

الرقم التسلسلي: ..... / 2022

الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون

- دراسة ميدانية المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا بوسعادة-

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

شعبة: علم النفس

إشراف الدكتور:

رقم التسجيل

إعداد الطلبة:

-د/ تلالى نبيلة

202035071670

✓ بن التومي فاطمة

202035071851

✓ بن التومي وهيبة

202035073068

✓ عاشور مريم البتول

202035071293

✓ محدادى أمينة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴾

(النحل: 78)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

## شكر وعرفان

عملا بقول الله تعالى "وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ"

سورة إبراهيم : الآية 07

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ( من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن أهدى إليكم معروفا فأكفوه

فإن لم تستطيعوا فأدعوا له)

وعملا بهذا الحديث واعترافا بالجميل نحمد الله عز وجل ونشكره على أن وفقنا لإتمام هذا العمل

المتواضع

ونتقدم بالشكر والجزيل إلى الأستاذة المشرفة تلالي نبيلة التي رافقتنا طيلة هذا البحث وأمدتنا بالمعلومات والنصائح القيمة راجين من الله عز وجل أن يسد خطاها ويحقق مناهها ونقول لها كنتي خير

سند لنا ومعينة جزاكي الله خيرا.

وكذلك نشكر كل أفراد وأساتذة جامعة محمد بوضياف المسيلة

ونشكر أيضا كل أفراد المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا بوسعادة- المسيلة- الذين لم

يخلوا علينا بكل ما طلبناه منهم لهم خالص الامتنان والتقدير

## إهداء

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على اشرف خلق الله أجمعين .  
إلى من غمرتني بحبها الصافي وعطفها الأم منبع الحب والحنان، إلى من لا تغفو حتى أنام إلى من جعل  
العليم الجنة تحت أقدامها " أمي " الغالية أطال الله عمرها .  
إلى من أحمل اسمه بكل فخر الذي لم أجد عبارات تفويه حقه بالتقدير و الاحترام الذي علمني كيف  
يكون الصبر طريقا للنجاح إلى قدوتي ومفخرتي " والدي " الحبيب إلى من أرفع رأسي اعتزازا وفخرا  
بانتمائي لهم .  
إلى من بهم استمد عزتي و إصراري، من كانوا عوننا لي في الحياة وصعوبتها إخوتي، إلى زميلاتي اللذين  
كانوا معي على طريق النجاح .

بن التومي فاطمة

## إهداء

وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا  
إلى من أوصاني بهما القرآن، إلى أعلى ما املك في الدنيا إلى التي حملتني و أرضعتني عذب الحنان.....  
إلى من كانت شمعة تنير دربي، إلى من كانت تسقينى الدعاء حتى وصلت إلى أسمى المراتب " أمي "  
أطال الله في عمرها.  
إلى سندي ودعمي في مشواري الذي علمني حب الخير والاعتماد على النفس والذي جعلني اعرف معنى  
التحدي والنجاح، الذي أمل أن يراني دوما في الطبيعة إليك " أبي " حفظك الله.  
إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة والى إخوتي وأخواتي إلى الذين أحبونا و أحبناهم، وكانوا مثالا في  
الإخلاص والوفاء إلى كل هؤلاء نتقدم بهذا الجهد المتواضع

بن التومي وهيبه

## إهداء

إلى أحلى كلمتين يرددها لساني

إلى أجمل كائنين عرفتها عيوني

إلى والدي الكريمين تاج رأسي حفظهما الله

إلى من يذكرهم القلب قبل أن يكتب القلم إلى من قاسموني حلو الحياة ومرها وتحت سقف واحد  
إخوتي وأخواتي وأخص بالذكر أختي الكبر مني هاجر محدادي والتي ساندتني وساعدتني كثيرا لها خالص  
الامتنان والتقدير جزاكي الله كل خير وكذلك إلى كل أحبائي وزميلاتي في الجامعة

محدادي أمينة



إهداء

اهدي عملي المتواضع إلى قدوتي والد العزيز والى نبع الحنان التي سهرت لراحتي والى من عشت معهم  
طفولتي وشبابي وحلوها ومرها أخواتي وإخوتي والى أصدقائي المخلصين .

عاشور مريم البتول



## ملخص:

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على ظاهرة الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز من خلال البحث عن طبيعة العلاقة بين الضغط المهني و أبعاده الثلاثة ( عبئ الدور، غموض الدور ، محددات التنظيم ) و دافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة، و قد انطلقت الباحثات في دراستها من التساؤل الرئيسي التالي :

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة عند مستوى الدلالة 0.05؟  
و يندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية المتمثلة فيما يلي :

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة ؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة ؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين محددات التنظيم ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة ؟

و لتحقيق ذلك اعتمدت الطالبات على المنهج الوصفي، كما تم تطبيق مقياس الضغط المهني و مقياس دافعية الإنجاز ، و التي تم توزيعها على (60) من المربيين في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة ، و استخدمت الطالبات لإيجاد العلاقة بين الضغط المهني بأبعاده الثلاثة و دافعية الإنجاز معامل الارتباط سبيرمان براون و بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . و قد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطيه عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون عند مستوى الدلالة 0,05 ؟

- توجد علاقة ارتباطيه عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة ؟

- توجد علاقة ارتباطيه عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون ؟

- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين محددات التنظيم ودافعية الإنجاز لدى مربيين

أطفال متلازمة داون ؟

وفي ضوء هذه النتائج المتوصل إليها تم مناقشة و تفسير النتائج لتليها مجموعة الاقتراحات فخاتمة .

الصفحة	العنوان
	ملخص الدراسة
	شكر وتقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
3	1- إشكالية الدراسة
5	2- فرضيات الدراسة
5	3- أسباب اختيار الموضوع
6	4- أهمية الدراسة
6	5- أهداف الدراسة
7	6- دراسات السابقة
10	7- التعقيب على الدراسات السابقة
12	8- الاستفادة من الدراسات السابقة
12	9- التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة
	<b>الإطار النظري</b>
	<b>أولا : الضغط المهني</b>
14	1- تعريف الضغط المهني
15	2- عناصر الضغط المهني
15	3- مصادر الضغط المهني

## فهرس المحتويات

17	4- نظريات الضغط المهني
19	5- مراحل الضغط المهني
	ثانيا : دافعية الانجاز
22	1- تعريف دافعية الانجاز
23	2- مكونات دافعية الانجاز
24	3- أنواع دافعية الانجاز
25	4- نظريات دافعية الانجاز
26	5- مقاييس دافعية الانجاز
	الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة
30	1- إجراءات الدراسة الميدانية
30	2- منهج الدراسة
31	3- مجتمع و عينة الدراسة
31	4- أدوات الدراسة
32	5- الأساليب الإحصائية
33	6- صدق أداة الدراسة و ثباتها
	الفصل الثالث : الإطار التطبيقي
36	1- عرض و مناقشة و تفسير الدراسة
36	2- التحقق من الفرضيات
41	خاتمة
41	توصيات و اقتراحات
43	قائمة المصادر والمراجع
47	ملاحق

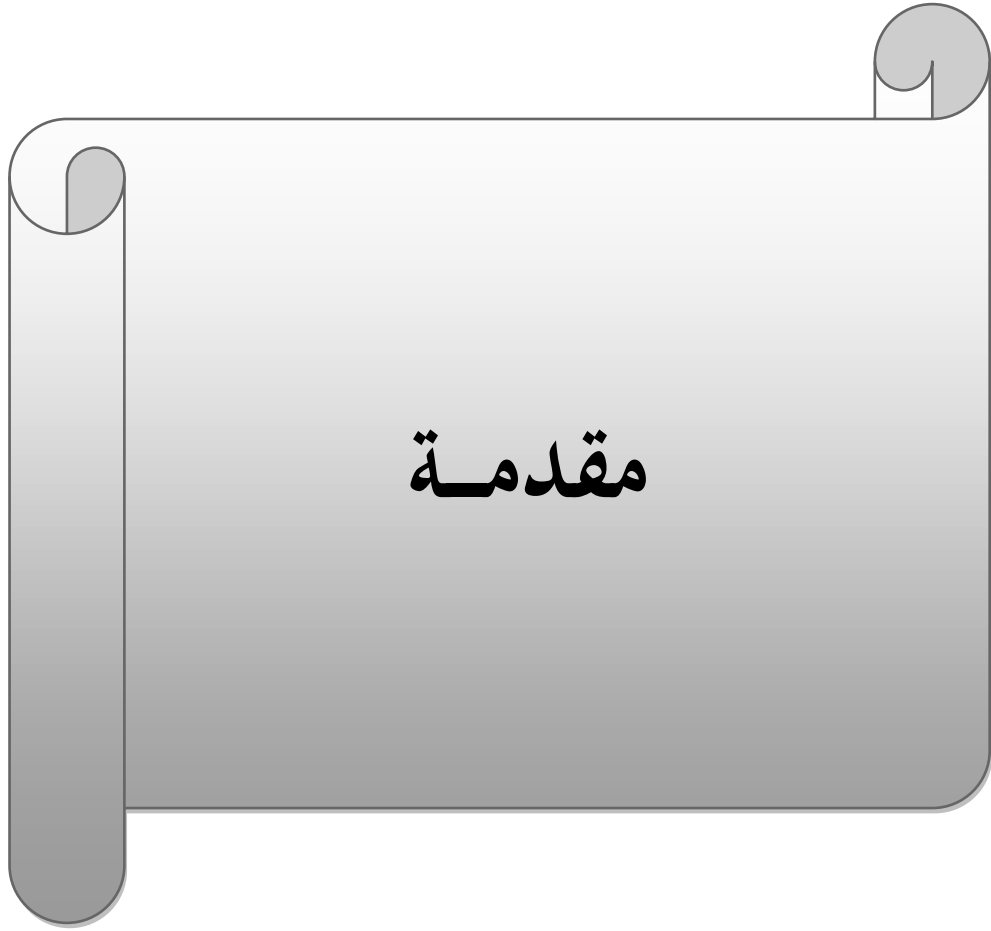
## فهرس المحتويات

### فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
20	مراحل حدوث الضغط	01
33	ثبات مقياس الضغط المهني عن طريق التناسق الداخلي	02
33	مصنوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور مقياس الضغط المهني مع درجته الكلية	03
34	ثبات مقياس الدافعية للانجاز عن طريق التناسق الداخلي	04
34	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للانجاز	05
36	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة	06
37	العلاقة بين الضغط المهني و الدافعية للانجاز	07
37	العلاقة بين عبء الدور و الدافعية للانجاز	08
38	العلاقة بين غموض الدور و الدافعية للانجاز	09
39	العلاقة بين محددات التنظيم والدافعية للانجاز	10

### فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
19	نظريات الضغط المهني	01

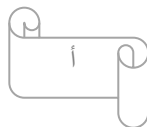


### مقدمة:

يشهد العصر الحديث تغيرات عميقة في حياة المجتمعات على كل المستويات، الأمر الذي يفرض على أفراد المجتمع التكيف الذي يتماشى ومتطلبات ذلك التغيير ، وبمحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الأفراد مطالب جديدة ومستمرة، أصبح العامل اليوم يحمل في طياته ضغوطا نفسية ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها ، وأصبحت بيئة العمل مليئة بالإحباط ، والصراع، وأصبح العامل يسعى وراء تحقيق المكانة والمكاسب المادية، وبذلك تلاشت القيم الأخلاقية وتدهورت العلاقات المهنية التي أثرت سلبا على إنجاز العمل والكفاءة والكفاية الإنتاجية، وغيرها من المظاهر السلبية، ومن ثمة فبدل أن يكون العمل سلاحا لتحقيق الذات والرفاهية للمجتمع ، تحول إلى مصدر لتخلفه ومرضه .

ونظرا للآثار السلبية الناجمة عن ضغوط المهن ، أصبحت هذه الظاهرة شبحا يهدد امن العمال، واستقرارهم، ومن بين هذه المهن مهنة التربية والتعليم ، إذ تعتبر من أكثر المهن إثقالا بضغوط العمل نظرا لما تنطوي عليها من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من جانب المربي والمعلم كونه المسؤول المباشر على إعداد وتكوين الفرد ( التلميذ) للحياة، هذه المسؤولية التي تستدعي الرضا والراحة النفسية للمربي قصد تبليغ رسالته النبيلة على أحسن وجه ، ولاشك أن المربي كغيره يتأثر بما يجري حوله من تغيرات ويتعرض لمشكلات وضغوط مختلفة يمكن أن تعيقه في تبليغ رسالته و تدفعه نحو إنجازه لعمله ودوره المنشود والمتوقع .

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتناول موضوع علاقة الضغط المهني بدافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة. مجال الدراسة المتاح.



# الفصل الأول:

## الإطار العام للدراسة

### 1- تحديد الإشكالية:

اتصف عصرنا الحالي بموجة من التطورات والتغيرات على جميع الأصعدة، فترتب عن ذلك بروز تفاوت في متطلبات الحياة من البساطة إلى المعقدة كما برز عنها كثرة الإنشغالات حالات الإنهاك أثناء أداء العمل، والشعور بعدم الرغبة للعمل... وغيرها من المشكلات المهنية، مما جعل المجتمعات تعيش في بيئة تسودها دائرة من الاختلافات التي تحدث ضغوطا والتي لها علاقة مباشرة بالصحة النفسية على أفرادها.

وباعتبار أن المورد البشري هو الشريان النابض في أي مؤسسة ومسيرها، فقد حظي باهتمام علماء النفس وعلماء الاجتماع لضمان بقاءه واستمراره وتحقيق سلامته وصحته النفسية والاجتماعية والجسدية وبالتالي حبه لعمله والشعور بدافعية لإنجازه.

ويعد موضوع الدافعية للإنجاز أحد الموضوعات التي تسعى الإدارات لتحقيقها فيها تتحقق الصحة النفسية كونها الركيزة الأساسية لحياة الفرد العامل، وتعد من الموضوعات الجديدة بالبحث فيها لما لها علاقة بنجاح المؤسسات خصوصا في ظل التنافس الذي تعيشه، ويعتبر غياب أو الشعور بنقص الدافعية نحو العمل لدى العمال مشكلة تعيق حاجياتهم النفسية والاجتماعية وتسبب لهم العديد من المشاكل النفسية كغياب الحماس وعدم الرغبة في العمل فتكثر الغيابات فيحدث سوء التوافق المهني، كما يعد مشكلة تسبب خسارة للمؤسسات. فدافعية الانجاز تعد بدورها أحد المواضيع الجديدة بدراستها وهذا ما سنتناوله في بحثنا الحالي، باعتباره أحد العوامل التي تحدد تقدم العاملين وتطورهم وتؤثر إما سلبا أو إيجابا على صحتهم النفسية، وبالتالي على إنتاجيتهم في المؤسسة، وهو من المفاهيم الأساسية في علم النفس العمل والتنظيم كونه يركز حول المورد البشري الذي يعد حجر الأساس في المؤسسات. كما تعد مشكلة الضغط المهني مشكلة تعني عجز المؤسسة في التحكم بما يحدث داخل بيئة العمل ما ينجم عنها إحساس أفرادها بالتعب والإنهاك وعدم الرغبة في العمل أو عدم وجود هدف محدد لهم داخل المؤسسة.

وتعتبر المؤسسات التربوية إحدى المؤسسات التي تقدم خدمات إنسانية وجلبلة لا يستهان بها بحكم رسالتها التربوية والتعليمية والثقافية وحتى العلاجية و التي تؤثر بالحيط الاجتماعي، ويعتبر المرابي في المراكز النفسية والبيداغوجية أحد صناعات المجتمع فهو مرابي ومعلم للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة فكريا ، وتربويا ونفسيا ، واجتماعيا ، وحتى مهنيا، وإذا كان الحديث عن المؤسسات والمراكز النفسية والتربوية وما تحتاجه لأداء مهامها، فإن الجانب الأكثر أهمية فيه هو الحديث عن الدور الراقي الذي تقدمه هيئة المتابعة النفسية والتربوية و البيداغوجية وما تتطلبه من مربين أكفاء متميزين في الإعداد والتكوين العلمي والمتابعة النفسية، مخلصين في علمهم وعملهم، باعتبارهم الدعامة الأساسية التي تقوم عليها العملية التربوية والعلاجية خصوصا وأنهم يتعاملون مع فئة حساسة في

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ الإطار العام للدراسة

المجتمع ، والمتمثلة في فئة أطفال متلازمة داون، لذا من العدل والإنصاف أن تتوفر لهم ظروف العمل الكفيلة لتحقيق الدرجة المناسبة من الرضا عن العمل وتدفعهم لحبهم لعملهم والرغبة والدافعية نحو إنجاز عملهم النبيل. وعليه فإن كل عامل يحيط بالمربين لا يلائمهم ولا يستجيب لطموحاتهم ومكانتهم الاجتماعية والعلمية لا يلقي معارضة من طرفهم فحسب، بل يؤثر سلبا على مستوى إنجازهم في العمل ويجعلهم بالتالي عرضة للضغوطات المهنية التي تعطل أداءهم الفكري ، التربوي والتعليمي ، وتعطل التطور العلمي الذي تطمح إليه المجتمعات والحضارة الإنسانية.

وبالرغم من عراقة البحث في موضوع الضغط المهني في ميدان علم النفس العمل والتنظيم وعلاقته بمتغيرات الصحة والسلوك التنظيمي، والدراسات التي أجريت على الصعيد العالمي وعلى صعيد الوطن العربي إلا أن البيئة (التربوية) الجزائرية وخاصة مراكز النفسية والبيداغوجية لا تزال مادة خام لم ترقى فيها النتائج إلى المستوى الحقيقي الذي يعكس مصادر الضغوط ومستوياتها في المجال المهني، واهم انعكاساتها على مستوى دافعية الإنجاز للعمل ، لذا فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على علاقة الضغط المهني بدافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.

وللكشف عن هذه العلاقة يمكن صياغة الإشكالية كما يلي :

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة عند مستوى الدلالة 0.05 ؟ وما طبيعتها؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات التنظيم ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة؟

### 2- تحديد الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة عند مستوى الدلالة 0.05

### الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين محددات التنظيم ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.

### 3- أسباب اختيار الموضوع :

- لكل دراسة أسباب تدفع الباحث للخوض في موضوعه بحيث تختلف من باحث لآخر وفي هذه الدراسة تقسم الأسباب إلى :

### الأسباب الذاتية و تتمثل في :

- الموضوع المختار يمس جانب من جوانب التنظيم و هو ما يوافق تخصصنا
- شعورنا بقيمة و أهمية هذا الموضوع
- إعجابنا بالموضوع

### أسباب موضوعية :

- قلة الاهتمام بموضوع الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز .
- قلة الدراسات في هذا الموضوع في حدود اطلاعنا .
- الوزن العلمي للموضوع كزنه يدرس مرض العصر و هو الضغط المهني ، و حاجة وزارة التضامن لمثل هذه الدراسات للتخفيف من حدة مشاكل القطاع .

### 4- أهمية الدراسة:

- إن هذه الدراسة من الدراسات المهمة بالضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى مربيين متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة، وتكمن أهمية هذه الدراسة في ضرورة التقرب والتعرف عن قرب على دور مربيين أطفال متلازمة داون، ومدى أهمية الخدمات التي يقدمونها لفئة حساسة في مجتمعنا ومعايشة الظروف التي يعملون فيها وهل تؤثر على دافعتهم للعمل مع أطفال متلازمة داون.

- لا تأتي أهمية هذا الموضوع في كونه يتناول موضوعا مهما و هو التعرف على علاقة الضغط المهني بدافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة، بل باعتبار أهمية فئة المربيين في التعامل مع أطفال متلازمة داون كونها تنعكس على أداء أدوارهم ذات الأهمية في تربية ومراقبة وعلاج ومتابعة الحالة النفسية والعقلية والصحية والاجتماعية لهؤلاء الأطفال ، و بمقدار ما يتعرضون للضغوط المهنية أثناء تأديتهم لمهامهم. إلا أن تجاهل هذه العلاقة قد يزيد في الشعور بالتوتر و الإحباط، مما قد يؤدي إلى ضعف كفاءة وفعالية أدائهم أعوان و تكون سببا في انخفاض إقبالهم على أداء واجباتهم ومنه لجوءهم إلى الغياب عن العمل، أو أخذ عطلة مرضية و رفض العمل كمظهر عدم الرغبة في إنجاز أعمالهم.

### 5- أهداف الدراسة :

يرتكز أي بحث علمي على جملة من الشروط والمبادئ العامة لتحديد أهداف موضوع الدراسة دون سواه، وعليه يمكن إبراز الأهداف المتوخاة بعد دراسة هذا الموضوع في النقاط التالية :

#### 1.5. أهداف شخصية :

- الكشف والمعرفة بطريقة علمية تعكس إبراز الصورة الحقيقية لمصادر الضغوط المهنية وتأثيرها على دافعية الإنجاز.

- توسيع معلومات الباحثات واكتساب خبرة في مجال التخصص .

#### 2.5. الأهداف العلمية والعملية:

- محاولة الاطلاع على الظاهرة ومدى ارتباطها بالعوامل والمصادر المولدة لها ، مما يسمح لنا بالوصول إلى بعض النتائج التي تفيد الدارسين والمختصين بهدف تسييرها .

- الوقوف على عوامل ضغوط العمل ودافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون ومعرفتها وحصرها للرفع من مستوى أدائهم وعملهم في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.

- يتوقع من نتائج هذه الدراسة الإجابة على تساؤل الدراسة من خلال الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز ومدى تحقق فرضية الدراسة .

### 6- الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز و تناولته من زوايا مختلفة ، و قد تنوعت هذه الدراسات بين العربية و الأجنبية . و سوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملاحظاتها . مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الاتفاق و الاختلاف و بيان الفجوة التي تعالجها الدراسة الحالية . و تود الباحثة أن يشرن إلى أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بين 2000 و 2014 شملت جملة من الأقطار و البلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني و الجغرافي .

وفيما يلي نقدم عرضا لهذه الدراسات :

### 1.6. الدراسات العربية :

#### 1.1.6. دراسة صلاح الدين فرح عطا لله البخيت و محمد اليجاني إبراهيم عمر (1999) :

بعنوان مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في السودان .

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المعاقين في السودان و علاقتها ببعض المتغيرات المهنية و الديمغرافية ، و اشتملت عينة الدراسة على 62 معلما و معلمة من معلمي المعاقين من بينهم 17 معلمي مكفوفين ، و 18 معلمي متخلفين عقليا ، و 27 معلمي الصم ، و استخدم في الدراسة مقياس فيميان لضغوط عمل معلمي التربية الخاصة المعرب من قبل السرطاني 1996 .

كشفت نتائج الدراسة أن تعرض معلمي التربية الخاصة في السودان لمصادر الضغوط المهنية فوق المتوسط ، و يوجد 13 جانب تعد مصادر رئيسية للضغوط لديهم، وكانت أكثر الضغوط التي تواجه معلمي المعاقين تتمثل في ستة مصادر هي: عدم مناسبة الرواتب وإجراءات التقييم المستمرة، وتدري تلاميذ ذوي قدرات وحاجات متفاوتة، ومرور اليوم الدراسي سريعا، والشعور بالإحباط لعدم وجود وقت كافي للعمل مع الأطفال بشكل فردي، والشعور بالانقطاع عن العالم عند وجودهم في الفصل الدراسي. وكشفت الدراسة أن المعلمين يتعرضون لمصادر الضغوط المهنية أكثر من المعلمات ، و إن معلمي الصم أكثر تعرضا لمصادر الضغوط مقارنة مع معلمي المتخلفين عقليا ، كما كشفت عن عدم وجود فروق بين المعلمين تعزى للخبرة التدريسية ، و عدم وجود فروق في مصادر الضغوط المهنية تعزى لاختلاف المؤهل الدراسي .

### 2.1.6. مؤيد عبد الكريم شاعر النقيب (2012) :

بعنوان العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل و علاقتها بالانتماء الوظيفي .  
و تهدف هذه الدراسة التعرف على مستوى ضغط العمل الناتج عن بعض العوامل التنظيمية ممثلة ب ( صراع الدور – غموض الدور – بيئة العمل المادية ) و علاقتها و تأثيرها على الانتماء الوظيفي في المؤسسات الصحية لمحافظة الانبار .

اعتمد البحث على استبيان عينته من 110 من الأطباء العاملين في تلك المؤسسات من اختصاصات و شهادات و سنوات خدمة مختلفة .

استخدم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لقياس مستوى ضغط العمل و الانتماء الوظيفي ، في حين استخدم معامل ارتباط بيرسون و تحليل الانحدار و تحليل التباين لتحديد العلاقة و التأثير بين ضغط العمل و الانتماء الوظيفي .

و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها

- 1 يواجه الأطباء مستوى منخفض من ضغط العمل و خاصة بالنسبة لحديثي التعيين
- 2 هناك علاقة سالبة قوية بين المتغيرين و ذات دلالة معنوية
- 3 هناك تأثير واضح لمؤشرات ضغط العمل على الانتماء الوظيفي .

### 2.6. الدراسات الجزائرية ( المحلية )

#### 1.2.6. دراسة عثمان مريم 2010 :

بعنوان الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز لدى الحماية المدنية .  
و تهدف إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، و التعرف على مدى تأثير متغيري السن و سنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية ، و تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، أما أدوات الدراسة تم الاعتماد على مقياسين الأول خاص بالمتغير الأول و هو الضغوط اعتمد فيه مقياس inventory، burnout، maslash و مقياس الدافعية للإنجاز لصاحبه نيموف والمترجم من طرف الدكتور محمود بني يونس ، و تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية 119 عوناً ، و قد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطيه بين كل متغير الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، ولا يؤثر كل من متغير السن و سنوات الخبرة على مستوى بالضغوط المهنية .

### 2.2.6. دراسة قوراري حنان 2014 :

بعنوان الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء المؤسسة العمومية الدوسن بسكرة .

و تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقات بين الضغط المهني و دافعية الانجاز لدى هؤلاء الأطباء و طبيعتها و تم الاعتماد على النهج الإكلينيكي ، أما الأدوات الدراسة المستخدمة هو مقياس الضغوط المهنية تم إعداده من طرف الباحثة و كذا مقياس دافعية الانجاز و الذي تم إعداده من طرف الباحثة ، و تمت هذه الدراسة على عينة عددها 20 طبيبا ، و توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني و دافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية .

### 3.2.6. دراسة صونيا حمداني و هدى احمودة (2021)

بعنوان الضغوط النفسية لعينة من معلمات التربية الخاصة بولاية الوادي

هدف هذا البحث التعرف على الضغوط النفسية لدى مريات التربية الخاصة بولاية الوادي حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، و بلغ عدد العينة إلى 30 معلمة من معلمات التربية الخاصة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة .

و تم استخدام الحزمة الإحصائية spss بغرض تحليل البيانات عن طريق الأساليب الإحصائية

و تمثله النتائج في الضغوط النفسية لدى مريات التربية الخاصة تتسم بالانخفاض

و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية لدى مريات التربية الخاصة تبعا لمتغير العمر ، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمريات التربية الخاصة و متغير الدورات التدريبية .

و في الختام قام أصحاب البحث بتوصيات إجرائية أهمها مساعدة و تشجيع مريات التربية الخاصة في الالتحاق في الدورات و الدراسات العليا و التي أهمها في مجال عملهم ، حيث الملاحظ ندرة هذه الدراسات و خاصة العليا ، و مقترحات لبحوث المستقبل .

3.6. الدراسات الأجنبية :

**6.3.1. Study schoroder2001:Stress.coping among ghanian school teachers**

هدفت هذه الدراسة إلى كشف عن الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمين الغينيين في عملهم و أهم مصادرها، والطرق و الإستراتيجية التي يستخدمونها في مواجهة مصادر الضغوط، أجريت الدراسة على عينة من 355 مدرس تم اختيارها من خمس أقاليم مختلفة في غينيا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أكثر مسببات الضغوط للمعلمين تتمثل في انخفاض الرواتب نقص وسائل و أسباب الراحة ، عدم مجانية التعليم لهؤلاء المتعلمين وجد أن أكثر الاستراتيجيات المستخدمة من قبل المعلمين للتغلب على الضغوط تتمثل في الإيمان بالله، التفكير في المشكلات ، بذل المزيد من الجهد لحل المشكلات و تصحيح الأوضاع الخاطئة .

**6.3.2. studycolling jones 2000Stress.the perceptions of social work lectures in Britain**

هدفت هذه الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفي ، الشعور بالضغط الإجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي بريطانيا ، و لتحقيق هذا الغرض تم استخدام الاستبانة البريدية و كانت عينة الدراسة المكونة من 522 من المحاضرين ، حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية ،

- بينت ان محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمسؤوليات عالية من الرضا ، ووجود مجموعة من الضغوط مشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني .

- كما بينت أن الربع من محاضري العمل الاجتماعي يعانون من القلق و الكآبة .

- و بالتالي لا بد أن لا ننظر للضغوط و الإجهاد بشكل أساسي كمشكلة فردية ، و لكن نتاج من التفاعلات القسم ، المستويات المؤسسة ، البيت و ما يتعلق بالعمل .

**7- التعقيب على الدراسات السابقة :**

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة تبين :

أن هذه الدراسات حاولت الربط بين متغير الضغط المهني و متغيرات أخرى مثل :

\_\_ الانتماء الوظيفي ( دراسة مؤيد عبد الكريم شاكرا النقيب 2012 ) .

\_\_ الرضا الوظيفي ( studycolling jones 2000 ).

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ الإطار العام للدراسة

- \_\_ إلا أننا نجد الربط بين متغيري الضغط المهني ودافعية الانجاز في استعراضنا للدراسات السابقة جاء قليل نذكر دراسة عثمان مريم (2010) بعنوان الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى الحماية المدنية و دراسة قوراري حنان (2014) بعنوان الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية بيسكرة .
- \_\_ كما هناك اختلافات واضحة من حيث المجال الزمني و المكاني و الجغرافي لكل دراسة و من بينها :
- \_\_ دراسة study collingschoroder لدى المعلمين بغيينا (2001) .
- \_\_ دراسة study colling jones عند محاضري العمل الاجتماعي ببريطانيا (2000) .
- \_\_ دراسة صلاح الدين فرح عطالله البخيت و محمد اليحاني إبراهيم عمر بالسودان ( 1999) .
- \_\_ دراسة مؤيد عبد الكريم شاکر النقيب في المؤسسات الصحية لمحافظة الانبار (2012) .
- \_\_ دراسة عثمان مريم لدى أعوان الحماية المدنية ، (2010) و دراسة قوراري حنان لدى أطباء الصحة العمومية (2014) بيسكرة .
- \_\_ دراسة صونيا حمداني و هداحمودة لدى معلمات التربية الخاصة بالوادي (2021) .
- و على هذا الأساس تباينت مجتمعات البحث و العينات بناء على المجال المكاني لكل دراسة .
- وفي الأخير يمكن أن نستنتج من هذه الدراسات السابقة :
- إن غالبية الدراسات تكاد تتشابه في بعض الأهداف و تختلف في البعض الآخر ، فمن الدراسات ما سعت إلى التعرف على مستوى و قياس الضغط المهني كدراسة (عثمان مريم 2010) و دراسة (قوراري حنان 2014) ، و منها ما هدف إلى تحديد العوامل المؤثرة على الضغط المهني كدراسة (مؤيد عبد الكريم شاکر النقيب 2012) ، أيضا تكاد تتشابه في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي كدراسة عثمان مريم 2010 ، وأدوات و طريقة جمع البيانات و تختلف في أحجام العينة و نوعها .
- \_\_ معظم الدراسات السابقة استخدمت أسلوبا منهجيا لقياس الضغط المهني و على الاستبانة التي تقيس درجة الضغط المهني .
- إلا أننا نلاحظ إجحاف من قبل الدراسات في حركة البحث و الدراسة حول مجال التربية الخاصة و مربيين متلاومة داون و الضغوطات التي يعانون منها ... الخ .
- ومن هنا حاولنا إدراك هذه النقائص .

### 8- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات و غيرها إلى حد بعيد من تكوين تصور شامل للإطار النظري أو الإجرائي من خلال اختيار الموضوع و استنباط متغيرات و تحديد الأهداف الخاصة به ، ووضع فروضه و الاطلاع كذلك على الطرق و المنهجية و الأساليب الإحصائية المتبعة و اختيار المناسب منها لدراستنا ، و التعرف على المقاييس و البرامج المستخدمة مما ساعدنا في اختيار المقاييس الخاصة بهذا البحث بالإضافة إلى تفسير نتائج البحث و مناقشتها .

### 9- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

- **التعريف الإجرائي للضغط المهني:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس وفقرات الضغط المهني.

- **التعريف الإجرائي لدافعية الانجاز:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس وفقرات دافعية الإنجاز.

- **تعريف مربيين متلازمة داون.** مرحلة التعليم الثانوي: هو الشخص الموكل له رعاية و تأهيل الأطفال المعوقين - ذوي الاحتياجات الخاصة - في مدارس و مؤسسات التربية الخاصة، وهو الذي يقوم بتربيتهم و تعليمهم من اجل إكسابهم مهارات و خبرات تساعدهم على الاندماج، وهذا بطرق و إجراءات بيداغوجية خاصة (فريد بن قسمية ، 2012 ، ص 54 ) .

- **تعريف أطفال متلازمة داون:** هم الأطفال الذين يعانون من شذوذ خلقي مركب وشائع في الكروموسوم 21 نتيجة اختلاف في تقسيم الخلية ويكون مصاحب لتخلف عقلي.( ناصر بن سعد العجمي، 2019 ، ص 15).

أولاً:

الضغط المهني

### تعريف الضغط :

**الضغط لغة:** الضغط أو المشقة أو الانعصاب يشير إلى إجهاد أو ضغط أو قوة ما تمارس ضغطها على الأجسام، هذا المفهوم مستعار من الفيزياء، وتستخدم كلمة ضغط كترجمة لـ stress وبدليل لكل أعصاب وشدة وكرب وضائقة و إجهاد، أما في المعجم الوجيز فقد وردت كلمة ضغط بهذه المعاني المتعددة ضغط ضغطا عصر وزحمة (النعاس، 2008، ص 26).

ويرجع أحد الكتاب كلمة ضغط إلى الكلمة اللاتينية " stringere التي تعني يسحب بشدة، وقد استخدمت كلمة ضغوط في القرن 18 لتفي إكراه وقصر وجهد قوي و إجهاد وتوتر لدى الفرد أو الأعضاء أعضاء الجسم أو القوة العقلية.

يعرف الضغط اصطلاحا بأنه نتيجة أو استجابة عامة لفعل مأو موقف يتعرض للفرد لمجموعه من المطالب المختلفة سواء كانت مادية أو نفسية والضغط مرتبط بتفاعل الشخص مع بيئته.

تعريف (مالك جراف، 1970): فالضغط هو إدراك الفرد لعدم قدرته على إحداث استجابة مناسبة لطلب أو مهام ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبية كضغط والقلق والاكتئاب وتغيرات فيزيولوجية كرد فعل تنبهي للضغط الذي يتعرض له الفرد (ابراهيم السمانودي، 1990، ص 75).

### تعريف المهنة:

تعني الوظيفة التي يقوم بها الفرد مقابل أجر محدد، بمعنى أنها العمل الذي يترتب عليه ثمة أو تحقيق منفعة خاصة.

### 1. تعريف الضغط المهني:

يوضح العديلي 1993 ضغط العمل بأنه الجانب النفسي والتغيرات التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقته وإمكانياته وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغطا نفسيا عليه (معن عباصرة، مروان محمد بن احمد 2008، ص 107).

ويمكن تعريف الضغط المهني على أنه إجهاد نفسي ناتج عن التفاعل بين الفرد وبيئة عملها تنتج ردود أفعال جسميه أو نفسيه أو سلوكية، التي تعتبر استجابة تكيفية يقوم بها الجسم في مثل هذه الحالات مما يؤثر سلبا على أداء الفرد في عملها (عمر وصيفي عقيلي، 2005، ص 593).

زهير الصباغ (1999) يعرف الضغط المهني بأنه الوضع الذي يشير إلى الموقف الذي يؤثر في التفاعل بين ظروف العمل وشخصية الفرد على حالته النفسية والبدنية الأمر الذي يدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي.

## 2. عناصر الضغط المهني

توجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية والتي حددها سيزلاقيو والاس في ثلاثة عناصر أساسية هي: المثير والاستجابة والتفاعل (سيزلاقيو والاس، 1991، ص 180)

- **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغط قد يكون هذا قد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.
- **عنصر الاستجابة:** يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية مثل القلق والتوتر، الإحباط وغيرها.
- **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المنتجة (صلاح الدين عبد الباقي، 2004، ص 337)

## 3. مصادر الضغوط المهنية

إن الضغوط كما عرفت سابقا هي عبارة عن تجارب الفرد مع العديد من المواقف والمتطلبات، فإن ثمة متطلبات عديدة يواجهها في حياته اليومية، والتي تنتج عنها مصادر عديدة للضغوط من بينها: (مرجع سابق)

### 1.3. المصادر التنظيمية:

يمكن فهم ومعرفة الضغط الناتج عن مصادر تنظيمية على أساس ثلاث مستويات في أي منظمة وهي: المستوى التنظيمي، المستوى الجماعي، المستوى الفردي:

#### 1.1.3. المستوى التنظيمي:

أشارت أغلب الدراسات إلى وجود علاقات متبادلة ومتعادلة وسلبية بين عناصر ترتبط بالوظيفة مثل الراتب ومشكلات صحية... الخ وقد دفعت هذه النتائج إلى إجراء دراسة دقيقة لعناصر كل وظيفة على حدى مثل التنوع وحرية اتخاذ القرارات والتغذية المرتدة، وعلاقتها بالنتائج المترتبة عن الضغط النفسي.

#### 2.1.3. المستوى الجماعي:

من الممكن أن يتأثر الأداء الفردي والتنظيمي بالعلاقات داخل الجماعات وبينها وبعضها، فهناك عدد من العوامل تعتبر عناصر فاعلة في الضغوط، وتشمل عدم تحديد الدقيق للأدوار، ونشاطات الجماعة التي والتي تولد الضغوط بين الأفراد، ومحدودية فرص المشاركة والدعم، صراع داخل الجماعة أو مع الجماعات، وعدم الاتفاق حول قياده الجماعة.

### 3.1.3. المستوى الفردي: تعدد كثير من العوامل المذكورة سابقا للضغط على المستوى الفردي، ويمكن

حصر المصادر التنظيمية في النقاط التالية:

- خصائص العمل المادية.
- الغموض الوظيفي
- جهل العمل الزائد
- ثقافة وقيم العمل السائدة
- الهيكل التنظيمي

### 2.3. المصادر الشخصية

تختلف المصادر الشخصية بوضوح عن تلك المصادر الملازمة للوظيفة أو شخصية الفرد، وهي في الواقع عوامل في حياة الفرد يمكن أن تولد الضغط وقد تسبب الأحداث التي تؤثر في أسرة الفرد وعاداته الاجتماعية وحياته الخاصة ويمكن تلخيص هذه النقاط في ما يلي: (رزاق بعة، رعاش، 2012، ص 6-7).

- نمط الشخصية
- التوافق بين الفرد والوظيفة
- الدوافع الشخصية وطموحات الوظيفية
- مرحلة النمو الوظيفي

### 3.3. المصادر البيئية:

من الممكن أن تكون للبيئة مؤثرات متعددة وشائكة سنجد منها مصادر داخل وخارج العمل (نفس المرجع، ص 6-7)

تشمل المصادر الخارجية على سبيل المثال الحالة الاقتصادية العامة والاتجاهات التي تم التنبؤ بها. يمكن أن يسبب التذبذب في الدفع الاقتصادي صعودا ونزولا للضغط النفسي، فمع الظروف الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الوظائف وسبل العيش وما شابهها.

أما المصادر الداخلية فقد تضعف أو تخفف من حدة الضغط، تولد عملية الدمج أو الضم المحتملة قلقا حول الوظائف مثل ما تفعل تغيرات في مجال العاملين وتقنية المكاتب، على أن التأثيرات الضاغطة للتقنية قد تتلاشى بمرور الوقت. وقد تشمل البيئة الداخلية أيضا على مصادر أخرى للضغط ترتبط بالصحة والسلامة تقتضي الحوادث والمصانع وتتسبب في عدد غير محدود من إصابات كما أن هناك قلق حول تزايد آثار طويلة وقصيرة المدى.

### 4.3. الظروف الفيزيائية :

تساهم ظروف العمل المربحة والخطيرة على الصحة في زيادة الشعور بالضغط لدى العمال مثل الحرارة، الضوضاء، الإضاءة الخافتة أو المبهرة الازدحام، التصميم لأماكن العمل، كذلك المخاطر العمل كاحتمال التعرض للإصابات والحوادث والأمراض المهنية الخطيرة (قوراري حنان، 2013، ص 48).

- **الإضاءة:** تعتبر الاضاعات أيضا من مصادر الضغوط، ويحضر الأثر السلبي الضاغط في حالة الإضاءة المتطرفة، حيث تؤدي إلى مشكلات الصداع الناتج عن عدم تكيف العضلات للتمكن من رؤية واضحة.

- **الحرارة:** إن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل سواء بالارتفاع أو الانخفاض تسبب ضيقا، وتؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفيزيولوجية للفرض مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل ويقلل من كفاءته في العمل.

- **الضوضاء:** تعتبر الضوضاء من المصادر الرئيسية لحدوث الضغط سواء تعلق الأمر بشدته أو بوقوعه بشكل مفاجئ، وقد وجد أن الصوت من شأنه استثارة الجهاز العصبي وبالتالي زيادة إفرازه هرمون الأدرينالين الذي يحدث أثناء الأزمات، كما يشكل التعرض للمستويات العالية من الصوت العالي مصدرا للضيق و الإزعاج، وربما إلى فقدان السمع في حالة التعرض المستوى على من 75 ديسيبل.

فالضوضاء الزائدة ليست فقط مزعجة، فقد تسبب في أضرار نفسية وعضوية تصل إلى تدمير حاسة السمع نهائيا.

### 4. النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

يوجد عدد كبير من النظريات التي تناولت بالدراسة موضوع ضغوط العمل وقد اخترنا التحدث عن أهم هاته النظريات:

#### - نظرية ويليام كانوت (1932)

يعتبر كانوت عالم الفيسيولوجية من أوائل الذين استخدموا عبارة الضغط حيث قدم تفسيراً مادياً لضغط، ورجحت هذه النظرية تأثير العوامل البيئية على العوامل الذاتية من حيث أن التعرض لظروف عمل توصف بالقسوة تؤدي في تماردها إلى اختلال النظام البيولوجي للفرد العامل، وتعامل هذه النظرية مع الفرض العامل على أنه كائن بيولوجي حيث وصفت الشخصية بالحدث، وتجاهلت هذه النظرية المقومات العقلية والنفسية والروحية بالإنسان والتي تعمل الاستجابة للمؤثرات البيئية تختلف من فرد لآخر (براقوية، مرجع سابق)

### - نظرية هانز سيلبي

قدمت هذه النظرية مفهوماً آخر لضغط العمل حيث أكدت على أن ردود الفعل للفرد العامل الأحداث الضاغطة تتبع نمطاً منسقاً أطلق عليه سيلبي نمط التكيف العام للأعراض المتزامنة ووفقاً لتطورات النظرية فإن استجابات الإنسان لضغوط العمل تمر بثلاث مراحل هي: مرحلة الإنذار حيث الجاهزية للتعاطي مع الضغوط عليها المقاومة حيث القدرة القصوى على التكيف والتي تنتهي بالتوازن أو الانهك في حالة التمادي للتعرض للضغط وما يؤخذ على هذه النظرية هو إهمالها للعوامل النفسية في الاستجابة للضغط (نفس المرجع السابق، ص 59)

### - نظرية لازروس

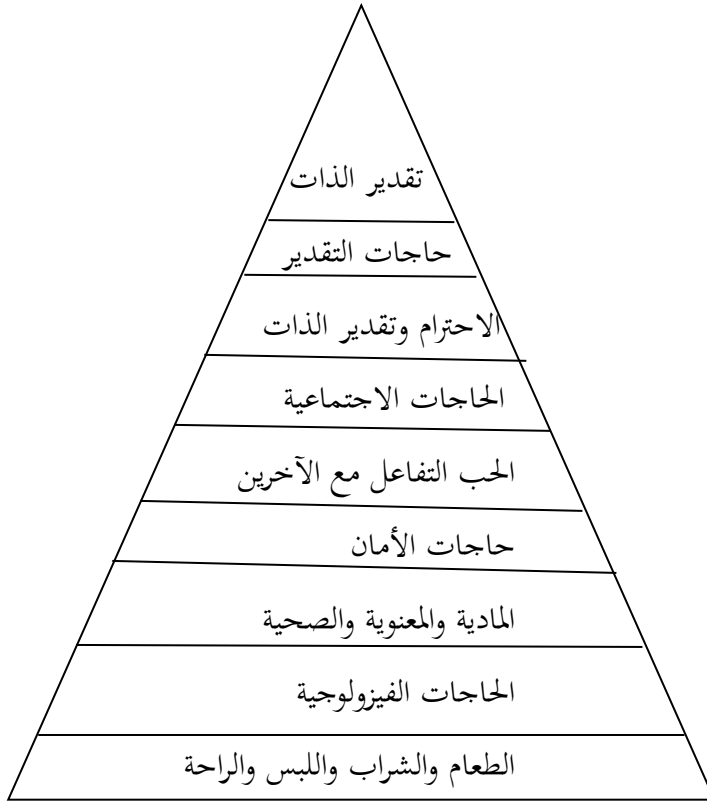
تسمى هذه النظرية بنظرية التقدير المعرفية والتي أشارت إلى أن يعتمد التعرض للضغوط على تقدير الشخص للموقف وإحساسه بإشارات مؤلمة واعتماده الذاتي بقدرته على مواجهة الموقف. ومع أن هذه النظرية تركز على تأثير العوامل الوسيطة التي أسس على فرضيته أنه كلما تغيرت تقديرات الأفراد معها عملية تحملهم وانفعالاتهم (برافدية، مرجع سابق، ص 60)

كما يشير لازروس وكوهين في دراسة لهما بعنوان الضغوط البيئية أن الضغط ينشأ من تفاعل الشخص والبيئة بسبب وجود علاقة مضطربة بين هذين النسقين، ولذلك فإننا بحاجة إلى دراسة المتغيرات الوسيطة التي تسهم في حدوث العلاقة المضطربة بين الشخص والبيئة التي يعيش فيها (إيهاب عبد العزيز، 2002، ص 10)

### - نظرية ماسلو

يرى أن الشعور بالضغط يكون نتيجة لنقص إشباع للحاجات ولا سيما فيزيولوجية، مما يؤدي إلى الشعور بالضغط، وهذه الأخيرة تكون على شكل هرم أو سلسلة متدرجة من الحاجات.

شكل رقم (01): هرم الحاجات لماسلو



المصدر قوراري حنان، مرجع سبق ذكره، ص 44

### - نظرية سبيلبرجر

تعتبر نظرية سبيلبرجر (spielberger) حول القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، فقد أقام هذا البحث نظريته على أساس التمييز بين القلق كتسمية والقلق كحالة وللقلق شقين (شارف مليكة، 2010، ص 42) الأول يتمثل في القلق العصبي المزمن، وهو استعداد طبيعي يجعل القلق يعتمد على الخبرات السابقة الثاني يتمثل في حالة القلق التي تعتمد على الظروف الضاغطة والضغوط التي تسبب القلق الحالة "سبيلبرجر 1972" وعلى هذا الأساس ربط البحث بين الضغط وقلق الحالة، إذ يعتبر الضغط الناتج مسببا لحالة القلق ويستبعد بذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلا.

### 5. مراحل الضغط المهني:

- **مرحلة التعرض للضغوط:** يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار بوجود الخطر وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخليا أو خارجيا ويمكن القول أن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها زيادة ضربات القلب، على الاستهداف للحوادث (اسماعيل بلال، 2005، ص 44)

- **مرحلة رد الفعل أو التعامل مع الضغوط:** تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى

إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع المتغيرات (مرجع سابق، ص 45)

ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة أو الهروب وذلك في محاولة التغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط (عفيفي، عبد الهادي، 2003، ص 317)

- **مرحلة المقاومة:** محاولة التكيف عند التنبيه يستجيب الجسم بإفرازه هرمونات من أجل رفع نسبة الكوليسترول في الدم، لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة، حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلا فإذا نجح في ذلك فقد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة توازن أما في حالة الفشل ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

- **مرحلة التعب والإنهاك:** ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالاجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولة التكيف ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

- الاستياء من جو العمل

- انخفاض معدلات الانجاز

+ التفكير في ترك الوظيفة (الفرماوي وعبد الله، 2009، ص 101)

جدول رقم (01): مراحل حدوث الضغط

المرحلة 1	المرحلة 2	المرحلة 3
مستوى طبيعي للمقاومة		
حركة المنبه	المقاومة	إنهاك / تعب
يبدأ الجسم في التغير في أول كشف للعوامل الضاغطة وكذلك ثقل المقاومة	يزداد ظهور عوامل الضغط غير أن المقاومة تزداد أكثر من المعدل	بعد فترة المقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بالإنهاك فتقل طاقة المقاومة

المصدر: عبد الباقي، 2003، ص 339

ثانيا :  
دافعية الإنجاز

الدافعية :

- لغة: كلمة مشتقة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر في اتجاه معين.

- اصطلاحاً: لا يوجد تعريف واحد فقد تعددت التعريفات وتنوعت، وذلك بسبب اختلاف وجهات نظر

العلماء في مدارس واتجاهات علم النفس وتجد منها:

يعرفها محمد حسن عمراني (2006) أنها مجموعة المشاعر التي تدفع المتعلم إلى الانخراط في نشاطات التعلم التي تؤدي إلى بلوغه الأهداف المنشودة، وهي ضرورة أساسية لحدوث التعلم دونها لا يحدثنا لتعلم (ثائر أحمد غباري، 2008، ص 18).

ويرى أتكينسون (Atkinson 1976) أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين (ثائر أحمد غباري، 2008، ص 16).

من خلال ما سبق من تعريف نستنتج أن الدافعية هي حالة داخلية لدى الفرد لها أهمية كبيرة في تفسير استجابات الأفراد وأنماط سلوكهم، وهي كذلك تثير نشاط الفرد للأداء أو التعلم أو تحقيق غاية.

### 1. تعريف دافعية الانجاز

يرجع استخدام مصطلح دافع الإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "الفرد أدلر" الذي أشار إلى أن الحاجة إلى الإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة مبكر في سلوك الأطفال وحركاتهم وألعابهم، إذ يندفعون نتيجة ما يشعرون به من صغر وضعف إلى العمل جاهدين للوصول إلى الغاية التي رسمها كل واحد منهم لنفسه، و يلتزمها الواحد منهم منذ صغره إلى آخر عمره (إسحاق رمزي، 1961، ص 92).

كما عرف "Kartlein" هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح "Aspiration" وذلك قبل استخدام "موراي" لمصطلح الحاجة للإنجاز، وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي "هنري موراي" في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز Need for achievement بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً Exploration in persony والتي عرض فيها موراي لعدة حاجات نفسية من بينها الحاجة للإنجاز (1938) (العياشي بن زروق، 2007، ص 34).

ويعرفها "أحميد عبد الخالق" (1996) على أنها الأداء على مستوى الامتياز والتفوق والأداء الذي يحدث الرغبة في النجاح.

كما عرفها "نيكولز" عملية الإدراك الذاتي لصعوبة العمل في موقف الإنجاز، حيث يعرف سلوك الإنجاز بأنه سلوك موجه نحو تنمية وإظهار قدرة الشخص العليا وتجنب إظهار قدرة منخفضة (حسين أورياشي، 2006، ص 194).

### المفهوم الإجرائي:

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن دافعية الإنجاز هي تلك الرغبة في القيام بالعمل بشكل جيد وتحقيق النجاح فيه والتغلب على العقبات بكفاءة، أو هي ذلك الطموح الذي يدفع الفرد إلى المثابرة من أجل بذل الجهد من خلال سلوكيات إنجازاتها المهمة تدل على رغبته في العمل.

### 2. مكونات دافعية الإنجاز

يرى أوزيل 1969 أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز نلخصها كالتالي:

- **الحافز المعرفي:** وهو محاولة الفرد لإشباع حاجاته بالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية.
- **توجيه الذات أو تكريس الذات:** وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق أدائه المميز والملزم في آن واحد بمعنى رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.
- **دافع الانتماء:** ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداء، ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات الانتماء ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليهم في تكوين شخصيته و منيبتهم المؤسسات التعليمية المختلفة (البار الريميساء، 2014، ص 76).

أما عبد المجيد (1985) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة على سبعة عوامل هي:

- التطلع للنجاح.
- التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.
- الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
- القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.

- الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.
- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين (عثمان مريم، 2010، ص 76).

وقد توصل حسين 1998 باستخدام التحليل العاملي بطريقة هو تـلـنـجـان الدافعية تتكون من ستة عوامل:

- المثابرة
- الرغبة المستمرة في الإنجاز
- التفاني في العمل
- التفوق والظهور
- الطموح
- الرغبة في تحقيق الذات (صالح محمد علي أبو جادو (1998، ص 285).

### 3. أنواع دافعية الإنجاز

ميز فيرون Verun نوعين من دوافع الإنجاز هما الدافع الذاتي و الدافع الاجتماعي:

- **دافع الانجاز الذاتي:** ويقصد به تطبيق المعايير لداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز، حيث تصنف بعض الدراسات كل من الدافعية الداخلية وأشكال الدافعية الخارجية التي تماثلها على أنها تدخل ضمن دافعية الإنجاز الذاتية.

ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز حيث تصنف بعض الدراسات كل من الدافعية الداخلية وأشكال الدافعية الخارجية التي تماثلها على أنها تدخل ضمن دافعية الإنجاز الذاتية.

### - دافع الانجاز الاجتماعي:

يخضع لمعايير يرسمها الآخرون ويقاس في ضوء هذه المعايير أي أنه يخضع لمعايير المجتمع ويبدأ هذا النوع من دافع الإنجاز بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية.

### 4. نظريات الدافعية للإنجاز:

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

#### 1.4. نظرية ماكيلاند:

اقترح ماكيلاند عام 1967 نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز، حيث يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجات هي:

- **الحاجة إلى القوة:** وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة ووفقا للنظرية فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة لكسب القوة.
- **الحاجة إلى الإنجاز:** يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز إن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

- **الحاجة إلى الاندماج الانتماء الألفة:** الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة فإنهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل، كما وجد ماكيلاند أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن حلول للمشكلات مع الرغبة في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال نظرية.

#### 2.4. نظرية أتكينسون :

في منتصف الستينات قدم أتكينسون نظرية شاملة في الدافعية للإنجاز والسلوك ويفترض إن ميل الفرد لتحقيق هدف ما يتحدد بناء على محصلة ثلاث عوامل الحاجة للإنجاز أو الدافع للإنجاز واحتمالية النجاح والقيمة الحافزية للنجاح، ومن منظور أتكينسون إن القوة الدافعية للفرد لحرية الاختيار فإن الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة واحتمالية التوازن ما بين التحدي من جهة احتمالية النجاح من جهة أخرى أما الفرد ذو الدافعية المنخفضة للإنجاز فإنه يتجنب المهام لأن خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي مواقف الاختبار فإنه يختار مهام سهلة تسببا لأن احتمالية النجاح مرتفعة أو أنه يختار مهمة صعبة، ويرى أتكينسون أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الأقدام، الإحجام بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل و يمثل أتكينسون هذه العلاقة بالمعادلة التالية دافع الإنجاز = دوافع النجاح - دوافع تجنب

الفشل وعليه فإن الاهتمام بدوافع النجاح وتنميتها والعمل على تقليص دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى محصلة أكبر من الدافع للإنجاز.

### 3.4. نظرية التنافر المعرفي:

تؤكد نظرية التنافر المعرفي التي طورها الدافع "فستينغر" 1956 أن دافعية الأفراد نحو تحقيق التوازن والانسجام المعرفي تنشأ نتيجة لعدم الانسجام أو التوازن المعرفي، وإن مثل هذه الحالة تحدث عندما تلزم الفرد نفسه بعمل ما يتناقض مع معتقداته واتجاهاته وعاداته السلوكية، الأمر الذي يؤدي على حدوث حالة من التنافر المعرفي وعليه يسعى الفرد جاهداً للتخلص من التنافر كأن يقنع نفسه بأن ما سيقوم به من أعمال وأفعال هي بحد ذاتها مفيدة وتحقق أهدافه، لذا يلجئ جاهداً إلى إيجاد المبررات التي تؤكد أن هذه الأعمال تتناقض مع معتقداته واتجاهاته.

### 4.4. النظرية المعرفية:

تفترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عاقل ذو إرادة حرة في اتخاذ القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه، لذلك تفسر على أساس النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة وتنشئة تفسيراها على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعيته ذاتية متأصلة فيه كالقصد والنية والتوقع (علي أحمد وادي وإخلاص أحمد الجنابي، 2005، ص 48).

### 5. مقاييس الدافع للإنجاز

تنقسم المقاييس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز إلى فئتين هما:

#### الفئة الأولى: المقاييس الإسقاطية Projective Scale.

قام ماكلياند وزملائه بإعداد اختبار لقياس الدوافع للإنجاز مكون من أربع صور ثم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) أعد هموراي H. Murray عام 1938 أما البعض الآخر فقام ماكلياند Mccllland بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز (زهرة حميدة 2005، 2006، ص 135-143).

أما بخصوص صدق هذا القياس فقد تبين أنه لا توجد علاقة بين اختبار تفهم الموضوع وبين مقياس التفضيل الشخصي لادوارد appsperamelpeferenceshedul ومقياس مهوبيان Mehrabian للميل للإنجاز كما قال فايسنتب حصر الدراسات التي أجريت على الدافع للإنجاز حتى عام 1968 والمقاييس التي استخدمت فيها واضح أنها تفتقر إلى الثبات والصدق وخاصة الاختيارات الإسقاطية، كما أن نتائجها متعارضة ولا تزيد معاملات الارتباط فيما بينها عن 04 (wienstwein - 1959) وعلى الرغم من ضعف وثبات

وصدق اختبار تفهم الموضوع فإنه شاع استخدامه على نطاق واسع في العديد من البحوث والدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز، وعندما بدأ النقد يوجه إلى أساليب القياس الإسقاطية، حاول البعض إدخال بعض التعديلات على هذه الأساليب فقامت فرنش (French) بوضع مقياس (F.T.I) في ضوء تصور ماكيليلاند لتقدير صور تحيلات الإنجاز حيث وضعت جملا مفيدة.

كما قام أرسنون بوضع اختبار التعبير عن طريق الرسم AGET وذلك لقياس الدافع لدى الأطفال، تعرضت هذه الطرق والأساليب الإسقاطية في قياس للإنجاز إلى النقد الشديد من الباحثين واعتبرت أنها ليست على الإطلاق مقاييس، ولكنها تصف انفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه، كما أن طريقة تصحيح هذه الاختبارات تحتاج إلى وقت كبير وتتسم بالذاتية، هذا بالإضافة إلى انخفاض ثبات وصدق هذه الطريقة الإسقاطية، واعتبارا لكل هذا الكم من الانتقادات التي قدمت للطرق الإسقاطية كمقياس للدافعية للإنجاز بدأ التفكير لإعداد أدوات أخرى أكثر موضوعية لقياس الدافع للإنجاز.

**الفئة الثانية:** المقاييس الموضوعية لدافعية للإنجاز.

قام الباحثون بإعداد المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز بعضها أعد لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال مثل مقياس وينر (Kuklan 1970 weiner) وبعضها صمم لقياس الدافع للإنجاز لدى الكبار مثل مقياس مهريان عند الميل للإنجاز (Mehrabian 1986) وقد استخدمت هذه المقاييس في العديد من الدراسات الأجنبية، وكذلك مقياس هرمان 1970 كما استخدمت أيضا في الدراسات العربية التي تبين من خلال بعض الاستقراء لها أن معظمها قد استخدم مقياس هارمانز (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 18-39)، أما عن المقياس المعتمد عليه في بحثنا هذا فهو: مقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة (2000)، مر العدد هذا لقياس بخمس مراحل تتعرض لها على النحو التالي:

**المرحلة الأولى:** تضمنت الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية بوجه عام والدافعية للإنجاز بوجه خاص والأدوات التي استخدمت في قياسها.

**المرحلة الثانية:** وفيها تمكن من تحديد الأبعاد أو المكونات الأساسية الدافعية للإنجاز والتي تمثلت في خمسة مكونات أساسية.

**المرحلة الثالثة:** اشتملت على تحديد هذه المكونات والمتغيرات تجديدا دقيقا بحيث تكون لها معان متماثلة لدى جميع أفراد العينة، وهي في خمسة محاور كالتالي: المسؤولية، الفردية، المثابرة، التفوق والمقياس مصنف بالزمن والتخطيط للمستقبل.

المرحلة الرابعة: اختيار الصياغة اللغوية للبنود.

المرحلة الخامسة: تم التحقيق من ثبات المقياس وصدق المرجع السابق ص 20-28 والمقياس مصنف ضمن

الملاحق المستخدمة في نهاية البحث.

الفصل الثاني:

الإطار المنهجي

للدراصة

إجراءات الدراسة الميدانية:

## 1. الإطار المكاني والزمني للدراسة:

### 1.1. المجال المكاني للدراسة:

- أجريت هذه الدراسة بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.  
- التسمية الوظيفية: المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة (الشهيد زيد محمد) .

### 2.1. المجال الزمني للدراسة:

تم تطبيق هذه الدراسة ميدانيا خلال الموسم الجامعي ( 2022 - 2023 ) إبتداء من (05-03-2023) إلى غاية ( 16-03-2023)

### 2. منهج الدراسة :

أول أساس تنطلق منه أي دراسة عملية، هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية، فهو مجموعة الإجراءات والانطلاقات المحددة التي يتبناها الباحث للوصول إلى نتيجة\* (إحسان محمد الحسن ص65) وتختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه، وبالتالي فإن طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب، وتعد الدراسة التي بين أيدينا دراسة وصفية. وحسب الباحث والمؤلف (خير الله عصار، 1984، ص87) فان الدراسة الوصفية تتميز بما يلي:

- أنها تصف كميا وكيفيا الظواهر المختلفة، وذلك بهدف التعرف على تركيبها وخصائصها

- أنها تهتم بالتدقيق بالعوامل المختلفة المؤثرة في الظاهرة.

4 وبناءا عليه، اعتمدنا المنهج الوصفي لمعرفة طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ودافعية الإنجاز لدى مربيين متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.، وهذا انطلاقا من كون المنهج الوصفي هو المنهج الذي يناسب دراسة الظواهر في العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهو المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة، أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق، ومنه فان المنهج الوصفي يتعدى وصف الظاهرة إلى تحليلها معتمدا في ذلك على البيانات الإحصائية ولهذا يمكن أن نقول ، أن منهج دراستنا هو منهج وصفي تحليلي .

### 3. مجتمع وعينة الدراسة:

#### - مجتمع الدراسة :

يضم مجتمع الدراسة جميع مربيين متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة البالغ عددهم (60) مربي.

#### - عينة الدراسة:

- تضم عينة الدراسة جميع مربيين متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة البالغ عددهم (60) مربي .

### 4. أدوات الدراسة:

لقد اعتمدت الباحثات في هذه الدراسة على كل من المقابلة والسجلات والوثائق وتقنية الاستمارة كأداة لجمع المعطيات.

#### - المقابلة:

هي وسيلة لجمع البيانات من أشخاص لهم خبرة مباشرة بالظاهرة المدروسة، وتختلف المقابلة عن الاستبيان في شيء أساسي، هو أن الباحث يوجد في موقف مواجهة مع المبحوث، ويقوم بتوجيه أسئلة له. (سمير احمد نعيم، 1995، ص 44) وقد تم استعمال المقابلة في هذه الدراسة من خلال زيارة الطالبات لمكتب مدير المركز من اجل اخذ الموافقة لتوزيع عبارات الاستبيان على المربيين، و بعد الموافقة قام بتقديم الوثائق و السجلات الخاصة بالمركز، ثم بعدها السماح لنا بتوزيع و توضيح عبارات الاستبيان وشرح موضوع الدراسة للمربيين.

#### - الوثائق والسجلات:

استغلت هذه الأداة لجمع المعلومات المتعلقة بمجتمع الدراسة من حيث التعريف بمجال الدراسة المكاني والبشري بما في ذلك الاطلاع على تاريخ إنشاء المؤسسة والعدد الفعلي للمربيين وحصر أفراد العينة.

#### - المقياس: ( الاستمارة ) :

مقياس الضغط المهني ومقياس دافعية الإنجاز نظرا لطبيعة الموضوع تم الاعتماد على مقياس الضغط المهني ومقياس دافعية الإنجاز في إعداد فقرات الاستمارتين وتم اقتباس هذه الفقرات من دراسة (دراسة تيغزة محمد 1991 ) ودراسة (عزاوي جيلالي 2014 )، ودراسة ( بوحارة هناء 2011)، ودراسة (سليمان خويلدي 2015)، ودراسة (صونيا حميداني و هدى أمحودة نبيلة 2022)، وعليه تم تنظيم استمارة الضغط المهني تتضمن ثلاث أبعاد وهي: غموض

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الاطار المنهجي للدراسة

الدور، عبء الدور، محددات التنظيم، وبالاستعانة كذلك على دراسات أخرى كدراسة ( مؤيد عبد الكريم شاكر النقيب ) ، ودراسة ( عثمان مريم 2010 ) لبناء استمارة دافعية الإنجاز ، وبعد عرضها على الأساتذة المحكمين تمت المباشرة في توزيع الاستمارتين وتطبيقهما.

طريقة إعطاء الأوزان لكل من استمارة الضغط المهني و دافعية الإنجاز:

تم تقدير فقرات كلا الاستمارتين عن طريق تقدير إجابة ذي المستويات الثلاثة من السلم التدريجي المختصر لرنسيسليكرت، حيث خصص للفقرات لكلا الاستمارتين في الاتجاه الموجب الوزن (3) لفئة موافق، والوزن (2) فئة محايد ، والوزن (1) لفئة غير موافق.

2. ويتم التصحيح بشكل معاكس للفقرات ذات الاتجاه السالب لفقرات كلا الاستمارتين.

3. وتصب درجة الفرد الكلية من خلال جمع الإجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطى لها، ثم تجمع تلك الدرجات في درجة واحدة .

ويعتبر المقياس من الوسائل الأساسية التي اعتمدت عليها الباحثات في قياس متغيري الدراسة:

فبالنسبة لمقياس الضغط المهني : يتكون من (39) عبارة، تتضمن ثلاث أبعاد حيث يتعلق البعد الأول بعبء الدور والذي يضم(17) عبارة تبدأ من عبارة رقم (01) إلى عبارة رقم (17) أما بالنسبة لبعد غموض الدور يبدأ من عبارة رقم (18) إلى عبارة رقم (28) فيما يبدأ بعد محددات التنظيم من عبارة رقم (29) إلى عبارة رقم (39) .  
أما بالنسبة لمقياس دافعية الإنجاز: تم إعداد مقياس دافعية الإنجاز بالاعتماد على نماذج من الاستبيانات المناسبة وموضوع الدراسة الحالية بقصد الاستفادة منها في تصميم الاستبيان بصورة مقبولة.  
وقد غطى الاستبيان الجوانب العامة والرئيسية التي تدل على دافعية الإنجاز لدى مربيين متلازمة داون، والمتضمنة (38) عبارة.

### 5. الأساليب الإحصائية :

انطلاقاً من كون هذه الدراسة تتناول البحث في العلاقة بين متغيرين، وإمكانية نفي وإثبات هاته العلاقة على أساس درجة الارتباط بين المتغيرين، الأمر الذي دفع الباحثات إلى القيام بـ :

بالنسبة للخصائص السيكومترية :

- معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات

- معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق

- اختبار (ت) لعينتين متجانستين مستقلتين لحساب الصدق بالنسبة لنتائج الفرضيات

- اختبار كلوموغروف سميرنوف وسايرو و تلك لتحقق من اعتدالية التوزيع
- معامل الارتباط سبيرمان براون لحساب العلاقة

## 6. صدق أداة الدراسة وثباتها ( صدق المحتوى ) :

### 1. ثبات وصدق مقياس الضغط المهني :

#### 1.1. الثبات:

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها بالنسبة للمقياس ككل، وقد بلغ (0.74)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح ثبات مقياس الضغط المهني عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
39	0.745	

### 2.1. الصدق: صدق الاتساق الداخلي:

#### • الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية لمقياس hgayùhglkd ككل:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الأول والدرجة الكلية للمقياس ككل (0.88)، وبالنسبة لارتباط المحور الثاني بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.88)، وبالنسبة لارتباط المحور الثالث بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.69)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور مقياس الضغط المهني مع درجته الكلية			
المحور	الدرجة الكلية للمقياس	المحور	الدرجة الكلية للمقياس
المحور الأول	0.880**	المحور الثالث	0.697**
المحور الثاني	0.884**	**الإرتباط دال عند (0.01)	

2. ثبات وصدق مقياس الدافعية للانجاز:

1.2. الثبات:

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها بالنسبة للمقياس ككل، وقد بلغ (0.82)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:


الجدول رقم (04) يوضح ثبات مقياس الدافعية للانجاز عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
38	0.824	

2.2. الصدق: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للانجاز									
القرار	مستوى الدلالة	T	درجة الحريرة	الانحراف المعياري	المتوسط ط الحسبي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار التجانس ليفين F	الطرفين
دال عند 0,01	0.00	6.562	10	2.756	97.00	6	0.022	7.310	الدافع الأعلى للانجاز
				8.588	72.83	6			الأسفل

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (97.00) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (72.83)، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية ( $T_{test}$ ) التي بلغت (6.562) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى، وبالتالي يمكن القول بأن مقياس الدافعية للانجاز صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.



الفصل الثالث:  
الإطار التطبيقي

عرض وتفسير ومناقشة النتائج

1. التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل البدا في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (06) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
دال	0.000	40	0.758	0.004	40	0.174	الضغط المهني
دال	0.000	40	0.877	0.030	40	0.147	الدافعية للانجاز

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغوروف سميرونوف وكذا اختبار شيبيرو ويك أن كل القيم بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة وهي الضغط المهني والدافعية للانجاز جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يجزنا إلى القول بأن بيانات هاته المتغيرات تتوزع توزيعا غير طبيعيا وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب لابارامترية كما هو موضح في الملحق

2. التحقق فرضيات الدراسة:

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والدافعية للانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم ( )، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة بين الضغط المهني و الدافعية للانجاز

القرار	الدافعية للانجاز	Rho de Spearman	
الارتباط غير دال عند ( $\alpha=0,05$ ).	1960.	معامل الارتباط	الضغط المهني
	2270.	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (الضغط المهني) ودرجاتهم في (الدافعية للانجاز) بلغ (0.19) وهي قيمة ضعيفة جدا وموجبة، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات (الضغط المهني) ودرجات (الدافعية للانجاز) لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت معارضة لفرضية البحث العامة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والدافعية للانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا ما توافق مع دراسة قوراري حنان.

#### عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور والدافعية للانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم (٠)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين عبء الدور و الدافعية للانجاز

القرار	الدافعية للانجاز	Rho de Spearman	
الارتباط غير دال عند ( $\alpha=0,05$ ).	2680.	معامل الارتباط	عبء الدور
	950.0	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (عبء الدور) ودرجاتهم في (الدافعية للإنجاز) بلغ (0.26) وهي قيمة ضعيفة جدا، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات (عبء الدور) ودرجات (الدافعية للإنجاز) لدى أفراد عينة الدراسة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت معارضة لفرضية البحث الفرعية الأولى القائلة بـ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور والدافعية للإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهذا ما توافق مع دراسة قوراري حنان.

#### عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والدافعية للإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم (٠)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين غموض الدور و الدافعية للإنجاز			
القرار	الدافعية للإنجاز	Rho de Spearman	
الارتباط غير دال عند $(\alpha=0,05)$ .	0270.-	معامل الارتباط	غموض الدور
	8710.	مستوى الدلالة	
	48	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (غموض الدور) ودرجاتهم في (الدافعية للإنجاز) بلغ (-0.02) وهي قيمة ضعيفة جدا وسالبة، ويعني هذا أنه لا يوجد الارتباط بين درجات (غموض الدور) ودرجات (الدافعية للإنجاز) لدى أفراد عينة الدراسة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت معارضة لفرضية البحث الفرعية الثانية القائلة بـ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والدافعية للإنجاز لدى مربيين أطفال

## الفصل الثالث الإطار التطبيقي

متلازمة داون، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهذا ما توافق مع دراسة مؤيد عبد الكريم شاكر النقيب.

### عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين محددات التنظيم والدافعية للانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم ( )، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين محددات التنظيم و الدافعية للانجاز			
القرار	الدافعية للانجاز	Rho de Spearman	
الارتباط غير دال عند $(\alpha=0,05)$ .	2090.	معامل الارتباط	محددات التنظيم
	1970.	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (محددات التنظيم) ودرجاتهم في (الدافعية للانجاز) بلغ (0.20) وهي قيمة ضعيفة جدا وموجبة، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات (محددات التنظيم) ودرجات (الدافعية للانجاز) لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,05)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت معارضة لفرضية البحث الفرعية الثالثة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين محددات التنظيم والدافعية للانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا ما توافق أيضا مع دراسة مؤيد عبد الكريم شاكر النقيب.



خاتمة:

تناولنا في هذه الدراسة الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي الشهيد زيد محمد ببوسعادة -المسيلة-

ومن خلال نتائج الدراسة اتضح انه لا يوجد علاقة ارتباطيه بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أفراد عينة البحث من خلال تطبيق معامل الارتباط (سبيرمان)، إذ أن العلاقة بين متغيري الدراسة ضعيفة مما تؤكد عدم وجود اثر للضغط المهني على دافعية الانجاز.

ولهذا فانه نقترح مواصلة البحث في هذا الموضوع وإجراء دراسات أخرى عنه بالاعتماد على متغيرات أخرى لما لهذا الموضوع من أهمية للأفراد والمنظمات والمجتمع ككل.

ويمكن القول في الأخير انه يجب محاولة التقليل من مسببات الضغط المهني وذلك بمراعاة الطبيعة والظروف التي يمارس فيها المربي

توصيات واقتراحات:

بناء على ما ورد من نتائج في هذه الدراسة الميدانية هناك مجموعة من التوصيات والاقتراحات نختتم بها دراستنا نقرؤها في البيانات التالية:

- محاولة التقليل من مسببات الضغط وذلك بمراعاة الطبيعة والظروف التي يمارس فيها الأستاذ مهمته التعليمية.
- القيام بدراسات حول متغير الضغط المهني في علاقته بمتغيرات أخرى.
- القيام بدراسات أخرى حول نفس الموضوع لكن بأخذ عينة كبيرة وتنظيمات أخرى.
- تكثيف البحث في هذا المجال لإثراء البحث العلمي لما له من أهمية في الوصول إلى حقائق تفيد الجهات المسؤولة والمهتمة بهذا النوع من المواضيع.
- إعداد اختبارات تقيس ظاهرة الضغوط المهنية حسب كل مهنة.



قائمة المصادر

والمراجع

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولاً: الكتب:

- 1- أحمد حافظ فرج، 2007، قضايا إدارية معاصرة، الإصدار الأول، القاهرة، عالم الكتب.
- 2- إسحاق رمزي، علم النفس الفردي (أصوله ومبادئه)، ط2، دارا لمعارف بمصر، القاهرة، مصر، 1961.
- 3- بلال محمد إسماعيل، 2005، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، جامعة الأزاريطية.
- 4- نائر أحمد غباري، 2008، الدافعية النظرية والتطبيق، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن.
- 5- حسن أبو رياش و آخرون، 2006، الدافعية والذكاء العاطفي، دار الفكر، عمان.
- 6- الحناوي، محمد صالح، وآخرون، 1999، السلوك التنظيمي، دار الجامعة للطبع والنشر والتوزيع، مصر.
- 7- صالح محمود على أبو جادو، 1998، علم النفس التربوي، ط1، دار المسيرة، عمان.
- 8- صلاح الدين، محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي معاصر)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 9- عبد الباقي، صلاح الدين محمد، 2003، السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية الجديدة.
- 10- عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، القاهرة.
- 11- عبد الهادي، أحمد إبراهيم، وعفيفي، صديق محمد، 2003، السلوك التنظيمي، دراسة تحليلية المصرية، ط10.
- 12- علي أحمد واديو إخلاص أحمد، الجنابي 2005، أساسيات علم النفس الفسيولوجي، ط1، دار جديد، عمان.
- 13- عمر وصيفي عقيلي، 2005، إدارة الموارد البشرية، ط 1، عمان، الأردن.
- 14- العميان، محمود سلطان، 2002، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- 15- الفرماوي، حمدي علي، 2009، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، موجّهات نفسية في سبيل التنمية البشرية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 16- الفرماوي، حمدي علي، رضا عبد الله، 2005، الضغوط النفسية البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان.

## قائمة المصادر والمراجع

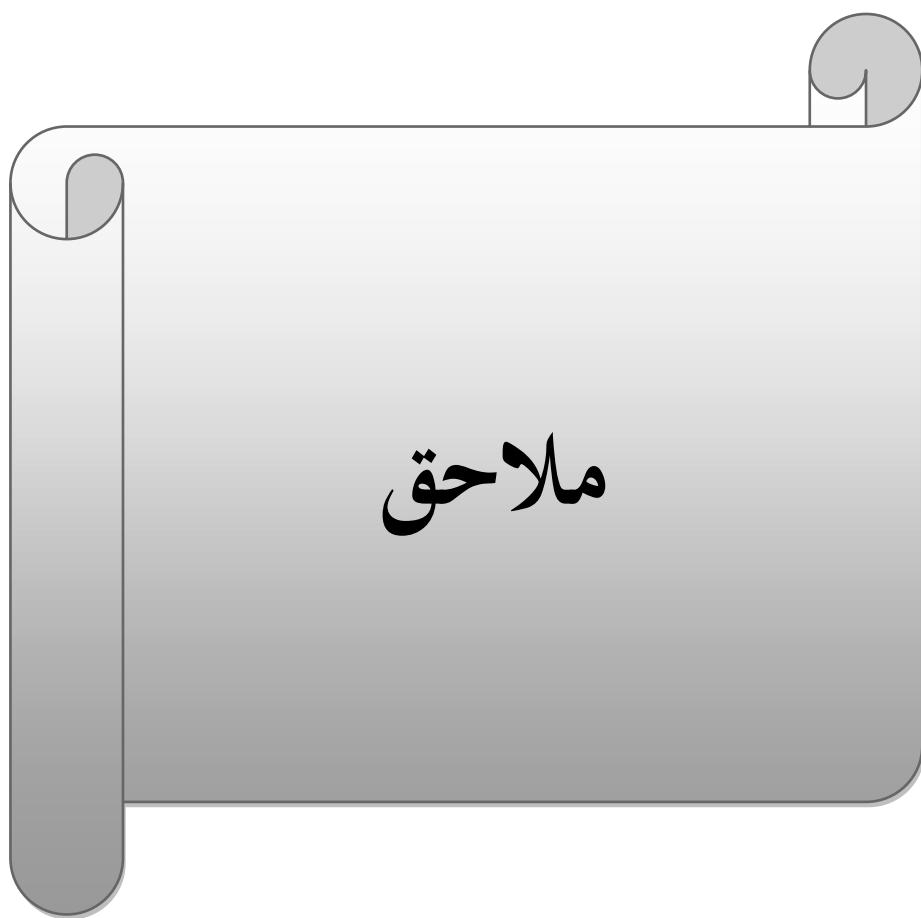
- 17- معن محمود عباصرة، مروان محمد بني احمد، 2008، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 18- النعاس، عمر مصطفى، 2008، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، منشورات جامعة 7 أكتوبر، مصراتة، ليبيا.

### ثانياً: الأطروحات والمذكرات

- 1- إيهاب عبد العزيز عبد الباقي البلاوي، دراسة منشورة في مركز الخدمة للاستشارات البحثية، شعبة الدراسات النفسية والاجتماعية، كلية الآداب جامعة المنوفية، العدد 11، نوفمبر 2002.
- 2- البار الرميساء، 2014، المناخ التنظيمي وعلى فئة بدافعية الإنجاز، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 3- رزاق بكرة إيمان، رعاش فائزة، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة الضرائب بورقلة، رسالة ليسانس أكاديمي جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012 - 2013.
- 4- زهرة حميدة، (2005-2006)، تقديرات الذات والدافعية للإنجاز عند المراهق المتمدرس، مذكرة ماجستير، تخصص علم التربية.
- 5- شارف مليكة خوجة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية ثلاث الابتدائي المتوسط والثانوي، دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو، 2010 - 2011.
- 6- عثمان مربع، 2009، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، جامعة الإخوة منشوري، قسنطينة.
- 7- العياشي بن زروق، 2007، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي، أطروحة الدكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- 8- قوراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية، الدوسن، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 - 2014.
- 9- مساهمة القيادة الإدارية في الحد من ضغوط العمل، دراسة حالة مؤسسة دواجن عريب، بعين بسام، مذكرة ماستر، جامعة أكلي محمد الحاج، البويرة تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، 2013 - 2014.

ثالثاً: المؤتمرات:

1- إبراهيم السمادوني، 1990، بحوث المؤتمر السنوي السادس لعلم النفس، مصر.



ملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة حول موضوع:



الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال  
متلازمة داون بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين  
ذهنيا ببوسعادة ولاية المسيلة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة ليسانس في علم النفس تنظيم وعمل، لذلك نرجو من سيادتكم الإجابة على كل عبارة بهدف الاستفادة منكم. علما بأن المعلومات المقدمة لتستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.  
و شكرا على حسن تعاونكم.

ملاحظة: نرجو منكم و ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

## مقياس الضغط المهني:

البدائل			العبارات	المحور
موافق	محايد	غير موافق		
			اشعر بان طاقتي مستنفذة نهاية اليوم	عبء الدور
			وقت العمل غير كاف للإنجاز الأعمال الموكلة لي .	
			اشعر بعبء المسؤولية تجاه المهام الموكلة لي	
			اشعر بالقلق و التوتر عند حدوث أي تغيير في العمل	
			التعامل الجيد مع أطفال متلازمة داون خلال فترة العمل يتطلب مني بذل جهد كبير	
			أشعر بالإحباط عندما لا أجد دافعية لتعلم لدى أطفال متلازمة داون.	
			اعمل ساعات إضافية عندما تكون الأمر ضروري.	
			أتعرض إلى النقد و اللوم بسبب بما يحدث داخل الفصل من مشكلات.	
			أشعر بالإحباط لعدم تحسن التلاميذ بالرغم مما يبذلونه من مجهود.	
			أنهار عند رؤية معاناة أطفال متلازمة داون.	
			أشعر بالإحباط عندما لا أستطيع بسط سلطتي على أطفال متلازمة داون.	
			أفقد التركيز عندما يكون عدد أطفال متلازمة داون كبير.	
			أعاني من الصداع المتكرر بسبب أعباء العمل	
			اضطر إلى إلغاء بعض المواعيد لكثرة أعباء العمل	
			اضطر للتغيب كثيرا بسبب ضغوط العمل	
			كثرة الأعباء تجعلني أخطئ في أداء العمل	
			اشعر بضرورة انجاز عدة مهام في الوقت نفسه.	
			اشعر أني أقوم بأشياء ملزما بها و ليس لأنني أريدها	
			أتلقي مهام من أكثر من مسؤول في مكان عملي.	
			قلة وضوح التعليمات الصادرة من رؤسائي توترني	

			أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئ الشخصية	غموض الدور
			اشعر آني في مكان غير مناسب	
			أتطلع إلى أن أستمّر في عملي بالمركز النفسي البيداغوجي مستقبلاً.	
			أشعر بالتكيف في عملي مع اطفال متلازمة داون..	
			عند انجاز أعمال صعبة و مهمة لا أجد من يقدر عملي	
			اقوم بأعمال اشعر انها ليست من صلاحياتي	
			أعاني من التداخل في المهام مع زملائي بالعمل	
			اعاني من عدم وضوح طبيعة المهام الموكلة الي	
			أعاني من نقص في وسائل العمل .	محددات التنظيم
			ظروف العمل داخل المركز النفسي البيداغوجي غير مريحة وغير ملبية لحاجة المربي.	
			أضطر إلى تطبيق القوانين حرفياً.	
			أشعر بالضغط أثناء ممارسة مهامى.	
			أثق بما يتم وعدي به من قبل الادارة - الإمكانيات المتاحة لإنجاز مهامى متوفرة.	
			أتوتر أثناء التعامل مع حالة جديدة من أطفال متلازمة داون.	
			علاقتى بأولياء أمور التلاميذ يشوبها التوتر.	
			تتاح لي الفرص للتكوين واكتساب الخبرة.	
			أضطر إلى الالتزام باحترام المسؤولين ومن أعلى منى رتبة.	
			أعتقد أنما أبدله من جهد في المركز لا ينال التقدير من جانب المسؤولين في المركز	
			علاقتى مع زملائي و المسؤولين غير مبنية على الود والاحترام.	

البدائل			العبارات	
موافق	محايد	غير موافق		
			أشعر بالراحة عندما أتعامل مع أطفال متلازمة داون	1
			أسعى لتحقيق إدماج أطفال متلازمة داون	2
			أستعمل كل الوسائل المتاحة في التعليم المتخصص لأحقق الأهداف المسطرة للتربية لأطفال متلازمة داون	3
			أحرص أن أكون محبوبا من طرف أطفال متلازمة داون	4
			التدريس في ميدان التربية الخاصة يساعدي على إثبات ذاتي	5
			أعزز بانتمائي إلى سلك معلمي (مربي) أطفال متلازمة داون	6
			أنجز أعمالي بشكل أفضل من زملائي	7
			أحب مدح زملائي للعمل الذي أنجزه مع أطفال متلازمة داون	8
			حماسي للعمل ينخفض بعد فترة من الزمن	9
			أتجنب غالبا القيام بالمسؤوليات الصعبة في عملي	10
			يغلب على عملي مع أطفال متلازمة داون الطابع الروتيني	11
			أشعر أن الندوات التي تقام في المراكز النفسية والتربوية ذات أهمية	12
			تدفعني روح المنافسة مع زملائي نحو التفوق	13
			أستغرق الوقت اللازم لتحقيق أهداف عملي	14
			أشعر بالتعب بعد فترة وجيزة من بداية اليوم الدراسي في المركز النفسي	15
			أتشوق لملاقة أطفال متلازمة داون بعد العطل	16
			أشعر بأني مجتهد(ة) في عملي مع أطفال متلازمة داون	17
			أسعى لاستكمال دراستي الأكاديمية بشكل متخصص في التربية الخاصة	18
			تعاون أولياء أطفال متلازمة داون معي يجعلني أبذل جهدا أكبر	19
			المعاملة الحسنة بين أعضاء فريق العمل تجعلني أحسن من أدائي	20

			أذهب كل يوم للمركز وأنا في غاية النشاط	21
			أحتاج لبذل جهد مضاعف كمربي لأطفال متلازمة داون	22
			أقبل على الأنشطة التي يتطلب إنجازها جهدا كبيرا	23
			أشعر بأني شخص يكفي بالقليل من الطموحات في العمل مع أطفال متلازمة داون	24
			أظن أن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين	25
			أحاول دائما إدخال تعديلات تحسن من البرامج الخاصة بأطفال متلازمة داون	26
			أستطيع العمل مع هؤلاء الأطفال طوال اليوم دون تعب	27
			يمكنني العمل مع هؤلاء الأطفال لفترات طويلة دون الشعور بالتعب	28
			أفكر في تغيير عملي كمربي في التربية الخاصة	29
			أحاول الاطلاع على كل ما يخص التعليم في التربية الخاصة	30
			أتحمل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي	31
			أرغب أن أكون معلما متميزا في التربية الخاصة	32
			أعتبر عملي مع أطفال متلازمة داون عبئا ثقيلا	33
			أبذل جهدا للحصول على ترقية	34
			أعمل جاهدا لأجل الاستفادة من مكافأة مادية في المهام التي أقوم بها	35
			أعتقد بأن الحظ أهم عامل للاستفادة من الترقية	36
			أسعى إلى الحصول على رضا مسؤولي في العمل	37
			أبذل جهدا كبيرا للحصول على تغيرات مرتفعة	38



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



مسيلة في 01 / 03 / 2023

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إلى السيد(ة): مدير المركز البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ببوسعادة

قسم علم النفس

### الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

#### تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثالثة ليسانس  
الشعبة: علم النفس  
التخصص: عمل وتنظيم  
نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود  
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.  
عنوان الدراسة: الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى مربيين أطفال متلازمة داون  
المشرف: د. تلالى نبيلة

- |                           |                                       |
|---------------------------|---------------------------------------|
| رقم التسجيل: 202035071670 | 1. اسم ولقب الطالب: بن التومي فاطمة   |
| رقم التسجيل: 202035071851 | 2. اسم ولقب الطالب: بن التومي وهيبة   |
| رقم التسجيل: 202035073068 | 3. اسم ولقب الطالب: عاشور مريم البتول |
| رقم التسجيل: 202035071293 | 4. اسم ولقب الطالب: محداي أمينة       |

في الفترة من 03 / 03 / 2023 إلى 03 / 03 / 2023

في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي



نائب العميد المكلف بالبحث العلمي  
العلمي والعلاقات الخارجية  
الدكتور: مرزقال إبراهيم

نائب رئيس القسم للبحث العلمي



بالمرافقة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علوم...الإنسانية

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

### تصريح شرقي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): هدادي أمينة

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: المطلوبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205508242

والصادرة بتاريخ: 2019.12.23

عن دائرة: بوسعادة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه). عنوانها:

المنطق المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مربيين  
أطفال متلازمة داون

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في

إنجاز البحث المذكور أعلاه. 04 جوان 2023

التاريخ: 04 جوان 2023

إمضاء المعني

نظرا لتصريح أعضاء الهيئة  
السامة: بوسعادة  
الموضوع: مقال  
بوسطن رقيمن المجلس العلمي للكلية  
ويتقويفن منه  
مندوب المحقة الإدارية: محمد شعباني  
إمضاء: بوسعادة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: ...علم النفس.

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

### تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيدة(ة): بن التوعبي قاطمة

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: طالبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205583465

والصادرة بتاريخ: 2020.01.13

عن دائرة: بوعباد

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنوانها: الخط المحي وعلاقته بداعية التجان لدى صريبي أطفال صلالة

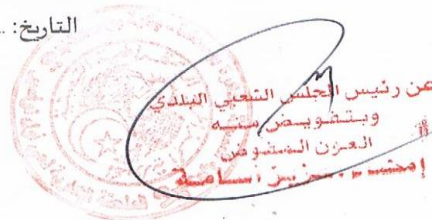
داون.

أصح بشرفي أنني أتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 05 جوان 2023

إمضاء المعني

Betta



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

### تصريح شرقي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): بن التومي و هيبية

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: طالبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205571 887

والصادرة بتاريخ: 2020 01 08

عن دائرة: يوسعادة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

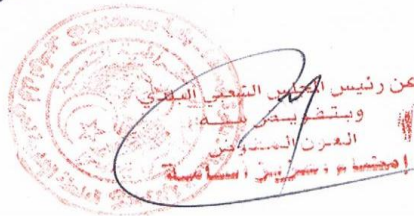
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنوانها:  
الضبط المهني وعلاقته بإخلاقية الإنجاز لدى مربيين أطفال متلازمة  
داون

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في  
إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 05 جوان 2023

إمضاء المعني

wafab





Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

### تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): عبدالمجيد مريوم المسيلول

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204743555

الصادرة بتاريخ: 19.06.2019 عن دائرة: مسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية علم: العلوم

تخصص: عمل وتنظيم تحت رقم التسجيل: 202035073068

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر مذكرة ماجستير اطروحة

دكتوراه)

عنوانها: المنظور المعنوي وعلاقته به انفسية الانجاز لدى مريوم

أطموال متلازمة جاونج

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2023.06.105

امضاء

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

