



جامعة المسيلة



كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا

الرقم: / 2012

الذغوظ المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز

لدى معلمى الطور الابتدائى

دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية بجبل أمساعد

مذكّرة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في علوم التربية

تخصّص: تكوين وتسيير في قطاع التربية

إشراف الأستاذ:

▪ عبد المالك مكفس

إعداد الطلبة:

▪ طيب لبوخي

▪ خالد الدامة

▪ بن سعيد لسلت

السنة الجامعية: 2011 / 2012

إهداء

إلى روح الوالد الغالي بلعباس

وإلى روح إخوتي: الخير، سمير، أحمد - رحمهم الله برحمته الواسعة

وإلى الوالدة فيالدة فلة قاتوري حفظها الله ورعاها

وإلى تروتني في هذه الحياة أخي الأثير أحمد

وإلى فاطنة، حرة، نطوم، حنان

وإلى إخوتي: الخير ومبارك

وإلى أصدقائي وأحبائي الذين أحبهم: حسين (ريس)، محمد وهران شليطة، الراحي باوة، بن

تسمية عمر، عامر عبد الكريم، عيسى (ريس)، كريم بونصلة، عبد الحمير بوعزاز

وجيد قاتوري، خالد (الامة)، بن سعيد لسدت، محمد بن ليجول، كريم لبوخي

طيب

أهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى والديتي الحبيبتين حفظهما الله ورعاها

إلى والدي الغالي أمر الله في عمره

إلى الإخوة والأخوات الأعزاء، الذين تحملوا فترة انشغالي عنهم

إلى الأصحاب والأصدقاء والأقرباء من قريب ومن بعيد

وإلى كل من ساهم وقدم لنا العون والتوجيه للإتمام هذه الدراسة

أهدي هذا العمل

بن سعيد

نُشُكْرُ وَتَقْدِيرُ

قال تعالى: ﴿وَلَيْنُ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾

الحمد لله الذي وفقنا لإجراز هذا العمل المنوَّاع والصلاة والسلامُ
على أشرف المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم
نقدمُ بفائقِ التقدير والاحترام وجزيل الشُّكر للأسناد المشرف على مدحنا، الذي
قدمَ لنا النصائح والنَّوحيَّاتِ اللازمَةَ لإعداد هذا العمل.
كما لا يفوتنا أن نقدمُ بشكركُ اتنا إلى كل من ساعدنا على إجراز هذا العمل سواءً من
قريبٍ أو من بعيدٍ خاصَّةً أساتذتنا الكرام وبدون أن ننسى مُدراء ومعلمي
المدارس الابتدائية نجيب أمساعد
والى كلِّ معلمينا وأساتذتنا خلال الأطوار الدراسية
على الجهد المبذول

خالد بن سعيد طيب

فهرس المحتويات

إهداء

شكر وتقدير

أ	قائمة الجداول والأشكال
ت	ملخص البحث
ج	مقدمة

الفصل التمهيدي: التعريف بالبحث

07	1- إشكالية البحث وتساؤلاته
09	2- فرضيات البحث
09	3- أسباب اختيار الموضوع
09	4- أهمية البحث
10	5- أهداف الدراسة
10	6- مفاهيم أساسية لمصطلحات البحث
11	7- الدراسات السابقة

الباب الأول الدراسة النظرية

الفصل الأول: الضغوط المهنية

تمهيد

19	1- تعريف الضغوط المهنية
22	2- عناصر الضغوط المهنية
23	3- مراحل الضغوط المهنية
24	4- أنواع ضغوط المهنية
27	5- مصادر ضغوط المهنية
34	6- خصائص ضغوط المهنية
35	7- النظريات المفسرة للضغوط المهنية
40	8- آثار الضغوط المهنية
42	9- أساليب مواجهة الضغوط المهنية

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1- تعريف الدافعية 44
- 2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية 45
- 3- تصنيف الدوافع 45
- 4- وظائف الدافعية 48
- 5- تعريف الدافعية للإنجاز 49
- 6- أنواع دافعية الإنجاز 50
- 7- مكونات الدافعية للإنجاز 50
- 8- وظائف دافعية الإنجاز 52
- 9- نظريات الدافعية للإنجاز 52
- 10- قياس الدافعية للإنجاز 57

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: المعلم

تمهيد

- 1- تعريف المعلم 60
- 2- خصائص وشروط المعلم 60
- 3- أدوار ووظائف المعلم 65
- 4- تكوين المعلم 68
- 5- مشكلات المعلم 69
- 6- مكانة المعلم ووضعه في الجزائر 69

خلاصة الفصل

الباب الثاني الدراسة التطبيقية

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية 71
- 2- منهج الدراسة 72
- 3- مجتمع وعينة الدراسة 72
- 4- حدود الدراسة 74
- 5- أدوات جمع البيانات 75
- 6- الخصائص السيكمترية لأداة القياس 75
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة 78

خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج الدراسية

- 1- عرض وتحليل نتائج الضغوط المهنية 79
- 2- عرض وتحليل نتائج الدافعية للإنجاز 81
- 3- عرض وتفسير نتائج في ضوء الفرضيات 82
- الاقتراحات 85
- خاتمة 87
- قائمة المراجع 88

الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية	26
02	الفرق بين نمط الشخصية «أ» ونمط الشخصية «ب»	28
03	توزيع حجم المجتمع عينة الدراسة على المدارس	72
04	توزيع حجم العينة على المدارس	73
05	توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي والأقدمية	74
06	درجات النصف الفردي والنصف الزوجي للمقياسين	76
07	مستويات مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة	79
08	مستويات مصادر الضغوط المهنية حسب الجنس (ذكور، إناث)	80
09	مستويات مصادر الضغوط المهنية حسب المؤهل العلمي	80
10	متوسط الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة	81
11	مستويات الدافعية للإنجاز لدى فئة المعلمين حسب الجنس (ذكر، أنثى)	81
12	مستويات الدافعية للإنجاز حسب المؤهل العلمي	81
13	دلالة الارتباط بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز	82
14	دلالة الفروق في مستوى الضغط المهني على ضوء الاختلاف في نمط الجنس	82
15	دلالة الفروق في مستوى الضغط المهني على ضوء الاختلاف في المؤهل العلمي	83
16	دلالة الفروق في مستوى الدافعية نحو العمل على ضوء الاختلاف في نمط الجنس	83
17	دلالة الفروق في مستوى الدافعية نحو العمل على ضوء الاختلاف في المؤهل العلمي	84

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان جدول	الرقم
22	عناصر الضغط المهني	01
38	نموذج «ماك لين» للضغط المهني (تفاعل العوامل)	02
40	نموذج الهيجان في تفسير الضغوط	03
47	التنظيم الهرمي للدوافع الإنسانية (ماسلو)	04
53	مدى ارتباط المهام بالمنجزين	05
56	موقع التوقع والمساواة من السلوك	06

ملخص البحث:

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة جبل أمساعد.

أهداف الدراسة:

- 1- معرفة تأثير الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.
- 2- إيجاد طرق وأساليب واستراتيجيات لمواجهة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- 3- معرفة العوامل الداخلية والخارجية التي تجعل المعلم يعيش الضغوط المهنية لمالها من تأثير في الدافعية للإنجاز.

عينة الدراسة:

تكونت الدراسة من 30 معلم ومعلمة الذين يعملون بالمدارس الابتدائية بمدينة جبل أمساعد، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

المنهج وأدوات الدراسة:

استخدمنا المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسات. وقد قمنا في هذه الدراسة باستخدام استبيان الضغوط المهنية، مقسم إلى ثلاث محاور هي: التنظيم الإداري، الرضا الوظيفي، النشاط داخل الفصل. ومقياس دافعية الإنجاز.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط "بيرسون" (R)، اختبار (T.test).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بجبل أمساعد؟

وتندرج تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية وهي:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى معلمي الطور الابتدائي بجبل أمساعد؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى معلمي الطور الابتدائي بجبل أمساعد؟

نتائج الدراسة:

- 1- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي
بجبل أمساعد.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى معلمي
الطور الابتدائي بجبل أمساعد
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى معلمي
الطور الابتدائي بجبل أمساعد

مقدمة:

إن التقدم السياسي والاجتماعي والثقافي لأي مجتمع مرهون بالعمل الذي يقاس بمدى تحقيقه من إنجازات وتحديات على مر الأزمنة والعصور، وهو المعيار الذي يبرز مكانة وسيادة المجتمع، وبذلك تصف المجتمعات المتقدمة والمتخلفة في نظام عوالم تتسارع فيه تلك المجتمعات للوصول إلى هذه المكانة التي بها تحقق السعادة والرفاهية لأفرادها. وبحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الفرد مطالب جديدة ومستمرة وأدوار مختلفة تماشيا مع العصر وما لحق به من تغير وتطور مستمرين، أصبح العمل اليوم يحمل في طياته ضغوطا نفسية ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها، وأصبحت بيئة العمل مليئة بالإحباط والصراع، وصار العامل يسعى وراء تحقيق المكانة والمكاسب المادية، وبذلك تلاشت القيم الأخلاقية وتدهورت العلاقات المهنية التي أثرت سلبا على الأداء والتوافق المهني ومن ثمة فبدل أن يكون العمل سلاحا لتحقيق الذات والرفاهية للمجتمع، تحول إلى مصدر لتخلفه ومرضه.

ونظرا للآثار السلبية الناجمة عن الضغوط المهنية، فقد صارت هذه الظاهرة شبحا يهدد استقرار العاملين، مما جعلها من المواضيع التي استقطبت فكر العديد من الباحثين، ولقد مست ظاهرة الضغوط مهن عديدة من بينها مهنة التدريس. إذ يواجه المدرس في مرحلة الابتدائي ضغوطا عديدة ناجمة عن اضطراب المناخ التنظيمي في العمل وما تتسم به هذه المهنة من أعباء وما تتميز به من كثرة الواجبات والأدوار، لها مسئولية قد لا نجد لها في المهن الأخرى، وهي مسئولية إعداد الفرد للحياة. هذه المسئولية التي تستدعي التوافق المهني والراحة النفسية للمدرس وذلك من خلال تحقيق الإشباع لمختلف الحاجات التي يتوقع المدرس أن يشبعها من خلال وظيفته وإثارة دافعية إنجاز مهامه، وبالتالي الوصول إلى حالة من التوازن بين إشباع الحاجات والقيام بمتطلبات العمل على أكمل وجه.

ويعتبر البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها قصد تشخيص أهم الصعوبات التي تسبب للمعلمين المعاناة النفسية، قصد تفادي الآثار الناجمة عنها، سواء بالنسبة للمعلم أو بالنسبة للمجتمع.

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى معلمي الصور الابتدائي، وللتعرف ما إذا كانت هناك فروق في الشعور بالضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس.

قمنا بتحديد مسارات هذه الدراسة انطلاقا من خطة البحث والتي اتبعنا فيها الخطوات التالية:

الفصل التمهيدي: تضمن الإحاطة بالإطار العام والموضوعي للبحث من حيث الإلمام بموضوع الدراسة كظاهرة عامة تحتاج إلى أكثر من إجابة وتصنيف كما تضمن الفصل الأول فروض البحث وما انطوت من تأثير مصادر الضغط المهني على دافعية الإنجاز، كما احتوى هذا الفصل على التعاريف الإجرائية للمفاهيم الواردة في الدراسة، إضافة إلى إبراز أهمية البحث وأهدافه وإطاره.

كما تضمن الفصل الثاني تحليل المفاهيم لمتغيرات البحث، أما الفصل الثالث احتوى على أدبيات الدراسة المتمثلة في الدراسات السابقة حول الضغط المهني والدافعية للإنجاز، كما تضمن الفصل الرابع الدراسة الميدانية التي قمنا بها في الابتدائيات بمدينة جبل أمساعد. مع توزيع كل من استبيان الضغط المهني والدافعية للإنجاز على عينة الدراسة، كما تم عرض وسائل القياس الإحصائية المستخدمة للإجابة على فرضيات البحث المطروحة. وأخيرا تضمن الفصل الخامس عرض نتائج البحث ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة.

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية البحث وتساؤلاته
- 2- الفرضيات
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهمية البحث
- 5- أهداف البحث
- 6- مفاهيم أساسية لمصطلحات البحث
- 7- الدراسات السابقة

1- إشكالية البحث وتساؤلاته:

تحتل المؤسسات أهمية كبيرة في حياة المجتمعات المعاصرة، حيث أخذت في السيطرة على معظم نشاطات المجتمع وبالتالي تحولت النظرة إلى هذه المؤسسات كونها طاقة إنسانية وحيوية تسهم بشكل رئيسي في تطور المجتمعات، وباعتبار الفرد عنصر مهم لقيام هذه المؤسسات - إذ لم نقل أهمها - وهو يواجه عدة مواقف وظروف تفوق طاقته الجسمية والنفسية والذهنية، حيث يصعب التعايش والتكيف معها واستمرار هذه المواقف والظروف من شأنها توليد ضغط لدى العامل.

وتعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكتئاب¹.

ويعتبر الضغط من أحد أمراض العصر، حيث تشير الإحصائيات أن 80% من جميع الأمراض الحديثة منشأها الضغط، حيث في بريطانيا كلفة التغيب عن العمل في الصناعة بسبب أمراض تتعلق بالضغط تقدر بمليون ونصف جنيه إسترليني في السنة، وتبلغ أكثر من مليون دولار سنويا في الولايات المتحدة الأمريكية، ويستهلك الأمريكيون 05 مليار من جراء المهدئات و16 ألف طن من أقراص الأسبرين كل سنة نتيجة الضغط المهني².

يتضح إذن من هذه المؤشرات مدى كبر حجم المشكلة، إذ أصبح الضغط المهني مرضا يميز العصر وماجسا يهدد الاستقرار المهني للعمال في كل القطاعات في العالم.

وتعتبر المدارس الابتدائية من ضمن المؤسسات التي يتعرض عمالها لمصادر متعددة من الضغوط ناتجة عن الجو المهني العام الذي يؤدي فيه عمله في كل طور كاحتفاظ الأقسام والتغيير المستمر في المناهج والبرامج والمقررات الدراسية، وضعف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمعلم بالمقارنة بالمهنة الأخرى، التعامل مع التلاميذ، الإدارة والزملاء، سوء العلاقات المهنية داخل المدرسة، نقص التكوين والإعداد المهني للمعلم. كلها مؤشرات دالة على الوضعية الصعبة لمهنة التدريس، وهذا ما يترجم المعاناة النفسية للمدرسين كالخوف والقلق والتوتر، والتي قد تتسبب مباشرة في تدني دافعيتهم للإنجاز وعدم رضاهم عن الوظيفة، وهذا ما يؤثر سلبا على أدائهم، فالمدرس الذي لا يحسن التعامل مع الشروط وقوانين وصعوبات ومتطلبات المهنة قد يتحول ذلك إلى ضغط مهني ناتج عن مصادر مختلفة.

هذه الوضعية الصعبة تؤثر في الاتجاه الكامن لدى المعلم وتعرقل سعيه إلى تحقيق التفوق في إنجاز المهام الموكلة له مما يقلل من مستوى دافعية الإنجاز والحماس لبذل الجهد، بل تمتد آثارها وسلبايتها لتشمل المجتمع بأسره، وهنا

¹ جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس: السلوك التنظيمي، دط، الدار الجامعية للنشر، دون ذكر البلد، 2002، ص 513.

² سمير شيخاني: الضغط النفسي، ط1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، لبنان، 2003، ص 15.

تكمن جدية وخطورة المشكلة المطروحة، فكم من حالات الفشل الناتجة عن سوء العلاقة بين المعلم والتلميذ، فالمعلم الذي يعمل تحت ضغوط قد يؤثر سلباً على تلاميذه.

لذا صار من الضرورة الاهتمام بالمعلم، فعملية النجاح مرتبطة بالدرجة الأولى به، فالإصلاح يبدأ أولاً من تحسين وضعيته مادياً ومعنوياً، باعتبار أن لا قيمة للإصلاح وإصدار القرارات والقوانين وإعداد المناهج وتغييرها دون إعطاء الأهمية لمن ينفذها على أرض الواقع، ومن هذا المنطلق يبقى الاعتماد الأساس في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ومراميها مرهوناً بالعقل البشري وبالناحية المهنية والنفسية والاجتماعية والصحية للمعلم، إضافة إلى المناخ التنظيمي والحواسن العام الذي يؤدي فيه عمله وهذا قصد تبليغ رسالته على أتم وجه في ظل هذه الإصلاحات.

لذا فإن هذه الدراسة سوف تتناول العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بمدارس مدينة جبل أمساعد.

ومن خلال هذا الطرح يمكن صياغة الإشكالية العامة على النحو الآتي:

- هل للضغوط المهنية علاقة بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس جبل أمساعد؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية ثلاث أسئلة فرعية هي:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

2- فرضيات البحث:

يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية العامة:

للضغوط المهنية علاقة بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية

الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3- أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب لاختيار هذا الموضوع ومن أبرزها ما يلي:

- 1- الرغبة غي الإطلاع على جو العمل الذي يعيشه المعلم والكشف عن العوامل التي تؤثر في الدافعيته للإنجاز.
- 2- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز.
- 3- الرغبة في إبراز المعاناة التي يعيشها المعلمين والتي قد تسبب الضغوط المهنية.

4- أهمية البحث:

تستمدّ هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناوله من جهة، ومن نوع المشكلة التي تطرحها للبحث من جهة أخرى، ويمكن حصر أهمية دراستنا في جانبين هما:

4-1- الأهمية النظرية:

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم معلومات عن الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز وتوضيح طبيعة العلاقة بينهما لدى عينة من معلمي الطور الابتدائي، ولعدم وجود دراسة محلية تناولت هذا الموضوع، فإن الدراسة الحالية تكمن أهميتها في أنها أول دراسة محلية تجرى حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي.

4-2- الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في أنها سوف تفيد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم عامة، والمعلمين خاصة لأن نتائجها سوف تلقي الضوء على الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز وتوضح طبيعة العلاقة بينهما لدى المعلمين، وتساعد على تحقيق أهداف التعليم ووضع الخطط والبرامج التي تقلل من الضغوط المهنية وتسهم في زيادة الإنتاج والابتكار من خلال تنمية الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

5- أهداف البحث:

تهدف دراستنا الحالية إلى ما يلي:

- 1- معرفة تأثير الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.
- 2- التعرف على مدى تأثر كل من متغير الجنس والمؤهل العلمي على مستوى الضغوط المهنية.
- 3- التعرف على مدى تأثر كل من متغير الجنس والمؤهل العلمي على مستوى الدافعية للإنجاز.
- 3- إيجاد طرق وأساليب واستراتيجيات لمواجهة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- 4- معرفة العوامل الداخلية والخارجية التي تجعل المعلم يعيش الضغوط المهنية لما لها من تأثير في الدافعية للإنجاز.

6- مفاهيم أساسية لمصطلحات البحث:**التعريف الإجرائي للضغط المهني:**

بناء على ما سبق فإن التعريف الإجرائي الذي نضعه لضغوط العمل هو: ما يتعرض له المعلم من مشكلات في محيط عمله، وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة وبصورة جيدة، بل يمكن أن تسبب له أعراضاً مرضية، أو تؤدي إلى غيابه عن عمله أو تركه. كما يقصد بها أيضاً شعور المعلم بالعجز في أداء عمله بسبب ما يواجهه من إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنها حالة من الإجهاد النفسي والبدني، وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب. وهي الدرجة التي تحصل عليها معلم الابتدائي في مقياس "ضغوط المهنية".

التعريف الإجرائي للدافعية للإنجاز:

هي السعي للوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز أو الإتيان بأشياء ذات مستوى راق، خاصة مميزة لشخصية الأشخاص ذوي المستوى المرتفع في دافعية الإنجاز. أو هي الدرجة التي تحصل عليها معلم الابتدائي في مقياس "الدافعية للإنجاز".

7- الدراسات السابقة:

1- الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية:

1-1- دراسة عزت عبد الحميد 1996:

حيث قام الباحث بدراسة عنونها: المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منها برضا المعلم عن عمله.

هدفت إلى دراسة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم، وضغوط مهنة التدريس برضائه عن عمله.

وتكونت عينة البحث من 187 معلما ومعلمة، بالمرحلة الابتدائية، منهم 97 ذكورا و 90 إناثا.

وقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث في استبيان ضغوط العمل لـ «هامل» و«براكن» ومقياس المساندة الاجتماعية والرضا عن العمل لـ «لستر».

وأوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- المعلمين أكثر ضغوطا من المعلمات في بعد استغلال المهارات.

- لم تجد نتائج الدراسة فروق بين الجنسين.

- المعلمات هن أكثر رضاً عن العمل من المعلمين¹.

1-2- دراسة حنان عبد الرحيم الأحمدي (2002):

عنوان الدراسة: ضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسدية.

أتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد تم اختيار أفراد العينة عشوائيا حيث تم استقصاء عينة مكونة من 900 طبيب في سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16% من إجمالي الأطباء في مدينة الرياض.

وقد تم في هذه الدراسة استخدام الاستبانة لجمع البيانات وقياس المتغيرات للإجابة على تساؤلات الدراسة، وتمت

الاستعانة بمقياس Occupational Stress Indicator-OSI

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

— بينت وجود بعض الأعراض الجسدية بدرجات متوسطة لبعض أفراد عينة الدراسة بلغت 41% أحيانا

وبدرجة عالية لدى نسبة منهم تصل إلى 31%.

¹ عزت عبد الحميد: المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله، رسالة دكتوراه، رسالة غير منشورة، كلية التربية، الزقازيق، مصر، 1996.

كما بينت وجود أعراض نفسية بدرجة أقل تصل أحيانا إلى 25% من إجمالي العينة بينما تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لدى 25% من أفراد العينة مما يعد مؤشرا على ارتفاع مستوى الضغوط¹.

1-3- دراسة نضال عواد ثابت (2003):

حيث جاءت هذه الدراسة بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة. هدفت الدراسة للتعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة، والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من 375 معلما ومعلمة من معلمي المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة. استخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت في استبانة ضغوط العمل المدرسي من إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب 1990. أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الكلية لضغوط العمل المدرسي، إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور.

- وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع الأولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالا في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين².

1-4- دراسة عويد سلطان مشعال (2003):

حيث قام الباحث بدراسة عنونها: مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية. وتألفت عينة الدراسة من 746 معلما ومعلمة، ومنهم 377 معلما و 369 معلمة، ومنهم 363 من الكويتيين و 383 من غير الكويتيين.

¹ حنان عبد الرحيم الأحمدى: ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض، مركز البحوث، الرياض، السعودية، 2002، ص 87.

² نضال عواد ثابت: ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، 2003.

بينت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود فروق معنوية بين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين.
- وجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية الجسمية لصالح الإناث.
- وجود عامل ارتباط معنوي بين مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية¹.

1-5- دراسة محمد مكناسي (2007):

بعنوان: التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسات إعادة التأهيل بقسنطينة.

تدور إشكالية الدراسة حول طبيعة العلاقة الموجودة بين التوافق المهني و ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون بالمؤسسات العقابية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة؟
- وللإجابة على هذه التساؤل تم وضع الفرضية التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية التي يعاني منها أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

وهدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل.
- التعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية و النفسية و السلوكية لديهم.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها.

المهجع المتبع: اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: قام الباحث بتطبيق دراسته الميدانية على جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، أي أن عينة الدراسة هي كل مجتمع الدراسة وعددهم 176 عون. توصلت نتائج هذه الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني و متغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية.
- كما أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.

¹ عواد سلطان مشعال: مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الكويت، المجلد 28، العدد 1، 2000.

- كما أوضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر وسنوات الخبرة وكانت كلها موجبة وطرديّة، مما يعني أن التوافق المهني يتأثر بمتغيري السن وسنوات الخبرة.
- من جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن وسنوات الخبرة¹.

1-6- دراسة عبد الحميد شحام (2007):

- بعنوان: علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية.
- أجريت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة.
- وهي دراسة ميدانية، تدور إشكالية الدراسة حول: طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات النفسية والجسمية، ومعرفة مدى اختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفقا للخصائص الفردية.
- المنهج المتبع: المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة: عدد أفراد العينة 342 فردا مختارة عشوائيا وهي تعادل 11.33% من المجتمع الأصلي للدراسة.
- الأدوات المستخدمة هي المقابلات ومقياس الضغط المهني واختبار تحري العوارض السيكلوجية.
- أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها فقد أثبتت النتائج ما يلي:
- وجود علاقة بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكوسوماتية.
 - وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط والمرفع، وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية موجبا².

2- الدراسات التي تناولت الدافعية:

2-1- دراسة مصطفى توكي (1988):

- عنوان الدراسة: الدافعية للإنجاز عند الذكور والإناث في موقف محايد وموقف منافس، لدى طلبة الجامعة الكويتيين.
- طبيعة الدراسة: ميدانية وصفية
- المنهج المتبع: المنهج الوصفي
- أدوات الدراسة: اختبار مهربان للدافعية للإنجاز

¹ مكناسي محمد: التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، 2007.

² عبد الحميد شحام: علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007.

عينة الدراسة:

تكونت العينة من 32 طالبا و53 طالبة، ممن يدرسون بجامعة الكويت، بلغ متوسط أعمارهم (20-25) سنة، تم تقسيم أفراد العينة إلى ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولى: طلاب فقط

المجموعة الثانية: طالبات فقط

المجموعة الثالثة: طلاب مع طالبات

نتائج الدراسة:

- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في دافعية الإنجاز في اختلاط أو دون اختلاط.
- لم تتأثر درجات الذكور والإناث بموقف الإثارة أو المنافسة.
- تبين أن متوسط درجات الذكور والإناث في الثقافة العربية أقل من درجاتهم في الثقافة الأمريكية والإنجليزية¹.

2-2- دراسة عبد اللطيف محمد خليفة (1997):

عنوان الدراسة: دراسة ثقافية مقارنة بين طلاب الجامعة من المصريين والسودانيين في الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات.

طبيعة الدراسة: ميدانية وصفية

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

أدوات الدراسة: مقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة 1997

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 654 طالبا وطالبة بالمرحلة الجامعية، موزعين كالتالي:

- العينة المصرية: 404 ممن يدرسون بكلية الآداب بجامعة القاهرة من الصفوف الدراسية الأربعة، منهم 200 ذكورا و 204 إناثا.
- العينة السودانية: 250 ممن يدرسون بكلية الآداب بجامعة القاهرة من الصفوف الدراسية الأربعة، منهم 105 ذكورا و 145 إناثا.

نتائج الدراسة:

توصلت النتائج الدراسية إلى:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب المصريين والسودانيين في دافعية الإنجاز لصالح الطلاب المصريين.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، د.ط، دار غريب للنشر، القاهرة، مصر، 2006، ص ص 48-49.

- لا تختلف درجات الدافعية للإنجاز باختلاف التفاعل بين كل من النوع والجنسية.

- وجود علاقة دالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي لدى الطلاب المصريين والطلاب السودانيين¹.

2-3- دراسة عبد الله بن طه الصافي (2000):

عنوان الدراسة: عزو النجاح والفشل الدراسي وعلاقته بدافعية الإنجاز، دراسة على عينة من طلاب الجامعة المتفوقين والمتأخرين دراسيا.

طبيعة الدراسة: ميدانية وصفية

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

أدوات الدراسة:

- مقياس العزو بصورتيه النجاح والفشل الدراسي.
- اختبار الدافع للإنجاز من إعداد هيرمتر.
- استمارة لاستطلاع رأي الطلاب عن عزو المتفوقين.

عينة الدراسة:

تكونت الدراسة من طلاب كلية التربية وكلية اللغة العربية بجامعة الملك خالد وكلية المعلمين بأبها.

- عينة المتفوقين دراسيا 100 طالب، منهم 50 طالبا بالأقسام العلمية، و50 طالبا بالأقسام الأدبية المتفوقين الحاصلين على معدل 5.3 فأكثر.

- عينة المتأخرين دراسيا 100 طالب، منهم 50 طالبا بالأقسام العلمية، و50 طالبا بالأقسام الأدبية.

تم اختيار العينة من خلال السجلات الأكاديمية لهؤلاء الطلاب الحاصلين على معدل تراكمي أقل من 2 الحاصلين على إنذار.

نتائج الدراسة:

بينت نتائج هذه الدراسة أن الطلاب المتفوقين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة قد عزو نجاحهم إلى القدرة والجهد والمواد الدراسية، بينما الطلاب المتأخرين دراسيا ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة فقد عزو فشلهم إلى المزاج والحظ والأستاذ².

2-4- دراسة محمد محمود بني يونس (2005):

عنوان الدراسة: دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية. بهدف الكشف عن كل من مستويات: دافعية الإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك، وإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية.

أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 طالبا وطالبة، 87 إناث، 29 ذكور.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة: نفس المرجع، ص 362.

² عبد المنعم أحمد الدردير: دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، ج 3، عالم الكتب للطباعة، القاهرة، مصر، 2003، ص 106.

استخدم الباحث خلالها المقاييس التالية:

- مقياس «نيموف» لقياس دافعية الإنجاز.
- قائمة «سبيلبيرغر» وزملائه لقياس القلق الشخصي.
- مقياس «الفسفوس» لقياس أنماط السلوك.

أظهرت النتائج ما يلي:

- عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الإنجاز والقلق الشخصي.
- وجود ارتباط بين القلق الشخصي وأنماط السلوك¹.

2-5- دراسة علي بن محمد مرعي (2006):

عنوان الدراسة: دافعية الإنجاز الدراسي وقلق الاختبار وبعض المتغيرات الأكاديمية لدى الطلاب بكلية المعلمين.

طبيعة الدراسة: ميدانية وصفية

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

عينة الدراسة: عينة مكونة من 345 طالبا من كلية المعلمين في جازان.

أدوات الدراسة:

- مقياس قلق الاختبار.
- مقياس دافعية الإنجاز لحامد 1996.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا في دافعية الإنجاز الدراسي بين الطلاب مرتفعي التحصيل الدراسي والطلاب منخفضي التحصيل الدراسي، وذلك لصالح الطلاب مرتفعي التحصيل الدراسي².

2-6- دراسة سخسوخ حسان (2006):

عنوان الدراسة: أثر مستوى القلق العام على الدافع للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين. بمرحلة التعليم الثانوي.

طبيعة الدراسة: ميدانية تجريبية

المنهج المستخدم: المنهج التجريبي

أدوات الدراسة:

- الدرجات الخام.
- اختبار «كاتل» للذكاء.
- اختبار حالة القلق.

¹ محمد محمود بن يونس: سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، الأردن، 2009، ص 131

² علي بن محمد مرعي: دافعية الإنجاز الدراسي وقلق الاختبار وبعض المتغيرات الأكاديمية لدى طلاب كلية المعلمين، المملكة العربية السعودية، رسالة غير منشورة، 2006، ص أ.

- استمارة دافع الإنجاز.

عينة الدراسة: تتكون العينة من 105 طالبا، بحث يتميزون بالتحصيل المرتفع، 27 طالبا من ثانوية بلقاسم نايت بلقاسم، 40 طالبا من ثانوية عين الباي، 38 طالبا من ثانوية ابن تيمية. وفقا للخصائص التالية: الجنس، السن، المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأفراد.

نتائج الدراسة:

- تحقق كل الفرضيات السابقة من حيث وجود فروق دالة إحصائية بين كل المجموعات، هذا حسب ما حددته الدراسة.

- وجود حاجات إرشادية من خلال الفروق الدالة إحصائية بين المجموعات لدى الطلاب المتفوقين. بمرحلة التعليم الثانوي¹.

2-7- دراسة نبيل محمد الفحل (2009):

عنوان الدراسة: دافعية الإنجاز، دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول الثانوي.

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على مدى دافعية الإنجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين.

- التعرف على الفروق بين الطلاب المتفوقين والعاديين.

أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 60 طالبا (30 من الطلبة المتفوقين و30 من العاديين)، و60 طالبة (30 من المتفوقات، 30 من العاديات).

أدوات الدراسة:

- جمع البيانات العامة

- اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين إعداد عبد الفتاح موسى.

من نتائج هذه الدراسة:

- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة المتفوقين.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي وبين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس دافعية الإنجاز².

¹ حسان سخسوخ: أثر مستوى القلق العام على دافع الإنجاز لدى الطلبة المتفوقين بمرحلة التعليم الثانوي، رسالة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، الجزائر، 2006، ص 220.

² محمد محمود بن يونس: المرجع السابق، ص ص 138-139.

الباب الأول

الدراسة النظرية

الفصل الأول

الضغوط المهنية

تمهيد

- 1- تعريف الضغوط المهنية
- 2- أنواع الضغوط المهنية
- 3- مصادر الضغوط المهنية
- 4- خصائص ضغوط المهنية
- 5- عناصر الضغوط المهنية
- 6- مراحل الضغوط المهنية
- 7- آثار الضغوط المهنية
- 8- النظريات المفسرة للضغوط المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعيش الفرد ويتفاعل مع عناصر بيئة تتميز بالتغير المستمر بمختلف أنواعه والذي يشمل كل مجالات الحياة حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي. مما يجعل هذه البيئة غير صحيحة لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية، حيث يصعب عليه التكيف معها، وهذا يظهر خاصة في المجال المهني حيث يعاني العمال من شتى أنواع الضغوط ويحاولون بشكل دائم التكيف معها وتسخيرها لصالحهم، إلا أنها في الكثير من الأحيان تفوق قدرتهم التكيفية وتصبح هاجسهم الوحيد.

يختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعه تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة وقد تدفع البعض الآخر إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية وبالتالي تواجه المنظمات مشاكل عديدة من شأنها إن تؤثر على تحقيق أهدافها.

تعريف الضغوط المهنية:

1- تعريف الضغوط:

لغة: هو من الفعل ضَعَطَ، ضَعَطًا، ضَعَطَهُ أَي عَصَرَهُ، زَحَمَهُ وَضَيَّقَ عَلَيْهِ.

والكتاب المحدثون يقيّدونه بـ «عَلَى» فيقولون: ضَعَطَ عَلَيْهِ¹.

وتعود كلمة "ضغوط" (Stress) إلى الكلمة اللاتينية (Stringer) وتعني يسحب بشدة².

اصطلاحاً: مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة، وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية، مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى إجهاد انفعالي. وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر، وتؤدي الضغوط إلى تغيرات في العمليات العقلية، وتحولات انفعالية وبنية دافعية متحولة إلى نشاط وسلوك لفظي وحركي قاصر³.

وللضغوط تعريفات متعددة، حيث يعرفه الباحثون حسب تخصصهم، فنجد:

- البيولوجيين يعرفون الضغط على أنه نمط من الاستجابة للعوامل النفسية والاجتماعية أو الطبيعية التي لا يستطيع الفرد مراقبتها في محدودياتها العادية للتكيف⁴.

- أما الضغط في مجال علم النفس فنجد «لفين» Levine و«سكوتش» Scotch واللدان يعرفان الضغط النفسي بأنه حالة تكون في اضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية، ويتضمن المواقف التي يدرك فيها الفرد بأن هناك فرقاً بين ما يطلب منه سواء أكان داخلياً أو خارجياً وقدرته على الاستجابة.

ويقول «كوفر» Cofer و«أبلايس» Applys أن الضغط هو حالة تكون فيها الحالة العامة والشخصية معرضة للخطر ويكرّس الفرد كل حيويته للحماية منها.

ويرى «موراى» Murray أن الضغط عبارة عن خاصية أو صفة لموضوع بيئي أو شخصي، تيسر أو تعوق جهود الفرد في تحقيق هدف معين، ويميز في هذا الصدد بين نوعين من الضغوط هما:

- ضغط «Beta» ويشير به إلى دلالة الموضوعات والأشخاص كما يدركها الفرد.

¹ المنجد في اللغة العربية والإعلام، ط35، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1996، ص 451

² معن محمود عياصرة ومروان محمد بن أحمد: إدارة الصراع ولأزمات وضغوط العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 106.

³ فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، د.ط، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001، ص 18.

⁴ مزياني فتيحة: أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا الوظيفي عند المديرين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1998، ص 109.

- ضغط «Alpha» ويشير به إلى خصائص الموضوعات والأشخاص ودلالاتها كما هي، وأن المهم هو النوع الأول حيث أن الأمر الأهم ليس في الموضوعات ذاتها ولكن الأهم هو دلالة الموضوعات كما يدركها الفرد¹.

عرّف «جيلسون» Gilson (1994) وزملائه الضغط بأنه استجابة متكيفة تعدلها الفروق الفردية والعمليات النفسية، والتي -الاستجابة- تنشأ نتيجة عمل أو موقف أو حدث يفرض على الفرد مطالب نفسية وجسدية عالية².

من خلال هذه التعاريف نجد أنها تعبر عن مدلولات نفسية للضغط، وتشمل النواحي المعرفية والعقلية والمزاجية والانفعالية. ويرى أصحاب هذه المفاهيم أن الضغط النفسي حدث ناتج عن ضاغط ما لا يستطيع الفرد مواجهته أو أن قدرته لا تسمح له بذلك، فيعمل الجسم في هذه الحالة على محاولة التكيف.

من خلال مجمل التعاريف التي تناولناها والتي تدور حول مفهوم الضغط، نخلص إلى أن الضغط ظاهرة معقدة ومتداخلة الأبعاد، ولم يتفق العلماء باختلاف تخصصاتهم على تعريف بعينه، إلا أنهم على الأقل لم يختلفوا في العوامل المسببة للضغط وهي عديدة ومتنوعة، أغلبها مرتبطة بالحياة العامة للفرد، سواء في بيئته الاجتماعية أو المهنية والتي يسعى إلى التعايش في ظلها والتكيف معها من خلال أساليب تعود للفروق الفردية لكل شخص وقدرته على التكيف.

2- تعريف الضغوط المهنية:

وقبل التطرق إلى تعريف الضغط المهني يجدر بنا التطرق إلى مفهوم المهنة. إذ تعرف المهنة بأنها: عبارة عن سلسلة مدركة ومتعاقبة من مواقف وسلوكيات الفرد، وتقترب هذه المواقف والسلوكيات مع إنجاز العمل باستعمال خبرات ذات علاقة، والقيام بنشاطات تكون قد تجمعت خلال الحياة الفرد³.

لم يتفق جميع الباحثين على تعريف واحد للضغوط، ويعود السبب في ذلك لاختلاف نظرة كل باحث إلى ضغوط العمل، وبعضهم ركز على مقدار الضغوط التي يشعر بها الفرد، وقد اعتبرها آخرون أنها ناشئة عن صعوبات ومعوّقات تقف أمام الفرد، حيث تنشأ الضغوط نتيجة مواقف سلبية، والبعض أضاف أنها تنشأ عن فرص يستطيع أن يستغلها الفرد إلى مواقف إيجابية⁴.

أ- الضغوط كمثير:

يعرفه «لازاروس» و«كوهين» على أنها: الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي، أو المعرفي أو السلوكي⁵.

ويعرّف الضغط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة⁶.

¹ هارون توفيق الرشدي: الضغوط النفسية طبيعتها نظريتها، د.ط، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 1999، ص 19.

² حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، د.ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 148.

³ محمد عبد الفتاح الصبري: مبادئ التنظيم والإدارة، د.ط، دار المناهج، دون ذكر بلد النشر، 2006، ص 31.

⁴ معن محمود عياصرة ومروان محمد بن أحمد: مرجع سابق، ص 106.

⁵ جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل، نموذج التدريب والممارسة، ط1، دون ذكر دار النشر، القاهرة، مصر، 2004، ص 17.

⁶ منى عبد الحليم: مدخل الصحة النفسية في المجال الرياضي، مفاهيم وتطبيقات، ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 35.

والضغوط حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصحية¹.

ب- الضغوط كاستجابة:

يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية، التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة.

تعريف «فونتانا» Fontana: الضغوط هي حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للكائن الحي².

أما «جرينير» Greenberg و«بارون» Baron فيعرفانها على أنها: نوع من الحالات الوجدانية، وردود الأفعال الفسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة، حيث يشعر الأفراد أنهم قادرين على تحقيق أهداف المنظمة³.

ج- الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة:

نظر أصحاب هذا الاتجاه للضغوط على أنها محصاة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية المحيطة به، حيث يتبنى أصحاب هذا الاتجاه المنظور الشامل، كما وجدوا من نقص فيما يخص الاتجاهين السابق ذكرهما.

ومن بين التعاريف الموضحة لهذا الاتجاه:

تعريف «نيومان» Newman و«بيه» Beeh: بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، تحدث تغيراً في الحالة البدنية أو النفسية للفرد وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد.

ويعرفه «جراث» Grath بأنه عبارة عن حالة تنتج عن تفاعل بين الفرد والبيئة، بحيث تعوق الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص⁴.

ويرى الصباغ بأنها: الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه⁵.

ويعرفها كل من سمير عسكر وعباس أحمد بأنه تلك المتغيرات والظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب له الضيق والتوتر الأمر الذي يترتب عليه إحداث تأثير سلبي على أداء الفرد⁶.

¹ حافظ فرج أحمد: قضايا إدارية معاصرة، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص 20.

² عبد العزيز المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، د.ط، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2005، ص 18.

³ طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين: استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 22.

⁴ محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، د.ط، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 161.

⁵ زهير الصباغ: ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، المجلد 05، الرياض، 1981، ص 29.

⁶ شعبان علي السيسي: علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، د.ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص 124.

وهناك تعريف آخر لـ «فرنش» French و«كابلان» Caplan يريان فيه أن ضغوط العمل هي رد فعل اتجاه خصائص بيئة العمل والتي تمثل تهديد الفرد¹.

من خلال استعراضنا للتعريف سابقة الذكر -سواء من تطرقت للضغوط على أنها مشير أو تلك التي تطرقت للضغوط على أنها استجابة، والأخرى التي تناولتها على أنها تفاعل بين الفرد والبيئة- يمكننا استخلاص تعريف للضغوط بنظرة شمولية، حيث يمكن اعتبارها:

حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والفسولوجية والسلوكية.

2- عناصر الضغوط المهنية:

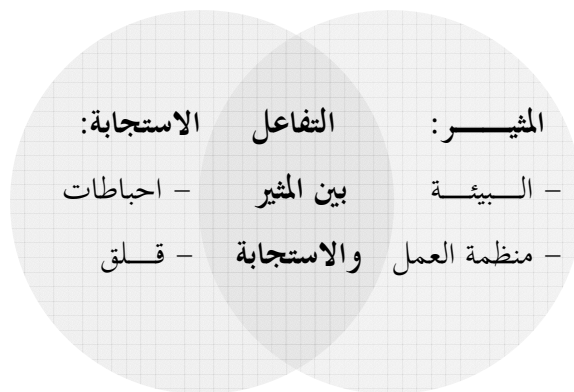
تحتوي الضغوط المهنية على عناصر متعددة، تظهر في أشكال مختلفة بين الأفراد داخل المؤسسة مثل الجامعة أو الكلية أو القسم الأكاديمي، ويوجد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط المهنية هي²:

أ- المثير: ويحتوي على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون هذا العنصر البيئة أو منظمة العمل.

ب- الاستجابة: وهي تتمثل في ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية، التي يبدئها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط

ج- التفاعل: وهو التفاعل الحاصل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة³.

والشكل الموالي يوضح هذه العناصر وتداخلها فيما بينها:



الشكل رقم (01): يوضح عناصر الضغط المهني

¹ شعبان علي السيسى: مرجع سابق، ص 357.

² فاروق عبده، السيد محمد عبد الحميد: السلوك التنظيمي في الإدارة للمؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص305.

³ محمد الصبري: الضغط والقلق الإداري، د.ط، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 117.

3- مراحل الضغط المهني:

أ- مرحلة التعرض للضغوط:

يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخلياً أو خارجياً، ويمكن القول بأن هذا المثير يؤدي إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدلّ منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط، ومن أهم هذه المظاهر:

- زيادة ضربات القلب
- الأرق
- توتر الأعصاب
- الضحك المستيري
- سوء استغلال الوقت
- الاستهداف للحوادث
- الحساسية للنقد

ب- مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط):

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين، إما بالمواجهة أو الهروب، وذلك في محاولة للتغلب 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.

ج - مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف:

عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسبة الكوليستيرول 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، إضافة بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلاً، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

د- مرحلة التعب والإفئاد:

ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

- الاستياء من جو العمل
- انخفاض معدلات الإنجاز
- التفكير في ترك الوظيفة
- الإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة والاكتئاب.
- الإصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة، السكر وضغط الدم¹.

كما اقترح «هانز سيلبي» Hans Selye ثلاث مراحل يمرّ بها الفرد حين يتعرّض لضغط ما وهي:

أ- الإنذار:

في هذه المرحلة حينما يواجه الفرد ضغطا بفعل مثير خارجي ينشط نظام الضغط الداخلي ويتمّ استشارة وسائل الدفاع لدى الفرد، مثل زيادة ضربات القلب وارتفاع معدّل التنفس وارتفاع ضغط الدم.

ب- المقاومة:

إذا استمرّ الضغط يستدعي الجسم العضو أو النظام الحاسم لمواجهة الضّغط للتكيف.

ج- الاستنزاف:

مع استمرار الضّغط وعدم تمكّن الفرد من التكيف والتّغلب عليها، يستنزف الفرد طاقاته وقدراته وتنهار نظم وسائل التكيف.

وقد أشار «هانز سيلبي» أن ضغط العمل ليس مجرد قلق وليس بالضرورة أن يكون ضارا وإنما قد يكون له نتائج إيجابية، وأن غياب التوتر كليا يعني الموت².

4- أنواع الضغوط المهنية:

حاول الباحثون في موضوع الضغوط تقسيم هذه الأخيرة إلى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة، ويعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها هو المعيار الأكثر شيوعا.

4-1- حسب الآثار المترتبة عنها:

ميز «هانز سيلبي» Sely بين نوعين من الضغوط وهما:

أ- **ضغط إيجابي:** وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

¹ محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، د.ط، جامعة الأزاريطة، مصر، 2005، ص 44-46.

² معن محمود عياصرة ومروان محمد بن أحمد: مرجع سابق، ص 127.

ب- **ضغط سلبي**: وهو الصورة المدمرة للضغوط، ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن، حيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسية، وهذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء¹.

بالإضافة إلى التصنيف السابق هناك تصنيفات أخرى أهمها:

4-2- حسب معيار السبب:

أ- الضغوط الأسرية (التنافر الأسري، الانفصال، وفاة، فقر...)

ب- ضغوط النقص (نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء...)

ج- ضغوط العدوان (سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء...)

د- ضغوط السيطرة (التأديب، العقاب القاسي...)²

4-3- من حيث الشدة:

صنفها «بابكوك» Babcock إلى ثلاث أنواع وهي:

أ- **ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية**: كالعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

ب- **ضغط ذو أصل خارجي**: أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.

ج- **جهاد مرتبط بالحاجة إلى الإبداع**: فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفز على استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية³.

4-4- **من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها**: الشدة أو التوتر ومدى التأثير على صحة الإنسان النفسية والبدنية. ويقسم Jains الضغوط إلى:

أ- **الضغوط البسيطة**: وتستمر من ثوانٍ معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب- **الضغوط المتوسطة**: وتمتد من ساعات إلى أيام وتنجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيارة شخص مسئول أو غير مرغوب فيه.

ج- **الضغوط المضاعفة**: وهي التي تستمر لأسابيع وأشهر وتنجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز⁴.

¹ محمد حسن، محمد حماد: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، د.ط، دار حامد للنشر، عمان، الأردن، 2007، ص 167.

² عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، د.ط، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 595.

³ الهاشمي لوكيا، فتيحة بن زروال: الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2006، ص ص 15-

16.

⁴ فائق فوزي عبد الخالق: ضغوط العمل، مجلة آفاق الاقتصادية، اتحاد غرف التجارة والصناعة، المجلد 17، العدد 67، الإمارات، 1996، ص 14.

4-5- من حيث المصادر: صنّفها Mc Grath إلى:

- أ- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.
- ب- الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معاً في مجالات العمل مع الزملاء.
- ج- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة¹.
- وقد وضع عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان جدولاً للمقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية، نوردده فيما يلي:

الضغوط الإيجابية	الضغوط السلبية
1- تمنح دافعا للعمل	1- تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية
2- تساعد على التفكير	2- تولد ارتباكاً
3- تحافظ على التركيز في النتائج	3- تدعو للتفكير في الجهد المبذول
4- تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد	4- تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه
5- تحافظ على التركيز في العمل	5- تشعر الفرد بأن كل شيء يمكن أن يقاطعه ويشوش عليه
6- النوم جيداً	6- الشعور بالأرق
7- القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر	7- ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها
8- تمنح الإحساس بالمتعة	8- الإحساس بالقلق
9- تمنح الشعور بالإنجاز	9- تؤدي إلى الشعور بالفشل
10- تمد الفرد بالقوة والثقة	10- تسبب للفرد الضعف
11- التفاؤل بالمستقبل	11- التشاؤم من المستقبل
12- القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	12- عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية بتجربة غير سارة

جدول رقم (01): المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية²

¹ فاروق عبده فلية، عبد الحميد السيد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 308.

² عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998، ص 13.

5- مصادر الضغوط المهنية:

يمكن حصر مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسيين هما:

3-1- مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد:

تختلف استجابة الأفراد للضغوط وذلك بحسب السمات والخصائص المميزة لكل فرد، فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحداً، ونوضح مجموعة من المصادر الفردية والمرتبطة بالفرد وهي على النحو التالي:

3-1-1- مفهوم الذات:

هي تكوين معرفي موحد ومتعلم للمدركات الشعورية، والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته .

ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية، وتشتمل على العناصر التالية:

- المدركات والتصورات التي تحدّد خصائص الذات كما تنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو «الذات المدركة».

- المدركات والتصورات التي تحدّد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها عنه والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين «الذات الاجتماعية».

- المدركات والتصورات التي تحدّد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون «الذات المثالية».

- إن نظرة الفرد لذاته تحدّد بشكل رئيسي إمكانية تعرضه للضغوط من عدمه، وإذا كانت تلك النظرة تمثل شعوراً سلبياً تجاه الذات فهذا يزيد من احتمال وقوعه تحت تأثير الضغوط بشكل كبير.

- أما إذا كانت تلك النظرة تعبّر عن شعور إيجابي تجاه الذات فإن ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره لها عالية، ومن ثم يقل احتمال تعرضه للضغوط¹.

3-1-2- نمط الشخصية:

يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها: تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص ويمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية، أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته، وكأنه يسابق الزمن ويعرفُ بالنمط «أ».

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول ويعرف باسم النمط «ب» الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها².

¹ عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، د.ط، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 53.

² عبد الحميد محمد الشاذلي: علم النفس العام، ط2، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 173.

ولقد حاول «لوثانس» 1985 Luthans أن يفرق بين نمط الشخصية «أ» ونمط الشخصية «ب» من خلال وصفه لسلوكيات كل منهما وذلك كما يوضحه الجدول التالي¹:

نمط الشخصية (أ)	نمط الشخصية (ب)
مستعجل دائما	ليس في عجلة من أمره دائما
يمشي بسرعة	متأن في مشيته
يأكل بسرعة	يستمتع بوقته دون الإحساس بالذنب
غير صبور بسبب ضياع الوقت	صبور ولا يؤنب نفسه كثيرا على ضياع الوقت
يعمل شيقين في آن واحد	ليست لديه مواعيد نهائية لإنجاز العمل
لا يستمتع بوقت الفراغ	يلعب من أجل المتعة وليس من أجل الكسب
مشغول بالأرقام	ذو أسلوب لطيف في الحياة
يقيس النجاح بالكمية	لا يهتم بالوقت
شديد وعنيف	
منافس	
يشعر دائما أنه تحت ضغط الوقت	

الجدول رقم (02): الفرق بين نمط الشخصية «أ» ونمط الشخصية «ب»

3-1-3- مركز التحكم في الأحداث:

يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به، والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا في الأحداث من حوله بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته.

ويعتبر مركز التحكم أحد أبعاد الشخصية التي وضعها «روتتر» 1966 Roter، حيث أشار إلى أنه من الممكن أن يتفاوت مركز التحكم لدى الأفراد بين درجة عالية من السيطرة الداخلية ودرجة عالية من السيطرة الخارجية. وتشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي هم أقدر تحملا للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم وأهم أقل قلقا وأقل معاناة من الضغط المهني، في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق والعدوانية وأكثر معاناة من الضغوط، في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكنهم السيطرة عليها².

¹ عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان: المرجع السابق، ص 106.

² عبد الغفار حنفي وآخرون: محاضرات التنظيم، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، دون ذكر البلد، 2002، ص 181.

وقد أوضح الهيجان ستة أبعاد لمفهوم الذات وهي:

- الوعي بالذات: وهي مدى إدراك الفرد أن لديه القدرة على التأثير على عالمه من حوله.
 - القيمة الذاتية: مدى شعور الفرد بأنه مساوٍ للآخرين في الحقوق والواجبات.
 - حب تقدير الذات: تعني عدم تعريض الفرد نفسه للمشاق أو المخاطر التي تزيد على طاقته.
 - شعور الفرد بالتميز من حيث الأهمية والخصوصية عن الآخرين.
 - الثقة بالذات: قدرة الفرد على التكيف مع العالم من حوله.
 - احترام الذات: ويتمثل في قدرة الشخص على التعبير عن مشاعره بصورة واضحة¹.
- نستنتج مما سبق بأن إدراك الفرد لذاته وتقديره لها تقديرا إيجابيا يجعل منه أكثر تحملا للضغوط، والعكس يجعل منه فردا أكثر تعرضا للضغوط.

3-1-4- عبء الدور:

ويقصد به أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل، بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذل في شعوره بالملل وعدم الارتياح، فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية:

زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال، وآخر نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات والمهارات اللازمة لأدائه، أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكانياته².
ويقسم عبء العمل إلى قسمين:

أ- **العبء الكمي للعمل:** يقصد به عدم اتزان كمية العمل الموكل للفرد مع قدراته وإمكانياته، سواء بالزيادة والتي لا تمكنه من إنجاز عمله بالشكل المرغوب أو بالنقصان والذي لا يمثل تحديا لقدرات الفرد، وهذا يمثل أحد المؤثرات المؤدية للضغوط والتي تحدث اختلالا نفسيا بداخله، وذلك يعود لعدم توافق قدرات الفرد مع مهام عمله من حيث: قلة تأهيله أو حدائته أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل.

ب- **العبء النوعي للعمل:** يظهر من خلال شعور الفرد بأن المهارات اللازمة لإنجاز العمل والتي تتطلب مستوى معين تفوق إمكانياته وقدراته. أو عدم اتساع الوقت للقيام بالنشاط المنجز، فإذا أراد الفرد وقتا لإنجاز نشاط معين عليه أن يسرقه من وقت نشاط آخر، وإذا كان يسرق الوقت من ساعات حياته الأسرية أو فترات الراحة أو من إهمال بعض المسؤوليات الأخرى فإن هذا يزيد من الضغوط التي يتعرض لها³.

3-1-5- صراع الدور:

¹ عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان: المرجع السابق، ص 101-102.

² جيرلان جليج، روبرت بارون، تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي: إدارة السلوك في المنظمات، د.ط، دار المريخ للنشر، دون ذكر البلد، 2004، ص 260.

³ إبراهيم بن حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2006، ص 62.

يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، كأن يتطلب وظيفة للعمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة، وقد يتعارض ذلك مع دوره بوصفه زوجا أو أبا، فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور، الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه، بحيث تتعارض مجارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد.

وقد تتعدد أدوار الفرد الواحد تبعا لهذا لعدة أدوار:

- دوره كزوج
- دوره كموظف أو عامل
- دوره كأب
- دوره كرب أسرة¹

وقد يأخذ صراع الدور عدة أشكال وذلك تبعا للأدوار التي يمكن للفرد أن يقوم بها داخل المنظمة، وخاصة عندما تتعارض مطالب العمل التي ينبغي للفرد الوفاء بها، ومن بينها:

أ- تعارض مطالب العمل من حيث الأولويات:

تظهر حين تتداخل مطالب العمل من حيث الأولويات وهذا حينما يجد بعض الموظفين أنفسهم في مأزق نتيجة حاجتهم لإنجاز الأعمال التي تملئها عليهم، أدوارهم اليومية ومطالب أخرى يكلفهم بها رؤسائهم في العمل ويتوقعون منهم الإنجاز الفوري لها، هذا يتكرر بشكل أكبر أو كثيرا لدى مديري الإدارة الوسطى، فكتيرا ما يجدون حرجا عندما تتعارض مطالب الإدارة العليا مع مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية.

ب- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

يحدث هذا التعارض كما يقول «أرجرس» Argirs عندما تحاول المنظمات تطبيق الصيغ أو الإجراءات بالشكل الرسمي في معاملاتها، في الوقت الذي يفضل الأفراد العاملين بها إتباع الشكل غير الرسمي في إنجاز أعمالهم. يضيف «أرجرس» أن عدم التوافق بين الأفراد والمنظمات يزداد خاصة إذا كان الأفراد ذوي شخصيات ناضجة ويسعون لتحقيق ذواتهم، في الوقت ذاته تحاول المنظمة أن تجعلهم معتمدين عليها من خلال التخصص الدقيق في العمل ووحدات السيطرة والتحكم.

ج - تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:

يحدث هذا التعارض خاصة بين الموظفين الجدد، حيث يجدون حرجا في الإبقاء على التزامات الأدوار والمسؤوليات المدرجة ضمن الوصف الوظيفي لأعمالهم التي تتطلب منهم التقيد بالمهام وبين طلبات المساعدة من قبل الزملاء مما يعني الخروج عن واجباتهم ومسؤولياتهم، وفيما يكون الموظفون القدامى قد تعودوا على تقديم المساعدة فيما بينهم،

¹ محمد حسن، محمد حمادات: مرجع سابق، ص 173.

نجد أن الموظف الجديد يكون في حالة من الخوف والتردد في أداء هذه الأعمال لاسيما إذا كانت تتعارض مع توجهات رئيسه.

د- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة:

إن تعارض قيم الفرد والتي يستند عليها في الحكم على الأشياء وقيم المنظمة يعد مشكلة من المشكلات التي يتعرض لها الفرد والتي تحول دون الانسجام بين أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها مما يؤدي إلى العجز في تحقيق تلك الأهداف المزروجة¹.

3-1-6- غموض الدور:

يقصد به: عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية، أو عندما تقدم له معلومات مغلوبة، أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة، أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به، وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور².

ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: مسؤوليات الفرد، قواعد ومصادر السلطة، تقييم المشرف لأداء الفرد، التغييرات التنظيمية. وهناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة وكبيرة الحجم. يحدث غموض الدور عندما:

- تحدث تغييرات تكنولوجية.
- تغيير أحد أفراد العمل.
- وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا.
- إخفاء الرؤوسين معلومات عن المشرف كوسيلة للسيطرة على الأحداث، أو كأسلوب لمضايقة المشرف غير المفضل بالنسبة لهم³.

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن عدم كفاية المعلومات أو غموضها يمثل مصدرا للضغوط بالنسبة لثلث العاملين، فيما عبر 10% فقط من العاملين في نفس الدراسة بأن لديهم معلومات كافية عن وظائفهم⁴.

3-1-6- المسؤولية تجاه الآخرين:

تعتبر المنظمة نظاما اجتماعيا معقداً تقوم على أساس التفاعل بين أفرادها سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، ولذا فإنه من الممكن أن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط بالنظر إلى اختلاف الأفراد المنتمين إليها من حيث عاداتهم وقيمهم وكذا مستويات تعليمهم وأجناسهم وغير ذلك.

¹ عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان: مرجع سابق، ص 229.

² نوال حمدان: قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 21، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 29.

³ راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 181.

⁴ عبد الغفار حنفي وآخرون: مرجع سابق، ص 181.

هذه المسببات تضع المسؤولين عنهم تحت تأثير ضغوط فيما يخص التعامل معهم وتخفيفهم ومكافأهم وعقابهم والاستماع إلى الشكاوى والفصل فيها وغيرها من عوامل التفاعل¹.

3-2- المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:

ويقصد بها كل المصادر التنظيمية المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه والتي يتعرّض لها الفرد و سنستعرض فيما يلي أهم هذه المصادر:

3-2-1- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

يولي الباحثون أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات، حيث تعتبر عملية جوهرية فيما يخص تسيير المنظمة، حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها:

- أهمية القرار والنتائج المترتبة عنه.
- درجة تعقيد القرار.
- مدى المشاركة في اتخاذ القرار.
- المسؤولية المترتبة على القرار.
- درجة توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.

وإتباع الفردية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء والمشرفين، تمثل مصدرا من مصادر ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات وخاصة تلك التي يتأثرون بها وهم مسئولون عنها².

ويُرجع الهنداوي أن عدم مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات يعد مصدرا لضغوط العمل وذلك لسببين هما:

- ينمو لدى الفرد إحساس بعدم أهميته في المنظمة التي يعمل بها وأنه كلّ مهمل، ليس لأفكاره أو آراءه قيمة، ولهذا فقد استبعد من المشاركة في صنع القرار.
- تتزايد حدة الضغوط إذا ما كانت القرارات لا تُحتمد بشكل فعال -على الأقل من وجهة نظر الفرد- الهدف الذي سطرّت من أجله، وهو ما يعني مقاومة واعتراض من جانب الفرد على هذه القرارات مما يضاعف في النهاية من حدة ضغوط العمل لديه.

ويشير هيجان إلى أن اتخاذ القرارات بما تتضمنه من أبعاد متعددة تتعلق بالمدير أو الموظف من الممكن أن تعدّ سببا من أسباب ضغوط العمل وبخاصة إذا ما كانت هذه القرارات قائمة على أساس المركزية الشديدة وعدم مشاركة الموظفين³.

¹ جهاد محمد الرشاد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2003، ص ص 52-53.

² عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان: المرجع السابق، ص 182.

³ نايف بن فهد توم: مستويات ضغوط العمل وسبيل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص ص 40-41.

3-2-2- تقييم الأداء:

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط، فهو حكم متعدد الأبعاد على قدرة فرد ما على إنجاز عمل وتطويره، ويقوم به أحد أو عدة مسئولين في المؤسسة المعنية.

فالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية والتي تعتمد على كفاءة الأداء وتتدخل فيه العلاقات الشخصية والمحسوبة بين القائد والإتباع فإن هذا يولد نوعا من الإحباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقدير إمكانياتهم ومساواتها لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة، قد يفضل بعض الزملاء عنهم فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو فيما يخص الحوافز، وهذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط¹.

3-2-3- ظروف العمل المادية:

تلعب ظروف العمل المادية دورا مهما في الضغوط، إذا لم تحافظ على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها أهمها: الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، التهوية وساعات العمل...

أ- الضوضاء:

تعد من أسباب الضغوط لآثارها النفسية والعضوية السلبية التي تخلفها على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء هي الشدة والتردد، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة إفرازات غدد الأدرينالين فوق الكلى يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب والضغط الدموي والتي تدل على ارتفاع مستوى الضغط لدى الأفراد.

كما يشير السباعي إلى أنه قد تبين من نتائج بعض البحوث التي أجريت في مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكنها تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند إنجازها.

ب- الحرارة:

تبين بعض الدراسات أن التطرف في درجات الحرارة يؤثر على الصحة وأشكال السلوك الاجتماعي مثل: العدوان، كما أن الرطوبة ترتبط سلبيا مع النشاط والحالات المزاجية الإيجابية².

حيث ينبغي للفرد أن يعمل في بيئة عمل تتوفر على درجة حرارة معتدلة، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء بالارتفاع أو الانخفاض)، تسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سلبيا على النواحي الفسيولوجية للعامل، مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل، ويقلل كفاءته في العمل. وتحدد الحرارة المناسبة لكل بيئة وذلك بحسب نوع العمل وكذا اختلاف الأفراد والقطاع الجغرافي.

ج- الإضاءة:

¹ محمد مرعي مرعي: أسس إدارة الموارد البشرية النظرية والتطبيق، د.ط، دار الرضا للنشر، دمشق، 1999، ص 241.
² جمعة سيد يوسف: النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، د.ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 150.

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع.

والإضاءة المناسبة تختلف باختلاف خصائص العامل ونوع العمل ومكانه ويرى عبد القادر طه أنه بالرغم من أن بعض الأبحاث أظهرت أن شدة الإضاءة ترفع الإنتاج في بعض الأعمال إلى 35 %، إلا أنها لو زادت عن القدر المناسب قد تؤدي إلى انخفاضه. ولا يجب التركيز على شدة الإضاءة فقط بل يجب كذلك مراعاة موقع أجهزة الإضاءة بالنسبة للعين¹.

3-2-4- الاتصال:

يعتبر الاتصال الدعامة الأساسية، التي يقوم عليها أي تنظيم، فهو عملية تفاعل اجتماعي يستخدمها الناس لبناء معانٍ تشكل في عقولهم صوراً ذهنية للعالم، يتبادلونها عن طريق الرموز، وهو المشاركة في فكرة أو اتجاه أو موقف، وهو أساس العلاقات الإنسانية ومن خلاله يمكن أن تتطور هذه العلاقات وذلك لشموله على معلومات وأفكار وتجارب مختلفة².

ويؤكد كل من «ديفيز» Davis و«سكوت» Scott بأنه بدون اتصال يتعذر أن يوجد تنظيم أو أن يتقدم الإنتاج الجماعي، ذلك لأن الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل الجماعة³. وللاتصال دور أساسي في أي تنظيم لا يمكن تجاهله، ووجود أي اختلاف أو تشويش في هذه العملية يعتبر مشكلة يمكن أن تقع فيها المنظمة، حيث أن الكثير من الاضطرابات التي تحدث داخل المنظمة يتسبب فيها سوء التفاهم وسوء في قنوات الاتصال بين مختلف المستويات التنظيمية، سواء بين الإدارة، العمال، أو بين العمال أنفسهم، وهذا ما يخلق جواً تنظيمياً تسوده الضغوط والتي تؤدي إلى صراعات وانخفاض في الروح المعنوية وكذا التغيب.

6- خصائص الضغوط المهنية:

إن للضغوط المهنية عدد من الخصائص، نقدمها فيما يلي:

- 1- تنفاوت الضغوط المهنية من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد، فقد تخدم الضغوط أغراضاً مفيدة بحيث تكون دافع لرفع جودة العمل والمنافسة والتفوق، وقد تشكل فرصاً للتحسين والتطوير، كما قد تكون مصدرًا للابتكار وتطبيق الأفكار الإبداعية، لكن من جهة أخرى قد تسبب أضراراً كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي.
- 2- يختلف تأثير الضغوط المهنية على الأفراد، فالبعض يستطيع تحمل حجم كبير نسبياً ولفترات طويلة من الوقت، بينما البعض الآخر لا يمكنه تحمل سوى مواقف ضاغطة قليلة جداً.

¹ فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قبا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص ص 250-255.

² حسين خريف: الاتصال في المؤسسة، فعاليات الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003، ص 07.

³ محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، ط3، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1983، ص 441.

3- إن إدراك الناس للضغوط وكيفية تفسيرهم لها يخلق اختلافاً في استجاباتهم وردود أفعالهم اتجاهها. فكثر العمل، والعمل لساعات طويلة يعني قلقاً وتوتراً عند البعض، بينما يعتبره الآخرون فرصة للتحدي وإثبات الذات، وقلة العمل عن القدر المطلوب يعتبرها البعض سوء تقدير لمهاراتهم وغياباً لفرص النجاح التي يريدونها، بينما ينظر إليها آخرون على أنها فرصة للراحة وعدم مواجهة المشاكل، لذلك نجد أن الضغوط التي تسبب آثاراً نفسية ضارة عند البعض قد يعتبرها الآخرون مصدراً للطاقة والنشاط.

4- ضغوط العمل منتشرة دائماً، وتوجد في مكان العمل بشكل أو بآخر، فإزدحام المكاتب مثلاً أو زيادة طلبات الجمهور، أو بتغير مواعيد ودوريات العمل أو كثرة الواجبات وتعاضم المسؤوليات أو زيادة الضوضاء... كل ذلك يشكل ضغطاً على تفكير الفرد وأعصابه وحالاته المزاجية.

5- لا توجد وصفة تكفل خُلُو الحياة من الضغوط، لكن هناك أساليب تخففها إلى حدّها الأدنى.

6- إن المعاناة من الضغوط لا يمكن اعتبارها أحد علامات الضعف.

7- إن الضغوط من الممكن أن تصبح قاتلة، فلقد عانا المجتمع الغربي مما يسمّى بالضغوط المميّنة والناجمة عن الإفراط في العمل¹.

7- النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

هناك العديد من النماذج والنظريات المفسرة للضغوط. وكانت معظمها تركز على المنبهات الطبيعية والعواقب أو الأغراض الفيزيولوجية، حيث كان الباحثون في موضوع الضغط أطباء.

ولكن في الثلاثين سنة الماضية زاد الاهتمام بالضغوط داخل نطاق العلوم السلوكية، واتجهت الأبحاث إلى دراسة مصادر الضغوط من الناحية النفسية (كالقلق مثلاً)، ومن الناحية المهنية (مصادر الضغوط - صراع الدور مثلاً). وفيما يلي بعض هذه النظريات:

7-1- نظرية «هانز سيلبي» Hans Selye 1936:

قدم هانز سيلبي تصوراً لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط حيث اعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط، هدفاً للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد «هانز سيلبي» ثلاث مراحل للدفاع ضدّ الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة وهي:

أ- الفرع:

وفيه يظهر الجسم تغييرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضغوط، ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم.

¹ مانع صبرينة: ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والتسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص 60.

ب- المقاومة:

وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان.

ج- الإجهاد:

وفيه تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض¹.

7-2- نظرية «لازاروس» Lazarus 1966:

ينظر «لازاروس» إلى الضغط على أنه نوع من التقييم الذهني وردّ فعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، ولا ينظر إلى الضغط على أنه حالة ناتجة عن مثير، ويؤكد على أن الأفراد يختلفون في تقسيمهم للمواقف من حيث الضغط، فالموقف الذي يكون مصدر إزعاج لشخص ما قد لا يكون كذلك لشخص آخر.

وهو يرى أن الضغوط وأساليب مواجهتها تكون نتيجة للمعرفة والإدراك، والطريقة التي يقيم بها الفرد علاقته بالبيئة، وهذه العلاقة لا تسير في اتجاه واحد، فالفرد عندما يواجه موقفا متعدد الأبعاد يصعب عليه تقييمه، فالخطوة الأولى التي يجب القيام بها هي تقييم الحالة، والخطوة الثانية هي اتخاذ القرار.

كذلك يركز «لازاروس» على دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الضغوط. أما التقسيم المعرفي فهو يعتمد على أشياء عدة مثل التعلم والخبرة السابقة.

كما أنه ليس من الضروري أن تحدث هذه العملية على المستوى الشعوري فقط المتمثل في النشاطات العقلية، ولكن من الممكن أن تحدث على المستوى اللاشعوري.

وأكد في كتاباته على الضغوط أنه لا يمكن قياسها بصورة مباشرة، وإنما يستدل عليها من ردود الفعل أو من معرفتنا للمواقف التي يُمدّ بها الفرد، وأكد على أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد تعزى إلى مستوى مرتفع من المشكلات التي تحدث للفرد فلا يمكنه إنجازها، بمعنى أن هذه المتطلبات تكون أكبر من طاقات الفرد وبالتالي تؤدي إلى اختلال توازنه النفسي، وهذا يعني أن الضغوط هي الحالة التي يحدث فيها اختلاف واضح بين المتطلبات التي يجب أن يؤديها الفرد، وبين قدرته على الاستجابة لتلك المتطلبات².

7-3- نظرية «سبيلر جر» Spelberager 1979:

تؤكد هذه النظرية على أن للضغوط دورا هاما في إثارة الاختلافات على مستوى الدوافع كل حسب إدراكه للضغوط. وتحدّد نظريته في محاور رئيسية هي: الضغط والقلق والتعلم، وتظهر هذه المحاور في:

- التعرف على طبيعة الضغوط في المواقف المختلفة.

¹ وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي المفاهيم والنظريات والبرامج، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 152.

² عمر مصطفى محمد العاس: الضغوط النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية، ط1، جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، 2008، ص ص 53-54.

- قياس مستوى القلق الذي ينتج عن الضغوط.
 - قياس الفروق الفردية في الميل للقلق.
 - توفير السلوك المناسب للتغلب على القلق.
 - تحديد مستوى الاستجابة.
 - قياس ذكاء الأشخاص الذين تجرى عليهم برامج التعلّم ومعرفة قدراتهم على التعلّم.
- وتركزت هذه النظرية على المواقف المتعلقة بالموقف الضاغط وإدراك الفرد، فيحدّد «سبيلرجر» مفهوم الضغط في ثلاث مراحل هي:
- مصدر الضغط
 - الإدراك
 - رد الفعل المناسب
- ومن هنا ترتبط شدة رد الفعل مع شدة المثير ومدى إدراك الفرد له.

7-4- نظرية «ماك لين» Mc.Lean 1974:

ولقد تناول «ماك لين» في هذه النظرية الأقسام الثلاثة، وتمثل: المؤثرات، القابلية للإنجاح، المحيط. وقد بين التفاعل والتداخل بينها.

أ- المحيط:

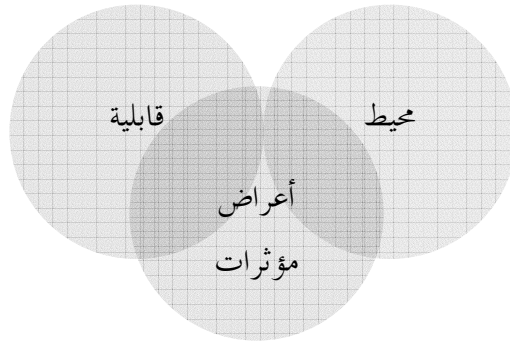
يتّسع المحيط لكل الميادين الاجتماعية والمادية والاقتصادية والسياسية، وتتدخل مؤثرات هذا المحيط في مستويات مختلفة لحياة الفرد (مادية، مهنية، علمية)، وتلزم بعض المحيطات المهنية قدرات كبيرة للتكيف معها وفقا لطبيعة العمل وخصائصه، وتنشأ ظروف العمل غير الملائمة ضعفا لقدرات وطاقات العمال لدى أغليبتهم.

ب- قابلية الإنجراح:

تختلف القابلية من فرد لآخر، حيث يلاحظ أنه في ظروف متشابهة ومؤثرات متماثلة تختلف طريقة وطبيعة الاستجابة للأفراد، ويتعلّق هذا المجال بالقابلية الفردية للعمل واستعداده لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الداخلية والخارجية.

ج- المؤثرات:

تكون العوامل الخاصة -بعض النظر عن طبيعتها- (علائقية، نفسية، محيطية، فسيولوجية، مهنية) المحرك المؤثر في توجيه وتوليد سياق الضغط، ويوضح النموذج المتمثل في الشكل التالي العوامل السابقة الذكر¹.



شكل رقم (02): نموذج «ماك لين» للضغط المهني (تفاعل العوامل)

7-5- نموذج هيجان لتفسير الضغوط 1998:

يتضمن نموذج هيجان لتفسير الضغوط الأبعاد التالية:

7-5-1- مصادر الضغوط:

أ- المصادر المتعلقة بالفرد:

وهي مصادر متعلقة بشخصية الفرد ومصادر نفسية وكذا مصادر سلوكية.

ب- المصادر المتعلقة بالمنظمة:

وهي ثقافة المنظمة وطبيعة الوظيفة وعبء العمل والإحباط الوظيفي والعمليات التنظيمية وظروف العمل المادية والتغيير في بيئة العمل.

7-5-2- النتائج المترتبة على الضغوط:

أ- نتائج الضغوط على الفرد:

الاضطرابات الفسيولوجية، والاضطرابات النفسية، والاضطرابات السلوكية.

ب- نتائج الضغوط على المنظمة:

عدم دقة القرارات، تدني مستوى الإنتاج، الغياب، والتسرب الوظيفي، الصراع داخل بيئة العمل، ارتفاع معدل الشكاوي، وحوادث العمل.

¹ دليلة عيطور: الضغط النفسي الاجتماعي لدى المرضى، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1997، ص 101.

7-5-3- إدارة الضغوط: وتشمل:

أ- إدارة الضغوط على مستوى الفرد: وتضم:

الفرع إلى الله، تعديل بناء الشخصية لدى الفرد، إدارة الوقت، مواجهة الصراع في بيئة العمل، التمارين الرياضية.

ب- الدعم الاجتماعي:

الحفاظ على الجهد، طلب المساعدة من المختصين.

ج- إدارة الضغوط على مستوى المنظمة:

إدارة ثقافة المنظمة، إعادة تصميم الوظائف، الإشراف الناجح، استخدام الدوافع بفاعلية، مواجهة الصراع في بيئة

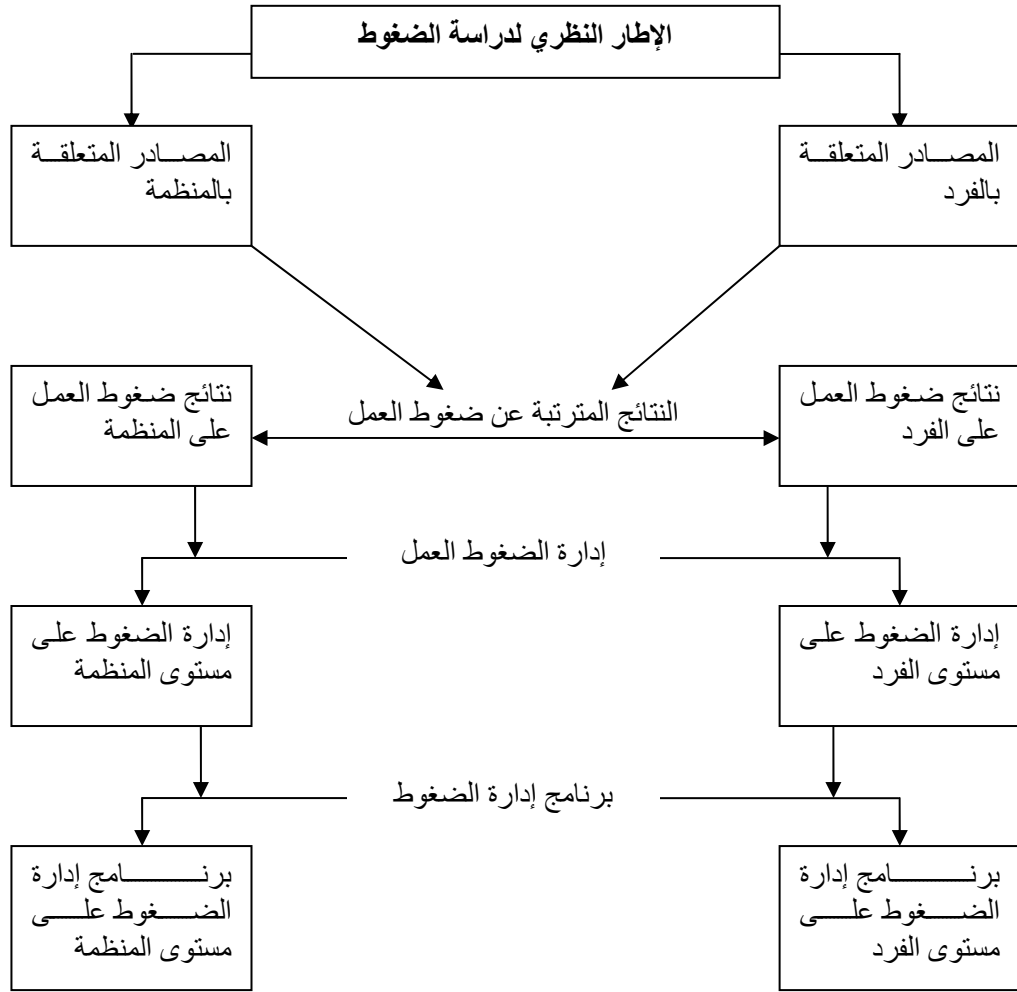
العمل، الأساليب التنظيمية، توفر المناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي تحسين ظروف العمل المادية.

7-5-4- برامج إدارة الضغوط:

أ- برامج إدارة الضغوط على مستوى الفرد.

ب- برنامج إدارة الضغوط على مستوى المنظمة¹.

¹ عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان: مرجع سابق، ص 92.



الشكل رقم (03): يوضح نموذج الهيجان في تفسير الضغوط

8- الآثار المترتبة على الضغوط المهنية:

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول تركت أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته، وعلى المنظمة، وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافهما المرجوة. لكن هذا لا ينفي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى نتائج فعالة، حيث أن المتفق عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثارا سلبية وأخرى إيجابية.

8-1- الآثار الايجابية للضغوط المهنية: تتمثل فيما يلي:

- أ- التعاون والتضافر في الجهود من أجل إيجاد حلول للمشكلات.
- ب- زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل.
- ج- تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالإنتاج.
- د- انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل.

هـ- تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة سواء كان هذا الاتصال رسمياً أو غير رسمي، حيث تتطلب الضغوط المهنية زيادة في قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة هذه الضغوط¹.

8-2- الآثار السلبية للضغوط المهنية:

يترتب على الضغوط المهنية آثار سلبية متنوعة تشمل الفرد والمنظمة تتمثل في:

أ- انخفاض الأداء:

إن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو انخفاضه عنه، ذو تأثير سلبي على أداء العامل، ويؤدي إلى ضعف الأداء وانخفاضه.

كما أن مقدار عالي أو منخفض من الضغوط قد لا يكون مثيراً أو مشجعاً للأداء، في حين أن مقدار مناسب للضغوط يكون مثيراً².

ب- الملل:

يقصد به اضطرار الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه، والضغط يخلق حالة من الملل أو السأم لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل، والوضع الاجتماعي والشخصي، مما يقلل انتباهه وانجذاب الفرد نحو عمله.

ج- التعب:

يعرفه «فيرنون» بأنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل، حيث عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق والضيق الشديد واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد مما يؤدي إلى انخفاض أدائه نتيجة لتعرضه للضغوط الناتجة عن بيئة العمل الخارجية أو الناجمة عن طبيعة الفرد ذاته³.

د- التغيب:

تعتبر مشكلة التغيب مشكلة هامة، وتكون مرتبطة بطبيعة الأعمال والمواقف التي يمر بها الفرد في عمله. حيث يميل الفرد إلى التأخر عن العمل شيئاً فشيئاً إلى أن يتغيب تماماً. وذلك نتيجة الإرهاق والملل أو عدم الرضا عن العمل، حيث إذا تعددت حالات الغياب يؤدي إلى توقف العمل تماماً، كما أنها تخلق حالة من حالات دوران العمل.

هـ- مشكلات صحية:

حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد عن قدرته على التحمل، قد يصيبه بأمراض صحية خطيرة مثل: الصداع المستمر، الذبحة الصدرية، وعدم انتظام معدلات القلب، أمراض الكبد والرئة، أمراض الجهاز العصبي المختلفة، ارتفاع ضغط الدم، زيادة نسبة الكوليستيرول في الدم⁴.

¹ توفيق عبد الرحمن: المدير في مواجهة ضغوط العمل، د.ط، مركز الخبرات المهنية، القاهرة، مصر، 1994، ص 24.

² أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، د.ط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2003، ص 392.

³ كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996، ص 151.

⁴ محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، د.ط، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 91.

9- أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

تتعدد أساليب مواجهة الضغوط فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط، كالاتجاه إلى الله، وقراءة القرآن والدعاء، وهناك أساليب خاصة بأنواع معينة من الضغوط ومهما كان الأسلوب المتبع لمواجهة الضغوط فيجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

أ- أن يتوافر في استخدام أي أسلوب من أساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية لأن الأسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد آخر، وذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد.

ب- أن تكون أساليب مواجهة الضغوط مبنية على أساليب تفضيلات الشخص بدلا من أن تكون مفروضة عليه.

ج- لا بد أن تتعدد أساليب مواجهة الضغوط وذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث الأساليب والنتائج، وهذه الأساليب لا بد أن تجمع بين أنشطة الفرد العقلية والبدنية والعاطفية والاجتماعية.

أن تنسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى أن تكون قابلة للتعديل والتكيف بما يلاءم ظروف الفرد والمنظمة التي ينتمي لها¹.

1- الأساليب الفردية للتعامل مع الضغوط المهنية:

إن من الافتراضات التي تقوم عليها دراسات الضغط الفرضية التي تقول: أن الضغط يعتمد في الأساس على الكيفية التي يدرك بها الفرد الحدث أو الموقف الضاغط، ومن ثم الكيفية التي يتعامل بها مع ذلك الحدث، فالفرد الذي يدرك حدثا من الأحداث على أساس أنه موقف تحدي سيعمد إلى التعامل معه بشكل مباشر وذلك باتخاذ إجراء معين، أو قد يتعامل معه على أساس إستراتيجية التركيز على المشكلة من أجل تغيير الواقع وإبداله بأحسن منه².

1-1- الاتجاه والوعي:

تكمن أهمية الاتجاه والوعي في أننا لا نستطيع أن نغير من سلوكنا دون تغيير اتجاهاتنا، وهذه بدورها لن تتغير إلا إذا كان هناك وعي وإدراك من جانبنا لما نقوم به، أو ما ينبغي أن نقوم به لتحسين الظروف.

وكما في عملية التطعيم حيث يكتسب الجسم مناعة ضد الأمراض، فإن البعض من الباحثين يدعو إلى تطبيق الفكرة للمناعة ضد الضغوط، فبإمكان الفرد أن ينمي ما يعرف بالتطعيم الانفعالي من خلال معايشة الموقف الذي يسبب له القلق، والإزعاج، ويتم ذلك من خلال:

- جمع معلومات وافية وكاملة عن المواقف وإن كانت غير سارة.
- في حالة القلق تجمع تفاصيل عن المصادر الخارجية المتوفرة التي بإمكانها مساعدتك للتعامل مع الموقف بفعالية.
- في حالة عدم وجودها عليك إدراك ذلك فرما يساعدك ذلك على عمل شيء قبل استفحال المشكلة.

¹ عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان: مرجع سابق، ص 294.

² سليمان عبد الرحمن الطريزي: الضغط النفسي مصادره ومسبباته، مجلة كلية التربية، مجلد 8، عدد 9، جامعة الإمارات، 1994، ص 158.

■ تشجيع نفسك على تبني خطط لمواجهة الموقف مع الاعتراف بوجود ضغوط عليك¹.

1-2- الصلاة وقراءة القرآن لقوله عز وجل ألا بذكر الله تطمئن القلوب.

1-3- مزاوله بعض التمارين الرياضية.

1-4- التركيز في أداء نشاط ذو أهمية حيث يمكنه من التخفيف من حدة الضغوط.

1-5- الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى المهدئات والتخلص من التصورات الذهنية الخاطئة التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل.

2- الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:

2-1- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيههم، لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد وهذا يمكن أن يشجع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى.

2-2- تصميم وظائف ذات معنى:

تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف أية متعة في أداءه للعمل المنوط به، وينقلب العمل إلى روتيني وممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة والمهام كما تتيح مقدارا مناسباً من السلطة للأداء².

2-3- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:

تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تنبع من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات، ويؤدي هذا التغيير إلى إلقاء مزيد من الضغوط على العاملين، ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط:

مثلاً إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر من الحجم، أو إنشاء وظائف مثل: مساعد مدير، يمكنها أن تحل المشاكل ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات، الدورات المستديمة، والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية³.

¹ علي عسكر: الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل السلوك التنظيمي المعاصر، د.ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ص 98.

² محمد سليمان العميان: مرجع سابق، ص 170.

³ عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1994، ص 324.

خلاصة الفصل:

تعرضنا في هذا الفصل إلى توضيح ماهية الضغوط و ذلك من خلال عرض تعاريف للضغوط كما قدمه بعض الباحثين ثم محاولة بلورة تعريف يوضحها من ثم ذكر عناصرها و مراحلها و كذا أنواعها. ثم التطرق إلى أهم مصادرها و المتعلقة بالفرد و المنظمة على حد سواء و كذا استعراض أهم المداخل النظرية المفسرة لظاهرة الضغوط ثم توضيح أهم الآثار و النتائج المترتبة عنها. وأخيرا تم التطرق لأهم أساليب مواجهة الضغوط على مستوى الفرد و المنظمة وذلك للتخفيف من حدتها.

الفصل الثاني

الدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1- تعريف الدوافع
- 2- تصنيف الدوافع
- 3- بعض المفاهيم المرتبطة بالدوافع
- 4- وظائف الدافعية
- 5- تعريف الدافعية للإنجاز
- 6- أنواع دافعية الإنجاز
- 7- مكونات الدافعية للإنجاز
- 8- وظائف دافعية الإنجاز
- 9- نظريات الدافعية للإنجاز
- 10- قياس الدافعية للإنجاز

خلاصة جزئية

تمهيد:

يرجع الاهتمام بدراسة دافعية الإنجاز لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري وكذا المجال الأكاديمي، حيث يعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه، وكذا إدراكه للموقف. فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيد لها، وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة.

1- تعريف الدافعية:

1-1- لغة:

من فعل دَفَعَ دَفْعًا أَي أَبْعَدَ بِقُوَّةٍ -شخصاً أو شيئاً- وَأَزَالَهُ عَن مَكَانِهِ، كأن نقول: جعل يتقدّم بواسطة دافعٍ أو أداة، بمعنى محرّك يدفع قاربا شراعيا، والدافع هو المحرّض على فعل شيء ما¹.

1-2- اصطلاحا:

تعددت مفاهيم الدوافع كميزة من المفاهيم الأساسية، وقد تناولها علماء النفس في كتبهم ومؤلفاتهم ومن بين التعاريف ما يلي:

تعريف صلاح مخيمر: عرف الدافع بأنه الطاقة التي تدفع الكائن الحي بأن يسلك سلوكا معينا وفي وقت معين، فالكائن الحي يكون مدفوعا في سلوكه بقوة داخلية ينشط ويستمر في هذا النشاط حتى يتم إشباع هذا الدافع².

تعريف محمد عبد الظاهر الطيب: عرف الدافع بأنه حالة جسمية أو نفسية، لا نلاحظها مباشرة، بل نستنتجها من الاتجاه العام للسلوك الصادر لغاية معينة³.

تعريف «بيندر» Pender (1998): الدافع يحدّد شكل وشدة ومدّة السلوك المتعلّق بالعمل⁴.

تعريف مصطفى عشوي: حالة من التوتر النفسي والفسولوجي الذي قد يكون شعوريا أو لا شعوريا، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة⁵.

تعريف طارق كمال: الدافعية هي كل ما يحرك السلوك، ويوجّهه في اتجاه معين وما يسبّب استمرارية ذلك النوع من السلوك⁶.

كما أن الدافعية عبارة عن عامل داخلي يستشير سلوك الفرد، يوجّهه ويحقّق فيه التكامل، ولا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما نستنتجه من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك⁷.

¹ دروزة أفنان نظيرة: الأسئلة الإقليمية والتقييم المدرسي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 116.

² صلاح مخيمر: الإدارة البشرية، دون ط، دار الفكر، دون ذكر بلد النشر، 1970، ص 157.

³ جابر عبد الحميد جابر: علم النفس التربوي، ط1، دار النهضة العربية للنشر، قطر، 1994، ص 57.

⁴ صلاح بيومي: حوافر الإنتاج في الصناعة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 31.

⁵ مصطفى عشوي: مدخل إلى علم النفس المعاصر، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 83.

⁶ طارق كمال: علم النفس المهني، د.ط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 109.

⁷ أحمد عبد اللطيف وحيد: علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 79.

فالدافعية تعرف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.

ويمكن القول أن الدافعية تقوم بما يلي:

- تحريك السلوك من خلال إكسابه طاقة للتحريك.
- توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين.
- درجة إشباع الحاجة أو تحقيق الهدف تؤدي إما: لتكراره، أو تثبيته أو تغييره.

2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

2-1- الحاجة:

الأصل في الحاجة أنها حالة من النقص والعوز والافتقار تقترب بنوع من التوتر والضييق لا يلبث أن يزول متى قضيت الحاجة وزال النقص، سواء كان هذا النقص ماديا أو معنويا، داخليا أو خارجيا.

على أن كثيرا من علماء النفس يستخدمون اصطلاح الحاجة على أنه مرادف لاصطلاح الدافع بوجه علم. فيقولون أن أغلب الناس- إن لم يكونا جميعا- لديهم حاجة إلى الأمل، وحاجة إلى التقدير الاجتماعي، وحاجة إلى الإفصاح عن الذات وتوكيدها، هذا فضلا عن الحاجة الجنسية والحاجة للطعام والحاجة للشراب¹.

2-2- الحافز:

يمكن تعريفه أنه نقص موجّه، ولذا فإن الحوافز موجهة نحو عمل معين وتخلق اندفاعا نشيطا نحو تحقيق الأهداف، والحوافز أساس عملية الدافعية، ولهذا فالأمثلة حول الحاجة إلى الطعام والماء تترجم بحوافز الجوع والعطش والحاجة إلى الأصدقاء تصبح حافزا إلى الانتماء².

2-3- الباعث:

يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط الأفراد، سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فسيولوجية أو اجتماعية، وتقف الحوافز والمكافآت المالية كأمثلة لهذه البواعث³.

3- تصنيف الدوافع:

ليس هناك اتفاق على تصنيف ثابت للدوافع. وإنما هناك تصنيفات عدة للدوافع، من أشهرها ما يلي:

¹ أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط7، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968، ص 67.

² باسم محمد ولي و محمد جاسم محمد: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، د.ط، دار الفقاقة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 194.

³ عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، د.ط، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 79.

3-1- التصنيف الأول: التنظيم الهرمي للدوافع الإنسانية عند «ماسلو» Maslow (1970-1908)

وضع هذا النموذج عالم النفس «ابراهيم ماسلو» صاحب الاتجاه الإنساني، وهو يعتقد أنه لدينا جميعا الدوافع التي توجّهنا نحو أهداف نسعى لتحقيقها، ويرى أنّ الدوافع الإنسانية (الحاجات) تنتظم هرمياً تبعاً لرتبتها وأهميتها، وتمتدّ من الدوافع الفيزيولوجية كالجوع والعطش وحتى الدافع إلى تحقيق الذات.

وكان «ماسلو» مثالياً في اعتقاداته عن الطبيعة البشرية وأرجع العدوان والسلوك المؤذي إلى إحباط (إعاقه) مختلفة الدوافع وبخاصة دوافع الحب والتقبّل، وهذه الدوافع نوجزها كما يلي:

1- الدوافع الفسيولوجية: الطعام، الماء، الإخراج، الدفاع، الراحة، تجنب الألم، الجنس.

2- دوافع الأمن: الحماية من البيئة عن طريق ارتداء الملابس، والسكن في المنازل، والأمان من الجريمة والمشكلات المادية.

3- دوافع الحب والانتماء: الحب والتقبّل من خلال العلاقات الحميمة والجماعات والأصدقاء.

4- دوافع التقدير والتوقير: التحصيل، الكفاءة، الاعتراف، المركز، المكانة.

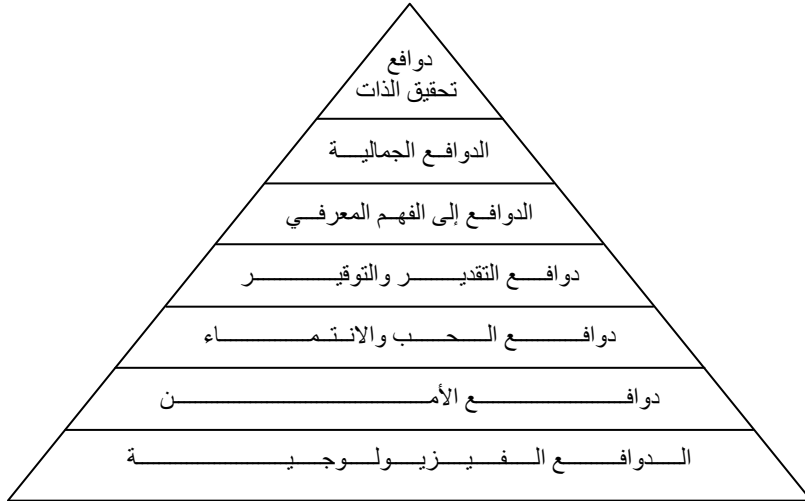
5- الدافع إلى الفهم المعرفي: الجدّة، الفهم، الاستكشاف، المعرفة.

6- الدوافع الجمالية: الموسيقى، الفن، الشعر، الجمال، النظام.

7- دوافع تحقيق الذات: إشباع طاقاتنا وإمكانياتنا الفريدة.

وتبعاً لتنبؤات «ماسلو» فإذا مررنا بخبرة تضاربت فيها حاجتان، فإننا سوف نوجه سلوكنا بحيث نوجه الدافع الأدنى، فإننا غالباً ما نوجه اهتماماً أقلّ للفن أو للتقدير الاجتماعي عندما نكون في حالة جوع أو عطش. ولكن عدداً من علماء النفس ومنهم «كارل روجرز» Rogers لاحظوا أن الإنسان لديه القدرة على البحث عن الإشباع ذي المستوى الأعلى حتى لو لم تشبع الدوافع الدنيا، فبعض الفنانين والكتاب يكرسون أنفسهم تماماً لفنهم، حتى لو كان الثمن هو الصراع الدائم مع الفقر¹.

¹ أحمد محمد عبد الخالق وعبد الفتاح محمد دويدار: علم النفس أصوله ومبادئه، د.ط، دار المعرفة الجامعية، دون ذكر البلد، 1999، ص ص 297-298.



الشكل رقم (04): التنظيم الهرمي للدوافع الإنسانية لـ "ماسلو"

3-2- التصفيف ثاني:

3-2-1- الدوافع الفطرية (الأولية):

وتسمى الدوافع الفطرية بالدوافع الفسيولوجية، ويدخل ضمن هذه الدوافع الجوع والعطش، والتنفس والجنس والراحة والنوم والتخلص من الفضلات وتجنب الألم والحرارة والبرودة، وهذه الدوافع هي ما كانت تسمى قديما بالغرائز.

وتتصف الدوافع الفيزيولوجية بأنها:

أولاً: عامة بين جميع الأفراد.

ثانياً: موجودة بالفطرة وليست مكتسبة.

ثالثاً: تحدث نتيجة حاجات عضوية أو كيميائية في البدن.

3-2-2- الدوافع المكتسبة (الثانوية):

تنقسم الدوافع المكتسبة إلى دوافع مكتسبة من الدرجة الأولى ودوافع مكتسبة من الدرجة الثانية.

3-2-2-1- الدوافع المكتسبة من الدرجة الأولى: تتصل هذه الدوافع اتصالاً مباشراً بالدوافع الأولية، فدافع الجوع من الدوافع الأولية وكذلك دافع العطش والنوم والراحة...

3-2-2-2- الدوافع المكتسبة من الدرجة الثانية: وهذه لا تتصل اتصالاً مباشراً بالدوافع الأولية ولكنها تتصل بطريقة غير مباشرة بها. ومن أمثلة ذلك الدوافع التي تتصل بالحاجات الإنسانية لهامة التالية:

■ الحاجة للأمن

- الحاجة للمحبة
- الحاجة للتقدير
- المحجة للنجاح¹

3-3- التقسيم الثالث:

3-3-1- الدافع الداخلي:

وهو القوة التي توجد في داخل النشاط أو العمل أو الموضوع، والتي تجذب المتعلم نحوها وتشدّه إليها، فيشعر المتعلم بالرغبة في أداء العمل دون وجود تعزيز خارجي ظاهر، فالتعزيز والثواب في العمل نفسه وفي النشاط نفسه. ويعتبر هذا النوع من المعززات أو الدوافع الداخلية أفضل من الدوافع والمعززات الخارجية بالنسبة لعملية التعليم والتعلم. ومن الأمثلة عن الدوافع الداخلية الارتباط بين الموضوع أو المحتوى، وبين ميول المتعلم واتجاهاته، وقيم الموضوع وأهميته بالنسبة لحياة المتعلم وحاجاته.

3-3-2- الدافع الخارجي:

وهو تلك القوة الموجودة خارج النشاط أو العمل أو الموضوع ولا علاقة تربطها به لا من حيث الهدف أو الطريقة أو القيمة الذاتية، وتستخدم عادة لدفع المتعلم نحو العمل أو الموضوعات المختلفة وتحفزهم للقيام به كالعلامات وعبارات التقدير والجوائز المادية، ونيل الرضا الخارجي².

4- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، وذلك على النحو التالي:

4-1- وظيفة بعث السلوك وإثارته: فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعيها الكائن، فكلما زاد وقت الحرمان (في حالة الدوافع الأولية) أو أهمية الهدف (في حالة الدوافع الثانوية) زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح³.

4-2- وظيفة توجيه السلوك: وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة، فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدّد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد⁴.

¹ عصمت مطاوع: علم النفس وأهميته في حياتنا، د.ط، دار المعارف للنشر، القاهرة، بدون سنة الطبع، ص ص 25-28.

² خليل المعاينة: علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2000، ص 65.

³ عبد الحميد محمد الشاذلي: علم النفس العام، ط2، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 96.

⁴ علي السلمي: إدارة السلوك الإنساني، د.ط، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1997، ص 199.

5- تعريف الدافعية للإنجاز:

5-1- تعريف «هنري موراي»:

عرّفها بأنها: التغلب على الصعوبات وممارسة القوّة، والسعي للقيام بشيء أو فعل صعب على نحو سريع بقدر الإمكان، وتحقيق مستويات عالية من التفوّق والتنافس مع الآخرين، وزيادة اعتبار الذات، لتحقيق العديد من الممارسات الناجحة¹.

5-2- تعريف «أتكنسون» Atkinson (1956):

يعرف الدافعية للإنجاز بأنها: استعداد نسبي في الشخصية، يحدّد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمنّ تقويم الأداء في مستوى محدّد للإنجاز².

5-3- تعريف عبد الحلیم محمد السعيد:

يعرفها بأنها: العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابة مستمرة³.

5-4- تعريف عبد المجيد نشواتي:

يعرفها بأنها: الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاز الأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة، بأقلّ قدر ممكن من الوقت والجهد وبأفضل مستوى من الأداء⁴.

5-5- تعريف «ماكليلاند» Maccliland (1961):

يعرفها بأنها: ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل، بكفاءة وسرعة وأقلّ جهد وأفضل نتيجة، ويعتبر الدافع للإنجاز تكويننا فرضيًا يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير التميز. ولم يكتفي «ماكليلاند» بدراسة أثر دافع الإنجاز في السلوك الإنساني، بل تعداه إلى دراسة أثر هذا الدافع في المجتمعات الإنسانية وفي درجة التقدّم الاقتصادي في هذه المجتمعات، حيث وجد علاقة قوية بين دافع الإنجاز ودرجة النمو الاقتصادي في مجتمع معين⁵.

¹ محمد بني يونس: مبادئ علم النفس، ط2، دار الشروق للنشر، الأردن، 2004، ص 372.

² عبد الله بن طه الصافي: المناخ المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة أمّها، رسالة الخليج العربي، العدد 79، 2001، ص 66.

³ عبد الحلیم محمد السعيد وآخرون: علم النفس العام، دون طبع، دار غريب للنشر، القاهرة، دون سنة النشر، ص 65.

⁴ عبد المجيد نشواتي: علم النفس التربوي، د.ط، دار الفرقان للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 120.

⁵ محمد بني يونس: المرجع السابق، ص 382.

5-6- تعريف عبد القادر طه:

رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يجوز رضا رؤسائه ومخدوميه، فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين¹.

6- أنواع دافعية الإنجاز:

يُميز «شارلز سميث» Charles Smith (1969) بين نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

6-1- دافعية الإنجاز الذاتية: وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

6-2- دافعية الإنجاز الاجتماعية: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية، إما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف².

7- مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى «أوزبل» Aucebel أن هناك ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز وهي:

7-1- الدافع المعرفي:

وينتق من طبيعة الشخصية وحاجاتها إلى المعرفة أو رغبتها في حل مشكلة ما، ويظل قويا طالما ظلت المشكلة قائمة، ولا يتغير الموقف حيث يكون سببا في النجاح، ويجنب الفشل، فلا تنخفض حالة التوتر عند الفرد إلا بعد تحقيق الفرد للهدف المسطر، ومنه فإن المعرفة الجديدة تعتبر اكتشافا تعين الفرد على القيام ببعض المهام أو الأعمال بدرجة عالية من الكفاءة.

¹ فرج عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي: ط2، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2003، ص 352.

² سيد محمود الطواب: أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 1988، ص 51.

7-2- تحقيق الذات:

أي توجيه الأنا ويتمثل هذا التوجيه في رغبة الفرد في زيادة مكانته وهيبته وسمعته التي يحرزها عن طريق الأداء المتميز الذي يتناسب مع التقاليد والقيم المتعارف عليها اجتماعيا، وهذا يؤدي إلى الشعور بكفاءته واحترامه وتقدير مفهومه لذاته.

7-3- الانتماء:

يتمثل في الاعتماد على تقبل الآخرين، وقد يتم الإشباع من مثل هذا التقبل بصرف النظر عن السبب وراء ذلك. والفرد يظهر نجاحه بوصفه الأداة المثلى للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب الآخرين الذين يعتبرونه مصدرا في تأكيد ثقته بنفسه.

ويلعب الوالدان دورا فعالا كمصدر أول لتحقيق إشباع حاجات الانتماء لدى أطفالهم، وبعد ذلك يأتي دور المعلم كمصدر آخر لإشباع حاجات الانتماء¹.

كما يرى «كوهين» (1969) أن الدافعية تتكون من أربعة عناصر وهي:

- الإنجاز

- الطموح

- الحماسة

- الإصرار على تحقيق الأهداف الموجودة (المثابرة)².

أما عمران (1980) فيفترض أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية:

أ- **البعد الشخصي:** ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

ب- **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

ج- **بعد المستوى العالي في الإنجاز:** ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل³.

¹ كامل محمد عويضة: سيكولوجية التربية، ط1، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، 1996، ص ص 24-26.

² صالح محمد وعلي أبو جادو: علم النفس التربوي، ط1، دار المسيرة للنشر، الأردن، دون سنة الطبع، ص 332.

³ مجدي أحمد محمد عبد الله: السلوك الاجتماعي ودينامياته، محاولة تفسيره، د.ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص ص 181-183.

8- وظائف دافعية الإنجاز:

تتضح وظائف الدافعية للإنجاز من خلال أداء الفرد لإنجازاته والوصول إلى تحقيق الهدف. وقد تعددت وظائف دافعية الإنجاز في نظر الباحثين.

حيث يرى «كراتي» Karatie أن وظائف دافعية الإنجاز تتمثل في:

8-1- الوظيفة التنشيطية:

وتتمثل في تحريك السلوك نحو تحقيق الإنجاز بعد أن كان في مرحلة من الاستقرار والاتزان النفسي، وهذه الوظيفة ترتبط بالجانب الوجداني لأنها تعتبر مصدرا لدافعية الإنجاز، ويطلق على هذا الجانب بـ «الوظيفة التنشيطية لدافعية الإنجاز» باعتبار أن دورها يتضح في تحرير الطاقة الانفعالية الكامنة وهي من الانفعالات الهامة والضرورية في الأداء والخوف من الفشل.

8-2- الوظيفة التوجيهية:

وهي توجيه السلوك نحو نشاط أو جهة معينة دون أخرى، أي أن دافعية الإنجاز بهذا المعنى تكون اختيارية، فهي تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق النجاح عن طريق وضعه في اتصال مع بعض المثيرات المهمة من أجل بقاءه، مسببة بذلك سلوك الإقدام لدى الفرد، وعن طريق الإبعاد عن المواقف التي تهدد بقاء الفرد وتسبب له سلوك الإبعاد¹.

8-3- المحافظة على استمرارية السلوك:

إن السلوك الناتج عن دافعية الإنجاز يعمل على استمراريته واستدامته حتى يصل إلى تحقيق الهدف، وذلك بالتخلص من المعوقات التي تحمل الكبح والتوقف وعدم التطلع للمزيد من الإنجازات المتتالية، لأن النجاح في أي موقف من مواقف الحياة العادية يزيد من رغبتنا في إنجازات أكثر صعوبة وتحدياً².

9- نظريات الدافعية للإنجاز:

لقد تعددت نظريات الدافعية للإنجاز، وأسهمت مخلف هذه النظريات في فهم المتغيرات التي تزيد من دافعية الأفراد للإنجاز. وفيما يلي سنحاول عرض مضمون بعض هذه النظريات:

¹ أسامة كامل راتب: دوافع التفوق في النشاط الرياضي، د.ط، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 1990، ص 25.

² محي الدين توك وآخرون: أسس علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 23.

9-1- نظرية ماكيلاند:

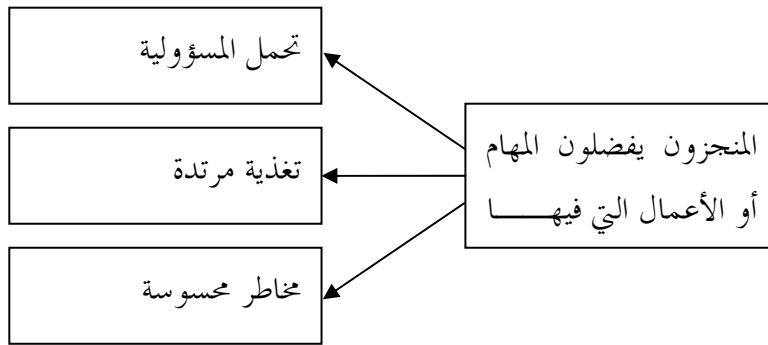
بعد البحث المنطقي والدراسة المنظمة التي بدأها «دافيد ماكيلاند» في مطلع الخمسينات وكان ذلك من خلال استعماله لركائز تفهم الموضوع «T.A.T» باعتباره أحد أفضل الطرق الإسقاطية التي يتسنى له من خلالها إبراز الفروق الموجودة بين الأفراد في دافعتهم للإنجاز.

فتوصّل إلى أن الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة، ويقومون بأعمال يكون فيها النجاح محتملا أكثر من الفشل إذا لم نقل يكون النجاح فيها مضمونا، ويتميزون بالثابرة والإصرار، مستوى الطموح لديهم مرتفعا فهم مستعدون للتعلّم بدرجة أسرع من غيرهم، وعلى العكس فالتلاميذ ذوي الدافع المنخفض للإنجاز يميلون إلى المهام الصعبة جدا أو السهلة جدا، لأنه في حالة ما إذا كان الفشل حليفهم أنسبوه إلى صعوبة المهمة، فلا يشعرون بالمتعة التي يشعر بها ذوي الدافع المرتفع، كون هذه المهمة سهلة جدا، ويتّصف هذا النوع من الأفراد بأنهم يميلون إلى التكاثر والخوف من الفشل أكثر من إصرارهم أو احتمالهم للنجاح.

ويمكن للبيئة أن تكون أساس بناء الدافع القوي للإنجاز وتنمية ذلك من خلال إعداد برامج تدريبية للتلاميذ، يتعلمون على الاستقلالية والاعتماد على الذات في حل المشاكل التي تواجههم¹.

9-2- نظرية الحاجات الثلاثة:

اعتبر «موراي» هو المنظر الأول لدافعية الإنجاز، بالرغم من أن «ماكيلاند» هو الذي اقترن اسمه بالتنظير لهذه الدافعية، وبناء على أفكاره حول النظرية يحدد مدى ارتباط المهام بالمنجزين على النحو التالي:



الشكل رقم (05): يوضح مدى ارتباط المهام بالمنجزين

أما بالنسبة لـ «شارما» 2002 : فيقرر أن الإنجاز المتميز هو ميل الدافع نحو استجابات توفّر الهدف سواء كان هذا التوقع موجبا أو سالبا والدافعية للإنجاز تستثار في المواقف التي تتطلب مستوى معيّن من الامتياز والتفوق.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة: مرجع سابق، ص 92.

ومن هنا كانت علاقة الدافع بالباعث، حيث أن التوقع هو الذي يلحق الباعث بالدافع، توقع الإنسان للباعث وقيّمته يكون دفع سلوك الإنجاز.

التوقع = وظيفة الباعث + الدافع

كما أن الدافعية للإنجاز لا تكتمل إلا بارتباطها بثلاث حاجات، وهذا ما أشار إليه «شارما» في عرضه لنظرية الحاجات الثلاثة تلك التي أطلق عليها «ماكلياند» 1961 بحاجات المجتمع المنجزة وهي:

1- الحاجة إلى الإنجاز: وأبعادها عند «شارما» هي:

- المسؤولية الشخصية.

- التغذية المرتدة.

- المخاطر المحسوسة.

2- الحاجة إلى القوة: ولها بعدين هما:

- التأثير (ميل الإنسان إلى منافسة غيره).

- الوصول (إلى مكانة أكثر تميزاً وأكثر فاعلية).

3- الحاجة إلى التواد: وتحتوي على بعدين هما:

- القبول والصدّاقة.

- التعاون (الميل إلى التعاون والمشاركة والتمركز حول أهداف الجماعة)¹.

9-3- النظرية الإنسانية لـ «روجرز»:

والتي تؤكد أنه توجد داخل الفرد دوافع للنمو، وعندما تنهياً له الفرصة فإنه يعبر عن أسمى خصائص التفكير والإبداع والإنسانية².

كما أكدت هذه النظرية على أهمية العناصر النفسية والمعرفية في الدافعية، وفيما كان يعتقد أن الدافعية تتأثر بكيفية إدراكنا للعالم، وكيفية إدراكنا لأنفسنا وللآخرين، واعتمادنا على قدراتنا ومهاراتنا، وبالرغم من أن الدافعية تسعى إلى مفهوم ذاتي وقوة دافعة للشخصية والتي كان يظن أنها فطرية إلا أن النظريات الإنسانية قد ركزت على أهمية البيئة أيضاً، فبدون بيئة مدعّمة ومشجعة للشخصية اجتماعياً وثقافياً وللسعي نحو أعلى قوة دافعة يمكن التعرض للخطر، كما تعتبر الحاجات من أكثر النماذج الإنسانية الأكثر شهرة للدافعية.

¹ حمدي على الفرماوي: دافعية الإنسان بين النظرية المبكرة والاتجاهات المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 2004، ص 13.

² لازاروس، ترجمة سيد غنيم: الشخصية، د.ط، دار الشروق للنشر، القاهرة، 1989، ص 119.

ويذكر «لازاروس» أنه على حين ينظر «فرويد» إلى الحاجات المعرفية، والجمالية لتغيرات إعلائية للغرائز الجنسية والعدوانية، والتي في الواقع هي نتيجة كبت لهذه الغرائز خلال الحياة الاجتماعية للإنسان، فإن «روجرز» ينظر إلى الحاجات المعرفية للإنسان وكذا الجمالية باعتبارها مورثة يتوقف التعبير عنها على الظروف المناسبة لهذا التعبير¹.

9-4- نظرية أتكنسون 1957 Atkinson:

يرى أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الإقدام والإحجام بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل، ويمثل «أتكنسون» هذه العلاقة بالمعادلة التالية:

دوافع الإنجاز = دوافع النجاح - دوافع تجنب الفشل

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

وتعتبر دوافع النجاح تلك الدوافع التي توجه سلوك الفرد لتوظيف إمكانياته في التعامل في البيئة بكفاءة وإيجابية لتحقيق النجاح، وتبدو في المغامرة ومواجهة الصعاب والمثابرة وتنوع اهتمامات الفرد والثقة بالنفس والإحساس بالمقدرة على المنافسة، وتمثل هذه الدوافع إقدام لدى الفرد.

بينما دوافع تجنب الفشل هي تلك الدوافع التي تستثير قلق الفرد حول نتائج إقدامه على معالجة الأنشطة المختلفة وتبدو في الخوف من الفشل، وضعف ثقة الفرد بقدراته ومعلوماته والقلق المرتبط ببدء العمل والنشاط والقلق المرتبط بالمستقبل.

وقد لاحظ «أتكنسون» أن الإنجاز العالي يمكن أن يستثير العديد من البواعث، بالإضافة إلى دافعية الإنجاز مثل: المكافآت المادية، المعززات الاجتماعية كالمركز الأدبي والاجتماعي المرتبطة بالهدف المراد إنجازه، وقد أطلق عليها البواعث الخارجية².

9-5- النظرية التكاملية في تفسير الدافعية للإنجاز:

إن المحاولات الحديثة لتفسير الدافعية للإنجاز تفسيراً تكاملياً، اشتقت من كتابات كل من «سكول» Scuol (1999) و«دريزر» Drezer (1999) و«روبينس» Robins (2001) هذا الأخير الذي ساق هذه النظرية في تفسيره لسلوك التنظيمي بناء على أفكار النظريات الكلاسيكية الثلاث المتمركزة حول الدافعية كعامل مشترك³.

وتتمثل النظريات الثلاث فيما يلي:

¹ حمدي على الفرماوي: المرجع السابق، ص 43.

² نائر أحمد غباري: الدافعية النظرية والتطبيق، ط1، دار المسير، عمان، 2008، ص 350-351.

³ حمدي على الفرماوي: المرجع السابق، ص 43.

1- نظرية المساواة: لـ «آدمز» Admz (1964) وتعلق أفكار هذه النظرية بمقارنة الفرد بغيره في المحيط الاجتماعي.

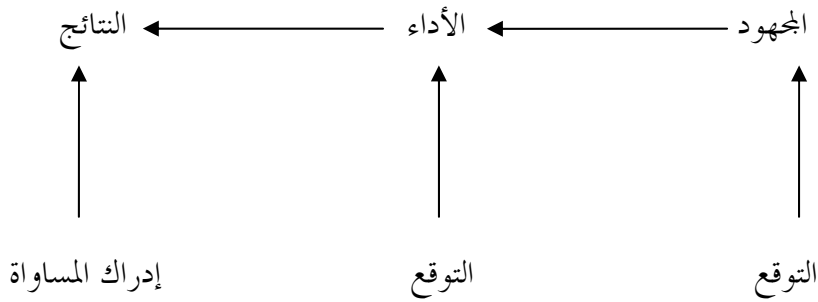
2- نظرية التوقع: لـ «وروم» Wrom (1963) والتي تعالج ما يترتب على توقعات الإنسان لنتائج سلوكه كعامل مهم ودافعي في توجه وعدم توجه الإنسان للسلوك.

3- نظرية تحديد الهدف: لـ «ميلر» Miller (1960) حيث تدور أفكار هذه النظرية حول تحديد الفرد للهدف باعتباره محددًا للأداء.

وقد تعرّضت هذه النظريات إلى التفسير التكاملي- كما يبدو- في الأفكار التالية:

- الدافعية تمثل الوظيفة لتفاعل التوقع مع المساواة (الدافعية = التوقع × المساواة).

وتبين المعادلة الآتية التوقع والمساواة من السلوك:



الشكل رقم (06): موقع التوقع والمساواة من السلوك

وبما أن هناك نوعين من النتائج هما:

نتائج داخلية:

وهي التي تربط بحاجات الإنسان الأكثر إلحاحاً كتأكيد الذات وتحقيقها تكسب الفرد مزيداً من التحكم في أداؤه.

نتائج خارجية (عارضة):

كتلك التي تتعلق بالحاجات الفسيولوجية أو الأولية، وقد تعطي تغذية مرتدة للأداء .

إذن هذه النتائج تعكس نوعين من الدوافع هما:

- دوافع داخلية تسبب الدفع.

- دوافع خارجية تسبب الجذب.

أما بالنسبة للمجهود وكذلك الأداء فإن هناك كثير من المعوقات التي قد تحول دون تناسق الجهود مع الأداء، وهذه المعوقات تعود إلى الشخص ذاته، مثل مستوى المهارات والقدرة والإستبصار بها ومستوى خبرته بالمهام أو المشكلة، ومدى تطابق توقعه لكل من الأداء والمجهود.

كما توجد هناك معوقات خارجية تعود إلى نواتج تنظيمية أو الموقف بصفة عامة، مثل: صراع الدور في العمل، وتصميم المؤسسة أو مكان العمل، ومستوى التدريب وصعوبة المهمة، حيث أن كلا النوعين من المعوقات يسبب صداما بينه وبين مجهود الشخص الذي يؤثر على الأداء ومن ثم على النتائج تأثيرا سلبيا¹.

10- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس الدافعية لصنفين هما:

1-10- المقاييس الإسقاطية:

لقد جاء «هنري موراي» بجامعة هارفرد بطريقة لقياس الدافعية للإنجاز، حيث افترض أن الحاجات الاجتماعية تنعكس بدقة في تفكير الأفراد حتى لا يكونوا مضطرين إلى التفكير في شيء على وجه الخصوص، ولكن كيف يمكن تحديد تلك الأفكار العادية التي ترد كل يوم؟

لقد دعى «موراي» الأفراد لكي يَقبَّصوا بعض القصص عن صور المواقف التي يمكن أن تفسر بطرق مختلفة. فقد تمّ سؤال الأفراد المشاركين كما يلي:

- ما الذي يحدث في هذه الصورة الغامضة ؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟

- ما الذي يفكر فيه الأشخاص الموجودين في الصورة؟

- ما ذا يحدث بعد ذلك؟

لقد اعتقد «موراي» أن الأشخاص وهم يكتبون القصص يُسقطون حاجاتهم ومخاوفهم وآمالهم وصراعاتهم على صفات الشخصية المعروضة عليهم.

وبناء على ذلك فإن اختبار «موراي» -اختبار تفهم الموضوع- طريقة إسقاطية لقياس الدوافع الاجتماعية. ولقد جاء بعد «موراي» كلا من «دافيد»، «ماكلياند»، «جون أتكينسون» و«راسل كلارك» وجاء «لوبل» بتعديل اختبار T.A.T لقياس الدافعية للإنجاز.

¹ نبيل محمد زايد: الدافعية والتعلم، ط1، مكتبة النهضة المصرية للنشر، القاهرة، مصر، 2003، ص 140.

وقد حاول هؤلاء وضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، حيث يتكون هذا الاختبار من أربع صور، اشتقت بعضها من اختبار T.A.T الذي أعده «موراي».

ولقياس الدافع للإنجاز يقوم الفاحص بعرض الصور على الشاشة السينمائية، حيث تدوم كل صورة عشرون ثانية، ويطلب من المفحوص كتابة قصة وذلك بالإجابة على أربعة أسئلة لكل صورة من الصور الأربعة¹. والأسئلة هي:

1- ماذا يحدث؟ ومن هم الأشخاص؟

2- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟ بمعنى ماذا حدث في الماضي؟

3- ما محور التفكير؟ وما المطلوب أدائه؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

4- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

وعندما يقوم المفحوص بالإجابة على هذه الأسئلة بالنسبة لكل الصور يكمل عناصر القصة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق. كما تدوم مدة إجراء الاختبار عشرون دقيقة، وهذا الاختبار له علاقة بالإبداع الإبتكاري في أثناء تحليل المفحوص للصور، وقيّم تحليل نتائج المفحوص بالنسبة لنوع معين من المحتوى².

10-2- المقاييس الموضوعية:

يعتبر مقياس «هرمنس» Harman (1970) من أهم المقاييس لدافعية الإنجاز نظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات والبحوث النفسية، وقد تم نقله إلى العربية فاروق عبد الفتاح موسى سنة 1981.

وينطوي هذا الاختبار على 50 فقرة اختبار من متعدد، وتتألف كل فقرة من جملة ناقصة يليها 5 عبارات تقابلها الرموز (أ، ب، ج، د، هـ) أو 4 عبارات تقابلها الرموز (أ، ب، ج، د)، وعلى المفحوص أن يستكمل الجملة الناقصة باختيار عبارة من هذه العبارات وذلك بوضعه إشارة (X) بين القوسين الموجودين أمام العبارة.

أما الدرجات فتمتد من (1-5) في الفقرات ذات الاختيارات الخمس الموجبة وذلك على النحو التالي: (3، 4، 5، 2، 1) ويُعكس الترتيب في الفقرات السالبة والطريقة ذاتها تصح على الفقرات التي تليها أربع عبارات، أما الزمن اللازم لتطبيق الاختبار فهو يتراوح بين (35-45) دقيقة، وذلك بعد قراءة التعليمات وحل الأمثلة، ويذكر «هرمنس» أنه لدى إعداد فقرات المقياس استخدمت الصفات العشرة التي تميز ذوي المستوى المرتفع في التحصيل الدراسي عن ذوي المستوى المنخفض، هذه الصفات هي:

- مستوى الطموح المرتفع.

¹ رشاد عبد العزيز موسى: مرجع سابق، ص 21.

² لاندال دافيدوف، ترجمة السيد طواب محمود عمر: موسوعة علم النفس الشخصية، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000، ص ص 466-467.

- السلوك الذي تقل فيه المغامرة.
- القابلية للتقدم إلى الأمام.
- المثابرة إلى الأداء.
- الرغبة في إعادة التفكير في العقبات.
- إدراك سرعة مرور الوقت.
- الاتجاه نحو المستقبل.
- اختيار المنافسة مقابل التعاطف.
- الرغبة في الأداء الأفضل.
- البحث عن التقدير¹.

10-3- مقياس التوجه نحو الإنجاز، لـ «أيزنك» Aysenk و«ويلسون» (1975) Wilson:

ضمن اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بنداً. يجاب عنها بـ: نعم، غير متأكد، لا.

10-4- مقياس «راي- لن» للدافع للإنجاز (1960):

وضع لن هذا المقياس في 1960 وطوره «راي» في السبعينيات، ويتكوّن من 14 سؤالاً يجاب عنها بـ: نعم، غير متأكد، لا. وللتحكم في وجه الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42².

¹ رشاد عبد العزيز موسى: علم النفس الدافعي، دون طبع، دار النهضة للنشر، القاهرة، 1994، ص 23

² مجدي أحمد محمد عبد الله: السلوك الاجتماعي ودينامياته، محاولة تفسيرية، د.ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 187

خلاصة الفصل

دافعية الإنجاز عنصر مهم في التنبؤ بنجاح العملية التعليمية التعلمية، ويعتبر ضعفها لدى المعلمين مشكلة نفسية تربوية تؤدي إلى ضعف أدائهم التربوي وبالتالي فشلهم في تأدية واجبهم التعليمي اتجاه التلاميذ وكذلك اتجاه الهيئة المكلفة لهم واتجاه مجتمعهم.

وبما أن موضوع بحثنا يرتبط بالضغط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي، فإنه من الضروري معرفة الدوافع المتعلقة بالضغط المهنية وبالتالي معرفة الأسباب الحقيقية التي أدت إلى الضغوط المهنية، ومحاولة إيجاد الطريقة المناسبة للزيادة من الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الفصل الثالث

المعلم

تمهيد

1- تعريف المعلم

2- خصائص وشروط المعلم

3- تكوين المعلم

4- أدوار المعلم

5- مشكلات المعلم

6- مكانة المعلم ووضعه في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد المعلم من أهم الأقطاب المشكّلة للعملية التدريسية، وأهم عضو في الهيكل التنظيمي للمدرسة نظراً للدور الذي يلعبه خلال أدائه التعليمي، من نقل وتبسيط المعارف والمعلومات وتقديمها للتلاميذ، كما أنه يتولى مسؤولية مساعدة الأسرة في تنشئتها الأطفال تنشئة تساعد على التكيف السليم مع المحيط الاجتماعي.

ورغم أن الدور الشاق الذي ألقى على كاهل المعلم، إلا أن العلماء والباحثين في مجال التربية لم يتفوقوا على تعريف موحد له، ويرجع ذلك إلى اختلاف وجهات نظرهم وكذا معاييرهم.

1- تعريف المعلم:

أ- لغة: مصدر عَلِمَ، عَلِمْتُ الشَّيْءَ، أَعْلَمُهُ أَي عَرَفْتُهُ.

ب- اصطلاحاً:

هو المرابي، الذي يقوم بتدريس كل أو معظم المواد الدراسية للصفوف من المرحلة الابتدائية. ويرتكز دوره في تهيئة الظروف التعليمية، بهدف متابعة نموه العقلي والبدني والجمالي والحسي والديني والاجتماعي والخلقي¹.

ج- إجرائياً:

هو الذي يقوم بتقديم المعلومات للتلاميذ بهدف الوصول بهم إلى تنمية المهارات واكتساب خبرات جديدة.

2- خصائص وشروط المعلم:

أشارت دراسات تربوية كثيرة إلى وجود علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم لعدد من الصفات الاجتماعية والشخصية والوظيفية ومدى فعاليته التعليمية، ويمكن تصنيف هذه الخصائص والصفات إلى فئتين رئيسيتين هما: خصائص شخصية تكمن في المعلم وأموره الاجتماعية وسماته الظاهرة وأغواره الوجدانية، وعلى قدرات تنفيذية على هيئة واجبات وظيفية.

ونعرض هذه الخصائص فيما يلي:

2-1- الخصائص الجسمية:

2-1-1- الصحة والقوة:

ومن دواعي نشاط المعلم وتأثيره في التلاميذ، صحته وفوته. لقول النبي ﷺ: «الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ» (حديث شريف).

إضافة إلى كل ما يتعلق بسلامة حواسه -هي عوامل مساعدة- لأداء مسؤولياته دون تكاسل أو تهاون خاصة تمكنه من الأداء الحسن لهذه المسؤوليات.

2-1-2- المظهر العام المناسب:

فالمعلم يقضي مع تلاميذه ساعات طويلة يومياً، وهذا يقضي منه الحرص والالتزام في مظهره العام والشخصي، فالمعلم مقبولاً شكلاً لأنه أول انطباع بصري ثم المضمون لأنه آخر انطباع جسمي حركي من قبل التلاميذ للمعلم².

¹ حسن شحاتة وزينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2003، ص 283.

² سيد سلامة الحميسي: أدوار المعلم، ط1، دار الشرق، السعودية، 1999، ص 265.

ويتعلق أيضا بحسن اختيار الملابس والصوت المتزن وسماحة الخلق، لأن المظهر له التأثير الكبير في نفسية التلاميذ، لأنهم يعتبرون أن المعلم هو القدوة الأولى لهم ولذلك يحاولون تقليده في المواقف المشابهة سواء داخل القسم أو خارجه، ويكون التقليد غالبا في الحركات أو الإيماءات والأسلوب، الصوت وغيرها. وعلى المعلم أيجتاط لذلك ويدرك تصرفاته أمام تلاميذه³.

2-2- الخصاص العقلية:

2-2-1- الرشد:

وهذا أن يكون المعلم قد نضج جسميا وعقليا، فلا يصح للذين هم كبار جسميا أن يظلوا متعلقين بطفولتهم وما فيها من الحاجة إلى العطف الزائد والتدليل، وهذا ما يجعلهم أقل استعدادا للحياة العملية وأكثر إقرارا للمسؤولية، إن توفرت هذه الخاصية كان نتاجها الواعي والصرامة والشخصية ناضجة وقوية وقادرة على أداء الرسالة التربوية والتعليمية.

2-2-2- الذكاء والعقل المرن:

هي من أهم الصفات في المعلم، ذلك أن المعلم يتعامل مع كثير من أصناف الناس وخاصة التلاميذ والجميع ينتظر منه الاستفادة، ومن هنا فإنه يحتاج إلى ذكاء واسع وعقل مرن⁴.

إن قوة الذكاء تجعل المعلم قادراً على التصرف السليم حينما تواجهه تصرفات مختلفة أو مفاجئة أحيانا، والتلاميذ ينتظرون منه السرعة والبديهة والقدرة على حسن التصرف في الوقت المناسب، وهذا لا يترك أدنى فرصة إلى إثارة الفوضى والتشويش في القسم⁵.

نلخص هذه الخاصية وآثارها السلبية في:

البلادة، البرودة في التصرف، الاستبداد، ضيق الصدر، فرض القناعات، الاستخفاف بالأسئلة، القدرة الذهنية المحدودة⁶.

2-3- الخصاص النفسية:

الشخصية المنبسطة والمتفتحة، هي غير انطوائية وغير معقدة من حيث آثارها السلبية على المعلم وعلى التلاميذ، فالنفسية المحبة المتفائلة غير الحاسدة تترك انطبعا حسنا وتأثيرا إيجابيا، ولأن الوجه البشوش له أثر في نفوس التلاميذ، لذلك على المعلم أن يتحلى بالالتزام العاطفي لأنه أهم صفة لا بد أن تتوفر لديه.

³ محمد أحمد كريم وآخرون: مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2003، ص 77.

⁴ سمير محمد كبريت: مناهج المعلم والأدوار التربوية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998، ص 76.

⁵ محمد أحمد كريم وآخرون: المرجع السابق، ص 7.

⁶ محمد كبريت: المرجع السابق، ص 77.

2-2-1- الخصائص الانفعالية: ونوجزها في العناصر التالية:

- العمل على نشر الأجواء المريحة في الصف والمدرسة وضبط النفوس، وإشاعة جو من الاطمئنان تأمينا لحسن سير العمل الدراسي.
- إقامة العلاقة الحسنة بينه وبين التلاميذ من خلال إيصال المعلومات إليهم بأفضل الطرق والوسائل، وهذا هو الهدف من التعليم.
- الانضباط في السلوك. فالمعلم هو القدوة الصالحة والمثل المحتذى.
- الاتزان في تفكيره، كلامه، سلوكه، وهذا يجعله بعيدا عن التهور والتذبذب في رده على الأسئلة، وحكمه على الآراء، وهذا دليل على النضج والانسجام والتوافق.
- الحماس في عمله لدفع المتعلمين نحو التعلم، وهذا الحماس يؤكده حبه للعمل وإخلاصه له ومشاركته فيه وأنه مؤمن بأهمية التعليم مما يدفع التلاميذ نحو محبة الدراسة والعلم.⁷
- الامتناع عن الجمود والإهمال في العمل لأنهما يؤكدان على عدم اندفاع المعلم في عمله، وأنه غير مبال بالنتائج المترتبة على مستقبل التلاميذ، مما يفتح المجال أمام الملل، وسوء العمل وكره المعلم.
- أن العلاقة الوجدانية السليمة بين المعلمين والمتعلمين تدفع العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها. فالعلاقة الوجدانية تتجلى في الأمور التالية:

محبة عميقة، صداقة، متانة، مشاعر صداقة.

2-4-4- الخصائص الاجتماعية:

2-4-1- المهارات في العلاقات الاجتماعية:

- التعليم مهنة إنسانية اجتماعية، فالمجتمع المدرسي مجتمع إنساني يقوم على التفاعل الاجتماعي بين أعضائه وتلاميذه ومعلميه ومديره، ويتفاعل بدوره مع المترددين على المدرسة من خارجها كأولياء الأمور وممثلي المجتمع المحلي، وبالتالي يفرض هذا الوضع على المعلم بضرورة التعاون مع زملائه في المدرسة، ويشاركهم معرفته، والحفاظ على العلاقات الإيجابية الفعالة، والاحترام المتبادل مع كافة أفراد المجتمع المدرسي بالاتصاف بهذه المهارات الاجتماعية ويمكنه من تذليل الكثير من الصعاب ويساعده على الإسهام في صنع مناخ مدرسي اجتماعي متفتح ومرن.⁸

⁷ محمد أحمد كريم وآخرون: المرجع السابق، ص 13.

⁸ سيد سلامة الحميسي: مرجع سابق، ص 13.

2-4-2- التكيف الاجتماعي:

أمر يجب أن يتحلى به كل فرد واع يستوجب أن يكون الفرد مستعداً قابلاً، راضياً لأي تغير يطرأ، وأن يكون مرناً في التعامل مع المواقف المستجدة.

والمعلم العصري الكفاء يمتلك قدرة على التكيف الاجتماعي في حياته سواء مهنية أو أسرية، فلديه قدرة على المرونة والقابلية للتكيف مع هذه التغيرات.

2-4-3- الاتصاف بالتعزيز الاجتماعي والمساندة العقلية للتلاميذ:

إن المعلمين يشجعون تلاميذهم ويساعدونهم ويشجعون حاجة التلاميذ بالانتماء، ولأن يكونوا محبوبين ونجاحين، وهذا التشجيع لا بد أن يرتبط بخصائص أخرى هامة، كالحماس وتوقعات النجاح والتعزيز الاجتماعي والمساندة، وتكون توقعات النجاح في حجم الأهداف وبالتالي تتجاوز السليم لصعوبات التعلم⁹.

2-4-4- العملية التعليمية:

هي تفاعل اجتماعي لتكوين شخصية ذاتية للمتعلم تربويا وتعليميا ونفسيا واجتماعيا.

2-4-5- التعليم عملية اجتماعية:

وكل رغبة في التفرد أو الابتعاد عن العمل الجماعي يؤدي للفشل لأن فيه تمزيقا للعلاقة الاجتماعية.

- علاقة المعلم قائمة على الاتصال بالتلاميذ والمعلمين والإدارة والأولياء.

- العمل الاجتماعي بحاجة نفسية أو عقلية تميل إلى العمل الجماعي وتسعى إليه وتستمتع به¹⁰.

2-5- الخصائص المعرفية والأخلاقية: وفيها ما يلي:**2-5-1- المعرفة الكافية:**

يحتاج المعلم في التربية المعاصرة إلى خمس أنواع من المعرفة وهي:

- 1- معرفة عامة تتمثل في أساليب العلوم ومبادئها.
- 2- معرفة خاصة تعليمية، فبضاعة المعلم هي معرفته المتعلقة بموضوع تعليمه، وكلما كان متمكنا من موضوع تعليمه كلما أقبل عليه تلاميذه.
- 3- معرفة الطرق والوسائل التعليمية، وتشمل هذه المعرفة المعلومات النظرية الخاصة بتخطيط التعليم.

⁹ جابر عبد الحميد جابر: مدرس القرن الواحد والعشرين الفعال، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 28.

¹⁰ سمير محمد كبريت: مرجع سابق، ص 28.

4- معرفة التلاميذ الذين يعلمهم، فهذا النوع من المعرفة يمكن المعلم من تحديد الخصائص الفكرية والنفسية والاجتماعية لتلاميذه.

5- معرفة ذاته، فالمعلم الفعال هو الذي يكون لديه دراية بمواطن ضعفه ومواقع قدرته العامة في التعليم.

إن آداب المعلم وحسن تعامله مع تلاميذه، وتواضعه واحترامه لآرائهم، وللآداب في الإصغاء إليهم والحديث معهم، كل هذا يترك آثاره البعيدة في تقريب التلاميذ من المعلم، وهذا ما يؤثر في مدى تجاوبهم وتفاعلهم. ونلخص هذه الخصائص في:

- الالتزام بالمبادئ والقيم.
- القدرة على الضبط الذاتي والتحكم بالنفس.
- الالتزام بالعمل والتقيّد بقوانينه.
- التحلّي بالصدق والأمانة.
- الالتزام بمكارم الأخلاق.
- العدل بين التلاميذ في التطبيق.
- الصبر على أخطاء وزلات التلاميذ، لأن المعلم هو المربي والمرشد.

2-6- الخصائص المهنية للمعلم وواجباته:

2-6-1- السلوك المهني:

إن الخصائص المهنية التي تندرج في هذه الفئة هي أسهل الخصائص من حيث القابلية للتعديل. والمدرسون الفاعلون لديهم دافعية عالية وإيجابية، ولكنهم أيضا يكتسبون الأنماط السلوكية المهنية ويحتفظون بها؛ إنهم جديون في عملهم، وهم موجهون نحو المهنة والعمل، ومع ذلك فإنهم مرنون وقابلون للتوافق، حيث يكون ذلك ضروريا لمساعدة التلاميذ على أن يكونوا ناجحين، وهم حسنون الإطلاع، ولا تقتصر معرفتهم على الإمام بالمادة التي يدرسونها، ولكنهم يعرفون البيداغوجيا ويفهمون تلاميذهم.

2-6-2: الإدارة الجيدة للدرس:

تشير الدراسات العلمية إلى الأسس والقواعد التي يجب أن يتحلّى بها المعلم، وتتمثل فيما يلي:

- أن يكون المعلم منضبطا في مواعيده.

- أن يكون حسن الإعداد لدرسه.

- أن يكون واعياً لما يحدث في حجرة الدرس.
- صياغة أهداف التعليم السلوكية والإجرائية.
- تخطيط وحدات الدروس اليومية، والإعداد الجيد لها.
- تحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعلّم عن طريق التحفيز المادي والمعنوي (اللفظي)، ورعاية اهتماماتهم ورغباتهم، وتحريرهم من الشعور بالخوف أو الضغوط النفسية.
- رعاية العلاقات الإنسانية داخل القسم.
- الاتصال بأولياء التلاميذ والتشاور معهم لإثراء تعلّم التلاميذ وحلّ مشاكلهم.
- التحقق من صلاحية وجدوى الطرق والوسائل والأنشطة التربوية التي يستعملها في عملية التعلّم.
- أن يمتلك معارف علمية لتوسيع الأفق العلمي للمتعلم، ومواكبته للتطورات الحاصلة.
- تهذيبه أخلاقياً، والتكيف مع معايير المجتمع وأمّاط ثقافته.
- الاعتناء بالجانب الجمالي (الرسم، الموسيقى...) ¹¹

3- أدوار ووظائف المعلم:

إن طبيعة عمل المعلم تجعله يطّلع على العديد من الأدوار، ولكي تتفهّم هذه الأدوار نبادر إلى القول بأن كل فرد في المجتمع يقوم بأدوار متعدّدة طبقاً للأوضاع التي يحددها له المجتمع، سواء بالنسبة لحياته الخاصة أو العامة. إلا أن المعلم مطالب بالقيام بدور اجتماعي متعدد الجوانب فيما يتعلق بعمله فقط، ولعلّ من أبرز ما يميز هذه الجوانب أنّها مرتبطة ومتكاملة ببعضها البعض، باعتبار أن المعلم قائم على العملية التربوية التعليمية. وهكذا فإن المعلم له الأثر الفعّال في نموّ التلاميذ، وكذلك يعتبر المعلم من أكثر القوى تأثيراً في بناء الحضارة، لاسيما الحضارة المتقدّمة، ويتضمن هذا القول أن للمعلم دور أساسي في المعرفة، وذلك لنقله للمعارف والخبرات التي تؤدي إلى زيادة النمو، ومن ثمّ تعديل السلوك، وأنه يعتبر مدرباً ومرشداً للنشء القادم ¹².

3-1- الأدوار التعليمية:

- دور المعلم العصري في تعليم التلاميذ قدرات التفكير، لأن المعلم التقليدي متى شرح الدرس وتأكد أن كل التلاميذ قد عرفوا حقائقه ومفاهيمه وردّوها فقد أدى ما عليه، وهذا خطأ فادح يقع فيه معظم المعلمين، صحيح أن المعارف

¹¹ سمير محمد كزيت: مرجع سابق، ص 16.

¹² فاروق البوهي: دراسات في إعداد المعلم، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2003، ص 7.

والحقائق والمفاهيم شيء هام للتلاميذ وضروري، ولكن الأهم من ذلك أن يتعلم هؤلاء التلاميذ القدرات التي تجعلهم يكتشفون بأنفسهم هذه المعارف.

- يزيد من إنسانية التلميذ.

- يهذب قدراته، ويجعله أكثر ملاءمة لمطالب المستقبل.

- التنظيم المنطقي، والتأمل في مواقف تستدعي التفكير.

- توفير خبرات ناجحة تزيد من ثقة التلاميذ بأنفسهم كمفكرين، ومع مزيد من الثقة، ومزيد من التفكير السليم.

- التدريب على التعلم الذاتي والتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لتلك الجوانب المعرفية.

ومن أبرز أدوار المعلم التعليمية، هو إلمامه بطرق التعليم والتدريس المختلفة، مما يؤهله للقيام بنقل المعرفة بنجاح. فعلى المعلم أن يختار الطريقة الملائمة التي يستخدمها في ضبط الناشئين في كل موقف من المواقف التعليمية، فإنه لا بد من إدراك العلاقة بين طرق التعليم وبين ما يرغب به المجتمع في ضوء قيمه الخلقية والاجتماعية، وينبغي أن لا يكون مدرس مادة فقط، بل يجب أن يكون دارس للثقافة، فالثقافة هي الوعاء الذي يسقى منه التعليم وأساليبه، ففي المرحلة الابتدائية على المعلم أن يركز اهتمامه بصفة خاصة على نمو التلميذ بما يتفق مع ميولهم واستعداداتهم، وينبغي تهيئة الظروف التي تكفل لهم نمواً مستمراً نحو الأهداف المنشودة، وذلك بإعداد مناهج متنوعة، ومراعاة الفروق الفردية في التعليم، وإعداد برامج لكشف نواحي القوة والضعف عند كل تلميذ، والاهتمام بالموهوبين.

3-2- الأدوار التربوية:

- تنمية القيم الاجتماعية والاتجاهات والميول والاهتمامات المنشودة لدى التلميذ، لما لها من أهمية كبرى في حياة الفرد والمجتمع، وتعتبر جميعها موجهات للسلوك، تعتبر أيضاً من الأهداف التربوية الكبرى التي يجب على المدرسة تحقيقها، ولذا فإن إكساب التلميذ هذه القيم وتلك الاتجاهات تعدّ مرتكزات أساسية تقوم عليها عملية التفاعل الاجتماعي. إذن على المعلم أن يرسخ العادات والاتجاهات الدينية والاجتماعية والاقتصادية في نفوس التلاميذ، وذلك بإكسابهم العادات والاتجاهات والاهتمامات الإيجابية التي تؤدي إلى صلاح الفرد، مثل عادات النظافة والأمانة والصدق.

- دور المعلم في ربط المدرسة بالمجتمع: يعتبر المجتمع أساس من الأسس الهامة التي تبني المناهج المدرسية، فأساس وجود المدرسة هو رغبة المجتمع في إعداد أفراد صالحين له، فالمدرسة مؤسسة اجتماعية وجدت بالمجتمع، حيث أن أهداف التربية تشتق من فلسفة المجتمع. فعلى كل المناهج المدرسية والمعلمين وكل من يعمل بالمدرسة تحقيق هذه الأهداف التربوية¹³.

¹³ علي راشد: خصائص المعلم المعاصر وأدواره والإشراف عليه، ط1، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 2002، ص ص 86-87.

3-3- الأدوار الإدارية:

- المعلم كعضو في هيئة التدريس عليه مسؤوليات إدارية وهي تتعلق بدوره في إدارة فصله، والتي نتعرف عليها كما يلي:
- ما يقوم به المعلم داخل القسم من أعمال لفظية أو علمية لتحقيق الأهداف المنشودة التي من شأنها أن تخلق جواً تربوياً ومناخاً ملائماً.
 - نلاحظ في المعلم الفعّال في إدارة قسمه أن لديه متطلبات عمل واضحة من التلاميذ: إنه يراقب ويتبع تقدمهم بدقة وعناية، وأنه يجعل النشاط الأكاديمي ممتعاً وأكثر حماساً وتجاوباً مع حاجات التلاميذ واهتماماتهم.
 - أن يتم عمل المعلم في المدرسة بالمشاركة مع مديرها الذي يعتبر القائد الأول، والمعلم هو الريان الذي يحمل على عاتقه حلقة وصل بين التلميذ والإدارة.
 - وكمشرف على بعض الأنشطة المدرسية كالمسابقات الفكرية داخل المدرسة وخارجها، وكذلك مختلف النشاطات الثقافية من مسرح، وترفيه ورياضة.
 - تطوير المنهج المدرسي.
 - استخدام أساليب وطرق تدريس متنوعة عند التعامل مع محتوى المنهج ومفاهيمه وحقائقه.
 - نقد المنهج الحالي الذي يقوم بتنفيذه (مشاركا تلاميذه بذلك، موضحا النقاط وتلك النواحي للموجهين وواضعي المناهج وزملائه والمعلمين، في محاولة للتغلب على السلبيات ونواحي القصور).
 - السعي دائماً للاشتراك في الدورات التدريبية التي تنمي لديه جوانبه الأكاديمية والمهنية والثقافية والشخصية، وتحقيق المزيد من الأهداف المنشودة.

3-4- الأدوار النفسية والاجتماعية:

- لا يقتصر عمل المعلم على التلقين للتلاميذ فقط - بغض النظر عن المعلومات التي يحفظونها لكي يظهرونها في الامتحان- ولكن التربية تلقي على كاهله عبئاً ضخماً يجعله مسئولاً عن إعداد جيل سليم متكامل من جميع نواحي شخصيته.
- إن عمل المعلم هو تربية التلاميذ من النواحي النفسية والاجتماعية، فيعمل على أن ينشأ التلميذ في الاتجاه الصحيح للقيم الاجتماعية داخل محيطهم، كما أن المعلم يعتبر وبعده قائدا اجتماعيا في بيئته، ويساعد بذلك التلاميذ في التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية. وباستفادة المعلم من خبرته فإن له الأثر الفعال في نقل المعارف والخبرات التي تؤدي إلى زيادة النمو، ثم يعدّل السلوك، ومن ثم يتخذ المعلم كقائد اجتماعي. وبالتالي يجب على القائمين بالتربية إعداد المعلم إعداداً تربوياً سليماً، وذلك من خلال تلقيه المبادئ النظرية في علم النفس والتربية.

- كما على المعلم أن يدرك الدوافع والعلل والمتاعب النفسية التي يتعرّض لها التلميذ، ويدرسها عن كثب، كميل الطفل للانطواء على نفسه أو الخجل، ما يعتبر عائقا في حياته المدرسية، وربما تنعكس على قدرته على التكيف الاجتماعي، وهنا يبرز دور المعلم في التغلب على هذه الأمراض النفسية بإتباع الأسلوب الملائم، ثم العمل على تعديل وفهم التلميذ لذاته.

4- تكوين المعلم:

4-1- الاحتياجات التكوينية للمعلم:

يقصد بها مجموعة التغيرات والتصورات التي يجب إحداثها في المعلومات والمهارات واتجاهات المعلمين، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي الذي يساعدهم بدوره في تحسين نوعية التعلم وطرق التدريس¹⁴.

4-1-1- الاحتياجات المهنية للمعلم:

هي مجموعة من المهارات التي يجب أن يمتلكها المعلم نتيجة مروره ببرنامج دراسي معين، يساعده على القيام بمهامه التدريسية، والارتقاء بأدائه، كمهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم. حيث أنه لا يكفي أن يمتلك المعلم المعارف حول المادة التي يريد تدريسها، بل يتعدى إلى إكساب المعلم بيداغوجيا طرق التدرب هذه أو ما يسمّى بـ «المشاهدة أو المحاكاة»، حيث يشاهد المعلم نماذج جديدة من التعليم لمعلمين ذوي الخبرة الكبيرة، وتتبع المشاهدة بالمناقشة الجماعية والتقييم في جلسات جماعية، ثم ممارسة طرق التكوين.

4-1-2- الاحتياجات الأكاديمية:

إن معرفة المعلم للحقائق والمعارف المتعلقة بتخصصه، يعتبر أمرا لازما. فكما يقول «1978 Leif»: لا نستطيع أن نُعلم ما نجهل.

انطلاقا من هذا فإن تكوين المعلمين يضع في اعتباره هذا البعد، وذلك من خلال تزويد المعلم المتربص بمعلومات لها علاقة وطيدة بمادة التخصص. لا بد على المعلم في هذا النوع من التكوين الأكاديمي أن تكون له حرية في إثراء البرنامج وما يتصل بالمادة من مواد أخرى مكمل لها.

إن المعرفة العلمية في أيامنا هذه تكاد تكون أسرع من البرنامج ومن المعلم نفسه، ولهذا فإن تنمية روح النقد وتكوين الاستقالة الفكرية والحس النقدي لدى المرء تصبح ضرورية حينما نريد تصميم أو تحسين برنامج تكوين المعلمين¹⁵.

¹⁴ أحمد حسن اللقائي: التدريس الفعال، د.ط، عالم الكتب للنشر، القاهرة، 1995، ص 9.

¹⁵ بن عيسى السعيد: مقارنة نقدية لواقع نظام تكوين المعلمين والبدائل الممكنة، مطبوعات المنتدى الدولي (إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي)، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2001/04/30-29-28.

4-1-3- الاحتياجات الثقافية:

حسب ما هو موجود في برنامج تكوين المعلمين في بعض الدول الأجنبية، فإن هذا النوع من التكوين له أهمية تليق به، فأدوار المعلم اليوم تحدت ولم تعد محصورة في نقل المعارف فقط، بل يجب أن يتعدى ذلك إلى تشجيع القدرات الإبداعية لدى المتعلمين وتحفيزهم على التفكير في حلّ المشكلات. وعليه فإن هذا النوع من التكوين يتمحور حول تزويد المعلم المتربص بثقافة عامة.

5- مشكلات المعلم:

من أهمّ المشكلات التي يعاني منها المعلم من خلال أدائه مهنته النبيلة، بعضها يتعلق بالأهداف وأخرى بخصائص التلاميذ. ويمكن ذكر بعضها فيما يلي:

- صعوبة في حصر الأهداف التي يتوقع من التلاميذ إنجازها نتيجة العملية التدريسية.
- صعوبة في اختيار الأهداف وصياغتها، وطرق تزويد التلاميذ بها قبل البدء التدريسي.
- صعوبة في فهم التلاميذ من خلال اختلاف انفعالهم وقدراتهم الاجتماعية والعقلية.
- صعوبة في تحديد نقاط ضعف كل تلميذ أو تحديد مدى استيعابه واستعداده وقدرته على إنجاز الأهداف التعليمية المرغوبة.
- صعوبة اختيار مبادئ التعليم التي تتفق مع طبيعة المواقف التعليمية المتنوعة، والتي تفرضها عليها شروط النشاط التعليمي الذي يقوم به.
- صعوبة اختيار الوسائل والطرق التدريسية الفعالة والمهذبة¹⁶.

6- مكانة المعلم ووضعه في الجزائر:

إن تغيير الأوضاع الاجتماعية، وظروف المعيشة في المجتمع الجزائري - نظرا للتأثيرات الخارجية والداخلية - قد أثرت في جميع المجالات، ولاسيما المجال التربوي. وباعتبار القطاع التربوي ذو طابع استراتيجي وجب الاهتمام به والتكفل بمشكلاته، نظرا لخصوصياته وحساسيته، ذلك أنه عصب الحياة لأي مجتمع يريد التطور والرقى، وفي هذا الإطار يقول «كوبر»: «ذا أحببت أن تعرف ثقافة بلد من البلاد فانظر إلى مدارسها»¹⁷.

وفي هذا الشأن قال «عبد الحميد بن باديس»: «لن يُصلح المسلمون حتى يُصلح علماءهم، فإن العلماء بمثابة القلب إذا صلح صلح الجسم كله، وإذا فسد فسد الجسد كله، وصلاح المسلمين إنما يصل إليهم عن طريق علمائهم»¹⁸.

¹⁶ عبد الحميد نشواتي: علم النفس التربوي، ط9، مؤسسة الرسالة للنشر، بيروت، لبنان، 1997، ص ص 17-18.

¹⁷ مصطفى زيدان: الكفاية الإنتاجية للمدرّس، ط1، دار الشروق، مصر، 1981، ص 25.

¹⁸ مصطفى عشوي: المدرسة الجزائرية إلى أين؟، د.ط، دار الأمة للنشر، الجزائر، 1991، ص 12.

وهذه إشارة إلى دور المعلم، ومن ورائه العلماء والمعلمين والنظام التربوي بميثاقه في سبيل نهضة المجتمعات ورفقيهم. والبحث هنا ركز على وضعية القائمين على العملية التربوية وحالهم، ذلك لأن مهنة التعليم هي المهنة المحورية والأساسية التي تكون الأفراد لممارسة المهن الأخرى في مختلف القطاعات، وإذا كان الحال كذلك فإن إعادة الاعتبار لمهنة التعليم، ومن ورائها المعلم والتكفل بمشكلاته ومعاناته هو بالضرورة الأخذ بأهم المشكلات وأدقها، في معالجة المشكلات المجتمعية والأخلاقية والاجتماعية وحتى المهنية، التي يعاني منها¹⁹.

¹⁹ الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، د.ط، دار موفم للنشر، الجزائر، 1994، ص 57.

خلاصة:

مما تقدم، يتضح لنا أن دور المعلم يتجاوز مجرد كونه ناقل للمعارف والمعلومات للتلاميذ، بل يمتد تأثيره كونه مربّي يؤثّر في شخصية التلاميذ لماله من خصائص وقدرات، وبوضعه قدوة وموجه، وأيضاً بما له من خبرات يستطيع أن يدعم بها النمو السوي لتلاميذه، وقد تكون مشاركة المعلم في عملية التوجيه التربوي والإرشادي النفسي، ونجاحه فيها من مؤشرات نجاحه كمعلم لصفه عامة، بل ربما يكون هذا النجاح من مؤشرات نجاح العملية التربوية ككل.

الباب الثاني

الدراسة التطبيقية

الفصل الرابع

الدراسة التطبيقية

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- المنهج المعتمد
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- حدود الدراسة
- 5- أدوات جمع البيانات
- 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

جاءت هذه الدراسة للكشف عن الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بمؤسسات مدينة جبل أمساعد، قصد معرفة ما إذا كانت هناك فروقا في شدة الضغوط المهنية والدافعية وذلك تبعا للجنس والمستوى التعليمي، ويتمثل غرض الدراسة الميدانية أساسا في التحقق من صحة الفرضيات المطروحة والإجابة على التساؤلات الدراسية.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم مراحل البحث العلمي، فهي التي يبنى عليها الباحث انطباعاته وتصوراتته الأولية حول دراسته وميدان تطبيقها، وتساعد على تجنّب بعض المشاكل والعراقيل، وفهم وتفسير بعض النواحي الغامضة، ليقوم بعدها بالمراجعة النهائية لخطوات تطبيق أداة البحث ضماناً للسير الحسن لها.

تمت الدراسة الاستطلاعية في ظروف جد مواتية، كون عينة البحث عبارة عن طبقة مثقفة، لم تجد أي صعوبة أو غموض فقيماً يتعلق بفقرات الاستمارة، سواء تعلق الأمر بالضغط المهني أو الدافعية للإنجاز، كما كانت الإدارة متعاونة معنا، حيث حرص مدرء المدارس المعنية على تزويدنا بالمعلومات التي تهمنا وهذا ما أثر على إجراءات البحث بالإيجاب.

حيث تم الاتصال ببعض المعلمين لتوزيع الاستبيان الأولي للدراسة الاستطلاعية، وكان عددهم 9 معلمين، ويمثلون مانسبته 16.98% من حجم المجتمع، وتضمن الاستبيان 8 بنود، مبنية على طريقة "ليكرت" (موافق بشدة، موافق، لا أدري، معارض، معارض بشدة) وهي:

1- يزعجني عدم تواجد الدعم والمساندة من قبل المدير.

2- لا تضمن لي مهنة التدريس راتبا شهريا محترما.

3- أرى أن مهنة التدريس متعبة.

4- أتخوف من عدم التوافق مع التكنولوجيات الحديثة في التربية.

5- أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها.

6- ألتزم بالدقة في أداء أي عمل من الأعمال.

7- أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى.

8- أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.

وقد كان الغرض من دراستنا الاستطلاعية ما يلي:

■ التعرف على ميدان البحث: من خلال الزيارة الأولية لبعض المدارس الابتدائية بمدينة جبل أمساعد، بهدف الإطلاع على ميدان الدراسة، لتسهيل عملية البحث.

■ بناء وتقنين أداة البحث: من خلال الزيارة الأولية لميدان الدراسة، قمنا بصياغة مجموعة من الأسئلة للتعرف على الضغوط المهنية التي يعاني منها المعلمون، وتأثيرها على دافعية الإنجاز، ومن خلالها تم بناء وصياغة أسئلة الاستبيان وحساب صدق الأداة البحثية.

2- منهج الدراسة:

من المؤكد أن الدراسات العلمية لن تستطيع الوصول إلى هدفها بدقة وموضوعية دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يسترشد بها الباحث للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج وسلامتها، وهذا هو المنهج. فالمنهج عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك¹.

ولقد اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي والذي يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرقها في النمو والتطور. كما يهدف أيضا إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة. إن المهمة الجوهرية للبحث الوصفي هي أن يحقق الباحث فهما أفضل لظاهرة موضوع البحث حتى يتمكن من تحقيق تقدم كبير في حل المشكلة²، وهذا ما يتماشى مع موضوع بحثنا.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية الموجودة بمدينة جبل أمساعد ولاية المسيلة، والمقدر عددهم بـ: 53 معلما ومعلمة، موزعين على النحو التالي:

المؤسسة	ذكور	إناث
طبيي لخضر	15	5
بن اعمر لخضر	4	3
عبد الكريم السعيد	11	2
طرافي الدراجي	6	1
المجمع المدرسي الحي الجنوبي	3	3
المجموع	39	14
المجموع الكلي	53	
نسبة الذكور	%73.58	
نسبة الإناث	%26.41	

جدول رقم (03): يوضح توزيع حجم المجتمع عينة الدراسة على المدارس

¹ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 35.

² إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، ط2، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2002، ص 83.

2- عينة الدراسة:

تم اختيار أفراد العينة الدراسة الميدانية بالطريقة العشوائية البسيطة، وهي تمثل أفرادا المجتمع الأصلي من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية الموجودة بمدينة جبل أمساعد ولاية المسيلة. وتتكون هذه العينة من المعلمين والمعلمات الذين قدر عددهم بـ 30 فردا، وتبلغ نسبة العينة 56.60% من المجتمع الأصلي، وهي ممثلة له. موزعين على النحو التالي:

المؤسسة	ذكور	إناث
طبي لخضر	4	3
بن اعمر لخضر	4	3
عبد الكريم السعيد	4	2
طرافي الدراجي	4	1
المجمع المدرسي الحي الجنوبي	3	2
المجموع	19	11
المجموع الكلي	30	
نسبة الذكور	%63.33	
نسبة الإناث	%36.67	

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة على المدارس

كما تتوزع عينة المعلمين بشكل غير متساوٍ (19 كور، 11 إناث)، ويختلفون في مستواهم التعليمي من الثانوي إلى الجامعي.

كما يختلفون في مدة الأقدمية من 10 سنوات فما فوق. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب عدد المعلمين (ذكورا وإناثا) والمستوى التعليمي، والأقدمية في المؤسسة التعليمية.

الأقدمية		المستوى التعليمي						الجنس	المجموع
أقل من 10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		جامعي		ثانوي أو أقل			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
16.67%	5	46.67%	14	20.00%	6	43.33%	13	19	معلمين ذكورا
13.33%	4	23.33%	7	13.33%	4	23.33%	7	11	معلمين إناثا
30.00%	9	70.00%	21	33.33%	10	66.67%	20	30	المجموع

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي والأقدمية

4- حدود الدراسة:

4-1- الحدود المكانية: أجريت الدراسة على المدارس الابتدائية الموجودة بمدينة جبل أمساعد ولاية المسيلة، وهذه المدارس هي:

- مدرسة طيبي لخضر
- مدرسة بن اعمر لخضر
- مدرسة عبد الكريم السعيد
- مدرسة طرافي الدراجي
- مدرسة المجمع المدرسي الحي الجنوبي

4-2- الحدود الزمنية: وهي الإعداد الميداني وتنفيذه، ثم مرحلة جمع البيانات من أفراد العينة، ثم مرحلة تفريغ البيانات وجولتها، ثم تحليلها. وقد امتدت فترة الدراسة الميدانية هذه أربعة أسابيع تقريبا (من 04 أفريل إلى غاية 19 ماي 2012).

4-3- الحدود البشرية: تتمثل في أفراد عينة الدراسة (المعلمين)، البالغ عددهم 53 موزعين على النحو السالف الذكر.

5- أدوات جمع البيانات:

5-1- مقياس مصادر الضغوط المهنية:

قبل الشروع في إعداد فقرات الاستبيان قمنا بالإطلاع على مختلف المراجع من كتب ودراسات سابقة، وبعد الاستفادة من الأستاذ المشرف، استطعنا تنظيم استمارة تشتمل على ثلاثة أبعاد. اعتمدنا في جمع البيانات على مقياس الضغوط المهنية، وبني هذا الاستبيان على طريقة "ليكرت" الذي أشتمل على الأبعاد التالية:

- موافق بشدة - موافق - لا أدري - معارض - معارض بشدة

احتوى الاستبيان على 40 بنداً، وزعت هذه البنود على المحاور التالية: -التنظيم الإداري -الرضا الوظيفي -النشاط داخل القسم.

- طريقة إعطاء الأوزان:

كل فقرات الاستبيان تتجه في الاتجاه السالب أي في اتجاه الضغط، حيث:

موافق بشدة=5، موافق=4، لا أدري=3، معارض=2، معارض بشدة=1

5-2- مقياس الدافعية للإنجاز:

اعتمدنا في جمع البيانات على مقياس الدافعية للإنجاز، وبني هذا الاستبيان على طريقة "ليكرت" الذي أشتمل على الأبعاد التالية: - موافق بشدة - موافق - لا أدري - معارض - معارض بشدة، واحتوى الاستبيان على 42 بنداً.

6- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

6-1- الثبات (الاتساق الداخلي):

تم الاعتماد على حساب معامل ثبات المقياسين - كل على حدى - عن طريق التجزئة النصفية، وهذا من خلال تطبيق المقياسين على عينة من المعلمين والبالغ عددهم 11 معلماً، ثم تقسيم البنود كل مقياس إلى: النصف الفردي والنصف الزوجي، ثم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين النصفين الفردي والزوجي. والجدول التالي يوضح ذلك:

الدافعية للإنجاز		الضغوط المهنية		أفراد العينة
درجات النصف الزوجي (Y)	درجات النصف الفردي (X)	درجات النصف الزوجي (Y)	درجات النصف الفردي (X)	
49	43	98	100	01
58	67	55	57	02
51	42	86	87	03
80	73	101	99	04
44	39	57	53	05
64	58	95	89	06
86	79	55	58	07
90	104	100	98	08
111	106	107	102	09
53	47	52	48	10
67	74	80	75	11
753	732	880	834	المجموع

جدول رقم (06): يمثل درجات النصف الفردي والنصف الزوجي للمقياسين

بالنسبة لمقياس الضغوط المهنية، كانت النتائج كالاتي:

تم إيجاد معامل ارتباط ($R_p=0.92$)، وتم تصحيح معامل الارتباط (R_p) عن طريق معادلة "سبيرمان براون" ($R_{1.1}$) وهذا لحساب معامل الثبات. كما يلي:

$$R_{1.1} = \frac{2R_p}{1 + R_p} \text{ ومنه } R_{1.1} = \frac{1.84}{1.92} \text{ إذن معامل الثبات يساوي } 0.94 \text{ إذن المقياس يمتاز بالثبات}$$

بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز، كانت النتائج كالاتي:

تم إيجاد معامل ارتباط يساوي 0.94 ، معامل الثبات يساوي 0.96 إذن المقياس يمتاز بالثبات

6-2- صدق المقياس:

بالنسبة لمقياس الضغوط المهنية، كانت النتائج كالاتي:

تم حساب صدق المقياس على طريقة الصدق الذاتي، حيث:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

ومنه معامل الصدق الذاتي $= \sqrt{R_{1.1}} = 0.96$ ومنه فإن المقاس صادق

بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز، كانت النتائج كالاتي:

تم حساب صدق المقياس على طريقة الصدق الذاتي، حيث:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

ومنه معامل الصدق الذاتي $= \sqrt{R_{t,t}} = 0.94$ ومنه فإن المقاس صادق

6-3- صدق المحكمين:

بعد صياغة بنود المقياسين، تم عرضهما على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم 6 أفراد من جامعة المسيلة، وهم أساتذة محاضرون بمعهد علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا.

ولقد اتفقوا بنسبة عالية أن المقياس يتناسب مع فرضيات الدراسة، ولقد تم إلغاء بندين في مقياس الضغوط المهنية بناء على آراء المحكمين، أما الملاحظة التي أجمع عليها المحكمين هو إعادة صياغة بعض البنود في المقياس الأول لطولها (الضغوط المهنية)، ولم يتم تسجيل أي ملاحظة حول إضافة بنود أخرى، بعد ذلك قمنا بتعديل أداة جمع البيانات بناء على آراء المحكمين.

أما مقياس الدافعية للإنجاز فلم يتم تسجيل أي ملاحظة حول بنوده عند جميع المحكمين، واتفقوا بنسبة 100% أنه يقيس ما أعد لأجله.

7- الأساليب الإحصائية:

$$1- \text{النسبة المئوية} = \frac{100 \times n}{N}$$

حيث:

■ n = عينة الدراسة

■ N = مجتمع الدراسة

$$2- \text{المتوسط الحسابي: } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$$3- \text{الانحراف المعياري: } S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

4- معامل الارتباط "بيرسون":

$$R_p = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - n(\sum x)^2][n(\sum y^2) - n(\sum y)^2]}}$$

5- اختبار "ت" **T.test**:

$$T = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\left[\frac{n_1 S_1 + n_2 S_2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

حيث:

M_1 = المتوسط الحسابي للعينة الأولى

M_2 = المتوسط الحسابي للعينة الثانية

n_1 = حجم العينة الأولى

n_2 = حجم العينة الثانية

S_1 = الانحراف المعياري للعينة الأولى

S_2 = الانحراف المعياري للعينة الثانية

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى وصف ميدان ومكان إجراء الدراسة، وصف مجتمع الدراسة وخصائصه، والعينة المختارة من ها المجتمع وخصائصها، والمنهج المتبع في الدراسة، وأدوات جمع البيانات المتمثل في مقياس الضغوط المهنية ومقياس الدافعية للإنجاز، والدراسة الاستطلاعية ووصف الأدوات الإحصائية المستعملة لمعالجة البيانات المتحصل عليها بعد تطبيق أداتي جمع البيانات على أفراد العينة قصد الإجابة على فرضيات الدراسة، حيث اعتمدنا على أدوات الإحصاء الوصفي المتمثلة في النسب المئوية، المتوسط الحسابي، المنوال.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

- 1- عرض وتحليل النتائج الضغوط المهنية
- 2- عرض وتحليل النتائج الدافعية للإنجاز
- 3- عرض وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

1- عرض وتحليل النتائج الضغوط المهنية:

1-1- مستويات مصادر الضغوط المهنية :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسلوب الإحصائي
		مصادر الضغوط
1.09	3.70	الرضا عن العمل
0.89	3.37	التنظيم الإداري
2.90	3.26	النشاط داخل الفصل
1.23	3.44	المتوسط العام

جدول رقم (07): مستويات مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة

يتضح من خلال الجدول الخاص بمستويات مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة بأن مستوى متوسطات هذه المصادر امتدت ما بين (3.26 إلى 3.70)، وانحرافات معيارية امتدت من (0.89 إلى 2.90).

وفيما يلي تحليل مستويات مصادر المؤشر العام للضغط المهني لدى عينة المعلمين فئة البحث:

1- الرضا عن العمل: يتضح من خلال الجدول رقم (07) بأن متوسط ضغوط "الرضا عن العمل" بلغ 3.70 وانحراف معياري قدره 1.09، وبالنظر إلى المتوسط النظري الذي قيمته 3 يتضح بأن عينة الدراسة لديها شعور بضغط مهني ناتج عن ضغوط عدم الرضا عن العمل، وهذا على أساس أن قيمة متوسط "الرضا عن العمل" أكبر من قيمة المتوسط النظري الذي قيمته 3.

2- التنظيم الإداري: يتضح من خلال الجدول رقم (07) بأن متوسط ضغوط "التنظيم الإداري" بلغ 3.37 وانحراف معياري قدره 0.89، وبالنظر إلى المتوسط النظري الذي قيمته 3 يتضح بأن عينة الدراسة لديها شعور بضغط مهني ناتج عن ضغوط "التنظيم الإداري" وهذا على أساس أن قيمة متوسط ضغوط "التنظيم الإداري" أكبر من قيمة المتوسط النظري الذي قيمته 3.

3- النشاط داخل الفصل: يتضح من خلال الجدول رقم (07) بأن متوسط ضغوط "النشاط داخل الفصل" بلغ 3.26 وانحراف معياري قدره 2.90، وبالنظر إلى المتوسط النظري الذي قيمته 3 يتضح بأن عينة الدراسة لديها شعور ضعيف بضغط مهني ناتج عن ضغوط "النشاط داخل الفصل" وهذا على أساس أن قيمة متوسط ضغوط "النشاط داخل الفصل" أكبر من قيمة المتوسط النظري الذي قيمته 3.

4- المؤشر العام للضغط: يتضح لنا من خلال الجدول رقم (07) بأن متوسط الضغط بشكل عام بلغ 3.44 وانحراف معياري قدره 1.23، وبالنظر إلى المتوسط النظري الذي قيمته 3 يتضح بأنه لدى فئة البحث عينة الدراسة شعور بالضغط المهني، وهذا على أساس أن قيمة المتوسط العام أكبر من قيمة المتوسط النظري.

1-2- مستويات مصادر الضغوط المهنية حسب الجنس:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسلوب الإحصائي
		الجنس
1.02	3.35	ذكور
1.18	3.60	إناث

جدول رقم (08): مستويات مصادر الضغوط المهنية حسب الجنس (ذكور، إناث)

من خلال الجدول رقم (07) يتضح بأن المتوسط الحسابي لفئة المعلمين ذكور قد بلغ 3.35 وانحراف معياري قدره 1.02، والمتوسط الحسابي الخاص بفئة المعلمين إناث قدره بـ 3.60 وانحراف معياري قدره بـ 1.18، مما يعني أن كلا الفئتين تعاني من الضغط المهني، وذلك على اعتبار أن كل من المتوسطين كانا أكبر من المتوسط النظري الذي قيمته 3.

كما تشير النتائج الموضحة أعلاه بأن عينة المعلمين إناث تميل إلى الشعور بالضغط المهني أكثر من عينة المعلمين ذكور. وعلى هذا الأساس فإن المتوسط الحسابي لعينة الإناث أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الذكور وذلك بفارق قدره 0.25.

1-3- مستويات مصادر الضغوط المهنية حسب المؤهل العلمي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسلوب الإحصائي
		المؤهل العلمي
1.01	3.69	ثانوي
0.75	2.94	جامعي

جدول رقم (09): مستويات مصادر الضغوط المهنية حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول رقم (09) يتضح بأن المتوسط الحسابي لفئة المعلمين ذوي المستوى العلمي ثانوي أو أقل بلغ 3.69 وانحراف معياري قدره 1.01، والمتوسط الحسابي الخاص بفئة المعلمين ذوي المستوى الجامعي قدره بـ 2.94 وانحراف معياري قدره بـ 0.75، مما يعني أن الفئة الأولى فقط تعاني من الضغط المهني، وذلك على اعتبار أن متوسطها الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري الذي قيمته 3. أما الفئة الثانية أي ذوي الشهادات الجامعية كان متوسطها الحسابي أقل من المتوسط النظري، مما يعني عدم شعور أفراد هذه الفئة بضغط مهني.

2- عرض وتحليل النتائج الدافعية للإنجاز:

أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
30	2.58	0.87

جدول رقم (10): متوسط الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة

من خلال الجدول رقم (10) يتضح بأن المتوسط الحسابي لعينة المعلمين قد بلغ 2.58 وبانحراف معياري قدره 0.87، مما يعني أن فئة عينة الدراسة لا تتمتع بدافعية للإنجاز، لأن قيمة متوسطها أصغر من المتوسط النظري الذي يقدر بـ 3.

2-1- مستويات الدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس (ذكر، أنثى):

الجنس	الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور		2.83	01
إناث		2.20	0.40

جدول رقم (11): مستويات الدافعية للإنجاز لدى فئة المعلمين حسب الجنس (ذكر، أنثى)

من خلال الجدول رقم (11) يتضح بأن المتوسط الحسابي لفئة المعلمين ذكور قد بلغ 2.83 وبانحراف معياري قدره 1، والمتوسط الحسابي الخاص بفئة المعلمين إناث قدر بـ 2.20 وبانحراف معياري قدر بـ 0.40، مما يعني أن كلا الفئتين تعاني من ضعف في دافعية للإنجاز، لأن قيمة متوسطها أصغر من المتوسط النظري الذي يقدر بـ 3. إلا أن فئة العينة إناث تعاني من نقص أكبر من الذكور في دافعية الإنجاز بفارق قدره 0.63.

2-2- مستويات الدافعية للإنجاز حسب متغير المؤهل العلمي:

المستوى العلمي	الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثانوي		2.29	0.41
جامعي		3.16	1.23

جدول رقم (12): مستويات الدافعية للإنجاز حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول رقم (12) يتضح بأن المتوسط الحسابي لفئة المعلمين بمستوى ثانوي قد بلغ 2.29 وبانحراف معياري قدره 0.41، والمتوسط الحسابي الخاص بفئة المعلمين بمستوى جامعي قدر بـ 3.16 وبانحراف معياري قدر بـ 1.23، مما يعني أن فئة عينة الدراسة بمستوى جامعي تتمتع بدافعية للإنجاز، لأن قيمة متوسطها أكبر من المتوسط النظري الذي يقدر بـ 3 ولكن بنسبة ضئيلة.

أما فئة العينة بمستوى ثانوي فتعاني من نقص في دافعية الإنجاز لأن قيمة متوسطها في مقياس الدافعية للإنجاز أقل من المتوسط النظري.

3- عرض وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة جبل أمساعد.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة الارتباط	
0.361 = 0.05 0.456 = 0.01	28	-0.755	علاقة الارتباط بين الضغوط والدافعية ككل

جدول رقم (13): دلالة الارتباط بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز

كشفت الدراسة باعتماد أسلوب إحصائي يتمثل في معامل الارتباط "بيرسون" عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً قيمته (-0.755) عند درجة الحرية المساوية لـ 28 وعند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01)، ومقارنة بالقيمة الجدولية (0.361 و 0.456)، فإن العلاقة موجودة بالشكل التالي:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي الابتدائي بمدينة جبل أمساعد. وعليه فإن الفرضية العامة تحققت.

ويمكن تفسير هذه الفرضية بأن بقاء المعلم في دوامة من التعرض للمثيرات البيئية الضاغطة يؤدي ضعف في دافعيته للعمل ونفوره منه، ما يؤثر على مستوى التلاميذ وبالتالي ضعف في مردودية التعليم.

الفرضية الجزئية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الضغوط المهنية بين الجنسين (ذكور، إناث).

المتوسط الحسابي	الانحراف	درجة الحرية	قيمة "ت" الجدولية	قيمة "ت" المحسوبة	
3.35	1.02	28	2.048	3.080	معلمين ذكور
3.60	1.18				معلمين إناث

جدول رقم (14): دلالة الفروق في مستوى الضغط المهني على ضوء الاختلاف في نمط الجنس

كشفت الدراسة باعتماد أسلوب إحصائي يتمثل في اختبار "ت" على دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى فئتي الجنس ذكور وإناث، وكانت قيمة "ت" المحسوبة مساوية لـ 3.08، وبالعودة إلى جدول التقييم النظري عند درجة الحرية المساوية لـ 28 فإن قيمة "ت" المحسوبة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن الفرضية الجزئية الأولى تحققت، أي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.

يفسر هذا الفارق في أن المعلمين إناثاً بالإضافة إلى الجهود التعليمية المبذولة في المدرسة، هناك أعمال أخرى يقومون بها خارج المدرسة، وهي عامة مرتبطة بالمنزل.

الفرضية الجزئية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى العلمي (ثانوي، جامعي).

المتوسط الحسابي	الانحراف	درجة الحرية	قيمة "ت" الجدولية	قيمة "ت" المحسوبة
3.69	1.01	28	2.048	3.806
2.94	0.75			

جدول رقم (15): دلالة الفروق في مستوى الضغط المهني على ضوء الاختلاف في المؤهل العلمي

كشفت الدراسة باعتماد أسلوب إحصائي يتمثل في اختبار "ت" على دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى فئتي الجنس ذكور وإناث، وكانت قيمة "ت" المحسوبة مساوية لـ 3.806، وبالعودة إلى جدول التقييم النظري عند درجة الحرية المساوية لـ 28 فإن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). وعليه فإن الفرضية الجزئية الثانية تحققت، أي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الضغوط المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ثانوي، جامعي).
ومرد ذلك أن المعلمين ذوي التعليم الجامعي تتمتع بطاقة كافية عقلية ومعرفية وفسولوجية، تمكنها من التصدي للتعقيد والمطالب العديدة التي تفرضها المهنة، هذه الطاقة بمثابة استراتيجية فعالة مكنتها من مقاومة الضغط على عكس فئة مستوى التعليم لثانوي خاصة كبار السن منهم والذين نفذت طاقتهم لمواجهة أعباء المهنة، ويمكن إرجاع ذلك أيضاً إلى التطور الحاصل في ميدان التربية والتعلم وتطبيق مناهج جديدة في التدريس، هذا ما يشكل ضغطاً كبيراً لديهم، خاصة إذا كانوا لا يسعون إلى تجديد معارفهم في الميدان.

الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية للإنجاز بين الجنسين (ذكور، إناث).

المتوسط الحسابي	الانحراف	درجة الحرية	قيمة "ت" الجدولية	قيمة "ت" المحسوبة
2.83	1.00	28	2.048	2.070
2.20	0.40			

جدول رقم (16): دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز على ضوء الاختلاف في نمط الجنس

كشفت الدراسة باعتماد أسلوب إحصائي يتمثل في اختبار "ت" على دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى فئتي الجنس ذكور وإناث، وكانت قيمة "ت" المحسوبة مساوية لـ 2.070، وبالعودة إلى جدول التقييم النظري عند درجة الحرية المساوية لـ 28 فإن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). وعليه فإن الفرضية الجزئية الثالثة تحققت عند مستوى الدلالة 0.05، أي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس. عند مستوى الدلالة 0.05

وسبب ذلك أن المعلمين الذكور يسعون وبدرجة أكبر من المعلمين إناث في التغلب على الصعوبات وممارسة القوة، والسعي للقيام بشيء أو فعل صعب على نحو سريع بقدر الإمكان وتحقيق مستويات عالية من التفوق والتنافس مع الآخرين وزيادة اعتبار الذات لتحقيق العديد من الممارسات الناجحة.

الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير المستوى العلمي (ثانوي، جامعي).

المتوسط الحسابي	الانحراف	درجة الحرية	قيمة "ت" الجدولية	قيمة "ت" المحسوبة
2.29	0.41	28	2.048	2.443
3.16	1.23			

جدول رقم (17): دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز على ضوء الاختلاف في المؤهل العلمي

كشفت الدراسة باعتماد أسلوب إحصائي يتمثل في اختبار "ت" على دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الفئتين، وكانت قيمة "ت" المحسوبة مساوية لـ 2.443، وبالعودة إلى جدول التقييم النظري عند درجة الحرية المساوية لـ 28 فإن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). وعليه فإن الفرضية الجزئية الرابعة تحققت عند مستوى الدلالة 0.05، أي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ثانوي، جامعي). عند مستوى الدلالة 0.05.

مرد ذلك أن المعلمين ذوي التعليم الجامعي كونهم من فئة الشباب، فهم يمتلكون نشاطاً عقلياً وفسولوجياً كبيراً، إضافة إلى الجانب المعرفي، كذلك هم أكثر مرونة مع تغيرات المناهج في السنوات الأخيرة -مقارنة بالمعلمين ذوي المستوى الثانوي كبار السن- ما يمكنهم من تجاوز العقبات التي تعترضهم في مجال التعليم، والسيطرة على التحديات، والعمل بمثابرة مستمرة.

الاقتراحات:

انطلاقاً من الدراسة الميدانية وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح بعض الإجراءات لخفض مصادر

الضغوط المهنية وزيادة دافعية الإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي:

1- على المدرس أولاً أن يدرك مدى خطورة استمرار تعرضه للضغط المهني وما يترتب عن ، آثار سلبية تؤثر على صحته النفسية والجسدية.

2- أن يكون استراتيجية ذاتية لتسيير الضغط المهني ومواجهتها، وممارسة بعض الأساليب التخلص من الضغط كالرياضة، وإعادة الأفكار السلبية التي تسبب له الضغط واستبدالها بأفكار إيجابية.

3- أن لا يبذل المعلم جهوداً فوق طاقته.

4- توطيد وتحسين العلاقة مع المدير ومع الزملاء في المهنة ومع التلاميذ، وتجنب المواقف التي توصل إلى الصراع.

5- إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات، لأن ذلك يدل على أن المؤسسة تهتم بأراء المعلمين وتقدرها تأخذ بها، وتنظر إليهم كطرف فعال في عملية التعليم، هذا ما يزيد من دافعيتهم نحو العمل وإحساسهم بالمسؤولية تجاهه.

6- تدريب أطر مهنية متخصصة قادرة على تقديم الإرشادات اللازمة للمعلمين قصد تدريبهم على تقنيات التعامل مع الضغوط ومواجهتها.

7- التكتيف من إجراء التربصات والدورات التكوينية، وهذا بغية تحسين أداء المعلم، وبالتالي الزيادة في الدافعية للإنجاز لديه.

8- انتقاء واختيار المعلم القادر على أداء المهنة وتحمل صعوباتها على أساس الاختبارات والمقاييس.

9- يجب الإعداد الجيد للمعلم بما يتلاءم وطبيعة مهنة التدريس، لذلك من المهم رفع مستوى الإعداد في كليات

إعداد المعلمين و الكليات المتوسطة و كليات التربية، فمستوى الإعداد المرتفع ليس مسؤولاً فحسب عن تكوين اتجاه

تربوي إيجابي للمعلم نحو مهنة التدريس بل يعينه على تحمل ضغوط العمل وحسن التصرف في المواقف التربوية و

التعليمية المختلفة.

10- إعادة النظر في المنهاج الدراسي، نظرا لكثافة وضيق الوقت المخصص له، بالإضافة إلى محاولة ملاءمته مع سن التلاميذ.

11 - تحسين الظروف الفيزيائية، وتوفير الوسائل التعليمية والإمكانيات اللازمة التي تساعد المعلم في تحسين أدائه الوظيفي.

12- تحسين أجور المعلمين، وتوفير فرص الترقية في المهنة، قصد إعادة النظر لمكانتهم الاجتماعية المتدنية.

13- القيام بالمزيد من الدراسات حول موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية على عينة أكبر وتشمل مجموعة من المناطق.

14- ربط متغير الضغوط المهنية بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي، والتحصيل الدراسي...

خاتمة:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات النفسية التربوي، عالجت موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة جبل أمساعد. هذا الموضوع قد يكون من أحد الأسباب المهمة في فشل نظامنا التربوي بصفة عامة، باعتباره خللا ومعوقا يواجه ويمس أهم عنصر فيه ألا وهو المدرس، لذا اعتبر البحث في أسباب معاناته النفسية وبروز مشاكله على أرض الواقع الانطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في رفع دافعيته للإنجاز مما يؤدي إلى رفع مخرجات النظام التعليمي وزيادة إنتاجيته بصفة عامة، وذلك إيمانا منا بأن تحقيق ذلك لن يتأتى إلا بتحسين الحياة المهنية والنفسية للمعلم والرفع من مكانته اعترافا بالمسؤولية التي تقع على عاتقه وهي تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع لتحقيقها.

وهدفت دراستنا إلى البحث عن مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، ولتحقيق هذه الدراسة قمنا باستعمال مقياس الضغوط المهنية، واستعملنا أيضا مقياس الدافعية للإنجاز. توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

أولا: وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي بجبل أمساعد. ثانيا: وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين الذكور والإناث في التعرض للضغوط المهنية. ثالثا: وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين ذوي المستوى العلمي ثانوي، والمستوى الجامعي في التعرض للضغوط المهنية.

رابعا: وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

خامسا: وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير المؤهل العلمي (جامعي، ثانوي).

قائمة المراجع

1- الكتب:

- 1- إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، ط2، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2002.
- 2- الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، د.ط، دار موفم للنشر، الجزائر، 1994.
- 3- الهاشمي لوكيا، فتيحة بن زروال: الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2006.
- 4- أحمد حسن اللقائي: التدريس الفعال، د.ط، عالم الكتب للنشر، القاهرة، 1995.
- 5- أحمد عبد اللطيف وحيد: علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- 6- أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط7، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968.
- 7- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، د.ط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، دون ذكر البلد، 2003.
- 8- أحمد محمد عبد الخالق و عبد الفتاح محمد دويدار: علم النفس أصوله ومبادئه، د.ط، دار المعرفة الجامعية، دون ذكر البلد، دون ذكر سنة النشر.
- 9- أسامة كامل راتب: دوافع التفوق في النشاط الرياضي، د.ط، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 1990.
- 10- باسم محمد ولي و محمد جاسم محمد: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، د.ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 11- توفيق عبد الرحمن: المدير في مواجهة ضغوط العمل، د.ط، مركز الخبرات المهنية، القاهرة، مصر، 1994.
- 12- نائر أحمد غباري: الدافعية النظرية والتطبيق، ط1، دار الميسر، عمان، 2008.
- 13- جابر عبد الحميد جابر: علم النفس التربوي، ط1، دار النهضة العربية للنشر، قطر، 1994.
- 14- جابر عبد الحميد جابر: مدرس القرن الواحد والعشرين الفعال، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 15- جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، دون ذكر البلد، 2002.
- 16- جمعة سيد يوسف: النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، د.ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

- 17- جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل، نموذج التدريب والممارسة، ط1، دون ذكر دار النشر، القاهرة، مصر، 2004.
- 18- جيرلاندر جليبرج، روبرت بارون، تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي: إدارة السلوك في المنظمات، د.ط، دار المريخ للنشر، دون ذكر البلد، 2004.
- 19- حافظ فرج أحمد: قضايا إدارية معاصرة، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007 .
- 20- حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، د.ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 21- حنان عبد الرحيم الأحمدي: ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض، مركز البحوث، الرياض، السعودية، 2002.
- 22- خليل المعاينة: علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2000.
- 23- دروزة أفنان نظيرة: الأسئلة الإقليمية والتقييم المدرسي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 24- راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 25- رشاد عبد العزيز موسى: علم النفس الدافعي، دون طبع، دار النهضة للنشر، القاهرة، 1994.
- 26- سمير شيخاني: الضغط النفسي، ط1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، لبنان، 2003.
- 27- سمير محمد كبريت: مناهج المعلم والأدوار التربوية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998.
- 28- سيد سلامة الحميسي: أدوار المعلم، ط1، دار الشرق، السعودية، 1999.
- 29- شعبان علي السيسي: علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، د.ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002.
- 30- صالح محمد وعلي أبو جادو: علم النفس التربوي، ط1، دار المسيرة للنشر، الأردن، دون سنة الطبع.
- 31- صلاح بيومي: حوافز الإنتاج في الصناعة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 32- صلاح محييمر: الإدارة البشرية، دون ط، دار الفكر، دون ذكر بلد النشر، 1970.
- 33- طارق كمال: علم النفس المهني، د.ط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 34- طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين: استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 35- عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، د.ط، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

- 36- عبد الحليم محمد السعيد وآخرون: علم النفس العام، د.ط، دار غريب للنشر، القاهرة، دون سنة النشر.
- 37- عبد الحميد محمد الشاذلي: علم النفس العام، ط2، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.
- 38- عبد الحميد نشواتي: علم النفس التربوي، ط9، مؤسسة الرسالة للنشر، بيروت، لبنان، 1997.
- 39- عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.
- 40- عبد العزيز المحيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، د.ط، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2005.
- 41- عبد الغفار حنفي وآخرون: محاضرات التنظيم، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 2002.
- 42- عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، د.ط، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
- 43- عبد المجيد نشواتي: علم النفس التربوي، د.ط، دار الفرقان للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 44- عبد المنعم أحمد الدردير: دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، ج 3، عالم الكتب للطباعة، القاهرة، مصر، 2003.
- 45- عصمت مطاوع: علم النفس وأهميته في حياتنا، د.ط، دار المعارف للنشر، القاهرة، بدون سنة الطبع.
- 46- علي السلمي: إدارة السلوك الإنساني، د.ط، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1997.
- 47- علي راشد: خصائص المعلمّ العصري وأدواره والإشراف عليه، دار الفكر العربي للنشر، ط1، القاهرة، 2002.
- 48- علي عسكر: الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل السلوك التنظيمي المعاصر، د.ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، دون سنة الطبع.
- 49- عمر مصطفى محمد النعاس: الضغوط النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية، ط1، جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، 2008.
- 50- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، د.ط، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 51- عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1994.
- 52- فاروق البوهي: دراسات في إعداد المعلم، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2003.
- 53- فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، د.ط، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001.
- 54- فاروق عبده فلية، عبد الحميد السيد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، ط2، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

- 55- فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قبا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
- 56- فرج عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي: ط2، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2003.
- 57- كامل محمد عوبضة: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.
- 58- كامل محمد عويضة: سيكولوجية التربية، ط1، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، لبنان، 1996.
- 59- لازاروس، ترجمة سيد غنيم: الشخصية، د.ط، دار الشروق للنشر، القاهرة، 1989.
- 60- لاندال دافيدوفن ترجمة: السيد طواب محمود عمر: موسوعة علم النفس الشخصية، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000.
- 61- مجدي أحمد محمد عبد الله: السلوك الاجتماعي ودينامياته، محاولة تفسيره، د.ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 62- محمد الصيرفي: الضغط والقلق الإداري، د.ط، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 63- محمد أحمد كريم وآخرون: مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2003.
- 64- محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، د.ط، جامعة الأزاريطة، مصر، 2005.
- 65- محمد بني يونس: مبادئ علم النفس، ط2، دار الشروق للنشر، الأردن، 2004.
- 66- محمد حسن، محمد حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، د.ط، دار حامد للنشر، عمان، الأردن، 2007.
- 67- محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، د.ط، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.
- 68- محمد عبد الفتاح الصيرفي: مبادئ التنظيم والإدارة، د.ط، دار المناهج، ذكر بلد النشر، 2006.
- 69- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999.
- 70- محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، ط3، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1983.
- 71- محمد كبريت: مناهج المعلم والأدوار التربوية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998.
- 72- محمد مرعي مرعي: أسس إدارة الموارد البشرية النظرية والتطبيق، د.ط، دار الرضا للنشر، دمشق، 1999.

- 73- محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، د.ط، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، مصر، 1999.
- 74- محي الدين توك وآخرون: أسس علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 75- مصطفى زيدان: الكفاية الإنتاجية للمدرّس، ط1، دار الشروق، مصر، 1981.
- 76- مصطفى عشوي: المدرسة الجزائرية إلى أين؟، د.ط، دار الأمة للنشر، الجزائر، دون ذكر سنة النشر.
- 77- مصطفى عشوي: مدخل إلى علم النفس المعاصر، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 78- معن محمود عياصرة ومروان محمد بن أحمد: إدارة الصراع ولأزمات وضغوط العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 79- منى عبد الحليم: مدخل الصحة النفسية في المجال الرياضي، مفاهيم وتطبيقات، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 80- نبيل محمد زايد: الدافعية والتعلم، ط1، مكتبة النهضة المصرية للنشر، القاهرة، 2003.
- 81- هارون توفيق الرشيدى: الضغوط النفسية طبيعتها نظريتها، د.ط، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 1999.
- 82- وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي المفاهيم والنظريات والبرامج، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.

2- الرسائل الجامعية:

- 1- إبراهيم بن حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية 2006.
- 2- جهاد محمد الرشاد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.
- 3- حسان سخسوخ: أثر مستوى القلق العام على دافع الإنجاز لدى الطلبة المتفوقين بمرحلة التعليم الثانوي، رسالة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، الجزائر، 2006.
- 4- دليلة عيطور: الضغط النفسي الاجتماعي لدى المرضى، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1997.

- 5- سيد محمود الطواب: أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة ، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 1988.
- 6- عبد الحميد شحام: علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007.
- 7- عزت عبد الحميد: المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله، رسالة دكتوراه، رسالة غير منشورة، كلية التربية، الزقازيق، مصر، 1996.
- 8- علي بن محمد مرعي: دافعية الإنجاز الدراسي وقلق الاختبار وبعض المتغيرات الأكاديمية لدى طلاب كلية المعلمين، المملكة العربية السعودية، رسالة غير منشورة، 2006.
- 9- مانع صبرينة: ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والتسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008.
- 10- مزياني فتيحة: أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا الوظيفي عند المديرين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1998.
- 11- مكناسي محمد: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكلمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، 2007.
- 12- نايف بن فهد توييم: مستويات ضغوط العمل وسبيل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005.
- 13- نضال عواد ثابت: ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، 2003.

3- المجالات:

- 1- زهير الصباغ: ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، المجلد 05، الرياض، 1981.
- 2- سليمان عبد الرحمن الطريري: الضغط النفسي مصادره ومسبباته، مجلة كلية التربية، مجلد 8، عدد 9، جامعة الإمارات، 1994.
- 3- عبد الله بن طه الصافي: المناخ المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة أمها، رسالة الخليج العربي، العدد 79، 2001.

- 4- عواد سلطان مشعال: مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الكويت، المجلد 28، العدد 1، 2000.
- 5- فائق فوزي عبد الخالق: ضغوط العمل، مجلة آفاق الاقتصادية، اتحاد غرف التجارة والصناعة، المجلد 17، العدد 67، الإمارات، 1996.
- 6- نوال حمداش: قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 21، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004.

4- القواميس والمعاجم:

- 1- المنجد في اللغة العربية والإعلام، ط35، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1996.
- 2- حسن شحاتة وزينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2003.

5- الملتقيات:

- 1- بن عيسى السعيد: مقارنة نقدية لواقع نظام تكوين المعلمين والبداية الممكنة، مطبوعات الملتقى الدولي (إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي)، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 28-29-30/04/2001.
- 2- حسين خريف: الاتصال في المؤسسة، فعاليات الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003.

الملاحق

جامعة المسيلة
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

مقياس الضغوط المهنية

حضرة المعلم (ة) المحترم (ة):

في إطار تحضير مذكرة تخرج تحت عنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي يجبل أمساعد.

وبصفتك مؤهلا لتزويدنا بالمعلومات الخاصة بموضوع البحث، قصد تحقيق أهدافه والكشف عن أهم مصادر هذه الضغوط، نرجوا منك قراءة كل بنود المقياس بعناية قصد الإجابة عنه بكل موضوعية وأمانة علمية، وذلك بوضع العلامة (✓) في الخانة المناسبة.

وتأكد أن المعلومات لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

شكرا لتعاونك معنا

إشراف الأستاذ:

عبد المالك مكفس

الطلبة:

- طيب لبوخي
- خالد الدامة
- بن سعيد لسلت

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- المؤهل العلمي: ثانوي جامعي
- السن: 35-25 45-35 60-45
- الخبرة المهنية: سنة

رقم الفقرة	الفقرات	موافق جدا	موافق	لا أدري	معارض	معارض بشدة
1	أرى أن مهنة التدريس متعبة					
2	أجد صعوبة في القيام بالأدوار العديدة التي تتطلبها مهنة التدريس					
3	أشعر بثقل المسؤولية المهنية					
4	تعد المرحلة التعليمية التي أدرسها من أصعب المراحل					
5	تخصصي لا يتناسب مع مادة التدريس المسندة لي					
6	يرهقني اكتظاظ الأقسام					
7	ترهقني الساعات التي أدرسها أسبوعيا					
8	التحضير الدائم للدروس يتطلب مني بذل جهود إضافية					
9	يرهقني تصحيح الامتحانات					
10	برجحة أوقات عملي لا تراعي ظروف الخاصة					
11	تؤثر متطلبات التدريس على حياتي الخاصة					
12	لا راحة لي مطلقا					
13	أشعر بالندم لوجودي في مهنة التدريس					
14	لا تضمن لي مهنة التدريس راتبا شهريا محترما					
15	أنزعج لنقص فرص الترقية في مهنتي					
16	أجد نفسي مضطرا لتدريس ساعات إضافية لتغطية حاجياتي					
17	يتعبني بعد عملي عن مقر مسكني					
18	تضطرني مهنة التدريس لممارسة مهنة أخرى قصد تحسين وضعيتي					
19	يزيد نقص الوسائل التعليمية من توتري					
20	أشعر بالضيق بسبب نقص التهوية في القسم					
21	تمنعي الضوضاء من التركيز على أداء عملي					
22	تمنعي الحرارة المرتفعة من التركيز على أداء عملي					
23	تزعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية					
24	أشعر بعدم الارتياح لغموض السياسة التعليمية المتبعة في الجزائر					
25	أجد صعوبة في وتطبيق مقارنة التدريس بالكفاءات					

					يعيق نقص تكويني المهني من تحسين أدائي	26
					لا تحقق الدولة جميع متطلبات المهنة	27
					أتخوف من عدم التوافق مع التكنولوجيات الحديثة في التربية	28
					أشعر بالانزعاج عندما ألاحظ أن التلاميذ لا يستوعبون الدروس بسبب كثافة البرامج التعليمية	29
					أتألم من نظرة المجتمع السلبية لمهنة التدريس	30
					لا أحظى بالمكانة التي أستحقها في المجتمع	31
					يزعجني عدم تواجد الدعم والمساندة من قبل الإدارة	32
					تزيد صعوبة التواصل مع المدير من قلقي	33
					يضايقي عدم اشتراكي في اتخاذ بعض القرارات التي ترتبط بمهامي التعليمية	34
					تشكل الزيارات المفاجئة للمفتش مصدر قلق بالنسبة لي	35
					تجبطني طريقة تقييم المفتش لعملي	36
					يضايقي رفض بعض زملائي للتعاون معي في الأمور المهنية	37
					تؤرقني صراعاتي المستمرة مع زملائي في المهنة	38
					تزيد الفروق الفردية للتلاميذ من شعوري بصعوبة مهنة التدريس	39
					يزعجني لا مبالاة أغلبية التلاميذ بالدراسة	40
					أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل القسم	41
					يضايقي انتشار العنف في الوسط المدرسي	42

جامعة المسيلة
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

مقياس الدافعية للإنجاز

حضرة المعلم (ة) المحترم (ة):

في إطار تحضير مذكرة تخرج تحت عنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي يجبل أمساعد.

وبصفتك مؤهلا لتزويدنا بالمعلومات الخاصة بموضوع البحث، قصد تحقيق أهدافه والكشف عن أهم مصادر هذه الضغوط، نرجوا منك قراءة كل بنود المقياس بعناية قصد الإجابة عنه بكل موضوعية وأمانة علمية، وذلك بوضع العلامة (✓) في الخانة المناسبة.

وتأكد أن المعلومات لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

شكرا لتعاونك معنا

إشراف الأستاذ:

▪ عبد المالك مكفس

الطالبة:

▪ طيب لبوخي

▪ خالد الدامة

▪ بن سعيد لسلت

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

المؤهل العلمي: ثانوي جامعي

السن: 35-25 45-35 60-45

الخبرة المهنية: سنة

رقم الفقرة	الفقرات	موافق جدا	موافق	لا أدري	معارض	معارض بشدة
1	أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى					
2	أقوم بحل المشكلات الصعبة مهما أخذت مني من وقت					
3	أحرص على الدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال					
4	عند معرفتي لأشياء جديدة أشعر بالسعادة					
5	التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشاكل					
6	أضع جدولاً زمنياً لتحديد أفعالي					
7	لا أفكر في إنجازات الماضي عن المستقبل					
8	لا يهمني الفشل في اقيام بعمل ما					
9	عندما أبدأ بعمل ما من الضروري الإنتهاء منه					
10	المحافظة على الإلتزام بالمواعيد شيء ضروري بالنسبة لي					
11	أشعر بالضيق إذا فعلت شيئاً ما بطريقة رديئة					
12	أقوم بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه					
13	أبذل جهداً حتى أصل إلى ما أريد					
14	أحرص على تأدية الواجبات في وقتها					
15	أحب القيام بالأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة					
16	عندما أفشل في عمل ما لا أتركه واتجه لغيره					
17	من الضروري الإعداد والتخطيط لما سأقوم به من أعمال في المستقبل					
18	أعطي اهتماماً وتركيزاً عاليين للأعمال التي أقوم بها					
19	من الضروري أن أحصل على أعلى أعلى التقديرات					
20	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال					
21	أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث					
22	أشعر أن امقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي					
23	أقوم دائماً بالمطالعة وقرءة الكتب					
24	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد					
25	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي					
26	لا أفضل الأعمال التي لا تحتاج للتفكير					
27	لا أهتم بالماضي وأحداثه					
28	يزعجني أن يتأخر أحد عن موعد حدّدته معه					

					أقضي وقت الفراغ في القيام بالنهام التي تنمي مهاراتي وقدراتي	29
					الإستمرار في بذل الجهد لحل مشكلة صعبة مهمّ وضروري	30
					لا أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر	31
					أتعامل مع الوقت بجدية	32
					معرفة الجديد من أفضل الطرق لتقدّمي	33
					لا أكتفي بما أدرسه في المنهاج من موضوعات	34
					أداء الواجبات والأعمال لا يمثل عبئاً علي	35
					أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل مشكلات تواجهني	36
					أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أود القيام بها	37
					يزعجني الذين لا يهتمون بمستقبلهم	38
					من الصعب أن أزور شخصاً بدون موعد سابق محدّد	39
					أفضل الموضوعات والمهام التي تتطلب ابتكار حلول جديدة	40
					الإستمرار والمثابرة من أفضل الطرق لحلّ المشاكل	41
					أشعر بالرضا عندما أفكر في مشكلة ما لفترة طويلة	42