله كروية شاملة وبعيدة لتطوير أداء المؤسسات بشكل عام بزيادة كفاءة العاملين. وفي المقابل توفير ظروف عمل جيدة تدفع الفرد نحو الإنجاز و التفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفيزه للعمل لاعتقاد الفرد أنها أساس وجوده. (دمري أحمد، ،

ص69.68)

. وتعد دراسة الضغوط المهنية مهمة بالنسبة للمؤسسات إذا من خلاله يتم الكشف عن أثره في حياة الأفراد وعلاقاتهم، وكذلك تحمل المؤسسات المسؤولية جراء غياب العاملين وتركهم للعمل، ويمكن التقليل من ضغوط العمل إذا ما توفرت ظروف عمل جيدة قد تدفع الفرد نحو الإنجاز و التفوق .

## 9- أساليب مواجهة ضغوط العمل:

## 9-1- سبل مواجهة ضغوط العمل على مستوى المنظمة :

## 9-1-1 سبل مواجهة ضغوط العمل المتعلقة بالوظيفة :

أ. تحليل الوظائف: تهدف هذه العملية إلى معرفة درجة الضغوط في الأعمال المختلفة وبالتالي إسنادها لأفراد المناسبين، ويتطلب الأمر الأخذ بالاعتبار شخصية الفرد التي تشير إلى مزيج من السمات النفسية وعادة ما يمتلك الفرد درجات متفاوتة من السمات المختلفة مثل الذكاء، الثقة بالنفس، الواقعية، الحساسية، الصلابة النفسية، الاعتماد على النفس وغيرها من السمات التي تميز الفرد عن الآخرين. (علي عسكر، 2000 ، ص124)

ب . إعادة تصميم الوظائف: يعتبر إعادة تصميم الوظائف بمثابة أسلوب متطور لتحليل وتحسين هيكل الوظائف بهدف زيادة دافعية الفرد من خلال تعديل أبعاد الوظيفة لتحقيق التناسب بين حاجات ودوافع الفرد وهيكل الوظيفة. (محمد الصيرفي، 2007 ، ص140)

وينبغي أن تصمم الوظائف بصورة تساعد على كشف عناصر مثل العبء الوظيفي بشقيه المنخفض والزائد، غموض الدور وتعطي نظرية هيرزبيرغ ذات العاملين إطاراً لجهود إعادة تصميم الوظائف الرامية إلى زيادة الشعور بالرضا والأداء بالنسبة للعامل حيث ركز على عنصرين: العوامل الوقائية والعوامل الدافعية، ويمكن إثراء الوظائف من خلال إدخال التعديلات الآتية والتي تتضمن عوامل الدافعية في نظرية هيرزبيرغ:

1/ المسؤولية: توسيع مسؤولية العامل.

2/ اتخاذ القرارات: وذلك بتوسيع سلطة العامل وحرية التصرف في العمل والتقليل من الإشراف المباشر عليه أي الاستقلالية في أداء المهمة .

**3/ التغذية المرتدة:** زود العامل بالمعلومات المرتدة المباشرة بتوفير بيانات عن الأداء واترك للعامل نفسه في بعض الحالات مهمة جمع حفظ تلك البيانات أي المعلومات المرتدة حول أداء المهمة.

**4/ المساءلة والمحاسبة:** كافي العامل كالإطراء والتقدير على أساس ما تم انجازه من أهداف.

**5/ النمو والتطور الذاتي:** تشجع العامل على اقتراح تحسينات في النظام الحالي إلى جانب ذلك خطط للتطور والتقدم الوظيفي المحتمل من وظيفته الحالية.

**6/ الإنجاز:** من خلال التوسع في المسؤولية والاستقلالية والمساءلة، ينشأ شعور بالإنجاز أو الإحساس بعمل شيء ذي قيمة لدى العامل. (سيزلاقي و ولاص، 1991، ص150)

أما في ما يخص الأدوار البد من توضيحها من أجل التخلص من التعارضات والقضاء على الصراعات وإيجاد انسجام بين الأدوار التي يقوم بها العاملون في المنظمة بوضع أهداف محددة للمهام التي يقومون بها .

### 9-1-2- سبل مواجهة ضغوط العمل المتعلقة بالمنظمة:

للمنظمة دور في الحد من تعرض موظفيها للضغوط و التوتر فمثال يمكن للمنظمة إن تقدم الرعاية الصحية لأسر العاملين وتقديم جداول مرنة للعمل ومن ناحية أخرى تقدم المنظمات بعض البرامج المنظمة لحماية العاملين بها من التعرض للضغوط، وذلك من خلال برامج مساندة العاملين في مواجهة المشاكل المختلفة كتوفير التأمين للعاملين، وكذلك يمكن إعادة تصميم نظم تدريب متطورة، وخلق نظم عادلة للحوافز وتقييم الأداء والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات، وتطبيق أسلوب الإدارة الديمقراطية وتحديد ادوار كل فرد في المنظمة بشكل دقيق حتى لا يكون هناك أي تعارض بين الوظائف، وأخيرا توفير بيئة عمل مادية في

شروط صحية مناسبة وكذلك شروط نفسية واجتماعية جيدة. (زاهد محمد ديري، 2011 ، ص147)

وسبل مواجهة ضغوط العمل المتعلقة بالمنظمة تتمثل في مجموعة من القرارات التي تتخذها الإدارة للسيطرة على مسببات الضغوط والتخفيف من أثارها وتتمثل أهم السبل في التطبيق الجيد لأساليب الإدارة الحديثة وما يترتب عليها من تعديل السياسات والبرامج والإجراءات، وتغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع وتتمثل أهم الأساليب فيما يلي :

أ. الإدارة بالمشاركة: تعتبر الإدارة بالمشاركة أسلوب فعال لإدارة الأفراد في المنظمة وكذلك لتخفيف من الضغوط التي يعاني منها الأفراد، فهي تعمل على دمج أفكار واتجاهات الأفراد والمجموعات في عملية صنع القرارات في المنظمة ولضمان فاعلية أسلوب الإدارة بالمشاركة يجب توفر العوامل التالية :

#### \*عوامل سيكولوجية :

توافر الاستعداد النفسي لدى الفرد على تحمل المسؤولية والمشاركة في صنع القرارات والقدرة على التعبير عن ذاته وأفكاره عند اتخاذ القرارات وكذلك توافر المكافآت المادية والمعنوية التي يحصل عليها الأفراد نظير مشاركتهم في اتخاذ القرارات وان تكون موضوعات المشاركة لها صلة بمستقبل المشاركين فيها .

#### \*عوامل تنظيمية :

توفر الوقت المناسب أمام الأفراد للمشاركة في صنع القرارات وتوافر قنوات فعالة للمشاركة مع تزويد الفرد بالتدريب والتعليم المناسب لعملية المشاركة .وهناك عدة طرق يمكن للمنظمات أن تستخدمها في أسلوب الإدارة بالمشاركة وهي اللجان، أنظمة الشكاوي، برامج المشاركة في اتخاذ القرارات حيث عندما يشارك العمال في الاجتماعات واللجان ووضع

السياسات التي تحدد سير العمل وأهدافه يشعرون بأهميتهم ويتخلصون من الشعور بالإحباط. ( فاروق عبده فليه، 2005 ، ص317)

### \*تطوير نظم الاختيار والتعيين:

بحيث تتضمن مقاييس يمكن من خلالها ضمان اختيار أفراد لديهم القدرة على تحمل ضغوط العمل وكذلك التعامل معها بنجاح، بمعنى أن نظم الاختيار والتعيين البد أن تحقق التوافق بين خصائص الفرد متطلبات الوظيفة ومحيط العمل، و هذا يتطلب من الشخص القائم بمهمة المقابلة والتعيين أن ينتبه للمسببات الكامنة لضغط العمل ومدى قدرة الفرد التعامل معها بنجاح، أما سيزيلاقي و لاص فبالإضافة إلى إستراتيجية البرامج المتطورة للاختيار والتعيين وإجراء المقابلات المكثفة مع الموظفين الجدد لاكتشاف المشكلات التي قد تحدث في العمل، فيركز على إستراتيجية التدريب المتطور وذلك بتوعية الموظف بما يمكن يصادفه من مشكلات في العمل.(سيزيياقي و ولاص، 1991 ،ص191)

### ب . إعادة تصميم هيكل التنظيم :

وذلك بإضافة مستوى جديد أو إضافة وظائف جديدة أو توصيف العلاقات التنظيمية أو تصميم الإجراءات وتبسيطها أو تحديد حجم عبء العمل أو تحديد عدد العاملين المناسبين في كل وظيفة، وأيضا فان إعادة تصميم الهيكل التنظيمي يجب أن يسمح بفتح باب الترقى إلى الوظائف في المستويات الإدارية الأعلى، وبالتالي عدم البقاء الفترة زمنية طويلة في الوظيفة الحالية والشعور بعدم التطور في هذه المهنة و الشعور بخيبة الأمل لعدم تحقيق الذات، كما يجب أن يسمح التطوير المقترح في الهيكل التنظيمي بسهولة الاتصال الأفقي والرأسي وبالتالي سهولة تدفق المعلومات وتوفيرها للمديرين على كافة المستويات الإدارية مما يؤدي من تخفيف من ضغط الوقت، وزيادة العلاقات التبادلية بين الإدارات والأقسام ويقوي من وسائل التنسيق بين الأقسام. (محمد الصيرفي، 2007 ،ص145)

## ج . الدعم الاجتماعي :

أما عسكر (2000)، فيشير إلى أهمية بعض العوامل مثل الدعم الاجتماعي والمناخ التنظيمي المناسب للعاملين أما المناخ التنظيمي فأهميته تبرز من خلال اهتمام المنظمة بتوفير فرص التنظيمي المناسب للعاملين أما الدعم الاجتماعي فأهميته تبرز من خلال اهتمام المنظمة بتوفير فرص للعلاقات الاجتماعية وبث روح التعاون والتآلف بين العاملين، والدعم الاجتماعي يعمل في اتجاهين، كالمها صالح للطرفين، الفرد، والمنظمة. فمن جانب يزيد من استجابات الفرد في العمل لأنه يحقق حاجات مهمة مثل الضمان، القبول، الانتماء ومن جانب آخر فإن الدعم الاجتماعي يعمل كمنطقة عازلة أو مخففة للضغوط ويتم ذلك من خلال التعاطف وتقديم المساعدة.

## د. إعادة تطوير طرق تقييم الأداء :

يعتبر وجود نظام الأداء تقييم عادل وموضوعي، من أحدا لأساليب الهامة لتقليل ضغوط العمل، حيث أن شعور الفرد أن أدائه محل تقييم عادل وموضوعي يترجم في شكل ثواب وعقاب، يولد لدى شعور بالرضا الوظيفي، وشعور بالعدالة، مما يزيد معدلات أدائه في العمل، كما انه يخفف من تأثير العوامل المسببة للضغوط ولذلك فإن إعادة فحص نظم الحوافز وتقييم الأداء على فترات دورية مناسبة من أجل تطويرها لزيادة درجة موضوعيتها يعتبر أسلوب مناسب لتخفيف الضغوط. (محمد الصيرفي، 2007 ، ص 145)

## هـ التكوين والبرامج التدريبية:

يساهم التكوين والبرامج التدريبية الحديثة في التخفيف من الضغوط في العمل حيث يساعد التكوين على كسب المعلومات والمعارف الحديثة وكيفية استخدام الوسائل والآلات الحديثة وتطوير المهارات للعامل، ومساعدتهم على فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها، ومساعدتهم على حل مشاكلهم في العمل، وتطوير وتنمية الدافعية نحو الأداء وتقليل التوتر

الناجم عن نقص المعرفة ومنه المساهمة في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والعاملين. (نوري منير، 2010 ، ص238)

م . الاهتمام بالمناخ التنظيمي للعمل:

وتبرز أهمية ايجاد مناخ تنظيمي مساند للعاملين في تنمية العالقات التبادلية الإيجابية، وعادة يتضمن عطاء مثل هذا المناخ متغيرات تنظيمية مثل المشاركة في القرارات، وتشجيع الاتصال، اللامركزية، وإعطاء العاملين درجة أعلى من ايجاد بيئة عمل فعالة قادرة على رصد المشكلات والتعامل التحكم في أعمالهم، معها لصالح الجميع من منظور وقائي، وتبني المنظمة لبرنامج محاضرات وندوات عن الضغوط المهنية بعادها المختلفة والأساليب التعامل معها، كذلك تنمية المنظمة لتحسين قدرتها على حل مشاكلها والتكيف مع التغيرات البيئية من خلال رفع مستوى الثقة بين العاملين وزيادة فرص مواجهة المشكلات والعمل على حلها والاعتماد على المعرفة والمهارة وتشجيع الاتصال. (علي عسكر، 2000 ، ص132)

أما بالنسبة لأهمية الاتصال فتكمن من خلال تدريب العاملين على اكتساب مهارات الاتصال الفعال التي تساعدهم على التغلب على كثير من المعوقات النفسية للاتصال، وتجعلهم أكثر استعداد لمعرفة الأسباب الحقيقية للضغوط في العمل، وأكثر فهما للمعلومات والعمل على تكوين علاقات جيدة بين أعضاء الجماعة وتوفير سبل التعاون فيما بينهم، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الصحة النفسية والجسمية للعامل وبالتالي تخفيف حدة الضغوط التي يواجهها.

#### 9-2- سبل مواجهة ضغوط العمل على مستوى الفرد:

بدأ الاهتمام بسبل مواجهة الضغوط النفسية منذ العقود الأربعة الماضية، وتعد الدراسة التي قام بها "مورفي" (Murphy) 1962، من أوائل الدراسات التي استخدمت مصطلح التعامل

مع الضغوط، وذلك للإشارة الأساليب التي يستخدمها الفرد في التعامل مع المواقف المهددة، بهدف السيطرة عليها. (عبد الهالضريبي، 2010، ص679)

وهناك بعض الأساليب تساعد الفرد على التكيف والسيطرة على المواقف الضاغطة وتمكنه من مواجهة أي ضغوط مقبلة وهي:

### 1. التعايش مع الضغوط :

وتمثل هذه الطريقة الأسلوب الأضعف والأقل قبولاً في التكيف والتعامل مع الضغوط ويمكن إتباع هذه الطريقة في الزمن القصير ويتطلب ذلك تفهما لنوع الضغوط وأثارها وعلاقتها بسلوك الفرد.

### 2. الانسحاب من المواقف الضاغطة:

كأخذ العامل إجازة، أو تغيير القسم الذي يعمل فيه، أو تغيير الزملاء والعلاقات الاجتماعية، ويعتمد هذا على ظروف الموقف الضاغط فإذا كان الانسحاب يؤدي إلى انخفاض حدة التوتر كان مفيداً، وإذا لم يؤثر الانسحاب أو فاقم من حدة التوتر كان ضاراً. 3. تغيير علاقة الفرد بالضغوط :

يعني هذا سعي الفرد إلى تغيير أنماط العلاقة بينه وبين عناصر العمل التي تسبب التوتر والضغوط وعناصر العمل قد تكون الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين أو العمل نفسه وطريقة أداءه.

### 4. تغيير الضغوط نفسها :

هناك ضغوط يمكن التأثير عليها مثل الإضاءة والحرارة وترتيب مكان العمل كما يمكن التأثير على سلوك الأطراف المسببين للضغوط بأساليب التفاهم والإقناع والتفاوض والحسم.

## 5. تقبل الموقف وتخفيض الضغوط:

ويحدث هذا غالبا لعدم إمكانيته تغيير الموقف وما يستطيع أن يقوم به الفرد إذ أن يخفض الضغوط الناجمة عم طريق التمرينات الرياضية مثلا. (محمد الصيرفي، 2007 ، ص346)

وهناك مجموعة من الأساليب التي يكمن أن يستخدمها الفرد لمواجهة ضغوط العمل و منها:

## الأساليب المعرفية :

تدخل العمليات المعرفية أو الذهنية في أي قرار يتخذه الفرد حول الأسلوب المناسب للتعامل مع مصادر ضغوط العمل، وتستند الأساليب المعرفية من جانب إلى افتراض مفاده أن التعرض لمصدر ضغط يسبب الانزعاج بحد ذاته، بل أن نوعية رد الفعل من جانب الفرد هو الذي يحدد النتيجة النهائية، ومن جانب آخر تستند إلى ما يعرف بالتفكير الإيجابي في مواجهة أمور الحياة وهذه العملية تكون الأولوية فيها للعقل .

ويمثل الاتجاه والوعي الذي يغلب عليهما الطابع المعرفي الخطوة الأساسية والقوة الدافعة في مواجهة مصادر الضغوط، وتكمن أهمية هذين العاملين في أننا لا نستطيع أن نغير من استجاباتنا السلوكية دون تغيير اتجاهاتنا، وهذه بدورها لا تتغير إلا إذا كان هناك وعلى إدراك من جانبنا بما نقوم به أو ما ينبغي أن نقوم به لتحسين ظروف العمل، ولعل أهم اتجاه ننميه هو عدم الاندفاع والتعامل مع مصدر الضغط حسب الأولويات أي ندعو إلى تغيير ردود فعلنا للأحداث لتتمشى مع السلوك المرتبط بالنمط من الشخصية. (علي عسكر، 2000 ، ص168)

## - التطعيم الانفعالي :

الإنسان يخضع مند والدته إلى عملية التطعيم وفق رزنامة التلقيح المحددة من ظرف المنظمة العالمية للصحة والتي تهدف إلى إكساب الجسم قدرة ومناعة ضد الأمراض، فان

البعض من الباحثين يدعو إلى تطبيق الفكرة نفسها لإيجاد مناعة ضد الضغوط النفسية ويتم ذلك من خلال المعيشة الذهنية من جانب الفرد للموقف الذي يسبب له القلق والانزعاج وتتم هذه المعيشة أو الاندماج الذهني بثالث مراحل:

1/ جمع معلومات واقعية وكاملة عن الموقف المسبب للقلق حتى وأن كانت المعلومات تزيد من حالة الضيق التي يمر بها الفرد.

2/ جمع معلومات عن المصادر الخارجية المتوفرة والتي بإمكانها مساعدتك للتعامل بفاعلية مع المشكلة.

3/ تشجيع النفس على تبني خطط لمواجهة الموقف مع الاعتراف الشخصي بوجود الضغوط ووجوب المواجهة وعدم التردد.

#### - إعادة البرمجة الذهنية :

ويقصد بها التعامل مع المواقف الضاغطة من خلال :

أ . التوقف الفوري عن الاسترسال في الأفكار السلبية .

ب- إعادة التفكير ويقصد بها التحول نحو التفكير المنطقي بإتباع مدخل حل المشكلة التي تتضمن إجراءات منتظمة يتمكن الفرد من خلالها حل المشكلة واختيار البديل الأفضل لحلها .

#### - التصور الذهني :

ويتضمن عمليات مثل التوقع والتخطيط لمواجهة مصادر لضغوط ويشتمل التصور الخطوات التالية:

. الوعي بالموقف الذي يسبب لك الضيق

. احتضان الموقف لإعطاء نفسك الفرصة للمعالجة الموضوعية للموقف.

. تخيل الطرق التي تساهم في المواجهة الناجحة وأنت في حالة الإسترخاء العميق.

الأساليب الذهنية البدنية :

تستخدم هذه الوسائل للوصول إلى حالة من الاسترخاء البدني والذهني والتي يشار إليها بالاسترخاء العميق. وتعتبر أدوات تحقق التوازن بين الراحة والنشاط للجسم وتمكن الجسم من استعادة حيويته لمواجهة الحياة ويعتبر النوم هنا الاختيار الطبيعي للجسم لإعادة التوازن واستعادة الطاقة اللازمة للقيام بالأنشطة اليومية. (علي عسكر، 2000 ، ص174)

- التأمل:

حيث يجلس الفرد مغمضا عينيه ومصدرا صوتا معينا مثل التعويذة أو الدعاء لبعض دقائق لعدة مرات كل يوم.(سيزلاقي و والاص، 1991 ، ص191)

يدخل ضمن عمليات التأمل كل سلوك يبعد الفرد عن الأنشطة اليومية مثل أخذ بعض الوقت لاسترجاع أحداث الحياة، التفكير في معاني الآيات القرآنية، مراقبة غروب الشمس أو شروقها، وغيرها من المواقف التي يخلو فيها الفرد بنفسه، وقد نشر والاس Wallace نتائج دراسته حول التغيرات العضوية المصاحبة للتأمل فقد بينت دراسته، انخفاض استهلاك الأوكسجين بدرجة ملحوظة، تخفيف العبء عن القلب، إبطاء الإيقاع المخي. انخفاض الاستثارة للجهاز العصبي .

ولكي يحقق التأمل هدفه ينبغي توفر عناصر أهمها:

. بيئة خارجية هادئة.

. بيئة داخلية هادئة

الجلوس بطريقة مريحة وذلك من خلال الاستلقاء على الظهر بحيث تكون الساقان مبتعدتان قليلا

. الجلوس بهدوء عشرة دقائق دون حركة أن أمكن مع التحرك إذا شعرنا بعدم الراحة.

. تجنب القلق للوصول إلى حالة الاسترخاء التام .

. التخلص من الإثارة التي تأتي من الطعام والعقاقير قبل القيام بالتأمل والبدء بعد ساعة من تناول آخر وجبة

### - الاسترخاء التقدمي :

يعتمد هذا الأسلوب على النظرية القائلة بأنك إذا تمكنت من إرخاء العضلات فان الذهن سيصل إلى حالة من الهدوء والراحة من خلال خفض نشاط الجهاز العصبي الذاتي .

وتتلخص الطريقة في استلقاء الفرد على ظهره أو الجلوس على كرسي مع وجود سند للرأس والقدمين ملامستين بكاملهما لأرضية المكان، ويقوم الفرد بشد المجموعة العضلية ككل أو بشكل منفرد من 5 إلى 7 ثواني تتبعه فترة ثبات للعضلة المشدودة تستغرق الزمن نفسه أو أقل قليلا ثم إرخائها لمدة تتراوح بين 20 إلى 30 ثانية ويكرر الأداء لمرة واحدة على الأقل.  
(علي عسكر، 2000 ، ص179)

وضمن إطار الاسترخاء هناك عدد من الأساليب السريعة وهي :

. أخذ غفوة قصيرة في حدود عشرة دقائق لاستعادة النشاط من 6 إلى 10 مرات في اليوم

. التخيل أو التصور عند الشعور بالضغط أو التوتر وذلك بغلق العينين وتخيل أنك موجود في احد الأماكن المحببة لنفسك

. غلق العينين وتدليك الجبهة وخلف الرقبة بحركات دائرية من أطراف الأصابع يساعدك على إرخاء العضلات المشدودة أو المتوترة

. الخروج من الروتين وذلك بإضافة عناصر جديدة في سلوكك أو في علاقتك مع الآخرين.  
(علي عسكر، 2000 ، ص182)

### - ممارسة الرياضة :

يعتقد المختصون الإحساس بالراحة بعد التمارين الرياضية، ذلك لأنها تحرر العضلات من التوتر، وتزيد من سعة الأوعية الدموية، وتقلل من ترسب الكيماويات فيها تلك التي تؤدي إلى تصلب الشرايين والتي تعد العامل الأول وراء الأزمات القلبية.(حمدي علي الفرماوي، 2009 ، ص185)

وبعد القيام بأداء بعض التمارين الرياضية يفرز الجسم بعض الهرمونات التي تساعد على تقليل حدة التوترات والضغط النفسية وتجعلك نشطا وفي حالة جسمانية جيدة. (عماد الحداد، 2002 ، ص51)

ويعتبر خبراء اللياقة البدنية ممارسة نوع من النشاط البدني بشكل منتظم إحدى الطرق السهلة والأكثر فائدة للحصول على تغييرات إيجابية في حياة الفرد وتمكين الجسم من التعامل الفعال مع المواقف الضاغطة، ولكي يكون النشاط البدني مؤثرا وفعالاً في مواجهة مصدر الضغوط ينبغي أن يتسم بالتالي:

. يتفاوت زمن الممارسة من 20 إلى 30 دقيقة كل مرة

. يزاول من 2 إلى 3 مرات في الأسبوع.(علي عسكر، 2000 ، ص191)

### - التغذية:

إن لإنسان كائن حي وما يأكله يؤثر على الكيمياء الحيوية لديه، ووظائف عقله بشكل كبير، فإن إحداث أي تغيير في عادات الأكل سوف يؤثر على قدرته الإنجاز مهامه بصورة تامة،

وما يتناوله من طعام يعتبر وقودا لعقله، فإذا حرم من هذا الوقود فسوف تقل قدرته على الأداء، و تتزايد حدة الضغط الوظيفي بسبب تشوش الأفكار واضطرابها .

وفي ضوء الحقائق الطبية فانه من الصعب أن يقلل الفرد من أهمية الغذاء للصحة بصورة عامة ولمواجهة الضغوط بصورة خاصة ويوصي المختصون في التغذية، إلي مراعاة احتواء الوجبات الغذائية اليومية على العناصر الأساسية مثل البروتينات، الفيتامينات، الأملاح، الدهون، وبحيث تؤخذ بكميات تتناسب والمجهود البدني الذي يبذله الفرد .

كما يمكن القول أن الصحة البدنية والنفسية تتطلب توازنا وتكاملا بين الاسترخاء والنشاط البدني والتغذية السليمة بالإضافة إلى الكشف الطبي الذي يمثل مطلبا أساسيا ألي أسلوب يهدف إلى تخفيف الضغوط إذ أن معرفة الحالة البدنية تساعد في معرفة الأسباب والآثار المحتملة للضغوط. (علي عسكر، 2000 ، ص 195)

## خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال ما عرضناه أن الضغط يمثل أهم الموضوعات الحديثة التي لها أثر كبير في مجتمعنا الحالي ، وخاصة الضغط المهني الذي هو عبارة عن حالة الضيق التي يعيشها الأستاذ داخل المؤسسة ، فهناك عوامل عديدة تساهم في خلق التوتر والضغط للأساتذة ولهذا نجدهم أكثر عرضة للضغط في البيئة المدرسية وهذا نظرا لكثافة البرامج الدراسية وكرت الأقسام واكتظاظها. وهذا ما قد يعود بالسلب على الأستاذ ويولد لديه ضغوط مهنية، ما يستلزم وجود أساليب واستراتيجيات تساعد في مواجهة هذه الضغوط أو على الأقل التخفيف منها لدى الأساتذة.

## الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

### تمهيد

#### أولاً: الدافعية.

1. تعريف الدافعية.
2. المفاهيم المرتبطة الدافعية
3. سمات الدافعية.
4. وظائف الدافعية .
5. تصنيف الدوافع.
6. النظريات المفسرة للدافعية .
7. مبادئ الدافعية.
8. دورة الدافعية.
9. علاقة الدافعية بالسلوك المدفوع.
10. مؤشرات الدافعية.
11. أهمية الدافعية.

#### ثانياً : الدافعية للإنجاز.

1. نشأة مفهوم الدافعية للإنجاز .
2. تعريف الدافعية للإنجاز .
3. خصائص الدافعية للإنجاز .
4. مكونات الدافعية للإنجاز .
5. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز .
6. خصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز العالي .
7. خصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز المنخفض .
8. نظريات الدافعية للإنجاز .
9. قياس الدافعية لإنجاز .
10. دافعية المعلمين نحو مهنتهم .
11. أهمية الدافعية للإنجاز .

## تمهيد:

أولى الباحثين اهتمام خاص بموضوع الدافعية للإنجاز التي تشير إلى حالة داخلية تنتج عن حاجة ما، تعمل هذه الحاجة على تنشيط أو استثارة السلوك الموجه عادة نحو تحقيق الهدف إذ تصنف دراسة الدافعية ضمن الميادين المثيرة للاهتمام وأكثرها تعقيدا في مختلف المجالات ومنه تم تقسيم هذا الفصل إلى محورين محور خاص بالدافعية تضمن العناصر التالية: تعريف الدافعية ، المفاهيم المرتبطة بالدافعية ، أنواع الدافعية ، سمات الدافعية ،وظائف الدافعية ،تصنيف الدوافع ،النظريات المفسرة للدوافع ، أهمية الدافعية ،مبادئ الدافعية ،دورة الدافعية مع التركيز على علاقة الدافعية بالسلوك المدفوع مع مؤشرات الدافعية . أما المحور الخاص بالدافعية للإنجاز تضمن ما يلي :نشأة مفهوم الدافعية للإنجاز، تعريف الدافعية للإنجاز بالإضافة إلى خصائصها ومكوناتها مع العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز مرورا بخصائص الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز العالي وكذلك المنخفض مع ذكرنا لنظريات الدافعية للإنجاز وقياسها ودافعية المعلمين نحو مهنتهم.

## أولاً: الدافعية

## 1-تعريف الدافعية :

لقد حظي موضوع باهتمام عدد كبير من علماء النفس وبالتالي تعددت محاولات تعريفها وعن هذه التعاريف نجد:

- تعريف "شالي" الدافعية هي الرغبة التي تسبق الفعل أو السلوك وتمدده وأطلق عليها إسمالقة الدافعة أو المثير الدافع. (مجد محمود بني يونس، 2015، ص16)

- إن كلمة دافعية (motivation) لها جذور في الكلمة اللاتينية (motivere) التي تعني يدفع أو يحرك (tomove) في علم النفس، حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص68).

- وهي كذلك مجموعة من الظروف الداخلية أو الخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي أختل ، فالدافع بهذا المعنى يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو خارجية. (أميمة عمور وآخرون، 2006، ص15)

- ويضيف "فرانكن" (Franken) (1994) في تعريفه للدافعية أنها: «إثارة سلوك ما وتوجيهه والاستمرارية». (نفس المرجع السابق).

- وعرفها "زهران" (1986) الدافعية على أنها: الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد الفسيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمر متواصل لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة سواء كان ذلك ظاهرا يمكن مشاهدته أو لا يمكن ملاحظته (عبد الرحمان عياصرة، 2006، ص89)

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج أن الدافعية حالة داخلية تعمل على تنشيط أو استثارة السلوك نحو تحقيق هدف ما.

## 2- المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

وهناك عدة مفاهيم مرتبطة بالدافعية وهذا وفقا لمفهوم النظام المفتوح **open system** والتي هي عبارة عن جملة من العناصر المتداخلة فيما بينها والمعتمدة كل منها على الآخر وهذه العناصر هي:

### 2-1- الحاجة:

تمثل الحاجة رغبة فطرية يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها من أجل تحقيق التوازن والانتظام في الحياة والحاجة تظهر أهميتها عندما يواجه الكائن صعوبات أو ظروف تعيق إشباع هذه الحاجة بحيث يظهر عليها القلق والاضطراب وعدم الشعور بالسعادة في الحياة، فالإنسان الذي يشعر بحاجة معينة يشعر بنقص لكنه يمكن له أن يسد هذا النقص بنشاط معين فمثلا حاجة الإنسان للانتماء يمكن إشباعها عن طريق تكوين علاقات صداقة مع الآخرين .

(رجاء محمود أبوعلاء، 1986)

فالحاجة إذن هي نقطة البداية التي تعمل على إثارة دافعية الكائن الحي والتي تحفز طاقته وتدفعه في الإتجاه الذي يحقق إشباعه .

### 2-2- الاندفاع:

يتضمن معنى الدفع المباشر دون توجه إداري أو تحكم في التنبيه، ولذلك أستخدم اللفظ في العمليات الفيسيولوجية أو السلوك الاندفاع الذي نصادفه في بعض الحالات المرضية كما تستخدمه مدرسة التحليل النفسي للسلوك الغريزي الصادر عن الهو فيكون قريبا من الحافز. (سهير كامل أحمد، 2000، ص 26).

## 2-3- الحافز :

ويقصد به المثير الداخلي أو الناحية العضوية التي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن الحي مستعد للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية ويشعر بها الكائن الحي كالإحساس بالضيق أو التوتر من أمثلتها حافز الجوع، العطش. (سهيل كامل ، نفس المرجع السابق.)

## 2-4- الأهداف:

تعتبر الأهداف من بين المفاهيم المرتبطة بالدافعية بحيث أنه عند تحقيق الأهداف يتمكن الكائن الحي من إعادة التوازن النفسي والجسمي ويقلل من الحوافز فمثلا عند كسب الأصدقاء فإن ذلك سيؤدي إلى تحقيق التوازن والتقليل من الحوافز المتماثلة كحوافز الانتماء (محمد محمود ، بن يونس ، 2007، ص53).

## 2-5- العادة: habit

هناك نوع من الخلط بين استخدام كل من مفهوم العادة ومفهوم الدافع على الرغم من وجود اختلاف بينهما، فالعادة تثير قوة الميول السلوكية التي ترتقي وتتمو نتيجة عمليات التدعيم وتتركز على الإمكانات السلوكية. بينما الدافع فيرتكز على الدرجة الفعلية لمقدار الطاقة التي تنطوي عليها العادة (عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000، ص80)

## 2-6- الرغبة:

تتمثل الرغبة في شعور الفرد بالميل نحو أشخاص أو أشياء معينة كـرغبة الطالب مثلا في السفر إلى مكان معين، والرغبة على خلاف الحاجة التي تنشأ من حالة نقص أو اضطراب فهي تنشأ من تفكير الفرد فيها أو إدراكه للأشياء المرغوبة، كما أنها تسعى إلى تحقيق لذة في حين أن الحاجة تهدف إلى تجنب الألم. فالإنسان مثلا قد يكون في حاجة إلى شيء لكن

لا يرغب فيه مثل حاجته إلى تناول أدوية لا يرغب فيها أو قد يرغب في شيء لا يكون بحاجة إليه مثلاً قد يرغب في تناول الحلوى وهو ليس بحاجة إليها بل قد تكون ضارة بصحته. (أحمد عزت راجح، 1972، ص 71)

- من خلال ما تم تحليله نستنتج أن الدافعية تتصل بمجموعة من العلاقات الإرتباطية والعلاقات التكاملية وكذلك تتصل بالعمليات العقلية المعرفية، وأن هناك علاقة بين المفاهيم الثلاثة الحاجة الحافز والباعث، فالحاجة تكون نتيجة حرمان فينشأ الحافز الذي يجعل الفرد يتجه نحو الهدف وهو الباعث.

### 3-سمات الدافعية:

إذ من أبرز سمات الدافعية نجد:

**3-1-الدافعية قوة ذاتية داخلية:**بمعنى أن الدافعية هي حالة داخلية لا يمكن ملاحظتها مباشرة بل نستنتجها من قيام الفرد بسلوك معين مثلاً التلميذ الذي يذاكر وينتبه في صفه مع أستاذه ويناقشه في الدرس خاصة فيما لا يستوعبه وكل هذه السلوكيات يمكن ملاحظتها فيه وهذا ما يجعلنا نستنتج أن لديه دافعية.

**3-2-الدافعية قوة تحرك السلوك:** أي أنها تثير طاقة الفرد للقيام بنشاط معين.

**3-3-الدافعية قوة مستمرة نحو تحقيق غاية:** لا تتوقف وظيفة الدافعية على استثارة سلوك الأفراد للقيام بنشاط معين وإنما تزيد عن ذلك إلى تحفيز الإستمرار في هذا السلوك، فالدافعية هنا كالقوة التي تحرك السلوك وتوجهه نحو الهدف المراد تحقيقه.

استثارة الدافعية بعوامل داخلية وعوامل خارجية: ومن أمثلة عن العوامل الداخلية نجد (الحاجة لتحقيق الذات، الحاجة للطعام) ومن خصائص الفرد (مستوى القلق لديه، مستوى طموحه وتطلعاته). (العرفاوي ذهبية، 2013، ص 144)

ومنه فإن الدافعية عبارة عن قوة داخلية تحرك سلوك الفرد وتعمل على تحقيق الأفراد لأهدافهم.

#### 4-وظائف الدافعية:

بما أن الدافعية عبارة عن الحالات الداخلية والخارجية للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين وتحافظ على إستمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف وللدافع إذا ثلاثة وظائف أساسية وهي:

**4-1-وظيفة تنشيطية أو التحريك:** أي تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي فهي تطلق الطاقة المنشطة اللازمة والموجهة لأداء السلوك بفعالية.

**4-2-وظيفة انتقائية أو تدعيمية:** تقوم أولاً بعملية انتقاء السلوك ثم يتم توجيهه نحو وجهة معينة و بهذا المعنى الدوافع إختيارية أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات.

**4-3-وظيفة توجيهية:** بعدما يتم انتقاء السلوك يتم توجيهه نحو هدف خاص وعندما توجه كل جهودنا اتجاه إنجاز هدف معين فلا يكون لدينا شعور بالنجاح فحسب ولكننا نحس بإشباع كبير. (سهيل فريد، 2009، ص 62)

. بالإضافة إلى وظائف أخرى نذكرها :

- المحافظة على استدامة السلوك مادام الإنسان بقي مدفوعاً أو مادامت الحاجة قائمة.
- تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وصفه للاتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل البقاء. (محي الدين توك، 2007، ص 201)
- تساعد على تفسير السلوكيات الصادرة عن الكائن الحي بمختلف أنواعها.
- تستخدم في تشخيص العديد من الاضطرابات السلوكية والقيام بمعالجتها.

- تساعد القائمين على تربية النشأ من خلال تعريفهم بالدوافع الأولية والثانوية في تفسير سلوكيات المتعلمين وفهمها. (ذهبية العرفاوي، 2013، ص 145)

. فالدافعية إذن هي منشطة ومفسرة وموجهة للسلوك الإنساني وتعمل على تحرير الطاقات الكامنة للأفراد وهذا ما يجعلنا نقول أن للدافعية وظائف متنوعة ومتعددة مفيدة.

### 5- تصنيف الدوافع:

تعددت التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين للدوافع المختلفة ومن بين هذه التصنيفات تصنيف عبد اللطيف خليفة (2000) الذي قسم الدوافع إلى:

#### 5-1- التصنيف الذي ميز بين الدوافع الوسيطة والدوافع الاستهلاكية:

حيث أن الدافع الوسيطي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر أي أن الدافع هو وسيلة للإشباع في حين أن الدافع الاستهلاكي هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته.

#### 5-2- تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها: وتنقسم إلى:

- **دوافع الحجم:** وترتبط بالتكوين البيولوجي للفرد وتساهم في تنظيم الوظائف الفيزيولوجية ومن هذه الدوافع: الجوع، العطش والجنس.
- **دوافع إدراك الذات:** تعتبر هذه الدوافع عمليات عقلية تعمل على المحافظة على مستوى تقدير الذات بصورة مفهوم الذات ومنها دافع الإنجاز .
- **دوافع اجتماعية:** وتخص في علاقات الأشخاص مع بعضهم البعض ومنها دافع السيطرة.

5-3- تصنيف الدوافع وفقا لنظرية "ماسلو" في الدافعية الإنسانية: وهي تشمل كل حاجات فيزيولوجية وحاجات الأمن والسلامة وحاجات الانتماء والميول وحاجات تحقيق الذات. (علاء الدين كفاني وآخرون، 2009، ص 211)

5-4- تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ: وهو التصنيف الأكثر شيوعاً واستخداماً ويشمل فئتين:

#### أ. فيزيولوجية المنشأ (الدوافع الأولية) :

هذا النمط من الدوافع يعبر عن حاجة فيسيولوجية أولية تشمل الحاجة للطعام أو الشراب وحفظ النوع ويترتب على إشباعها استعادة التوازن البيولوجي للكائن الحي، وتستثير هذه الحاجات دافع الجوع، العطش بالترتيب تتصف هذه الدوافع بعدة خصائص منها تتصف بالشدة والحدة في طلب إشباعها ويزول بمجرد إشباعها وهي فطرية وموزونة ولا تختلف باختلاف النوع أو الإطار الثقافي وهذه الدوافع يصعب الاعتماد عليها في التعليم الإنساني.

#### ب . الدوافع سيكولوجية المنشأ(الدوافع الثانوية):

تتمثل في دوافع النمو الإنساني وتكامل الشخصية ويستمر تعلمها واكتسابها في الإطار الثقافي الخاص بها لذلك فإن أساليب التعبير عنها وإشباعها يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية والثقافية ومستوى تعليم الفرد وذكائه.(شنان خديجة،2008، ص 84)

رغم تعدد تصنيفات الدافعية وتفسيراتها واختلافها في المصدر إلا أنها تتشارك في نقطة واحدة هي أن الدوافع وجدت لإشباع حاجة الفرد ورغباته وتحقيق أهدافه وغاياته وضمان الاستمرارية والبقاء .

#### 6- النظريات المفسرة للدافعية:

##### 6-1- النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الدافعية تنشأ عند الفرد بسبب مثيرات داخلية أو خارجية بحيث يصدر الفرد سلوك استجابة لهذه المثيرات إذ يرى "ثرونديك" (1966) **thorndike** بأن السلوك يحركه دافع له ثلاثة وظائف: الأول يمد السلوك بشحنة محرّكة يبعث فيه النشاط

والثاني ينتقي استجابات معينة تؤدي إلى الإثابة والثالث يوجه إلى الهدف الذي يبعده عن العقاب. وهذه الإثابة هي التي تهيئ بواسطة استعداد عصبي لربط الاستجابة بالموقف وجعلها تتكرر في المواقف المشابهة وعليه فإن النظور السلوكي للدافعية يقوم على أساس أن الارتباطات بين المثير والاستجابة هي التي تقوم بالوظيفة الإستثنائية والتوجيهية للباعث (حمدي علي الفرماوي، 2004، ص 23)

### 6-2- نظرية الغزو "واينر" Wiener

ترجع الخلفية الأساسية لنظرية الغزو إلى عالم النفس الاجتماعي "هيدر" Heider إذ يرى أن الإنسان ليس مستجيباً للأحداث كما هو الحال في النظرية السلوكية وإنما مفكر في سبب حدوثها، وأن سلوك الفرد هو الذي يؤثر في سلوكه القادم وليس النتيجة التي يحصل عليها، وقد بين أن الأفراد يرجعون أسباب نتائجهم إما إلى عوامل خارجية بيئية مثل الحظ وصعوبة العمل أو إلى عوامل داخلية تتعلق بشخصيتهم مثل الجهد.

فقد أوضح كل من "أركيس" و "جاكسي" أن للغزو أهمية بالغة في الدافعية حيث يغزو الأشخاص الذين لديهم دافع النجاح ومن دافع تحاشي (تفادي) الفشل وهذا يعود للأسباب داخلية ويشعرون بالفخر من ذلك . أما الأشخاص الذين لديهم دافع تحاشي الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى غزو النجاح إلى أسباب خارجية ولا يكون لديهم أي شعور بالفخر (محمد صالح الحناوي، رواية محمد حسن، 2000، ص 177).

### 6-3- النظرية الارتباطية:

تفسر الدافعية حسب هذه النظرية حسب نظرية التعلم ذات المنحى ما يطلق عليه بنظريات المثير السلوكي أو ما يطلق عليه بنظريات المثير والاستجابة إذ تفسر الدافعية حسب مفاهيم معينة كالحافز والحرمان والتعزيز، ومن أبرز روادها: «شروندايك» و "هل" و "سكينر" - يستخدم "هل" Hull مصطلح اختزال الحاجة للدلالة على حالة الإشباع وكلمة حافز على بعض المتغيرات المتداخلة بين الحاجة والسلوك وهذا حسب النموذج التالي:

- أما عن "سكينر" يرى أنه لا داعي للحافز كمتغير متدخل لتفسير السلوك، وقد عوض مفهوم التعزيز بمفهوم الحرمان . ويرى أن نشاط المتعلم (العضوي) مرتبط بكمية حرمانها حيث هنا يؤدي التعزيز إلى تقوية الاستجابة التي تخفض كمية الحرمان مما يثير إلى الاستخدام المناسب لإستراتيجية التعزيز المتنوعة كفيل لإنتاج أي سلوك مرغوب فيه .

. وأما "ثروندايك" الذي يفسر الدافعية بقانون الأثر بمعنى أن الإشباع الذي يتلو استجابة ما يؤدي إلى إضعافها . وعليه فإن المتعلم يستجيب انطلاقاً من رغبته في تحقيق حالات الإشباع وتجنب الألم (جودت بني جابر وسعيد عبد العزيز، 2002، ص160)

#### 6-4- نظرية التعلم الاجتماعي:

تعتبر هذه النظرية افتراض رئيسي مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات يتأثر بها ويؤثر فيها . حيث يلاحظ سلوك الآخرين ومنه يتعلم الكثير من الخبرات والمعارف والاتجاهات وأنماط سلوك الآخرين وذلك من خلال الملاحظة والاحتكاك ومنه تلعب هذه السلوكيات التعزيز أو العقاب البدلي دور احتمالية تعلم مثل هذه السلوكيات ومن خلال عملية التقليد والملاحظة نتيجة وجود الفرد في جماعة سواء كان ذلك عن طريق التنافس معهم أو تعاونه معهم ومسايرتهم (عماد عبد الرحيم الزغلول، 2010، ص166)

نستنتج من خلال موضوع الدافعية أثار اهتمام العديد من العلماء وتعددت آراءهم حوله حيث تناولته الكثير من النظريات ومنها النظرية السلوكية، نظرية الغزو... إلخ.

#### 7- مبادئ الدافعية:

لا تتطرق الدافعية لدى الفرد من فراغ إنما تعتمد في ذلك على جملة من الأسس والمبادئ نسوقها في العناصر التي قدمها كل من "جابر ناصر والهاشمي لوكيا (2006) ونذكر منها

- ❖ **مبدأ الطاقة والنشاط:** تؤدي الدوافع إلى القيام بحركات جسمانية مثل مَد عضلات الجسم بالطاقة أو تقلص عضلات المعدة أثناء الجوع .
- ❖ **مبدأ الفرضية:** تعمل الدوافع على توجيه السلوك نحو هدف معين فالكائن يسعى دائماً للحصول على الطعام والمال والمركز...إلخ.
- ❖ **مبدأ التوازن:** أي أنه يوجد لدى الفرد استعداد بأن يحتفظ بحالة عضوية كالاحتفاظ بدرجة الحرارة ثابتة في الجسم.
- ❖ **مبدأ الحتمية الديناميكية:** يوجد لكل سلوك سبب وكل سبب ما هو إلا نتيجة لسبب آخر وتظل الدافعية في عملية ديناميكية مستمرة.
- ❖ **مبدأ الحاجة والدوافع المشبعة :** الحاجة تؤدي إلى إستثارة الدافع الذي يؤدي بدوره إلى عدم استقرار الكائن الحي مما يسبب له نشاط تآهبي والذي يؤدي إلى إشباع الحاجة .
- ❖ **مبدأ جاذبية الدوافع:** لدوافع جاذبية إما إيجابية أو سلبية فالدوافع قد تكون حالة دفع نشاط والحركة كما قد يكون للتوقف والإقلاع عن السلوك.

(مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، 2019، العدد6، ص 126)

فالدافعية تدفع الفرد إلى الرغبة الدائمة عن البحث الأفضل والتجديد في حياته وهي منبع النشاط والحيوية فكلما زاد نشاط الفرد في العمل والسعي إلى تحقيقها وكلما قل نشاط الدوافع قل نشاط الفرد.

#### 8-دورة الدافعية:

يمكن اعتبار الدوافع حالات جسمية أو نفسية تثير السلوك في ظروف معينة وتظهر الدوافع على شكل دورات متسلسلة تتكون من عدة عوامل متكررة إذ تمر بثلاث مراحل وهي :

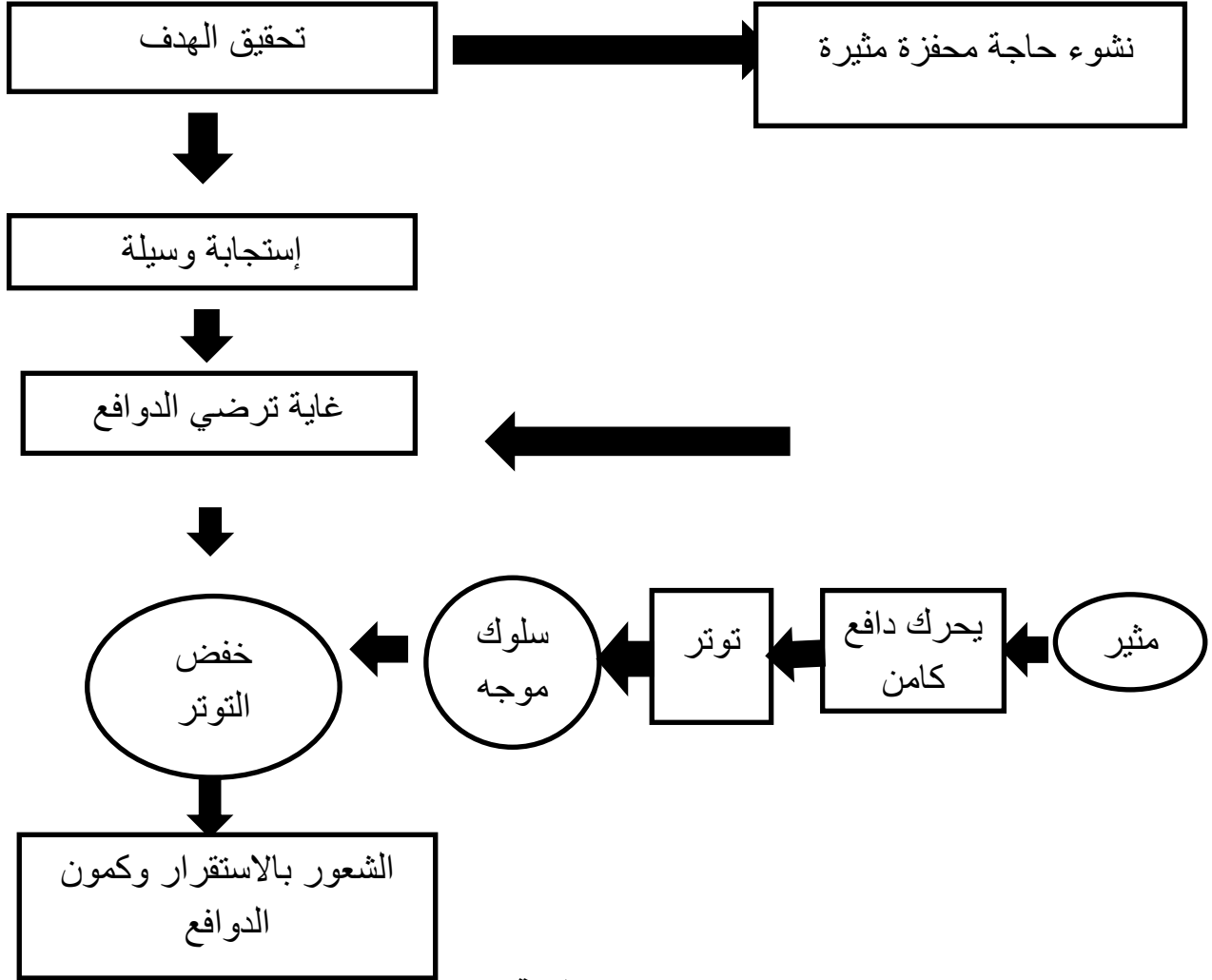
. حاجة أو حافز ينشأ منها توتر .

. استجابة وسيلة للتوصل إلى تحقيق الأهداف لإشباع الحاجة.

. مجرد تحقيق الهدف بإشباع الحاجة يعقب ذلك ارتياح من الحاجة .

(نبيهة صالح السمراني، عثمان علي أمين، ص 72)

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (16) يوضح دورة الدافعية

### 9- علاقة الدافعية بالسلوك المدفوع:

- إن السلوكيات القائمة على علاقة مثير استجابة تعتبر نقطة انطلاق لردود الأفعال إذ تعتبر الاستثارة كشرط أساسي وينتج بالضرورة السلوك الدافعي ، فقد أكد الباحثين في علم النفس المعاصر العلاقة لوطيدة بين الدافعية والسلوك من منطلق أن الدافعية هي منظومة

من السلوكيات التي تترجم ردود أفعال الفرد مدفوعة في حالة بلوغ المثيرات العتبة اللازمة لردود الأفعال .

وقد أكدت البحوث من خلال علم النفس التجريبي والتي درست العلاقة بين الدافعية والسلوك من حيث حاجات الفرد من منطلق الأثر الذي تحلقه الحاجات على ردود أفعاله الفيزيولوجية ، فالدافعية تتجلى في مجموعة ردود الأفعال الفيزيولوجية التي تترجم في ردود أفعال الفرد السلوكية المختلفة .

وتظهر علاقة الدافعية والسلوك من خلال الأهداف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها وبلوغها حيث تكون الأهداف عبارة عن محفزات تزود السلوك بنزعة دافعية قائمة على مبدأ (إقدام . إقدام) من خلال تجلي آثار إيجابية لتلك الأهداف على نفسية الفرد ولذا الأثر يلعب دورا فعالا في استثارة دافعية الفرد والإقدام على الأفعال دون غيرها

**(Richard meili.1963)**

ونستنتج هنا أهمية الدوافع في التأثير في أداء الفرد لسلوكه بمعنى أنه لو توافرت قدرة عالية على الأداء وظروف مناسبة لها فإنها تؤدي إلى أداء مرتفع في سلوك الفرد ونجاحه

**10- مؤشرات الدافعية :**

تسمح مؤشرات الدافعية بقياس درجة دافعية الفرد وتتمثل هذه المؤشرات في الجوانب التالية:

**P- الالتزام العقلي المعرفي:** يتعلق الأمر بمجموعة من الإستراتيجيات التي تتشكل من الوسائل التي بحوزة الفرد والتي تسمح باكتساب المعرفة.

**ب . الاختبار:** إن الفرد الذي يمتلك الدافع سيختار نشاطا بشكل تلقائي وعلى النقيض من ذلك نجد من لا يملكه سوف يتجنب النشاط .

**ج . المواظبة:** إن الفرد الذي يعيد المحاولة في حال الفشل أو يبحث عن تجاوز الصعوبة هو فرد يمتلك دافع.

**د . مستوى الأداء:** يمكن أن يكون مؤشرا للدافع كما يمكن أن يكون مصدرا له.

(بدرالديناسة ، 2011، ص 54)

## 11- أهمية الدافعية:

تلعب الدافعية الدور الأهم في مثابرة الإنسان على إنجاز عمل ما فهي التي تدفع الفرد إلى المثابرة في أدائه لعمله ومختلف واجباته ومنه تتضح لنا أهمية الدافعية بالنسبة للفرد نذكرها في مايلي:

✓ الدافعية تستثير السلوك فالدافعية هي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين ، مع أنها قد لا تكون السبب في حدوث ذلك السلوك وقد بين علماء النفس أن أفضل مستوى للدافعية الاستثارة لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض من الدافعية يؤدي في العادة إلى الملل وعدم الاهتمام ، كما أن المستوى المرتفع عن الحد المعقول يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر فهما عاملان سلبيان في السلوك الإنساني .

✓ الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها مختلف الأفراد والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي كان الإنسان قد تعرض لها

✓ الدافعية تؤثر في توجيه سلوكنا نحو المعلومات المهمة التي يتوجب علينا الاهتمام بها ومعالجتها وتدلنا على الطريقة المناسبة لفعل ذلك. (مجلة كلية علوم التربية ، 2018، ص224)

نستنتج في الأخير أن الدافعية هي من أهم القوى الحيوية والإدراكية العاطفية التي تحرك وتوجه السلوك من أجل المنافسة والنجاح في الأعمال والمهام بمعدل مرتفع من النشاط.

ثانيا: الدافعية للإنجاز.

### 1- نشأة مفهوم الدافعية للإنجاز.

تعتبر الدافعية للإنجاز مفهوما متخصصا أساسا عن مفهوم الدافعية ولذلك فإن الدراسات حول الدافع للإنجاز لم يكن تكملة ومواصلة للدراسات التي أجريت حول الدافعية، فتعتبر من المفاهيم الجديدة والتي يرجع الفضل إلى "Murray" "موريه" في الثلاثينات في إدخالها في مجال الشخصية والتراث السيكلوجي وقد سماها الحاجة للإنجاز (محمد نبيل الفحل، 1999، ص 73)

وعلى الرغم من المدى البعيد الذي ذهبت إليه الكثير من الدراسات والبحوث في الدافعية للإنجاز إلا أنه لم يخرج هذا المفهوم عن نسق موريه في الحاجات النفسية لذلك يعتبر موريه من الرواد الأوائل في هذا الاتجاه، وهذا يرى أن شدة الحاجة للإنجاز تظهر من ح خلال سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة كما يتضح كذلك في تناول الأفكار وتنظيمها مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية بقدر الإمكان.

ويعد الدافع للإنجاز كونا هاما في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ويحققه من أهدافه وما يسعى إليه من حياة أفضل. (مركون هبة، 2005، ص 53)

أما "ماكيلاند" وزملائه "فيرون" «أن هناك جوانب عاطفية ترتبط بالحاجة إلى الإنجاز مثل الشهرة والطموح والحاجة إلى الحرية، ولقد اختلف "ماكيلاند" عن "موريه" في تحديد المفهوم باستخدام مصطلح الدافع للإنجاز بدلا من مصطلح الحاجة للإنجاز. (عبداللطيف محمد خليفة، 2000، ص 90)

كما يرجع استخدام كلمة الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "أدلر" Adler الذي أشار إلى كون الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة. أما عن "كورت ليفين" عرض هذا المصطلح عند تناوله لمفهوم الطموح قبل استخدام "موريه" لمصطلح الحاجة للإنجاز.

ورغم كل هذا فإن الفضل يعود إلى "موريه" Murray في تقديمه لمفهوم الحاجة للإنجاز بوصفه مكون مهم من مكونات الشخصية. (أحمد عبد الخالق، 1991، ص 75 . 80)

## 2- تعريف الدافعية للإنجاز:

عرف "موريه" الحاجة للإنجاز (الدافعية للإنجاز) بأنها تشير إلى ميل الفرد أو رغبته في تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة وسيطرة البيئة والتحكم في الأفكار وسرعة الأداء والاستقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة. (مرجع سابق، ص 80)

أما "ماكلياند" فقد واصل في نفس منحى "موريه" لكنه استخدم الدافع للإنجاز بدلا من الحاجة للإنجاز حيث قدم بذلك إسهامات بالغة الأهمية من خلال الانتقال من تصور محدد بالحاجة إلى تصور وجداني محدد بالتوقع. وقد عرف الدافع للإنجاز بأنه "استعداد لدى الفرد يتميز بالثبات النسبي للسعي للنجاح، وهذا الاستعداد يظل كامنا في الفرد حتى يستثار بمثيرات في موقف الإنجاز، تبيينا له أن الأداء سيكون وسيلة للنجاح."

ويضيف "ماكلياند" «أن سلوك الإنجاز يعكس مشاعر يختص بعضها بالنجاح ويتعلق البعض الآخر بالخوف من الفشل. (حسين أبو رياش وآخرون، 2006، ص 194)

ويعرفها "فاروق عبد الفتاح" (1987) على أنها: "الرغبة مستمرة السعي إلى النجاح وإنجاز الأعمال الصعبة والتغلب على الصعاب بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الأداء. (مصطفى حسن باهي أمينة إبراهيم شلبي، 1999، ص 22)

أما "سيرز" (Sears) يعرفها على أنها: الاعتزاز والفخر والسعي إلى التفوق وحفز الأنا واحترام الذات وإستحسانها وإثباتها. (إبراهيم قشقوش، منصور طلعت، 1979، ص 34)

ويرى "فرنون" (1973) أن الدافعية للإنجاز ترتبط بأهداف محددة وبشكل عام يتضمن السلوك المنجز للنشاط الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من الامتياز

والتفوق العقلي كما يتضمن الإنجاز ومنافسة الآخرين. (مصطفى حسين الباهي، أمينة شلبي، ص 23)

ومن خلال مختلف التعريفات التي ذكرناها نستنتج أن الدافعية للإنجاز هي السعي من أجل الوصول إلى التفوق والنجاح وتحقيق الأهداف المنشودة، كما أنها عبارة عن مثير يحرك الفرد نحو الامتياز.

### 3- خصائص الدافعية للإنجاز:

. من خصائص الدافعية للإنجاز ما يلي:

- 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، فسلوك القتل قد يكون الدافع إليه الغضب أو الخوف والكذب قد يكون نتيجة شعور خفي بالنقص. (محمد محمود

بنيونس، 2007، ص 23. 24)

كما أنها:

- تنمي لدى الفرد السعي نحو الإتيقان والتميز.
- القدرة على تحمل المسؤولية.
- القدرة على التخطيط لتحقيق الهدف.
- القدرة على تعديل المسار. (أحمد عبد اللطيف، أبو أسعد، 2013، ص 233)

ومن الخصائص السالفة الذكر تبين أن الدافعية للإنجاز تساعد التلميذ 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 وبالرغم بعدم ملاحظتها إلا أنها تترك أثرها في سلوكياتنا المعرفية والانفعالية والاجتماعية.

#### 4- مكونات الدافعية للإنجاز:

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

1. **الطموح:** الرغبة في الوصول إلى الأهداف المخططة وبذل الجهد اللازم لذلك.
  2. **المثابرة:** الجهد الإجهاد المثابرة في إنجاز العمل.
  - 3- **الرغبة في إعادة التفكير في العقبات:** تحقيق الصعب، التغلب على الضعف، كبت الخوف.
  4. **المسؤولية الفردية:** أن يكون الفرد مسؤولاً أمام نفسه والآخرين وأن يتحمل نتائج عمله وتوظيفها .
  5. **التنظيم:** الحاجة إلى ترتيب الأشياء أي تكون منظمة ودقيقة.
  - 6- **الاستقلالية:** أي تحرر الفرد من القيود والتخلي عن الأنشطة التي تملئها السلطات المسيرة. (أبوالعلا، محمد صالح الدين إسماعيل، 2009، ص 180)
- أما حسب "أوزيل" فإن الدافع للإنجاز يتكون من ثلاث مكونات وهي:

- 1- **الحافز المعرفي:** والذي يعبر عن حالة انشغال بالعمل بمعنى أن الفرد أو الباحث يحاول أن يشبع حاجاته من المعرفة والفهم، أي أن كل معرفة جديدة تعينه في إنجاز مهامه بكفاءة.
- 2- **حافز تكريس أو تعديل الذات:** بمهني توجه الأنا أو الذات، وهذا الدافع الذي يسعى الفرد من خلاله إلى اكتساب تقدير الآخرين للمزيد من المكانة والشهرة الاجتماعية عن طريق ما يقوم به من أعمال تؤدي به إلى ذلك. كالجد والاجتهاد في الدراسة بالنسبة للطفل حيث تفيد هذه الأعمال في الشعور بقيمة الذات.

**3-دافع الانتماء: affiliation** هو يعبر عن حاجة الإنسان إلى تقبل الآخرين له وسعيه للحصول على الاعترافات والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي وأدائه ويأتي هنا دور المختلفة التي يتعامل معها ويعتمد عليها في تكوين شخصيته. (قدوري خليفة، 2011، ص 71.72)

### 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:

**5-1- 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، ص 76)

**5-2- التوقع للهدف:** ليس الهدف وحده يوجه الدافع للإنجاز ولكن نوع ومستوى التوقع للفرد الذي لديه قناعات بتوقع إيجابي لتحقيق الهدف سوف يبذل المزيد من الجهد ، أما إذا كان لديه توقع سلبي فإن ذلك يؤثر على انخفاض درجة الإنجاز عنده لذلك من الأهمية مساعدة الفرد على التقسيم الواقعي لمستوى الهدف.

**5-3- 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 هذها لأهداف، فنجاح الفرد في مهنته تعتبر حافزا لسلوك لاحق.

**5-4- التقدم الاجتماعي:** تتأثر الدافعية للإنجاز بحاجة الفرد الاستحسان والقبول الاجتماعي من الأشخاص المهمين بالنسبة له مثل: الأسرة، المعلم، الإدارة، وجماعة الرفاق

وبالتالي فإن توقعات هؤلاء نحو الأهداف المطلوبة من الفرد تحقيقها تمثل دافعا قويا للسعي نحو الامتياز والتفوق.

**5-5- 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 إلى تحسن الأداء ولكن يؤثر سلبا على روح المبادرة  
**ب- الخوف من النجاح:** قد يؤثر في السلوك الانجازي للفرد بحيث يرى أن النجاح يفقده بعض المميزات مثل التفوق والتميز بين أقرانه.

**5-6- تقدير الذات:** يعتبر مفهوم الفرد لنفسه ومامدى اعتقاده وثقته واستعداده وهو ما يطلق عليه تقدير الذات التي تعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤثر على سلوك إنجاز الفرد من حيث الاختبار أو نوعية الأداء، فالفرد الذي لديه تقدير ذاتي إيجابي للأداء يتوقع أن يؤديه بقدر كبير من الحماس والمثابرة أما إذا كانت العكس فهذا يؤثر سلبا على سلوكه الانجازي.

**5-7- الحاجة للإنجاز:** يمكن أن يتميز السلوك الانجازي 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 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 تماما عن ذوي الإنجاز المنخفض وهذه الخصائص هي:

- إن أصحاب دافع الإنجاز العالي يضعون نصب أعينهم أعمال ذات مخاطرة متوسطة يستطيعون من خلالها أن يثبتوا كفاءتهم وقدراتهم وأن يعملوا خبراتهم بالشكل الذي يستطيعون أن به أهدافهم.
- يميل ذوي دافع الإنجاز العالي إلى اختبار تلك الأعمال 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. (أحمد 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 إصرار ومثابرة على النجاح حين ينسحب منخفظوا الإنجاز عن الموقف لأنهم لا يتقنون في قدراتهم. (العرفاوي ذهبية ، 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 الإقدام على الإنجاز خشية الفشل ويرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدرتهم على أدائها أقل من الآخرين والتي تتطلب منهم جهود ومثابرة وتثبيط 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 جهدا ولا مشقة.
- لا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة.
- النجاح في وجهة نظرهم حظ وصدفة وهم ليسوا من المحظوظين. (حسين بن عطاس

الخيري ، 2008، ص59)

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

### 8- نظريات الدافعية للإنجاز:

نظرا لأهمية الدافعية لدى الإنسان فقد عرفت اهتماما لا متناهي من طرف العلماء كونها تعد موضوعا خصبا تحتاج للبحث وهذا ما تم ابتداء من خمسينيات القرن الماضي وإلى اليوم ومن بين هذه النظريات نذكر ما يلي:

#### 8-1- نظرية ماكلياند: MC clelland

يقوم تصور ماكلياند للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة والنتعة بالحاجة للإنجاز فقد أشار هذا الأخير وآخرون (1953) إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات والأحداث الإيجابية وما يحققه القدر من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء و الانهماك في السلوكات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل والخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عن دافع لتقادي الفشل .

فقد أوضح ودعم كورمان 1994korman أن تصور ماكلياند في الدافعية له أهمية كبيرة لسببين :

**الأول:** أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلال مناقشة وتفسير نمو الدافعية لدى البعض

وانخفاضه لدى البعض الآخر

**الثاني:** يتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ونقص و

ازدهار النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض (عبد اللطيف محمد خليفة

، 2000، ص 109)

## 8-2- النظرية المعرفية:

يرى أصحاب النظرية أمثال كارول دويك Careldwek إلى أن دافعية التلاميذ للإنجاز قائمة على مدى اقتناع التلميذ بما يحققه على مستوى إنجاز الأنشطة وكذا مدى بلوغ أهدافه مثل الحصول على نتائج مرضية، وكذا إمكانيات النجاح أو التفوق الدراسي حيث هذه النظرية تجعل من الرضا على الإنجاز والأهداف الدراسية إمكانية النجاح هي من أهم العوامل التي يساهم في استثارة دافعية الإنجاز لدى التلميذ.

## 8-3- نظرية سكينر:

لقد فسّر الدافعية على أساس المنعكس الشرطي انطلاقاً من التجارب التي قام بها على الحيوان ويرى Skinner بأن الأفراد يولدون صفحة بيضاء وتجارب الحياة والأحداث التي تقع في محيط الفرد وفي ذاكرته شيئاً فشيئاً تتحول إلى مثيرات تؤدي به إلى القيام بسلوكيات على نحو معين ولذا في منظور هذه النظرية أن الدافعية للإنجاز لدى التلميذ تستثار وترتفع بواسطة محفزات ومكافآت عن طريق حثهم على مواصلة النجاح الذي يحرزونه ويكون مثلاً التحفيز عن طريق منحهم نقاط جيدة كهداية تشجيعية مثلاً.

(Barbara.I.janese, pope, 2002)

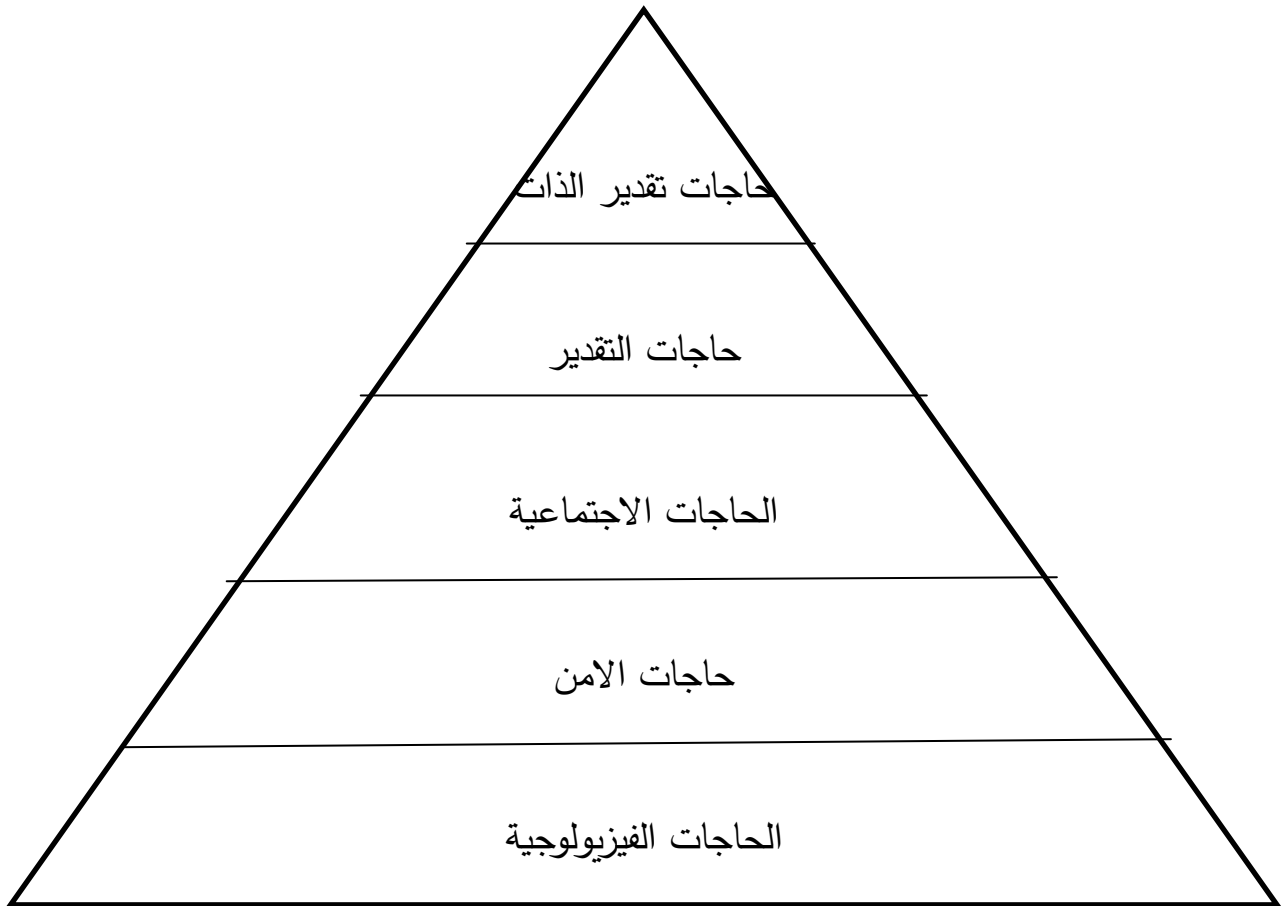
## 8-4- نظرية التحليل النفسي :

يعود أصول هذه النظرية إلى فرويد الذي تحدث عن اللاشعور والمكبوتات عند تفسيره للسلوك الإنساني مدفوعة بحافزين هما الجنس والعدوان. حيث أكد على تفاعل هذين الحافزين مع خبرات الطفولة المبكرة وأثرها في تحديد العديد من جوانب السلوك الإنساني وآلياته التي تساعد المعلم على فهم المزيد من نظرية فرويد تبين لنا تطور السلوك الإنساني التي تساعد المعلم على فهم المزيد من سلوك تلاميذه وتمكنه من تحقيق أكثر فعالية معهم

مما تحقق تعلم أفضل ودافع للتعلم. (نادر فهمي الزيود وآخرون، 1999، ص 72)

## 8-5- نظرية ماسلو للحاجات:

**Maslow theory** ويعرف أيضا بنموذج الحاجات المتدرجة. حيث قدم ماسلو نظريته مستندا فيها على أن هناك مجموعة من الحاجات التي يشعر بها الفرد وتعمل هذه الحاجات كمحرك ودافع للسلوك. وذلك في مجال العمل داخل المؤسسات الإنتاجية وذلك من خلال دراسته أثر الأجور على الرضا الوظيفي للعمال وعلاقة ذلك بالدافعية للإنجاز لدى العمال وعلى هذا يقسم ماسلو الحاجات إلى خمس أصناف متدرجة بشكل هرمي من الأسفل إلى الأعلى كما هو موضح في الشكل التالي: (C laudetever leboyere, 1998)



شكل (17) يوضح التدرج الهرمي طبقا لنظرية ماسلو

أ- **لحاجات الفيزيولوجية** : تعطي هذه الحاجات المرتبة الأولى في سلم الحاجات لماسلو وتتضمن الحاجات الفيزيولوجية الأساسية للحياة مثل : الطعام ،المأوى ،والماء .

ب . **حاجات الأمن** : تتمثل هذه الحاجات في أهمية الأمن والحياة والاستقرار والحرية والتخلص من الخوف . فالطلبة الذين يحافون من أقرانهم أو من المعلم تكون حاجات الأمن لديهم مهددة وهذا الخوف يعود سلبا على الأداء الصفي .

ج . **الحاجات الاجتماعية** : تتمثل الحاجات الاجتماعية في رغبة الفرد في وجوده بين الآخرين من أصدقاء ورغبته في إقامة علاقات يحيطها التعزيز والود ومحاولة كسب المزيد من المكانة الاجتماعية من خلال المركز أو النفوذ داخل الجماعة التي ينتمي إليها .

(محمد صالح الحناوي ومحمد سعيد سلطان ،1997، ص217)

د- **حاجات التقدير** : يتم التركيز في هذه الحاجات على رغبة الفرد في أن يحتل مكانة اجتماعية مرموقة وتحقيق احترام الآخرين له ويرفع من ثقته بنفسه وقوته وكفاءته ، بالإضافة إلى أن إشباع حاجات التقدير يمكن أن تتحقق من خلال الترقيات والألقاب المرموقة.(نفس المرجع السابق)

ذ . **حاجات تحقيق الذات**: يشير ماسلو هنا إلى الميل إلى الشعور بعدم الارتياح ما لم نبذل ما بوسعنا لنصل للمستوى الذي نرغب بالوصول إليه، وتلك الحاجات هي تعبير عن محاولة الفرد لتحقيق ذاته انطلاقاً من قدراته ومواهبه واستخدامها لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات التي تسعده وحسب ماسلو كل حاجة من هذه الحاجات تستثار بشكل دافعي إلى غاية تحقيقها الرضا لدى الفرد وتمنح دورها الدافعي للحاجة الموائية لها إلى غاية بلوغ

الهر ، 1998 (C Laudelevy) leboyer

نستنتج في الأخير تنوع الأطر النظرية التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز منها نظرية "ماسلو" " ماكلياند" وكذلك " فرويد" وهذا التنوع راجع إلى اختلاف المنطلقات النظرية لكل باحث واختلاف نظرتهم للإنسان ومحيطه.

## 9- قياس الدافعية للإنجاز:

هناك مقاييس عديدة استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز نذكر منها :

❖ **طريقة التفصيل:** نقوم في هذه الطريقة بمقارنة دافع بدافع آخر مثلا نأخذ طفل يكون جائع ونخيره بين الطعام واللعب ونتيجة اختياره تين لنا أي دافع لديه أقوى.

❖ **طريقة العقاب :** في هذه الطريقة نقوم بوضع حاجز مؤلم في طريق الوصول إلى الهدف ثم نعمل على تسجيل عدد المرات التي يتغلب فيها الكائن الحي على ذلك الحاجز ليصل إلى هدفه.

❖ **طريقة المقاومة:** تشبه طريقة العقاب إلا أن الاختلاف هو أن طريقة المقاومة والقياس فيها يقوم على مقدار الصعوبة التي يتحملها للوصول إلى هدفه. (سيد محمد خير الله ممدوح عبد المنعم الكتاني، 1983، ص 200)

❖ **السلوك الواضح:** نقوم فيها بالاستماع إلى أحاديث الأفراد بدلا من سؤالهم مباشرة عن دوافعهم وبعدها نستنتج شدة الدوافع. (سهيل فريد، 2009، ص 83)

❖ **الطرق الإسقاطية:** هي الوسيلة التي نستطيع من خلالها التمييز بين مختلف مستويات الدافعية حيث يقوم في هذه الطريقة بوضع صور غامضة للفرد وجعله يحكي قصته عليها وتتضمن هذه الطريقة اختبار تفهم الموضوع الذي أعده "مورايه" 1938 حيث يرى أن الفرد يكشف عن حاجته للإنجاز من خلال هذه القصة، حيث يتم عرض الصور على الشاشة لمدة 20 ثانية أمام المبحوث وبعدها يطلب من المبحوث كتابة قصة وتعطى له أربع أسئلة لكل صورة والأسئلة هي:

. ماذا يحدث ؟

. من هم الأشخاص؟

. ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟

. ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟

❖ وبعدها يقوم المبحوث بالإجابة عن هذه الأسئلة بالنسبة لكل صورة في مدة لا تتجاوز 4 دقائق ويستغرق الاختبار مدة 20 دقيقة. (سيد محمد خير الله، ممدوح، عبد الله المنعم الكتاني، 1983، ص 200)

❖ المقاييس الموضوعية: قام الباحثون بإعداد الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز حيث بعضها أعد لقياس الدافع لدى الأطفال مثل قياس "وينر" والبعض الآخر للكبار "مهريان" وكذلك مقياس "هرمان" والذي أستخدم في العديد من الدراسات العربية. (عبد اللطيف محمد خليفة، 200، ص 18)

#### 10- دافعية المعلمين نحو مهنتهم:

يعتبر المعلم أنه مركز المشكلات التربوية وحلولها في لبوقت نفسه وهذا ما أكده "كلاروندين" 1999 أنه من أهم المجموعات المهنية التي لها الدور الكبير في بناء المستقبل وهذا ما أصبح يواجه الباحثين والتربويين هو خلق دافعية المعلمين من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء إذ تعد دافعية المعلمين العامل الحاسم في تحقيق مختلف الأهداف التربوية ، فالمعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على البرنامج ومنه تتحقق الأهداف التربوية ، وحسب ذلك أصبح من الضروري البحث عن ما يزيد من دافعية المعلم ، ومنه أجريت البحوث والدراسات لتباين العوامل التي تؤدي إلى ذلك وما أثبتته هذه الدراسات أن المعلمين يدفعون بواسطة المكافأة الداخلية مثل احترام الذات والمسؤولية ، الشعور بالإنجاز ، الاعتراف والتقدير .

وهذا ما وظفه " ميلز " 2001 عوامل " هوزبرغ" في الدافعية من أجل تحسين دافعية المعلمين ونذكر منها في ما يلي :

. التحصيل:

وهو الشعور بالإنجاز والنجاح في أداء المهمة ويزيد هذا الشعور لدى المعلمين من خلال

- ✓ تشجيع المعلمين بوضع أهداف معينة
  - ✓ تحديد أهداف مشتركة مع المعلمين ووضع المعايير للإنجاز لها.
- . الاعتراف:

وهو معرفة الأداء بمساهمة المعلم في العمل ويتم ذلك بما يلي:

- ✓ إبراز جهود المعلمين.

- ✓ إخبار المعلم بأن عمله مقدر

- ✓ إعطاء شهادات وجوائز للأعمال المميزة.

. التحدي في العمل: ويتوفر ذلك من خلال:

- ✓ مساعدة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

- ✓ مراقبة المعلمين الجدد.

- ✓ التحرك من أجل مستوى أعلى في المدرسة.

. المسؤولية:

يمكن زيادة المسؤولية كما يلي :

- ✓ إعطاء المعلم مساحة للإبداع.

- ✓ الطلب من المعلمين الخاصين للعمل كمشرفين في حال غياب المشرف أو المدير.

- ✓ زيادة استقلالية المعلم .

. النمو والتطور:

يجب على كل معلم أو مهني أن يتطور في وظيفته.

- ✓ تشجيع المعلمين للاشتراك في برامج التدريب المحلية والمركزية.

- ✓ إعلام المعلمين عن الدراسات الحديثة التي تنطبق عليهم.

- ✓ توفير مختلف المصادر الحديثة في المكتبة وتشجيع المعلمين لقراءتها خاصة حول

تخصصهم ووظيفتهم.(علي عبد الرحمان عياصرة ،2006،ص94،93)

من خلال هذا نستنتج أن دافعية إنجاز المعلم العالية تزيد من قدرته على ضبط نفسه في العمل وحل مختلف المشاكل التي تواجهه وتمكنه من وضع الخطط المحكمة للوصول إلى الحل.

### 11- أهمية الدافعية للإنجاز :

تلعب الدافعية للإنجاز دوراً هاماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجه في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وهذا ما أكدته "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 للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد.

كما أكد «ماكلياند» في دراسته على ارتباط الدافعية للإنجاز العالية بالنمو الاقتصادي والازدهار الحضاري لدى مجتمعات عدة في أزمنة متباينة ، وكما تعد الدعامة الأولى في نهوض أي مجتمع. كما أكد هذا الأخير أن تباين المجتمعات المتحضرة عن النامية يمكن في مدى القيمة التي تمنحها لدوافع الإنجاز ولهذا فهي تجه دائماً وبسرعة للتطور الاقتصادي والاجتماعي والصناعي ،بينما تعول المجتمعات الأقل نمواً على دوافع القوة و الانتماء ولهذا فهي تبعد دائماً عن التطور. (هبة الله محمد الحسن وآخرون، 2012، ص 83)

. وتكمن أهمية الدافعية كذلك في :

- . ضرورة لتفسير أي سلوك إذ لا يمكن أن يحدث السلوك إن لم تكن وراءه دافعية .
- إن الإنسان إذا ما جهل الدوافع الخاصة به وبغيره من الناس ستولد لديه العديد من الصعوبات والمشكلات في حياته اليومية والاجتماعية فالدافعية تساعد على فهم السلوك الذاتي وسلوك المحيطين بنا.
- . وتوضح 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 .

- إن الدافعية تؤثر على أداء الإنسان وتعلمه. (حسين أبو رياش زهريّة عبد الحق، 2007، ص 105)

. تؤدي إلى حدوث حالة من الاستماع عند تحقيق الهدف والشعور بالنجاح.

- تمثل الوسيلة الأساسية لإثارة اهتمام التلميذ ودفعه نحو ممارسة أوجه النشاط التي يتطلبها الموقف التعليمي بالمدرسة وذلك من أجل اكتساب المعارف المطلوبة. (مجلة كلية

التربية، 2018، ص 224)

وما نستنتجه في الأخير أن الدافعية خاصية 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.

## خلاصة :

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

## الفصل الرابع

### التعليم الثانوي

#### تمهيد

##### أولاً: التعليم الثانوي.

1. نشأة التعليم الثانوي وتطوره.
2. هيكلية التعليم في النظام التعليمي التربوي الجزائري .
3. تعريف التعليم الثانوي.
4. تعريف مؤسسة التعليم الثانوي.
5. مبادئ التعليم الثانوي.
6. أهداف التعليم الثانوي.
7. خصائص التعليم الثانوي.
8. آفاق التعليم الثانوي.
9. مشكلات التعليم الثانوي.

##### ثانياً: معلم الثانوي.

1. مهام أستاذ التعليم الثانوي
2. الشروط الواجب توافرها في أستاذ التعليم الثانوي.
3. دور المعلم في مدرسة التعليم الثانوي.
4. واجبات المعلم الثانوي.
5. صفات المعلم.
6. الصعوبات التي تواجه المعلم في أدائه لمهامه.
7. أخلاقيات المعلم.

خلاصة.

## تمهيد:

يعتبر التعليم الثانوي حلقة وصل بين التعليم المتوسط والتعليم الجامعي (في السلم التعليمي) وعالم الشغل من جهة أخرى. مما جعله يمثل مرحلة متميزة في إعداد الفرد وتكوين شخصيته، وقد تطور التعليم في الدول المتقدمة وكما أن بوادر هذا التطور بدأت تظهر في مؤسسات التعليم الثانوي في الجزائر وذلك من خلال عمل جميع أفراد العملية التربوية وعلى رأسهم الأستاذ من أجل دمج الثانوية في الحياة بحيث تخدم أساسا البيئة ومشاكلها وتستجيب لمتطلباتها في شتى المجالات . وفي فصلنا هذا سنتطرق إلى كل ما يخص التعليم الثانوي بداية بالنشأة والهيكلية وتعريفه مع ذكر خصائصه وأهدافه ومختلف المشكلات التي تخص هذه المرحلة وأخيرا تطرقنا لآفاقه المختلفة. ولم ننسى الإشارة إلى معلم الثانوي من خلال مهامه والشروط الواجب توفرها فيه مروراً بدوره في المؤسسة والصعوبات التي تواجهه وواجباته وصفاته وأخيرا تطرقنا لأخلاقياته.

## 1- نشأة التعليم الثانوي في الجزائر وتطوره:

مر التعليم الثانوي في الجزائر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي.

. فترة ما قبل العهد العثماني:

كان التعليم الثانوي منتشرا في جميع أنحاء التراب الوطني الجزائري خاصة في عهد الموحدين وفي هذا العصر إنتشرت فيه الكثير من العلوم الإسلامية والفلسفية المختلفة وكان أول ظهور للمدارس في بلاد المغرب على يد " يعقوب بن يونس " ثم إنتشر في العهد الزياني والحفصي ، فتمسان كانت تظم خمس مدارس ثانوية مثل : مدرسة الإمامة ، شعيب أبي بومدين ... إلخ.(خرخوش منى ، 2009، ص 63)

. فترة العهد العثماني:

في القرن السادس عشر ميلادي توسعت فيها خريطة التعليم الثانوي، حيث ضمت ولاية تلمسان خمس مدارس ثانوية و36زاوية والتي يتعلم فيها 2600طالب ثانوي بالإضافة إلى مدينة وهران والجزائر التي كان بها32 معهد ومدارس ثانوية منها مدرسة القشاشية، الأندلسيين، أما عن مدينة قسنطينة وبجاية في الشرق الجزائري بهما 80 مدرسة و07 معاهد ثانوية وقد ضم التعليم الثانوي آن ذاك ما بين 6 آلاف إلى 9 آلاف طالب (نفس المرجع السابق)

. فترة الإحتلال الفرنسي:

في هذه المرحلة سعت الإدارة الفرنسية إلى محو الشخصية الجزائرية والقضاء على حضارتها الأصلية ولغتها وتعليمها وقد مرت هذه المرحلة بمرحلتين نذكرها:

أ . المرحلة الأولى (1830. 1880):

لم تهتم فرنسا لتعليم أبناء الجزائريين (الأهالي ) بسبب المقاومة الجزائرية ، وبعد 1850م ترددت الحكومة الفرنسية في فتح مدارس للجزائريين وبعد هذا الفتح كانت تتقل عددا محدودا

من التلاميذ ، وفي سنة 1850م تم فتح مدارس ومعاهد بالجزائر وتلمسان وقسنطينة من أجل تكوين جزائريين لوظائف معينة.

### ب . المرحلة الثانية:(1930. 1962)

تميزت هذه المرحلة بإلغاء قانون الأهالي وبعد الثورة التحريرية تم تأسيس مراكز تربوية إجتماعية سنة 1955 خاصة بالأطفال كان هدفها إبعاد الشباب عن الثورة ، وهذا وقد حولت المعاهد المذكورة سابقا إلى ثانويات فرنسية إسلامية ثم إلى ثانويات وطنية سنة 1959 وقد إهتم جمعية العلماء المسلمين خلال هذه الفترة بالتعليم الثانوي .

### . فترة التعليم الثانوي ما بعد الإستقلال:

بعد إسترجاع الجزائر سيادتها ورثت منظومة تربوية أولى أهدافها محو الشخصية الفرنسية لذا كان من اللازم أن تتغير هذه المنظومة من جميع النواحي وتعوض بمنظومة جديدة تعكس خصوصيات الشخصية الجزائرية الإسلامية وقد مر التعليم في الجزائر بعدة إصلاحات ومنه لوحظ وجود وإنشاء مختلف المؤسسات الثانوية (رشيد أوليناس ، 1990، ص138) وشهدت هذه المرحلة العديد من المخططات التربوية والإصلاحات في مجال التعليم الثانوي كإدخال اللغة العربية لغة رسمية تدرس في جميع المواد مع تكوين أساتذة ومؤطرين جزائريين مع مجانية التعليم.(نفس المرجع السابق)

## 2- هيكلية التعليم في النظام التعليمي التربوي الجزائري:

### أولاً: التعليم التحضيري:

هو تعليم مخصص للأطفال الذين لم يبلغوا بعد سن التمدرس الإلزامي أي سن ( 6 سنوات)،ويمنح باللغة العربية فقط .

كان هذا التعليم إختياريا ولهطا كان غير معمم.

أ. أهداف التعليم التحضيري: تتمثل أهدافه فيما يلي :

. إدراك أو إكتشاف جوانب النقص في التربية العائلية للطفل ومحاولة القضاء عليها.

. تهيئة الطفل لدخول المدرسة الأساسية وهذا بتلقينه بعض مبادئ القراءة والكتاب والحساب وتعويده على كل ما هو حسن كحب الوطن والعمل الجماعي أو التعاون والتحلي بالأخلاق الحميدة.

**ب . مدارسه:**

حيث يشترط مرسوم 76/70 أن يمنح التعليم التحضيري في مؤسسات عمومية موضوعة تحت الوصايا التربوية لوزارة التربية الوطنية مهما كانت تسمية هذه المدارس " رياض الأطفال" أو " دور الحضانة" أي الأقسام التحضيرية بالمدارس الإبتدائية أو الحضانات الخاصة التي يسمح للهيئات العمومية والجماعية المحلية والشركات الوطنية والتعاونيات والمنظمات بفتحها بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة التربية.

تكون مدته سنة إلى سنتين وهو مخصص للأطفال بين أربع إلى ست سنوات وشروط يحددها وزير التربية.

أما عن الإشراف يشرف وزير التربية على جميع المدارس التحضيرية فهو الذي يقرر فتحها أو غلقها وحتى إلغاؤها.

كما يحدد شروط قبول التلاميذ بها ومختلف البرامج والمواقيت والتوجيهات التربوية وهو الذي يضع القوانين الخاصة بفئة المربين في هذه المرحلة وممارسة ومراقبة إدارية تربوية على كل

مدارس التعليم التحضيري.(المرسوم 70.76 المؤرخ في 1976)

**ثانيا: التعليم الأساسي.**

هو ذلك التعليم الموجه إلى الأطفال الذين بلغوا سن التمدرس 6 سنوات ويدوم 9 سنوات كاملة.

تكمن مهمته في إعطاء تربية أساسية واحدة لجميع التلاميذ تهدف إلى:

تمكين التلاميذ من القدرة على إتقان اللغة العربية شفويا وتحريرها بإعتبارها عاملا أساسية من عوامل الشخصية الوطنية ووسيلة لتلقي المعارف والتجارب مع المحيط العمل على

إعطاء التلاميذ تربية رياضية وتكنولوجية تمكنهم من فهم العالم الحي والجامد ودراسة خطط الإنتاج وأخذ معلومات حول عالم الشغل.

إعداد النشأ للتكوين المهني وتمكينه من الإختيار الواعي للمهنة .

تلقين التلاميذ المبادئ الأساسية في العلوم الإجتماعية والتاريخية والسياسية والدينية  
توعية التلاميذ بدور الأمة الجزائرية.

تعليمهم اللغات الأجنبية لتمكينهم من الإطلاع على المراجع والوثائق الأجنبية.

#### أ. التنظيم التربوي والحضاري والإداري للتعليم الأساسي :

يمثل هذا النوع من التعليم وحدة تنظيمية توفر تربية مستمرة من السنة الأولى أساسي إلى السنة التاسعة أساسي وهي موحدة من حيث التنظيم والمضمون والمناهج وتشمل ثلاث أطوار تعليمية:

- **الطور الأول:** من السنة الأولى إلى الثالثة أساسي.
- **الطور الثاني:** من السنة الرابعة إلى السنة السادسة أساسي.
- **الطور الثالث:** من السنة السابعة إلى التاسعة أساسي.

#### ب . مؤسساته:

يقدم هذا النوع من التعليم إما كاملا (تسع سنوات) في مدرسة واحدة تسمى المدرسة الأساسية المندمجة أو عبر مراحل متتالية وفي مدارس متكاملة كما يلي:

. يقدم الطور الأول والطور الثاني في المدارس الإبتدائية.

- يقدم الطور الثالث في مؤسسات التعليم المتوسط والتي أصبحت تسمى إكماليات لأنه يستكمل فيها الطور الثالث من التعليم الأساسي.

ويختتم التعليم الأساسي بإمتحان شهادة التعليم الأساسي ويتم توجيه التلاميذ الذين أنهوا التعليم الأساسي إلى الجذور المشتركة في السنة الأولى ثانوي بعد الإطلاع على نتائجه المدرسية في كل المواد مع مراعاة ميوله ورغباته.(المرسوم الوزاري 71- 76 المؤرخ في

(1976

## ثالثاً: التعليم الثانوي.

هو ذلك التعليم المعد لإستقبال التلاميذ الذين أنهوا عليهم الأساسي ويعرف بالتعليم ما بعد الأساسي أو المتوسط ويدوم 3 سنوات

أ. مؤسساته: ينص المرسوم 76/72 على ما يلي.

. ضرورة تلقين هذا النوع من التعليم في المؤسسات أو الثانويات بالنسبة للتعليم الثانوي العام

والتعليم الثانوي والمتخصص والمدارس الثانوية التقنية بالنسبة للتعليم الثانوي و التقني

و توضع مؤسسة التعليم الثانوي تحت وصاية الوزير المكلف بالتربية.

. يتم فتح وغلق وإلغاء المدرسة الثانوية بموجب مرسوم

- يتم فتح ملحقات للتعليم الثانوي عند الحاجة وتعمل الملحقة تحت سلطة مدير الثانوية

الرئيسية

. يسمح للثانوية بإمتلاك مجموعة من المرافق كالمكتبة والنادي والمطعم المدرسي والتجهيزات

الثقافية والرياضية ومصلحة النقل .

## ب . التنظيم الإداري والتربوي والمالي للثانوية:

تسير الثانوية من طرف مدير يعينه وزير التربية ويساعد المدير في تأدية مهامه طاقم إداري

مكون ثلاث مساعدين ومجلس يلعب دورا هاما في تسيير الثانوية يسمى مجلس التوجيه

والتسيير أما مساعداو المدير ثلاث وهم :

. مدير الدراسات (نائب المدير) وتساعده مدرسة إدارية .

. المتصرف المالي (المقتصد) وتساعده مصلحة مالية.

. المستشار الرئيسي للتربية (المراقبالعام) وتساعده مصلحة تربوية.

## ج . نظام الدراسة والقبول في التعليم الثانوي:

. تحدد الشروط العامة لقبول التلاميذ بالثانوية من طرف الوزير المكلف بالتربية.

. مدة الدراسة في التعليم الثانوي هي 03 سنوات كقاعدة عامة.

. يشمل التعليم الثانوي ثلاث فروع هي:

. التعليم الثانوي العام.

. التعليم الثانوي المتخصص.

. التعليم الثانوي التقني والمهني.

ويتم تنظيم الدراسة في كل فرع من هذه الفروع بقرار من الوزير المكلف بالتربية. تختتم الدراسة في التعليم الثانوي بشهادة البكالوريا التي تسمح للحاصلين عليها بالإلتحاق بالجامعات والمعاهد العليا والمتخصصة لمتابعة تعليمه العالي. (المرسوم الوزاري 71- 76 المؤرخ في 1976)

### 3- تعريف التعليم الثانوي:

مرحلة الثانوية هي المرحلة التي تلي المرحلة الأساسية وتقابل مرحلة التعليم الثانوي مرحلة المراهقة حسب تقسيم مراحل النمو النفسي حيث يتطابق هذا التقسيم للنظام التربوي مع مراحل النمو للفرد، وبما أن كل مرحلة من مراحل النمو لها ميزات وخصائص تميزها عن غيرها، نفس الشأن بالنسبة للمرحلة التعليمية فكل مرحلة تختلف عن غيرها ذلك من نواحي النشاط المدرسي. (صلاح أحمد زكي، 1972، ص 14)

- وتعرفه منظمة اليونسكو : التعليم الثانوي بأنه المرحلة الوسطى من سلم التعليم ، بحيث يسبقه التعليم المتوسط ( الأساسي ) ويليه التعليم العالي وذلك في معظم بلدان العالم المتقدمة منها والنامية على الحد سواء. (الميثاق الوطني ، 1986، ص 279)

كما يعرف أيضا: بأنه المرحلة التالية من مرحلة التعليم العام والتي تلي مرحلة التعليم الإبتدائي والمتوسط (الأساسي) وفي هذه المرحلة يبدأ تخصص الطلاب في العلوم والآداب. (فاروق عبده وأحمد عبد الفتاح زكي ، 2004، ص 110)

من خلال إستعراض التعريفات السابقة الذكر نستنتج أن التعليم الثانوي هو تلك المرحلة الدراسية لمدة ثلاث سنوات والتي تشغل فترة زمنية تمتد من 14 إلى 17 سنة ، وهدف هذه المرحلة التعليمية إعطاء أكبر قدر من المواطنة الصالحة والتي تتوافق مع الطالب وإعداده

لمواجهة الحياة العلمية وإكمال دراسته الجامعية وذلك حسب قدراته ونوع التعليم الثانوي الذي سيلتحق به.

#### 4- تعريف مؤسسة التعليم الثانوي:

تعد المدرسة الثانوية مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي توضع تحت وصايا وزارة التربية والمسماة في الجزائر بإسم "lycée" وهي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري متخصص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتستغرق الدراسة فيها مدة 3 سنوات تنتهي بحصول التلميذ الناجح على شهادة البكالوريا التي تؤهل صاحبها للدخول إلى الجامعة لمواصلة التعليم العالي بعد توجيهه مسبقاً. (محمد بن حمودة، 2006، ص 196)

#### 5- مبادئ التعليم الثانوي: يرتكز التعليم الثانوي على:

##### 5-1- مبدأ وحدة النظام:

تتمثل هذه الوحدة في إستمرارية العناصر المشتركة بين أنواع التعليم كله (المتوسط، الثانوي، العالي) أي الربط بين مدخلات الطور الثانوي ومخرجاته ومبدأ الوحدة بين فروع التعليم الثانوي لم يكن مأخوذ بعين الإعتبار ولهذا السبب ظل التعليم الثانوي يعيش متناقضات بين التعليم العام والتقني رغم أن التفوق كان دائما لحساب التعليم العالي. أما بالنسبة للتعليم الثانوي فهناك عدم ترابط بينه وبين التعليم العالي من حيث الإنسجام والتواصل والامتداد وهذا ما يؤكد مبدأ الوحدة لم يتحقق بعد في كافة النظام التربوي سواء من حيث الطريقة التربوية أو من حيث الأساليب والتنظيم.

## 5-2- مبدأ التوافق:

أي التوافق بين نظام التعليم الثانوي والحاجة الإقتصادية الناجمة عن التطور والتنمية وما يلاحظ أنه لا توجد مكاتب تكون مختصة توجه الطلبة الذين أنهوا مرحلة الثانوية ميدان العمل. (خرموش منى، 2009، ص 65)

## 5-3- مبدأ التناسق:

يتمثل هذا المبدأ في التكامل والإقتصاد في التنظيم العام للنظام التربوي كله والتعليم الثانوي خصوصا وما يحتوي عليه منظمة فرعية ويتجلى ذلك من خلال التنسيق في تحديد الأهداف والمحتويات والمناهج المتبعة لكل نظام كما يتجلى في إتباع خطة التقويم والتوجيه حسب مراحل التعليم. (صلاح أحمد زكي، 1972، ص 14)

## 6- أهداف التعليم الثانوي:

إن مرحلة التعليم الثانوي بما تحمله من منزلة تحتاج إلى نظرة متأنية إنطلاقا من الأهداف العليا للمجتمع إذ يجب على كافة أفراد المجتمع النظر في توزيع الأدوار وليس التربويين وحدهم خاصة مع إرتفاع نسبة الراسبين والمعידين وعجز الكثير من تلاميذ الثانوية من مواصلة تعليمهم فالواقع والحاجة يريدان مدرسة يتكامل فيها التعليم الثانوي مع تكون المهنيين ولن يتم ذلك إلا بإحداث تفسيرات جذرية في المناهج وإتباع الأهداف التالية والسعي إلى تحقيقها:

تنمية التفكير العلمي لدى التلميذ وتعميق روح البحث والتجريب وتزويده بالمهارات الفكرية والعقلية اللازمة لعملية التعليم الذاتي بدل التركيز فقط حشو الأدمغة.  
إعداد الناشئ للحياة وذلك ببناء شخصية قادرة على مواجهة المستقبل .  
التأكيد على هوية الثقافة الوطنية والإسلامية دون تعصب.  
ترسيخ القيم الدينية والسلوكية في نفوس التلاميذ

تتمية قدرات المتعلم وإستعداداته التي تظهر في مرحلة التعليم الثانوي وتوجيهها مع تهيئته للعمل في ميادين الحياة .

التحكم في التكنولوجيا الحديثة وإكتساب المتعلمين المفاهيم العلمية الإنسانية لترسيخها لخدمة المجتمع وتتمية حس المسؤولية من خلال معرفة واجباتهم وحقوقهم.(نسام بنت محمد حسين،2009، ص 69)

#### 7- مشكلات مرحلة التعليم الثانوي:

##### 7-1- مشكلات تعلق بالمتعلم:

بالنظر إلى ما جاءت به العديد من الدراسات التي تشير إلى وجود علاقة قوية بين وظيفة الهرمونات والتفاعل العاطفي عند المراهق حيث يؤدي إلى غضب إثارة وحدة الطبع عند الذكور وغضب وإكتئاب عند الإناث فمرحلة المراهقة هي أخطر منعطف يمر به المتعلم إذ أبرز ما يواجهه المتعلم من مخاطر في هذه المرحلة ما يلي:

- وجود عدة صراعات داخلية ما تعلمه من مبادئ ومسلمات وهو صغير وبين تفكير الناقد الجديد وفلسفته الخاصة للحياة وصراعه الثقافي بين جيله وجيل الأباء والأجداد.  
- رغبة المرافق في تحقيق مقاصده الخاصة دون إعتبار للمصلحة العامة وبالتالي قد يخرق حق الإستئذان ولا يهتم بمشاعر غيره .

- الإنحرافات الجنسية والجنوح وعدم التوافق مع البيئة كالإعتداء والسرقة .  
- الإندفاع ومحاولة إثبات الذات والخجل من التغيرات التي تحدث في الشكل والميل إلى تكوين صداقات مع الجنس الآخر.

- تناقض التي يعيشها بالإضافة إلى مشكلة الفراغ.( فؤاد البهي السيد ،1975، ص 90)

##### 7-2- مشكلات تتعلق بالمعلم:

لا يقتصر دور المعلم على تلقين المعرفة فقط وإنما على بناء الجوانب الإجتماعية والشخصية للمتعلم في هذه المرحلة وتتمية القيم الخلقية والسلوكية للتلميذ، إلا أن الأمور لا تسير دائما في هذا الإتجاه إذ يمكن للمعلم أن يكون مصدر لعدة مشاكل نذكر منها:

- عدم معرفة المعلم بخصائص مرحلة المراهقة للمتعلم مما يؤدي إلى عدم القدرة على رفع مستوى الطموح لدى المتعلمين حتى يتسنى لهم النجاح بدرجة تعادل ميولهم وقدرتهم نحو أداء مختلف الأنشطة.

- عدم إختيار الهدف المناسب لمستوى إستعدادات المتعلم وهذا ما يؤدي خفض الدافعية لديهم، فالأهداف يجب أن ترتبط بالدافع وتنوع النشاط الممارس من جهة أخرى لتشجيع التلاميذ على التخصيل الجيد.

- قلة الإهتمام التي يبديها المعلم بحاجات التلاميذ العقلية ، النفسية والإجتماعية .

- عدم إعتداد المعلم على إستراتيجيات وأنشطة ووسائل حسية متنوعة للتدريس وهذا ما يشنت إنتباه التلميذ. (نفس المرجع السابق)

### 7-3- مشكلات تتعلق بالمنهاج :

إن دراسة إن دراسة المناهج تساعد المعلم على إختيار طرق التدريس والوسائل التعليمية المناسبة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة كما تساعدنا في معرفة أسس وأساليب التقويم لمعرفة مدى نجاحه أو فشله في تحقيق الأهداف العامة التي يتضمنها المنهج إلا أننا نلاحظ أن مناهجنا تشمل عدة نقائص تشكل عائق بالنسبة للمعلم والمتعلم نذكر منها :

- قصور في تحقيق أهداف التعليم الثانوي في أداء رسالتها نحو متعلميها من حيث إعدادهم للتعليم الجامعي وللحياة العلمية وعجزه في إكتساب المهارات الضرورية لإثبات ذواتهم ومواكبة المتغيرات العامة المتسارعة في كافة المجالات.

- عدم إلقائها الضوء على كيفية إختيار المحتوى والخبرات التعليمية والمعايير اللازمة لذلك حيث لا تركز على إكتساب التلميذ القدرة على وصول المعلومة المتجددة .

- عدم المرونة في التوجيه المدرسي حيث لإنتاج الفرصة لمن يرغب من التلاميذ في تغيير مساره الدراسي والتحول إلى مسلك جديد بسهولة.

- عدم إدراج التكنولوجيا الحديثة في مسارات التعليم الثانوي منذ المراحل الأولى للدراسة.

(منيرة حسين الصعيدي، 1991، ص40)

ومنه نستنتج مما سبق دور المنهج والمعلم والمتعلم في إنجاح مرحلة التعليم الثانوي خاصة والعملية التعليمية عامة.

#### 8- خصائص التعليم الثانوي:

8-1- أنه تعليم مختلط بين البنات والبنين: في نظام التعليم الجزائري إبتداء من مدارس الحضانة ورياض الأطفال حتى الدراسة الجامعية العليا وحتى سلك الإدارة والإشراف التربوي مختلط، أما بالنسبة للثانويات فلا يوجد بها إختلاط لبعض الإتجاهات الدينية والتقليدية لبعض الأمهات والآباء إلا أن القاعدة العامة والساحقة في الجزائر يجرى فيها التعليم مختلط.

8-2- أنه تعليم مجاني: ففي الجزائر التعليم مجاني إبتداء من مدارس الحضانة حتى نهاية الدراسات الجامعية مرورا بمرحلة التعليم الثانوي. (تركي رابح، 1990، ص 388)

8-3- تعليم خاضع للدولة : وهذا ما نصت عليه المادة العاشرة من مرسوم ميثاق التربية الوطنية على أن النظام التربوي في الجزائر وفي أي مرحلة من مراحلها بما فيها التعليم الثانوي من إختصاص الدولة ولا يسمح لأي مبادرة فردية أو جماعية خارج الإطار المحدد بهذا الأمر وقد سارت الجزائر على هذا النحو إلى أن أجريت نقاشات حول خصوصية القطاع. (الجريدة الرسمية ، أمرية 1976، ص 535)

8-4- أنه تعليم إجباري للبنات والبنين : وهو تعليم إجباري للبنات والبنين ولكل جزائري الحق في التربية. (نفس المرجع السابق )

نستنتج أن التعليم في الجزائر متساوي بالنسبة للذكور وللإناث خاصة في مرحلة التعليم الثانوي التي تعد مرحلة إنتقال وتحول جد حساسة في جوانب مختلفة.

#### 9- آفاق التعليم الثانوي:

- آفاق تكاملية: تشمل النمو العقلي والإجتماعي والوجداني والجسدي في تناسق وتكامل والتعامل مع المعلم كليا وتعطي بالغ الأهمية في آخر الشوط التعليمي للتكامل الذي يحصل في ذهن المتعلم.

- آفاق توظيفية : توفق بين حاجات المتعلم ومطالب المجتمع بحسب عمر المتعلم ودرجة نموه.

. آفاق عملية خبروية نظرية : تنطلق من واقع المتعلم وتكسبه خبرة حقيقية بحسب نوع النشاط ونضج المتعلم وتتدرج به في المجالات النظرية .

آفاق تعبيرية تواصلية أدائية: يفصح فيها المتعلم عن مضمون أفكاره وخواطره ومشاعره وإدراكاته ويتواصل مع غيره ويتلائم بين التعبير والقيام بأنشطة أدائية فعلية وحقيقية ضمن الفصل والثانوية والبيئة. (شامي بن سادة، 2006، ص 51)

ثانيا: معلم الثانوي.

### 1- مهام أستاذ (معلم) التعليم الثانوي:

مستخلصة من المرسوم 8 . 315 المؤرخ في 2008 . 10 . 11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية الوطنية المعدل والمتمم بالمرسوم 12-240 . والقرار رقم 153 بتاريخ 26 . 02 . 1991 يحدد مهام الأساتذة في التعليم الثانوي.

يمارس أساتذة التعليم الثانوي عملهم ومهامهم في مؤسسة التعليم الثانوي والمعنيين بها تحت سلطة مدير الثانوية ويحدد نصاب عملهم ب (18) عشر ساعة من التدريس في الأسبوع ضمن نشاطات بيداغوجية وثنائية تحدد مهامهم ونذكر منها :

#### أ. النشاطات البيداغوجية :

. التعليم الممنوح للتلاميذ.

. تحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها.

. تأطير التدريب والخرجات وتقييمها.

. المشاركة في العمليات المتعلقة بالإمتحانات والمسابقات وعمليات التكوين المختلفة .

حيث يقوم الأساتذة بمنح التلاميذ المعارف والمعلومات التي تتضمنها البرامج الرسمية ضمن المواقيت الرسمية الواجب التقيد بها بصفة قانونية وكاملة .

. يتولى الأستاذ إختيار مواضيع الفروض والإختبارات وتصحيحها وهو المعني بها مباشرة.

#### ب . النشاطات التربوية:

يساهم الأستاذ بصفة فعلية في إزدهار المجموعة التربوية وفي تربية التلاميذ وإعطاء المثل بما يلي:

. المواظبة والإنتظام في الحضور والقدوة والسلوك.

. المشاركة في النشاطات التربوية والإجتماعية .

. يكون مسؤولاً عن إنضباط التلاميذ الموكلين إليه وعلى أمنهم ويلتزم بالتكفل بهم من بداية الحصة إلى نهايتها.

. يلتزم بكل مام نشأ نه ترقية الحياة في المؤسسة. (القرار الوزاري رقم 153 أوت المؤرخ في 26 . 02 . 1991)

## 2- الشروط الواجب توفرها في معلم (أستاذ) التعليم الثانوي:

. ومن الشروط الواجب توفرها في معلم الثانوي هي:

1/ **التمكن من المادة الدراسية:** كلما تمكن المعلم من مادته الدراسية كلما زادت ثقته بنفسه ويكون قادر على توضيح المادة الدراسية وتسهيل فهمها وإستيعابها وأقدر على حل المشكلات والمواقف الطارئة التي قد حدث في الصف.

2- **إتقان أساليب البحث:** إن إتقان أساليب البحث المتعلقة بتخصص المعلم وثيقة الصلة بمعرفة المعلم بمجال تخصصه لأن ذلك يساعده على نقل هذا الأسلوب إلى طلابه وذلك يعني أن يستخدم طريقة علمية في مواجهة مشكلاتنا اليومية ومشكلاتنا العامة. (العساف صالح بن محمد، 2003، ص 13)

3 . **الإلمام بطرق التدريس :** يجب أن يلم المعلم بطرق التدريس والمداخل المختلفة للتدريس ويتمكن من توظيفها حسب مقتضيات التدريس المختلفة بأبنائه الطلاب وهذا ما يساعده على أن يكون قائداً تربوياً ناجحاً لطلابه من خلال ذلك يستطيع تنويع طرقه في التدريس ويكون دوره إيجابياً ومشاركاً. (العساف صالح ، مرجع سابق)

4. **معرفة الأسس النفسية و التربوية:** يبغى عل المعلم في مرحلة الثانوية أن يتزود بخبرات نفسية تربوية وهذا يمكنه من معرفة الخصائص والمراحل المختلفة وخاصة معرفة سلوك الطلبة في هذه المرحلة .

5 . **التخطيط السليم:** من الشروط الواجب توفرها في معلم الثانوي هي القدرة على التخطيط والتنظيم والمعلم يقوم بأنواع مختلفة متعددة من التخطيط الدراسي وهذا ما يمكنه من مواجهة

المواقف الطارئة التي تحدث داخل الفصل الدراسي والتخطيط يكون ذهنياً، كتابياً، ولا بد على المعلم أن يدرك أهمية التخطيط والتنظيم في عملية التعليم. (عدس محمد عبد الرحيم، 1997، ص 109)

### 3- دور المعلم في مدرسة التعليم الثانوي:

يعتبر دور المعلم في مدرسة التعليم الثانوي دور عظيم ولا يقتصر على عرض الدرس والحصة فقط ، فهو الناقل للتراث الثقافي إلى أبنائه من الأجيال المساعدة وهو الإنسان الذي يبحث فيه الطلاب عن كثير من المعاني التي تساعدهم على فهم العالم الخارجي والتوافق معه الذي يحلو عقول الناشئين ويوقظ مشاعرهم ويحييها ، فالمنزل بالنسبة للطلاب التعليم الثانوي وطالباته يتطلب كثير من أساليب السلوك المتناقض ، والطالب يمثله بمستوياته وإتجاهاته في هذا الإنسان الذي ينقل إليه التراث الثقافي والمعلم يعتبر أهم شخص يؤدي دوراً في تشكيل الحياة الإنفعالية لطلابه. (باهي أسامة إبراهيم، 1983، ص 33)

### 4- واجبات الأستاذ (المعلم) :

. على الأستاذ أن يقوم بعمله كامل غير منقوصاً، ولا يرتكب أي خطأ في ممارسة مهامه مع المحافظة على الانضباط والنظام العام للمؤسسة، ولتحقيق ذلك وجب عليه أن يلتزم بواجباته والتي نذكر منها.

. أن يلتزم بخدمة الدولة ويحترم سلطتها ويفرض إحترامها.  
 . أن يتجنب جميع الأفعال والسلوكيات التي تتنافى والحرمة المرتبطة بمهامه .  
 - يمنع عليه ممارسة أي عمل كان مربح بإستثناء المشاركة في التكوين والتدريس والإنتاج العلمي.

. يجب عليه المشاركة في الإمتحانات عند حاجة الإدارة إليه سواء في تنظيمها أو تصحيحها ومراقبتها.

. أن يلتزم بالسر المهني وعدم إفشاء أو نشر حقيقة أية وثيقة تتعلق بأسرار المهنة .

- يتولى زيادة عن النصاب الأسبوعي الذي يحدده التشريع القيام بإعداد دروسه وتقييمها.
- كما يجب عليه المشاركة في الإجتماعات والمجلس المنصوص عليها في التنظيم.(الأمر 35 . 76 المؤرخ في 1976 . 04 . 16)

#### 5-صفات المعلم:

أ. الصفات الشخصية : وتشمل صفات جسمية إنفعالية نفسية وأخلاقية مزاجية وغيرها نذكرها : وهي الصفات التي تعطي مظهرا خارجيا للمعلم وتعطيه الدافع في تحقيق الفعالية المرجوة ومنها:

- سلامة حواسه: خلو المعلم من العاهات الخلقية خاصة ما تعلق بالحواس كالعمى والصم لأن الحواس هي ما يطل بها الفرد على العالم الخارجي.
  - سلامة جسده: تمتعه بالصحة الجيدة والحيوية والنشاط وخلوه من الأمراض.
  - خلوه من العيوب : خاصة الكلامية كالتأتأة لأن مثل هذه العيوب تعيقه في التعبير .
  - حسن المظهر: الهيئة الحسنة واللائقة بالمهنة والنظافة الشخصية وجمال المظهر.
- فهذه الصفات الجسمية تؤدي إلى حسن الإدراك والتعرف والقيام بوظيفة التدريس بحيوية ونشاط وتشد إنتباه التلميذ له . ولها تأثير للمعلم والمتعلم خاصة عندما يكون المدرس يعلم تلاميذ في مرحلة الثانوي الذين هم في بداية نموهم الإجتماعي .
- ب . الصفات الأخلاقية: تحددت فيما يلي :

- المودة والعطف والدفء: حيث عندما يكون التلميذ مع معلم يتصف بدرجة عالية من المودة والعطف فإنه يكون أكثر إستعدادا لتمثيل قيمه ويصبح أكثر دافعية للتعلم.
- القدوة الحسنة: إن الخلق والوضوح في القول والفعل وكل هذه العناصر الأخلاقية تؤثر إيجابيا في العملية التربوية.

• الإلتزام بالمبادئ والقيم: تكمن أهمية هذه الصفات في تكوين العلاقة بين المعلم وتلاميذه تلك الصفات المتعلقة بمبادئ المعلم إتجاهاته مثل العدل وعدم التحيز فإذا غابت هذه الصفات في المعلم فإنها تؤثر معنويات الطالب .

### ج . الصفات المزاجية:

• الشعور بالمسؤولية والإخلاص: أهمية إلتزام المعلم وشعوره بالمسؤولية وإخلاصه في أداء عمله يورث التلميذ صفة المسؤولية ويزيد من إنجازاته الناجحة.

• الصبر والتحمل: المعلم الناجح هو الذي يعرف كيف يواجه المواقف الحرجة بروية وصبر وعقلانية فهو يتعامل مع أفراد تختلف طباعهم ورغباتهم وأهوائهم.

### د. الصفات الإنفعالية: وتكمن في :

• حماس المعلم وإبتعاده عن الجمود: وهذه الصفات الشخصية من شأنها أنتبعث روح التنافس الدراسي داخل الصف والحيوية حيث نسبة حيوية المعلم يتأثر بها المتعلم ويزيد من نجاحه وتحصيله الدراسي الجيد.

• الإلتزان والتحكم الإنفعالي: الثبات الإنفعالي يميز المدرس الفعال.

### هـ . الصفات النفسية : ونحددها فيما يلي :

• قوة الشخصية: قوة شخصية المعلم تحتل المراتب الأولى ضمن قائمة السمات الشخصية المؤثرة في إنجاز الطلاب.

• الحزم في إدارة القسم: تحدد طبيعة العلاقة القائمة بين إنجاز التلميذ وسلوك المعلمين بمدى التأثير الذي يشركه المعلمين في تلاميذهم.(فلوح أحمد، 2006، ص

54،55،56،57)

ح . الصفات المعرفية: وعلى هذا الأساس تعددت الأسس المعرفية التي يقوم عليها مهنة المعلم ونذكر منها:

- **معرفة طرق التدريس:** المعلم الناجح يجلب إنتباه التلاميذ بإستخدام أساليب متنوعة في عرض الدروس ويتميز بمهارة توجيه الأسئلة.
- **معرفة دوافع التعلم:** الطموح الإنساني إثبات الذات كسب الإحترام وخدمة المجتمع.
- **معرفة الفروق الفردية بين التلاميذ:** من خلال الإلمام والإطلاع على الآراء السيكولوجية والتربوية.
- **التمكن من المادة:** الشرح الواضح إتقان المادة وما تتصل بها، هذا ما يثبت كفاءة المعلم الناجح.
- **والصفات المهنية:** التعليم مهنة مقدسة ومن أشرف المهن وهذا يجعل منها تقوم على أسس ومبادئ وجب على من أهلها الإتصاف بها نذكرها:
  - الإلتزام لأداب المهنة .
  - القيام بأداء واجباته.
  - الإخلاص في العمل .
  - بناء علاقات طيبة مع التلاميذ.
  - القيام بالإرشاد والتوجيه.
  - نشر الوعي.
- **الصفات الإجتماعية :** العلاقة بين المجتمع والتربية علاقة عضوية والتفاعل بينها لا ينقطع فالمدرسة تلعب دورا مهما في بناء مقومات المجتمع وعمل المعلم مسؤولية تحقيق ذلك ، فالمعلم قادر على تهيئة النشأ ليكونوا ناجحين وذلك عندما يتعلمون منه ومن بين هذه الصفات نجد :
  - الإنصات الجيد للتلميذ.
  - إقامة علاقة حسنة مع التلميذ.
  - معرفة إهتمامات التلميذ ومشاكلهم.
  - القدرة على قيادة الصف.

- مناقشة المعلم التلاميذ في القضايا التربوية المختلفة.
- ي . صفات ثقافية: إن تتأغم المعلم مع ثقافة المجتمع ودراسة ثقافته يجعله في إتصال وتفاعل إيجابي مع تلاميذه ومنه نحدد صفات المعلم الثقافية وهي :
  - نقل الثقافة .
  - التفتح على الغير.
  - التمسك بالثقافة الوطنية .
  - الإبداع.
  - الإندماج الثقافي.(نفس المرجع السابق ، ص 59 ، 60 ، 72)

وما نستنتجه في نهاية الأمر إن تحقيق المعلم الفعالية المطلوبة والنجاح في أداء رسالته متوقف على مدى ما يمتلك من صفات شخصية ثقافية، إجتماعية ومهنية ومختلف الصفات الأخرى.

#### 6- أخلاقيات المعلم:

- . الإخلاص والإيمان بالمهنة والمحافظة على شروطها.
- . أن يكون المعلم قدوة طيبة لطلابه وللمجتمع عامة.
- . بناء علاقات طيبة مع التلاميذ والعدل بينهم.
- . القيام بدور المرشد والموجه ويتطلب منه ذلك ثقافة عامة وخبرة واسعة.
- التزود بالمعرفة والتطور في تخصصه والمساهمة في الأنشطة الحسنة .(أحمد فلوح ، 2006 ، ص 73)

إن أهمية ودور المعلم في العملية التعليمية التعليمية وفي أي مرحلة من مراحل التعليم تتطلب منه أن يكون أخلاقيا بإمتهار بإعتباره القائد والموجه للتلميذ.

## 7- الصعوبات التي تواجه المعلم في أدائه لمهامه:

يواجه الأستاذ عامة ومعلم الثانوي خاصة العديد من الصعوبات والتي قد يكون لها أثر سلبي على سير العملية التعليمية التعليمية وتمنعه من القيام بأداء مهامه كما يجب ومن بين هذه الصعوبات نجد :

**1. علاقة المعلم بالأشخاص المتعلمين:** تتصف علاقة المعلم بالتلاميذ بالتعقيد في بعض الأحيان وخاصة في المجتمعات النامية التي يقتصر دور الأستاذ فيها على دور تلقين المعلومة فقط ويزداد هذا التعقيد في مرحلة المراهقة والتي تتزامن مع فترة التعليم الثانوي.

**2- صعوبات تتعلق بالشخصية :** تتمثل من خلال عدم وجود إهتمام ودافع لدى الشخص المتعلم نحو الدراسة مما يؤثر عليه سلبا ويؤثر على مستوى التحصيل الدراسي وإعاقة المعلم بالقيام بتحقيق وإنجاز الأهداف التي يود العمل على تحقيقها .

**3. صعوبات تتعلق بالبيئة الصفية:** إن هذا النوع من الصعوبات يظهر بسبب عدم وجود جو تعليمي ملائم وبالذات في الموقف غير الملائمة لعملية التدريس في المدرسة مثلا: عدم وجود وسائل التدفئة والتبريد أو أدوات الدراسة الأساسية كاللوح ومقاعد المتعلمين وكل هذا يؤدي إلى الفوضى والإزعاج وغيرها من مشتتات الإنتباه والتركيز .

**4 . صعوبات إدارية وتنظيمية:** حيث يكون هذا النوع من الصعوبات في العملية التعليمية من خلال عدم التمكن من إدارة البيئة الصفية وتنظيمها وعدم إمتلاك القدرة والتحكم والسيطرة بالأشخاص المتعلمين ، قلة الحصص بالإضافة إلى وجود المؤسسة في بيئة فقيرة لا تمتلك الإدارة القدرة على تأمين الإحتياجات ومتطلبات المتعلمين .

**5 . صعوبات في المنهج المقرر:** إن المناهج الدراسية المقررة تفتقر إلى المعلومات الضرورية والمهمة لجميع مراحل العملية التعليمية وغير ملائمة لعقل التلميذ لما توصل إليه من تفتح وتطور حيث لا بد من تطويرها والتعديل فيها بما يتلاءم مع الدراسات والأبحاث العلمية وما يساعد المعلم في أدائه لمهامه وإيصال المعلومة بأفضل وجه. (https://e3arabi.com. How to become the best teacher, 13 /12 /2019)

## خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى أهم الجوانب المتعلقة بالتعليم الثانوي والأستاذ ( المعلم ) وأدركنا من خلال كل هذا أن التعليم الثانوي أهم مرحلة من مراحل العملية التعليمية التعلمية ويعد ركيزة الطالب نحو التعليم العالي والعالم المهني ، لذى لابد من العمل والسعي على إنجاح ذلك من طرف كافة أفراد العملية التعليمية التعلمية وعلى رأسهم الأستاذ.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الخامس

### الإجراءات المنهجية للبحث

#### تمهيد

1. منهج البحث .
2. الدراسة الإستطلاعية .
3. عينة البحث.
4. مكان وزمان إجراء البحث.
5. أدوات جمع بيانات البحث.
6. إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية للبحث .
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

## تمهيد:

بعد تطرقنا الجانب النظري للدراسة سنتناول في هذا الفصل عرض مجموعة من الإجراءات المنهجية المكملّة للدراسة الإستطلاعية والدراسة الأساسية بغرض التحقق من الفرضيات المطروحة ودراسة الخصائص السيكومترية للأدوات المطبقة في الدراسة والتعرف على مدى صلاحية أدوات القياس المستخدمة للدراسة وذلك من خلال تطبيق الاستبيانين اللذين تم إعدادهما خصيصاً للدراسة.

## 1- منهج البحث:

لقد تعددت مناهج البحث في الدراسات العلمية بإختلاف ظاهرة الدراسة، ولهذا في إختبار المنهج المناسب تعتبر أساس نجاح البحث العلمي.

فالمنهج عبارة عن أسلوب من أساليب التفكير والعمل يعتمده الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وبالتالي الوصول إلى نتائج معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة (ربحي مصطفى عليان، 2000، ص 33)

وفي دراستنا الحالية إعتمدنا على المنهج الوصفي كونه النسب في العلوم الإنسانية والإجتماعية، والذي يعتبر مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة والموضوع إعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها أو موضوع محل البحث، هذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفا دقيقا من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة وخصائصها وكذلك التعبير الكمي الذي يعطي وصفا ومقدار للظاهرة (فرد كمال أوزينة، 2006، ص 33)

وبما أن الهدف من دراستنا هو وصف ظاهرة واقعية تتمثل في العلاقة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي فالمنهج الأكثر ملائمة هو المنهج الوصفي الذي يصف هذه الظاهرة كما هي في الواقع وذلك بجمع الحقائق والبيانات عنها، ومن ثم تصنيفها وتحليلها للوصول إلى نتائج وتعميمات فيما يخصها.

## 2- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية مرحلة هامة في البحث العلمي وذلك لارتباطهما المباشر في البحث العلمي وأيضا إرتباطها المباشر بالميدان فهي تعتبر أول خطوة يلجا إليها الباحث للتعرف على ميدان بحثه وعلى هذا يعرف مروان عبد المجيد إبراهيم الدراسة الإستطلاعية "بأنها الدراسة التي تهدف إلى إستطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث

دراستها والتعرف على اهم الفروض التي يمكن وصفها وإخضاعها للبحث العلمي " (عبدي سمير، 2011، ص147)

وعلى هذا وقبل أن نبدأ بالتطبيق الفعلي للبحث المتمثلة في "مقياس الضغط المهنيّ " و "مقياس الدافعية للإنجاز" فهنا لإجراء دراسة إستطلاعية بحيث حددنا أهدافها والعينة التي ستجري الإستطلاع عليها وشرحنا إجراءاتها وفي الأخير ذكرنا النتائج التي توصلنا إليها بعد إجراء هذا الإستطلاع.

## 2-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

لقد قمنا بإجراء الدراسة افستطلاعية بهدف:

- 1/ التعرف على مجتمع بحثنا
- 2/التحقق من مدى توفر أفراد العينة المستهدفة وتوفر المتغيرات المقصودة في بحثنا.
- 3/التحقق من مدى وضوح البنود الواردة في المقاييس المستخدمة في بحثنا
- 4/ التحقق من مدى صلاحية أدوات بحثنا من حيث خصائصها السيكومترية أي صدقها وثباتها وذلك باختبارها في مجتمع بحثنا.

## 2-2- عينة الدراسة الإستطلاعية:

تمثلت عينة الدراسة الإستطلاعية 30 أستاذ وأستاذة من أساتذة التعليم الثانوي، تم إختيارهم بطريقة عشوائية بحيث يحملون نفس مواصفات أفراد عينة الدراسة الأساسية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(2): يمثل توزيع افراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس.

النسبة %	العدد	الجنس
40%	12	الذكور
60%	18	الإناث
100%	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(2) أن العدد الإجمالي لعينة الدراسة الإستطلاعية يصل إلى (30) أستاذ وأستاذة، يمثلون بنسبة (100) وقد بلغ عدد الذكور (12) أستاذ أي نسبة مئوية، قدرت ب(40%) بينما بلغ عدد الإناث (18) أستاذة أي بنسبة مئوية قدرت ب (60%) ومنه نستنتج أن فئة الإناث أكثر من فئة الذكور في عينة الدراسة الإستطلاعية.

### 2-3- إجراءات الدراسة الإستطلاعية:

قمنا جولة إستطلاعية لإحدى المؤسسات التي تشمل مجتمع بحثنا حيث توجهنا إلى ثانوية محد إيدير ببلدية بغلية ، دائرة بغلية ولاية بومرداس كان ذلك خلال الثلاثي الأخير من العام الدراسي 2022/2021 و بالتحديد في النصف الأول من شهر ماي سنة 2022 وهناك قابلنا مديرة الثانوية وشرحنا لها أهداف دراستنا، عندها سمحت لنا بالدخول و توجهنا على مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي المتواجد بالثانوية والذي تعاون معنا إذ قام بمرافقتنا إلى قاعة الأساتذة ومساعدتنا في توزيع المقاييس على الأساتذة وبعد توزيعها قمنا بتوضيح منها للأساتذة بأنها تستخدم في بحث علمي وشرحنا لهم طريقة الإجابة ع توضيح بعض البنود الغامضة عند البعض أحيانا .

## 2-4- نتائج الدراسة الإستطلاعية:

تمثلت نتائج الدراسة افستطلاعية التي توصلنا لها في النقاط التالية:

## 1-التحديد الفعلي لمجتمع البحث

2-التأكد من توفر أفراد العينة المستهدفة التي تشمل أساتذة التعليم الثانوي

3-التأكد من وضوح البنود الواردة في كل من مقياس الضغط المهني ومقياس الدافعية للإنجاز المستخدمة في بحثنا وسهولة فهمها حيث كانت في متناول أغلب الأساتذة

4-التأكد من وجود إشكالية الضغط المهني لدى أفراد العينة

5-إخضاع أدوات البحث في الدراسة السيكومترية ودراسة مدى صدقها وثباتها

6-الاستقرار على المنهج البحث الذي إعتدناهُ والتأكد من أنه يناسب الإشكالية البحث والأهمية الموضوع المدروس وأهدافه.

## 3- عينة الدراسة:

يقصد بالعينة عدد الظواهر اتي لها خواص مشتركة والتي تكون جزءا من المجتمع الإحصائي ويجب في هذه الحالة أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي ومن المعروف أن المعاينة تستخدم في القطاعات العامة والخاصة وفي جميع الميادين الاجتماعية والتجارية والصناعية... إلخ. (طارق البدرى وسهيلة نجم، 2008، ص 80)

وتعرف العينة بأنها جزء من المجتمع الأصلي للبحث إذ يمثل المجتمع الأصلي لبحثنا أساتذة التعليم الثانوي من الجنسين (ذكور وإناث) في كل من ثانوية الشيخ بعمامة بلدية أولاد عيسى دائرة الناصريا ولاية بومرداس وثانوية الإخوة ظريف بلدية دلس، دائرة دلس ولاية بومرداس وثانوية العربي بن مهدي بلدية دلس دائرة دلس ولاية بومرداس وثانوية تاورقة الجديدة بلدية تاورقة دائرة بغلية ولاية بومرداس.

## 3-1- طريقة إختيار العينة:

لقد تم إختيار عينة بحثنا بالطريقة العشوائية وتعرف العينة العشوائية بأنها: العينة المتجانسة التي يشترك جميع أفرادها في صفات الطول والوزن وفي هذا النوع من العينات نعطي جميع افراد المجتمع الإحصائي نفس الفرصة في الإختيار أي ما يعرف بتكافئ الفرص أو تساوي الإحتمالات (طارق الجدري وسهيلة نجم، 2008، ص 81)، حيث قمنا اثناء إختيار العينة بإنتقاء الأساتذة عشوائيا.

## 3-2- حجم العينة وخصائصها:

إعتمدنا في بحثنا على عينة مكونة من (100) أستاذ وأستاذة يتوزعون حسب الجنس كالتالي

جدول رقم(3): يمثل توزيع افراد عينة البحث حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
46%	46	الذكور
54%	54	الاناث
100%	100	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (3) ان مجموع عينة البحث يقدر ب 100 أستاذ وأستاذة يمثلون نسبة 100% وإذ يصل عدد الإناث الى 54 أستاذة أي بنسبة مئوية تقدر ب 54% في حين ان عدد الذكور يصل الى 46 استاذ أي بنسبة مئوية تقدر ب 46% وهذا ما يشير الى ان عدد الاناث أكبر من عدد الذكور في عينة البحث.

كما يتوزع افراد عينة بحثنا حسب المؤسسة التعليمية كالتالي:

**جدول رقم(4): توزيع افراد عينة البحث حسب المؤسسة التعليمية**

المجموع	الإناث	الذكور	المؤسسة التعليمية
27	16	11	ثانوية الشيخ بوعمامة
36	22	14	ثانوية الإخوة ظريف
17	5	12	ثانوية العربي بن مهدي
20	11	9	ثانوية تاورقة الجديدة
100	54	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن المجموع الإجمالي للإفراد عينة البحث يقدر ب 100 أستاذ وأستاذة موزعة على أربع ثانويات وهما:

ثانوية الشيخ بوعمامة بأولاد عيسى ب 27 أستاذ منهم 11 ذكور و 16 إناث، و ثانوية الإخوة ظريف بدلس ب 30 أستاذ منهم 12 ذكور و 22 إناث، و ثانوية العربي بن مهدي بدلس ب 17 أستاذ منهم 12 ذكور و 5 إناث، و ثانوية تاورقة الجديدة ب 20 أستاذ منهم 9 ذكور و 11 إناث.

**4-مكان وزمان إجراء البحث:**

لقد قمنا بإجراء الدراسة الميدانية لبحثنا في كل من ثانوية الشيخ بوعمامة أولاد عيسى، و ثانوية الإخوة ظريف بدلس، و ثانوية العربي بن مهدي بدلس، و ثانوية وكذا ثانوية تاورقة الجديدة بتاورقة وجميع الثانويات تابعة لولاية بومرداس وكان ذلك في أواخر شهر ماي إلى بداية شهر جوان من السنة الدراسية 2022/2021.

## 5- أدوات جمع البيانات:

من أجل التأكد من صحة وعدم صحة محتوى فرضيات بحثنا فكان لابد من الإعتماد في ذلك على مجموعة من الأدوات لأجل جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث وبناء عل ذلك فقد إعتدنا على الأدوات التالية:

مقياس الضغط المهني ومقياس الدافعية للإنجاز

## 5-1- مقياس الضغط المهني:

وصف المقياس:

هذا المقياس من إعداد منصري مصطفى 2010 مقنن على البيئة المحلية الجزائرية، يحتوي على 50فقرة موزعة على تسعة مصادر (حاور) وهي:

- ظروف العمل: يحتوي على 10 فقرات وهي: 1-14-18-22-32-38-40-43-
- 48-46 كلها صياغة موجبة (أي إتجاه خاصية الضغوط)
- أعباء العمل: يحتوي على 5 فقرات وهي: 6-9-15-27-39 (صيغة كلها صياغة موجبة
- صراع الدور: يحتوي على 5 فقرات وهي: 7-12-19-23-36 صيغت كلها صياغة موجبة
- غموض الدور: يحتوي على 5 فقرات، أربعة منها صيغت صياغة موجبة وهي: 4-
- 13-37-49 وفقرة واحدة صيغت صيغة سالبة (في عكس خاصية الضغوط) وهي: 24
- العلاقة مع المدير: يحتوي على 5 فقرت صيغت أربعة منها صياغة سالبة وهي: 2-
- 25-30-44 في حين صيغت الفقرة 3 صياغة موجبة
- العلاقة مع التلاميذ: ويحتوي على 5 فقرت صيغت كلها صياغة موجب وهي: 5-

26-28-33-41

- العلاقة مع الزملاء: يحتوي على فقرات صيغت أربعة منها صياغة سالبة في الفقرات رقم 10-16-42-45 أما الفقرة 34 فقد صيغت صياغة موجبة.
- الإشراف التربوي: يحتوي على فقرات 3، منها صياغة موجبة وهي: 2-21-50 وفقرتان صيغتا صياغة سالبة منها: 8-17
- النمو والترقية المهنية: ويحتوي على فقرات صيغت أربعة منها صياغة موجبة وهي: 11-29-35-43 وفقرة واحدة صيغت صياغة سالبة وهي: 31

### تصحيح المقياس:

تم تصحيح كل فقرة على سلم رباعي: أوافق بشدة، أوافق، أعارض، أعارض بشدة. تتراوح تقديراتها من 4 درجات إلى درجة واحدة إذ صيغت الفقرة صياغة موجبة في حين تتراوح تقديراتها من درجة 1 إلى درجة 4، إذا كانت الفقرة سالبة وتمثل الدرجة الكلية للمفحوص مستوى الضغط المهني لديه وفق المعيار الآتي

### جدول رقم (5): مستويات الضغط المهني

درجة الضغط المهني	مستوى الضغط المهني
70-50	ضغط ضعيف
100-75	ضغط متوسط
150-100	ضغط مرتفع
أكثر من 150	ضغط حاد

(منصوري مصطفى، 2010، ص147-150)

## الخصائص السيكومترية للمقياس:

## أ- صدق المقياس:

لتقدير صدق مقياس الضغط المهني استخدم الباحث "مصطفى منصورى" طريقتين وهما:

1/1. الصدق الذاتي : وهو الجذر التربيعي للثبات، وقد بلغ 0,82.

2/1. صدق الإتساق الداخلي : كمل هو موضح في الجدول رقم(6)

جدول رقم(6) : يوضح معامل ارتباط بين كل بعد ودرجة المقياس ككل.

أبعاد مصادر الضغط المهني	معامل الارتباط
ظروف العمل	0,46
عبء العمل	0,37
أكثر من 150	0,44

من خلال الجدول رقم (6) تبين أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0,01 مما يدل أن المقياس صادق.

## ب- ثبات المقياس :

لتأكد فعلا أن المقياس المطبق في الدراسة يقيس فعلا متغيرات البحث المراد قياسها قام الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية بتطبيقه على عينة مكونة من 30 أستاذ في المرحلة الابتدائية وقد استخدم طريقتين لحساب الثبات:

. طريقة التجزئة النصفية: قدر معامل الارتباط ب0,51 لنصفي الاختبار و بعد تصحيحه عن طريق معادلة سييرمان أصبح معامل الارتباط ككل يساوي 0,68 مما يدل على ثبات الاختبار.

. طريقة ألفا كرونباخ : بلغ معامل ألفا 0,86 مما يدل على أن المقياس ثابت.

الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية :

أ/ثبات المقياس:

اعتمدنا في التحقيق من ثبات المقياس بحساب عامل ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته 0.775 هذا ما يدل على ان المقياس يتمتع بقدر من الثبات (انظر الملحق رقم 01)

ب/صدق المقياس:

الصدق التمييزي، اعتمدنا في التحقق من صدق المقياس بحسابه احصائيا عن طريق المقارنة الطرفية من خلال ترتيب الدرجات من الأعلى الى الأدنى وبعد ذلك استخدام اختبارات لدلالة الفروق.

جدول رقم(7): يوضح الصدق التمييزي لمقياس الضغط المهني

المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	Sig
العليا	08	136.62	4.13	8.760	0.000
الدنيا	08	103.87	9.73		

من خلال النتائج الجدول رقم(7) نلاحظ ان قيمة ت دلالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة دالة احصائيا وعليه فالمقياس يميز بين القيم الدنيا والقيم العليا وبالتالي فهذا مؤشر على قوة صدق المقياس.

## 2/5 مقياس الدافعية للإنجاز:

## وصف المقياس:

هذا المقياس من اعداد الباحث التربوي عبد اللطيف محمد خليفة سنة 2006 وهو مجموعة من البنود التي يرى انها تقيس الدافعية للإنجاز ويتكون هذا المقياس من 50 بنودًا موزعين على خمسة مكونات أو أبعاد أساسية للدافعية للإنجاز وذلك على النحو التالي:

## جدول رقم (8) يمثل توزيع الابعاد لبنود مقياس الدافعية للإنجاز

الابعاد	البنود
الشعور بالمسؤولية	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46
السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47
المثابرة	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48
الشور بأهمية الزمن	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49
التخطيط للمستقبل	5-10-15-20-25-30-35-40-45-54

فقد خصصت 10 بنود لكل مكون او بعد من الابعاد هذا المقياس

## طريقة تنقيط وتفسير المقياس:

بما ان المقياس يتضمن 50 بنودًا موزعة على خمسة ابعاد فان الدرجة المرتفعة تشير الى ان الدافعية للإنجاز مرتفعة

وقد تضمنت تعليمات هذا المقياس ان يضع المبحوث درجة من بين خمسة درجات تتراوح بين (1) و (5) وذلك في مربع يوجد يسار كل بند حيث ان:

الدرجة (1): تشير الى عدم تغيير البند على الاطلاق عن المبحوثين

الدرجة (2): تشير الى عدم تغيير البند الى حد ما عن المبحوث

الدرجة (3): تشير الى عدم تغيير البند بدرجة متوسطة عن المبحوث

الدرجة (4): تشير الى عدم تغيير البند الى حد كبير عن المبحوث

الدرجة (5): تشير الى عدم تغيير البند الى تماما عن المبحوث

هذا وقد تم تصحيح بنود المقياس بوجه عام في اتجاه الدافعية للإنجاز فقد كان توزيع الدرجات في المقياس حسب طريقة تحميل كل بند من المبحوث كما هو موضع في الجدول التالي:

**الجدول رقم(9): يمثل توزيع درجات المقياس**

توزيع الدرجات	طريقة تعبير البنود عن المبحوث
1	1-يعبر عن المبحوث على الاطلاق
2	2-يعبر عن المبحوث الى حد ما
3	3-يعبر عن المبحوث بدرجة متوسطة
4	4-يعبر عن المبحوث الى حد كبير
5	5-يعبر عن المبحوث تماما

(عبد اللطيف محمد خليفة، 26، ص 199-205)

**الخصائص السيكومترية للمقياس :**

**1/ ثبات المقياس :**

لقد تم تقدير ثبات مقياس الدافعية للإنجاز بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، بفواصل زمني يتراوح بين (10و15) يوما وذلك لدى عينتين من الطلاب هما:

. الأولى : عينة مصرية مكونة (35) تلميذ وتلميذة.

. الثانية: عينة سودانية مكونة من (22) تلميذ و تلميذة.

وقد تم حساب معامل الارتباط "بيرسون " فقد تبين أن معامل ثباته لدى العينة المصرية (0,81) ولدى العينة السودانية (0,76) مما يدل على الاعتماد على هذا المقياس بدرجة معقولة من الثقة.

### 2/ صدق المقياس :

لتقدير صدق مقياس الدافعية للإنجاز استخدم الباحث " عبد اللطيف محمد خليفة" طريقتين وهما:

1/1. طريقة الاتساق الداخلي : كما هو موضح في الجدول رقم (10)

جدول رقم (10): يمثل معاملات الارتباط (بيرسون ) بين كل مقياس من المقاييس الفرعية والمقياس العام .

العينة السودانية (250)	العينة المصرية(404)	العينة المقاييس
0,77	0,66	1. الشعور بالمسؤولية
0,77	0,74	2. السعي نحو التفوق
0,72	0,70	3. المثابرة
0,68	0,65	4. الشعور بأهمية الزمن
0,66	0,54	5. التخطيط للمستقبل

وقد اتضح من خلال هذه النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والمقياس العام دالة احصائياً في كل من العينتين المصرية والسودانية، ويعد ذلك مؤشراً للاتساق الداخلي للمقياس، وصدقه في مقياس الدافعية للإنجاز.

### 2/1 . طريقة الصدق التمييزي :

وقد كشفت نتائج الدراسة التي قام بها الباحث عن قدرة المقياس على التمييز بين التلاميذ المصريين والسودانيين، كما ميز بين ذوي التحصيل المرتفع والتحصيل المنخفض في الدافعية للإنجاز مما يدل على صدق المقياس. ( عبد اللطيف محمد خليفة 2006، ص 199.2005)

### الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية :

#### أ/ثبات المقياس:

اعتمدنا في التحقق من ثبات المقياس بحساب معامل الفا كرو نباخ حيث بلغت قيمته 0.847 وهذا ما يدل على ان المقياس يتمتع بقدر من الثبات (انظر الملحق رقم 02)

#### ب/ صدق المقياس:

الصدق التمييزي اعتمدها في التحقق من صدق القياس بحسابه احصائياً عن طريق المقارنة الطرفية من خلال ترتيب الدرجات من اعلى على أدنى وبعد ذلك استخدام لدلالة الفروق.

### الجدول رقم (11) يوضح الصدق التمييزي لقياس الدافعية للإنجاز

المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	Sig
العليا	8	210.62	9.47	9.112	0.000
الدنيا	8	161.12	12.10		

من خلال النتائج نلاحظ ان قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة دالة احصائيا وعليه فالمقياس يشير بين القيم الدنيا والقيم العليا و بالتالي فهذا مؤشر على قوة صدقه.

#### 6- إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية للبحث:

بعدها قمنا بتحديد أدوات بحثنا المتمثلة في مقياس الضغط المهني ومقياس الدافعية للانجاز وكذلك اختيار عينة بحثنا التي تمثل أساتذة التعليم الثانوي من أربع ثانويات تم اختيارهم من اجل اجراء الدراسة الميدانية فيهم فقنا بالانتقال الى الثانويات الأربعة من اجل طلب الاذن من مدي كل ثانوية وتحديد موعد لتطبيق أدوات البحث وبعد اخذ موعد مناسب قمنا بتطبيق أدوات البحث بطريقة جماعية اين قمنا بتوزيع أدوات البحث بشكل جماعي داخل قاعات الأساتذة في الأربع ثانويات وقمنا بترتيب أدوات البحث بالتسلسل حيث وضعنا مقياس الضغط المهني أولا ثم مقياس الدافعية للانجاز ثانيا وكان كل مقياس مرفق ببطاقة البيانات الشخصية و كنا في مرة نقوم بشرح التعليمات للأساتذة وكيفية الإجابة على كل مقياس.

#### 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

لغرض التحقق من صدق فرضيات بحثنا وبعد جمع البيانات قمنا بمعالجتها باستخدام برنامج الاحصاء SPSS وهو برنامج من جهاز الاعلام الالي يقوم بفرز وترميز البيانات بعد إدخالها اليه وذلك من اجل دراسة مستوى الارتباط والفروض بين المتغيرات وقد تم الاعتماد على هذا البرنامج على الأساليب الإحصائية التالية:

#### 7-1- النسبة المئوية:

هي عملية تحويل التكرارات الى نسبة مئوية وتعرف انها تكرار ضرب 100 والنتيجة مقسومة على المجموع الكلي (فاتن عبد الحليم ابو علي، 2000، ص 25)

وقد اعتمدنا على هذه النسب في بحثنا من اجل معرفة أي من الذكور والاناث في عينة البحث، حتى يسهل علينا المقارنة بينهما والقيام بعملية المناقشة بشكل موضوعي وواضح.

### 7-2- معامل الارتباط بيرسون:

يعتبر هذا المعامل مؤشر كمي علة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين او أكثر ويرمز له بالرمز (R) وهو قيمة رياضية تبين درجة هذه العلاقة ويأخذ معامل الارتباط أي قيمة من +1 الى -1 بحيث تدل القيمة المطلقة على قوة الارتباط وتدل الإشارة على اتجاه العلاقة فالارتباط الموجب يكون طرديا بنما يكون الارتباط السالب عكسيا (حسن منسي، 1999، ص147)

وقد اعتمدنا على هذا المعامل في بحثنا هذا لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز

### 7-3- اختبار ت test/t:

هو من أكثر اختبارات ادلالة شيوعا في الأبحاث النفسية والتربوية يستخدم لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة للعينات المتساوية وغير متساوية (منذر الخامن، 2007، ص211)

وفي بحثنا هذا قمنا بالاعتماد على هذا الاختبار من اجل كشف الفروق بين الجنسين ذكور واناث فيما يخص الضغط المهني والدافعية للإنجاز.

## خلاصة الفصل:

يعتبر هذا الفصل نظرة شاملة لأهم الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية لهذا البحث والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي حيث قمنا بداية بتبيان المنهج المتبع في البحث ثم حددنا عينة البحث ومكان وزمان اجراء البحث وبعدها عرضنا أدوات جمع البيانات وقمنا بشرح الإجراءات تطبيق الدراسة الميدانية للبحث وأخيرا قدمنا الأساليب الإحصائية المستخدمة في بحثنا.

وهذا سنقوم في الفصل الثاني بعرض وتفسير النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس لضغط المهني ومقياس الدافعية للانجاز.

## الفصل السادس

عرض و تحليل و مناقشة نتائج البحث .

تمهيد .

1. التذكير بفرضيات البحث.

2. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى.

3. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.

4. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

الاستنتاج العام .

## تمهيد:

بعدها تعرضنا في الفصل السابق الى كل ما يتعلق بمنهجية البحث وإجراءاتها التطبيقية، سيتم في هذا الفصل عرض مختلف النتائج المتوصل إليها لاختبار فرضيات البحث والإجابة عن تساؤلاته و سنؤكد أو ننفي كل فرضية على حدا، كما سيتم مناقشة تلك النتائج بدراسة مدى اتفاتها مع الدراسات السابقة و محاولة تفسيرها ثم حوصلة ذلك في استنتاج عام وخاص وخاتمة للبحث، ووضع بعض الاقتراحات و نختمها بالمراجع و الملاحق التي اعتمدنا عليها.

## 1- التذكير بفرضيات البحث:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.

## 2- عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي"

وللكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، واختبار تحققها أو عدم تحققها تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (R) لدى أساتذة المرحلة الثانوية وكانت النتائج كما التالي:

جدول رقم ( 10 ) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الضغط المهني والدافعية لإنجاز:

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون (R)	متغيرات الفرضية	حجم العينة
0,847	.0,019	الضغط المهني	100
		الدافعية للإنجاز	

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته (0,019) في حين قيمة مستوى الدلالة تساوي (0,847)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05)، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغط المهني و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

وبالتالي لا نقبل الفرضية الأولى للبحث التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، أي أن هذه الفرضية لم تتحقق.

و لقد جاءت هذه النتائج متعارضة مع نتائج بعض الدراسات، كدراسة الباحث "عزت عبد الحميد" (1996) التي حاولت معرفة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم وضغوط مهنة التدريس برضائه عن عملهم بينت نتائجها وجود ارتباط دال احصائيا بين الضغوط المهنية لدى احصائيا بين الضغوط المهنية لدى الأساتذة والمساندة الاجتماعية .

ودراسة "شحام عبد الحميد" (2007) التي كان الهدف منها الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني وللاضطرابات السيكوسوماتية فجاءت نتائجها تنص على وجود علاقة دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

فيمكننا القول إذن أن الضغوط المهنية لا ترتبط بدافعية الأستاذ للإنجاز ولا تؤثر عليها ولكن هناك عوامل أخرى تؤثر على الدافعية للإنجاز ولها علاقة بها والتي تتضح في بعض الدراسات التي تناولت علاقة إحدى المتغيرات بالدافعية للإنجاز مثل دراسة "العتيبي معزى بن سنجل" (2004) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث بينت نتائجها وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين عضو هيئة التدريس وبين الدافع للإنجاز

وأیضا دراسة الباحث "سالم رفقة خليفة" (2009) التي هدفت الى التعرف على علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية علجون الجامعة الأردنية.

حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات والفرع الأكاديمي والدافع للإنجاز. (سالم رفقة خليفة، 2009، ص147)

وكذلك دراسة "حامد الحامد" (2005) التي تناولت علاقة التحصيل الدراسي بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الصف الثالث بالمدارس المتوسطة بمدينة الرياض، وقد كشفت نتائجها عن وجود ارتباط ايجابي بين مستوى التحصيل الدراسي والدافعية للإنجاز لدى هؤلاء التلاميذ. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص54)

وأيضاً دراسة الباحث "سحلول" (2005) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز الدراسي وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة صنعاء ، حيث توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز الدراسي. (سالم رفقة خليفة، 2009، ص146)

كل هذه الدراسات التي ذكرناها قد بينت أن هناك عوامل ومتغيرات أخرى غير الضغط المهني (مثل: عضو هيئة التدريس، فاعلية الذات) كل هذه تؤثر على دافعية الأساتذة للإنجاز.

وعليه نستنتج من هذه المناقشة أنه لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، وإنما هناك عوامل أخرى لها علاقة بدافعية الأساتذة للإنجاز و تؤثر عليها.

### 3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

" توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس "

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي "T" لدراسة الفروق بين الجنسين وتم الاعتماد في ذلك على النظام الإحصائي "Spss" وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار "T" لدلالة الفروق بين الجنسين للفرضية الثانية.

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	درجة الحرية	قيمة "Sig"
الذكور	46	114,97	16,84	0,038	98	0,970
الإناث	54	115,09	12,49			

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه رقم (11) أن المتوسط الحسابي للمعلمين يقدر ب(114,97) أما المتوسط الحساب للمعلمات يقدر ب(115,09)، وبالنسبة للانحراف المعياري للمعلمين قدر ب(16,84) والمعلمات قدر ب(12,49)، كما نلاحظ أن قيمة "T" قدرت ب(0,038) عند درجة حرية (98) وقيمة احتمالية قدرت ب(0,970) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا (0,05) منه فالفرضية غير دالة إحصائياً وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهني بين الذكور والإناث عند اساتذة التعليم الثانوي ومن خلال عرض نتائج هذه الفرضية يتضح لنا أن النتيجة المتوصل إليها جاءت عكس الفرضية المصاغة حيث كشفت نتائج المعالجة الإحصائية بعدم اختلاف المعلمين و المعلمات عند مستوى الضغط المهني.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة بالرجوع الى أسباب الضغط المهني وكذلك مصادره التي تشمل الجنسين بدون تعريف كون انهما في نفس الوظيفة ويعانون نفس الظروف وهي عبء العمل، صراع الدور، وغموض الدور، وسوء العلاقة مع المدير، و سوء العلاقة مع التلاميذ و الزملاء كذلك وغيرها كل هذه الظروف لا تفرق بين الذكر والأنثى بل تشمل الاثنين معا.

وقد اتفقت هذه النتائج التي توصلنا اليها في بحثنا هذا مع ما توصلت اليه بعض الدراسات كدراسة "عزت عبد الحميد" (1996) التي اشارت نتائجها الى عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية. (عزت عبد الحميد 1996 )

و كذلك دراسة "شارف خوجة" (2011) التي كان الهدف منها البحث في المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى المدرسين في الاطوار التعليمية الثلاث و الكشف عن الظروف الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية حيث كشفت نتائجها الى عدم وجود فروق دالة احصائية بين المدرسين في متغير الضغط المهني. (شارف خوجة 2011، ص3)

كما اختلفت هذه النتائج مع دراسات اخرى والتي اكدت على الفارق الموجود الذكور والاناث في متغير الضغط المهني مثل دراسة "انتونيو" "Antoniou" (2006) التي بينت نتائجها أن المعلمات تواجه مستويات أعلى من الضغوط المهنية والاحترق الذاتي بالمقارنة مع المعلمين

ودراسة المشعان (2001) التي هدفت الى البحث في مصادر الضغوط المهنية بين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي والتي اوضحت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور والموظفين الإناث من مصادر الضغوط، فالموظفات أكثر تعرض لضغوط العمل من الموظفين (قشعوش إبراهيم وآخرون، 1979، ص130)

ونستنتج مما سبق ذكرناه في هذه المناقشة أن هناك عدة اختلافات بين نتائج بحثنا التي توصلنا اليها ونتائج العديد من الدراسات السابقة.

#### 4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس "

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي "T" لدراسة الفروق بين الجنسين وتم الاعتماد في ذلك على النظام الإحصائي "Spss" و تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار "T" لدلالة الفروق بين الجنسين للفرضية الثالثة.

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	درجة الحرية	قيمة "Sig"
الذكور	45	172,50	25,46	2,542	98	0,013
الإناث	54	184,44	22,82			

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه رقم (12) أن المتوسط الحسابي بالنسبة للمعلمين تقدر ب(172,50) أما المتوسط الحسابي بالنسبة للمعلمات يقدر ب(184,77)، وبالنسبة للانحراف المعياري للمعلمين قدر ب(25,46) والمعلمات قدر ب(22,82).

كما نلاحظ أن قيمة "T" قد قدرت ب(2,542) عند درجة حرية (98) وقيمة احتمالية قدرت ب(0.013)، ومنه فالفرضية دالة احصائيا وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث عند أساتذة التعليم الثانوي. وقد جاء ذلك الفرق لصالح الإناث حيث يمكننا تفسير ذلك بأن الأنثى لديها إصرار كبير نحو التفوق والنجاح والتحمل، وذلك من أجل تلقى مكانة اجتماعية مرموقة فهي تهتم بالمظاهر والشكليات أكثر من الذكور لذلك فهي تحاول دائما أن تتفوق في المجالات الحياتية المختلفة وذلك من أجل اثبات ذاتها نحو الجنس الآخر

وكذلك المعاملة الوالدية التي يتم فيها التمييز بين الذكور والإناث حيث أن الأسر تشجع الإناث أكثر من الذكور وذلك من أجل تحفيز الأنثى على استثمار وجودها.

وأضف الى ذلك تغير المعايير الاجتماعية للمجتمع وتلاشي القيم التي كانت تفرق بين الإناث والذكور، حيث سادت مؤخرا نظرة حديثة لتفعيل دور الأنثى ودخولها في كافة المجالات التي كانت بعيدة عنها من قبل اذا أصبحت أكثر تفتحا على العالم.

ولقد اتفقت هذه النتائج التي توصلنا اليها في بحثنا هذا مع ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة "محي الدين أحمد حسين" (1997) التي تهدف الى مقارنة بين الجنسين في الدافعية للإنجاز والكشف عن العوامل المحددة لدرجة الدافعية عند كل من الجنسين حيث وجد الباحث أن هناك فروق بين الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث (سهل فريد، 2009، ص143)

كذلك نجد دراسة الباحثين "محمد الدين حسين" و"الشناوي عبد المنعم" (1989) التي هدفت الى معرفة الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز، والتي توصلت الى أن الذكور أكثر دافعية للإنجاز من الإناث ويعود السبب في ذلك الى عدة عوامل منها ما يتعلق بظروف التنشئة الاجتماعية وبعضها الآخر يتعلق بالظروف المثيرة لهذه الدافعية.

كما اختلفت نتائج بحثنا هذا أيضا مع نتائج دراسات أخرى التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للإنجاز. كدراسة الباحث "مصطفى تركي" (1987) التي هدفت الى تحديد معالم الدافعية للإنجاز للذكور والإناث في الدافعية للإنجاز، وقد يرجع السبب الى الوعي فهو بمثابة سلاح نواجه به أعباء الحياة خاصة وأن العالم اليوم يشهد تغيرات في ظل العولمة، أين نحتاج الى يد عاملة مؤهلة سواء ذكر أو أنثى

وأیضا دراسة الباحث "محم بن الحارثي" (1988) حول الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ في السنة الثالثة ثانوي التي أكدت أنه لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث، وفسر الباحث ذلك أنه الإناث تتلقى نفس التشجيع من طرف الأسرة والمدرسة مثل الذكور تماما، حيث قلت النظرة الوالدية التي تميز بين الذكور والإناث. ونجد كذلك دراسة الباحثين "رشا عبد العزيز موسى" و"صلاح الدين محمد بوناهاية" (1988) حول الفروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في متغير الدافعية للإنجاز،

وَد أسفرت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك تشابه كبير بين الذكور والإناث في دافعيتهم للإنجاز وذلك راجع إلى فتح أبواب التعليم لكل من الذكور والإناث وإتاحة الفرص التعليمية لكلا الجنسين. (محمد محمود بن يونس ، 2007 ، ص157)

إذن نستنتج من خلال هذه المناقشة أنه بالرغم من وجود دراسات سابقة اختلفت نتائجها مع النتائج التي توصلنا إليها إلا أن هناك دراسات أخرى عديدة قد اتفقت نتائجها مع ما توصلنا إليه في هذا البحث.

## خاتمة:

تجلى هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهذا نظرا لأهمية هذا الموضوع وتزايدده في وقتنا الحالي وانعكاسه على الأساتذة في مختلف المستويات .

. فالضغوط المهنية مشكلة يواجهها الموظفون وذلك نتيجة لما تتميز به من مشاكل وصعوبات ، ولهذا يجب العمل على تهيئة الظروف الملائمة للتخفيف من ضغوط العمل لدى الأستاذ .وباعتبار الدافعية للإنجاز جوهر نجاح عمل الأستاذ مع التلميذ خاصة والطاقت التربوي عامة وإذ تعد ركيزة سلوكه السوي وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة ونجاح العملية التعليمية التعليمية بكل مستوياتها.

قمنا بإجراء بحثنا هذا لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى عينة البحث .وبعد تحليل وتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتفريغها ومناقشتها على ضوء ما توفر من الدراسات السابقة والتناول النظري توصلنا إلى النتائج التالية:

. عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى عينة البحث ، ومنه تتحقق الفرضية الأولى لبحثنا وهذا لوجود عوامل ومتغيرات أخرى

. كما حاولنا معرفة ما إذا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين الجنسين من أفراد عينة الدراسة فيما يخص الضغوط المهنية من جهة والدافعية للإنجاز من جهة أخرى وعد معالجتنا للبيانات وتوصلنا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين الجنسين في عينة الدراسة ومنه لم تتحقق الفرضية الثانية لبحثنا في حين تحققت الفرضية الثالثة فقد توصلنا إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة تعزي لمتغير الجنسين .

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

قائمة المراجع :

المراجع العربية:

أولاً: الكتب والرسائل

01. ابراهيم قشقوش وطلعة منصور (1779)، دافعية الإنجاز وقياسها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة (1).
02. أبو العلاء محمد صلاح الدين إسماعيل (2009)، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، رسالة لنيل شهادة الماجستير قسم إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
03. أحمد دوقة وآخرون (2009)، سيكولوجية الدافعية للتعلم ما قبل التدرج، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
04. أحمد عبد الخالق (1991)، الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق ، مكتبة النهضة المصرية، مصر.
05. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد (2013)، علم النفس الشخصية، عالم الكتب الدينية ، الأردن ، الطبعة(2).
06. أحمد عزت راجح (1972)، أصول علم النفس التربوي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة(4).
07. أحمد ماهر (1999)، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ،الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، الطبعة (7).
08. أحمد ماهر(2005)، كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر .

09. أحمد نايل العزيز (2009)، **التعامل مع الضغوط النفسية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة (7).
10. السيسي شعبان علي حسن (2002)، **أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق**، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
11. الصباغ زهير (1981)، **ضغوط العمل**، المجلة العربية للإدارة، الرياض، المجلد رقم (5)، العدد (1).
10. العرفاوي ذهبية (2013)، **أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لدى التلاميذ السنة الثانية ثانوي . دراسة مقارنة** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر، الجزائر.
13. العصيان محمود سليمان (2004)، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. أميمة عمور وأخرون (2006)، **الدافعية الذكاء العاطفي**، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الطبعة (1).
15. أوليناس رشيد (1990)، **التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي العام والتقني** ، قصر الكتاب ، البلدية، الجزائر.
16. باهي أسامة (1983)، **الإختلاف والإتفاق القيمي بين مرحلة الثانوي ومعلميهم**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير بكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
17. بدر الدين داسة (2012/2011)، **الدافعية الرياضية وعلاقتها بالإتجاه نحو أنواع الإتصال داخل الفريق الرياضي**، أطروحة علمية مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص منهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر (3)، الجزائر.

18. بن فاطمة محمد وآخرون (1990)، خطة لتحليل عمل المعلم بالفصل وتطويره، المعهد التونسي لعلوم التربية، تونس.
19. جودت بني جابر وسعيد عبد العزيز (2002)، مدخل الى علم النفس العام، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع والدار العلمية الدولية، الطبعة (1).
20. حسن طه عبد العظيم (2006)، إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة (1).
21. حسن منسي (1999)، **مناهج البحث التربوي**، دار الكندي للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة (1).
22. حسين أبو رياش وآخرون (2006)، **الدافعية الذكاء العاطفي**، دار الفكر ناشرون و موزعون، عمان، الطبعة (1).
23. حسين أبو رياش وزهرية عبد الحق (2007)، **علم النفس التربوي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة (1).
24. حسين بن عطاس الخيري (2008)، **الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين من مراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والعنقدة**، مذكرة ماجستير بجامعة أم القرى، السعودية.
25. حمدي علي الفرماوي (2004)، **دافعية الإنسان من النظريات المبتكرة والإتجاهات المعاصرة**، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة (1).
26. ديفيد فونتانا (1994)، **الضغوط النفسية تغلب عليها إبدأ الحياة**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

27. راشد محمد لطفي(1992)، نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، دار العربية للكتاب، القاهرة.
28. ربحي مصطفى عليان (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي . النظرية والتطبيق . دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
29. رجاء محمود أو العلاء (1986)، علم النفس التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، الطبعة(4).
30. سالم رفقة خليفة (2009)، علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجازالدراسي لدى طالبات كلية عرجون الجامعية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد(23)،
31. سامي محمد ملحم (2015)، مبادئ التوجيه والإرشاد المهني، دار الأعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة (1).
32. سمية بوحاتمي (2001)، السند الإجتماعي المقدم في دور الهجرة ودوره في تخفيف الضغط النفسي، رسالة شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.
33. سمير شيخاني (2003)، الضغط النفسي . طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية، مداواة. ، دار الفكر العربي، بيروت.
34. سهير كامل أحمد(2000)، التوجيه والإرشاد النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
35. سيد عبدة وماجدة بهاء الدين (2008)، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء، الطبعة (2).
36. سيد عثمان فاروق (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة(1).

37. سيد محمد خير الله ممدوح و عبد المنعم الكتاني (1983)، سيكولوجية التعلم من نظرية وتطبيق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
38. شارف خوجة مليكة(2011)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الإبتدائي ، متوسط، ثانوي). ، رسالة ماجستير تخصص علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
39. شاطر شفيق(2010)، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر.
40. شامي بن سادة (2006)، الإصلاح التربوي في مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ، مذكرة ماجستير في علم الإجتماع التربوية، جامعة بوزريعة ، الجزائر.
41. شحام عبد الحميد (2007)، علاقة الضغوط المهنية بالضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
42. شان خديجة (2008)، علاقة نمط التفكير والثقة بالنفس وتأثيرها على دافعية الإنجاز في امتحان البكالوريا، مذكرة ماجستير في علوم التربية، جامعة تيزي وزو.
43. صلاح أحمد زكي (1972)، الأسس النفسية للتعليم الثانوي، دار النهضة المصرية، القاهرة.
44. طارق البدي وسهيلة نجم (2008)، الإحصاء في المناهج البحثية التربوية والنفسية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة (1).

45. طه طارق (2008)، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنيت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
46. طه عبد العظيم ابراهيم (2007)، سيكولوجية العنف العائلي والمدرسي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة (1).
47. طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين (2006)، إستراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر ناشرون وموزعون، نعمان، الطبعة (1).
48. عبد الباقي صلاح الدين (2001)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر.
49. عبد الرحمان عياصرة (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة (1).
50. عبد اللطيف محمد خليفة (2000)، الدافعية للإنجاز، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
51. عبد اللطيف محمد خليفة (2006)، مقياس الدافعية للإنجاز، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
52. عبيد سميرة (2011/2010)، الضغط المدرسي وعلاقته بسلوكيات العنف والتحصيل الدراسي لدى المراهق المتمدرس بالثانوية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو. الجزائر.
53. عزت عبد الحميد (1996)، المساندة الإجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله، رسالة دكتوراه غير منشورة بكلية التربية، الزقازيق، مصر.

54. عطوي سعد الدين (2010)، الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية سطيف، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
55. علاء الدين كفاني وآخرون (2009)، مقدمة في علم النفس، دار المعرفة الجامعية، مصر، بدون طبعة.
56. عماد عبد الرحمان الزغلول (2010)، مبادئ في علم النفس التربوي، دار المسيرة، عمان، الطبعة (2).
57. علواني نعيمة (2010)، مصادر ضغوط العمل عند المدرسين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران ، الجزائر.
58. علي عسكر (2000)، الأسس النفسية الإجتماعية للسلوك في مجال العمل - السلوك التنظيمي المعاصر. ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، الطبعة(1).
60. فاتن عبد الحليم أبو علي (2000)، مبادئ الإحصاء الوصفي، دار الفكر للطباعة، الأردن ، الطبعة(1).
61. فاروق عبدو وأحمد عبد الفتاح زكي (2004)، معجم مصطلحات التربية، دار الوفاء، مصر.
62. فرفوش منى (2009)، علاقة التدريس على مشروع المؤسسة بتحسين الأداء الإداري لمديري التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
63. فريد سهل (2009)، أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلاميذ الثانية ثانوي، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علوم التربية (غير منشورة)، جامعة الجزائر.

64. فريد كامل أوزينة (2006)، مناهج البحث العلمي في الإحصاء، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة (1).
65. فلوح أحمد (2006)، مواصفات أستاذ التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية . بناء وتقويم المناهج . ، جامعة وهران، الجزائر.
66. فؤاد البهي السيد(1975)، الأسس النفسية للنمو. من الطفولة الى الشيخوخة . ، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة(4).
67. قدوري خليفة (2011)، الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
68. مثير حسين الصعيدي(1981)، المناهج المتكاملة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة،
69. محمد بن حمودة (2006)، علم الإدارة المدرسية، دار العلوم للنشر، عنابة، الجزائر.
70. محمد صالح الحناوي وراوية محمد حسن (2000)، السلوك التنظيمي كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، مصر، الطبعة(1).
71. محمد فرج الله أبو الحصين(2012)، الضغوط النفسية لدى الممرضين والمرمضات في المجال الحكومي وعلاقته بكفاءة الذات، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة.
72. محمد محمود بن يونس (2007)، سيكولوجية الدافعية الإنفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة(1).
73. محمد محمود بن يونس (2005)، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

74. محمد محمود بن يونس (2015)، *سيكولوجية الدافعية والإنفعالات*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة (1)
73. محي الدين خوق (2007)، *أسس علم النفس التربوي*، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة (4).
74. مصطفى حسن باهي وأمينة إبراهيم شلبي (1999)، *الدافعية - نظريات وتطبيقات*، دار الكتاب للنشر، القاهرة، الطبعة (1).
75. معين محمود عياصرة وآخرون (2008)، *إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل*، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة (1).
76. منذر الخامن (2007)، *أساسيات البحث العلمي*، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة (1).
77. مصطفى منصورى (2005)، *مصادر ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي والقلق وإرتفاع ضغط الدم الجوهري لدى معلمي الطور الإكمالي بولاية مستغانم*، جامعة مستغانم، الجزائر.
78. منصورى مصطفى (2010)، *الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها*، منشورات قرطبة، الجزائر.
79. منهل محمد عبد الله الحاج صالح (2019)، *أثر ضغوط العمل على عملية إتخاذ القرارات في البنوك السودانية*، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، السودان.
80. نبيل محمد الفحل (1999)، *الدافعية للإنجاز عند المراهق المتمدرس*، مجلة علم النفس، العدد (49).

81. نبيهة صالح السمراني وعثمان علي أمين ( 2011 )، مقدمة في علم النفس التربوي، دار الزهرة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة (1).

82. نسام بن محمد بن حسن دوم (2009)، تفعيل التعليم الإلكتروني بالتعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء أهداف التربية الإسلامية، رسالة ماجستير بجامعة أم القرى، السعودية.

83. نوال السيد (2008)، الضغط النفسي وتأثيره على الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ المقبلين على إمتحان البكالوريا، مذكرة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر.

84. هارون توفيق الرشيد (1999)، الضغوطات النفسية . طبيعتها، نظرياتها. ، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة.

85. هبة مركون (2004)، التوافق النفسي وعلاقته باستثارة دافع الإنجاز لدى المراهق المتمدرس، رسالة ماجستير، قسم علم النفس جامعة الجزائر، الجزائر.

86. هيجان عبد الرحمان (1998)، السيطرة على الضغوط ، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض.

#### ثانيا: المناشير الوزارية

01. المرسوم الوزاري 76.70 المؤرخ في 1976.04.16، المنضمن والمتعلق بتنظيم وتسيير المدرسة التحضيرية.

02. المرسوم الوزاري 76.71 المؤرخ في 1976.04.16، المتضمن تنظيم المدرسة الأساسية.

03. المرسوم 76.72 المؤرخ في 1976.04.16، المتعلق بتنظيم وتسيير مؤسسات التعليم الثانوي.

04. الميثاق الوطني (1986)، حزب التحرير الوطني، الجزائر.

المراجع باللغة الفرنسية:

01. Barbara.L.Mccombs , James .E.Pope(2002) : Motivation ses eleves . donner le gout d'apprendre , Paris.
02. Boudarene mahmoud(2005) : Le stress Etre bien etre et souffrance alger , Edition Berti .
03. Could levy ,Le boyer (1998) : La motivation dans l'entreprise modeles et stegies, Edition . D'organisation .
04. Dominique Servant (2013) : Le stress au travail ; prevetion et prise en charge en therapier comportemetales et cognitives ,Edition elsevier . Masson.
05. JarvisM (2002) : the international stress managment , Association combridge, journalog education .

الملاحق

## الصدق والثبات:

### Group Statistics

VAR00101	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الضغط المهني العليا	8	136,6250	4,13824	1,46309
الضغط المهني الدنيا	8	103,8750	9,73121	3,44050

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الضغط المهني	Equal variances assumed	4,925	,044	8,760	14
	Equal variances not assumed			8,760	9,452

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الضغط المهني	Equal variances assumed	,000	32,75000	3,73867
	Equal variances not assumed	,000	32,75000	3,73867

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الضغط المهني	Equal variances assumed	24,73134	40,76866
	Equal variances not assumed	24,35373	41,14627

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	50

### Group Statistics

VAR00101	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية للاجاز العليا	8	210,6250	9,47082	3,34844
الدافعية للاجاز الدنيا	8	161,1250	12,10003	4,27801

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الدافعية للاجاز	Equal variances assumed	,036	,851	9,112	14
	Equal variances not assumed			9,112	13,236

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الدافعية للاجاز	Equal variances assumed	,000	49,50000	5,43262
	Equal variances not assumed	,000	49,50000	5,43262

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الدافعية للاجاز	Equal variances assumed	37,84818	61,15182
	Equal variances not assumed	37,78479	61,21521

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,847	50

## الملحق رقم (02) مقياس الدافعية للإنجاز

حضرة الأستاذ(ة) المحترم(ة):

في إطار اعداد مذكرة الماستر تخصص ارشاد و توجيه مدرسي و مهني و القيام بدراسة ميدانية، نرجو تعاونك معنا بالإجابة على عبارات المقياس بصدق و أمانة لضمان الوصول الى نتائج صادقة نسترشد بها في دراستنا. والمطلوب قراءة كل عبارة ووضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة، وتأكد أن هذه البيانات تبقى سرية و تستخدم لغرض البحث العلمي فقط .

نشكرك على حسن تعاونكم معنا، ولك منا خالص التقدير و الإمتنان.

**البيانات الشخصية:**

اسم المؤسسة التعليمية: .....

الجنس: .....

المؤهل العلمي: .....

الخبرة المهنية: .....

الرقم	البند	لا يعبر عنك على الإطلاق	يعبر عنك إلى حد ما	يعبر عنك بدرجة متوسطة	يعبر عنك إلى حد كبير	يعبر عنك تماما
01	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.					
02	أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته.					
03	أبذل جهد كبير حتى أصل إلى ما أريد .					
04	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها.					
05	أفكر كثيرا في المستقبل عن الماضي أو الحاضر					
06	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالصعوبة والتحدي.					
07	ليس من الضروري أن أحصل على أعلى تقديرات.					
08	المتابعة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.					
09	أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني.					
10	أفكر في إنجازات الماضي عن المستقبل .					
11	لا يهمني أن أفشل في عمل ما.					
12	أرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.					
13	عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الإنتهاء منه .					
14	أحرص على الإلتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين .					
15	أشعر بالتخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.					
16	أشعر أن الراحة هي أهم شيء في الحياة.					
17	أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة.					
18	عندما أفشل في عمل ما، أتركه وأتجه لغيره.					

				كثيرا تحول المشاغل والظروف بيني وبين مواعيد حددتها.	19
				من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما تقوم به من أعمال في المستقبل.	20
				ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال	21
				أحاول دائما الإطلاع وقراءة المراجع.	22
				أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل ما لفترات طويلة.	23
				المحافظة على المواعيد شيء مقدس بالنسبة لي .	24
				أفضل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها إستعداد وتهيؤ لها	25
				أتضايق إذا فعلت شيء ما بطريقة رديئة.	26
				أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي.	27
				أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت.	28
				عندما أحدد موعدا فإنني أحضر في الوقت المحدد بالضبط.	29
				أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى .	30
				أعطي إهتماما و تركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها .	31
				أسعى إستمرار لتحسين مستوى أدائي .	32
				أشعر أن الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت .	33
				أتعامل مع الوقت بجدية تامة .	34
				لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث.	35
				أفضل الأعمال التي تحتاج جهود كبيرة .	36
				الحاجة لمعرفة جديدة هي أفضل الطرق لتقدمي	37
				الإستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة .	38

					39 لا أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر.
					40 يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بمستقبلهم .
					41 أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئاً بالنسبة لي.
					42 أكتفي بما أدرسه في المنهج من موضوعات .
					43 أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.
					44 يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي.
					45 أشعر بالسعادة عندما أخطط لأعمال التي أنوي القيام بها.
					46 أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي.
					47 أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب إبتكار حلول جديدة .
					48 أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة .
					49 من الصعب أن أزور أحداً إلا بموعد سابق
					50 التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد.

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الضغط المهني	115,0400	14,57888	100
الدافعية للإنجاز	179,1300	24,72624	100

### Correlations

		الضغط المهني	الدافعية للإنجاز
الضغط المهني	Pearson Correlation	1	-,019
	Sig. (2-tailed)		,847
	N	100	100
الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	-,019	1
	Sig. (2-tailed)	,847	
	N	100	100

### Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
الضغط المهني	أنثى	54	115,0926	12,49342	1,70014
	ذكر	46	114,9783	16,84503	2,48366

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الضغط المهني	Equal variances assumed	2,798	,098	,039	98
	Equal variances not assumed			,038	81,803

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الضغط المهني	Equal variances assumed	,969	,11433	2,94002
	Equal variances not assumed	,970	,11433	3,00983

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الضغط المهني	Equal variances assumed	-5,72003	5,94870
	Equal variances not assumed	-5,87339	6,10205

### Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
الدافعية للانجاز	أنثى	54	184,7778	22,82226	3,10572
	ذكر	46	172,5000	25,46348	3,75439

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الدافعية للانجاز	Equal variances assumed	1,652	,202	2,542	98
	Equal variances not assumed			2,520	91,343

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الدافعية للانجاز	Equal variances assumed	,013	12,27778	4,82969
	Equal variances not assumed	,013	12,27778	4,87246

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الدافعية للانجاز	Equal variances assumed	2,69341	21,86215
	Equal variances not assumed	2,59972	21,95583