

## علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ( دراسة ميدانية )

د. أحمد خولة

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

### ملخص:

إن الهدف الأساسي من إجراء هذه الدراسة هو التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك بتطبيق مقياس الضغوط المهنية ومقياس الدافعية للإنجاز على عينة قدرت ب 30 أستاذا، 12 ذكور، و 18 إناث، وباستخدام الحزمة الإحصائية لمعالجة البيانات في العلوم الاجتماعية SPSS توصلت الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

انطلاقاً من نتائج الدراسة يتبين أثر الضغوط المهنية في الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، الأمر الذي يوجب ضرورة التكفل بالوضع المهني للأستاذ حتى لا يتأثر أداءه الوظيفي بالضغوط المهنية التي يتعرض لها.

### Résumé :

L'objectif de cette étude est de vérifier l'existence d'une corrélation entre les pressions professionnelles et les pressions de motivation des enseignants de l'enseignement intermédiaire.

Et 18 femmes, en utilisant le package statistique pour le traitement des données en sciences sociales SPSS L'étude actuelle a révélé que:

.L'existence d'une relation statistiquement significative entre les pressions professionnelles et l'amour du travail et du dévouement chez les enseignants de l'enseignement moyen.

.L'existence d'une relation statistiquement significative entre les pressions professionnelles et la satisfaction générale des enseignants de l'enseignement intermédiaire.

.Il existe une relation statistiquement significative entre les pressions professionnelles, l'ambition et la persévérance parmi les enseignants de l'enseignement intermédiaire

.L'existence d'une relation statistiquement significative entre les pressions professionnelles et les relations à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail des enseignants de l'enseignement intermédiaire.

Sur la base des résultats de l'étude montre l'impact de la pression professionnelle dans la motivation pour la réussite des enseignants de l'enseignement moyen qui nécessite la nécessité d'assurer le statut professionnel du professeur afin de ne pas être affecté par l'exercice de ses pressions professionnelles .

## مقدمة:

أصبحت الضغوط سمة من سمات الحياة المعاصرة التي تساير كل تغيرات وتحولات المجتمعات الإنسانية بأبعادها المختلفة: الاقتصادية، التكنولوجية، الاجتماعية، المهنية وغيرها، وتعد الضغوط المهنية من الموضوعات المهمة والحيوية التي تستقطب فكر واهتمام العديد من الباحثين في مجالات الطب، علم النفس، علم الاجتماع، التربية وغيرها بصفة عامة، والباحثين في السلوك التنظيمي بصفة خاصة خصوصا عند اقتراحها بموضوع الدافعية للإنجاز. لقد جعلت متطلبات الحياة الإنسان يسعى على الدوام لتحقيق التوازن النفسي والراحة الجسدية بعيدا عن المشكلات الحياتية في شتى صورها، إذ تشكل صعوبة الظروف الاجتماعية والاقتصادية أحد مصادر هذه المشكلات في مختلف المجالات والقطاعات بما فيها القطاع التربوي التعليمي بمختلف مستوياته، حيث البيئة البيداغوجية والوسط العلائقي ومختلف المثيرات الاجتماعية قد تشكل وسطا له، وبالتالي تؤدي إلى ما يعرف بالضغط المهني، هذا الأخير الذي يكون له التأثير الواضح على صحة الأستاذ وعلى أدائه المهني، ومن نتائجه الوشيجة هي تراجع دافعية الإنجاز والأداء التي تمس جوهر العملية التعليمية والتعلمية.

ولما كان الأستاذ أحد أركان العملية التعليمية فإن أي معوقات تعترض طريقه تحول بالتالي دون أداء واجبه التعليمي على النحو الأفضل، وتؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأجيال التي يعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه، وإزاء هذا الصراع بين الواقع وما هو متوقع أن يقوم به الأستاذ فان ذلك يؤدي إلى العديد من المشكلات التي تترتب على الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ.

## 1. إشكالية الدراسة:

يتوقف نجاح المدرسة بوصفها هيكل تعليمي وتربوي هام ونظاما متكاملا، يسعى دائما وباستمرار بمجموعة أعضائه تقديم المخرجات المنتظرة التي تتوقف على مدى كفاءة وجودة وفعالية هذه المخرجات، ولتحقيق ذلك كان لزاما الاستعانة بأساتذة ذوي كفاءة معرفية واتصالية وتعليمية، يتفاعل بها مع باقي الأعضاء.

من هذا المنطلق، بات من الضروري الاهتمام بهذه الحلقة الاتصالية الفعالة التي تعتبر حجر الزاوية في النظام التعليمي، فان تعرضها لأي ظروف غير ملائمة أو لأي اضطراب سوف يمثل مصدر ضغط للأستاذ ويخلق له توترا أو ضغطا على مستويات عدة تخصه (داخلية)، وبالتالي تؤثر على علاقته ببقية أفراد فريق العمل والتلاميذ بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ولعل أول تأثير يسجل، سيمس الضغوط المهنية.

فقد اهتمت الدراسات النفسية والتربوية، وأثبتت البحوث التجريبية أن للضغط المهني تأثيرات سلبية على سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم اتجاه مهنتهم ومؤسساتهم، كما لها أن ترهق كاهل الاقتصاد الوطني للدول.

ويرى عبد الرحمان الطريفي (1994) أن كمية الضغط مطلبا وشرطا أساسيا للإنجاز ذلك أن حياة الفرد بدون ضغط تكون مملة وراكدة، فدور الضغط هو تحريك دافعية الإنجاز (التحفيز) لينجز مهمته بنشاط، هذا إن كان الضغط معتدل حيث يولد الطاقة عند الفرد ويجره للإنجاز، أما المستوى العالي من الضغط فسيؤدي إلى الإخفاق التام والفشل في إنجاز المهمة. (سلطان أنور، 2003:119)

ولما كانت الضغوط في المجال المهني تستخدم للدلالة على حالتين مختلفتين، فقد وصفها Baron (1986) أن منها الظروف البيئية المحيطة بالفرد في بيئة عمله مسببة له الضيق والتوتر، ويطلق على هذا "مصادر الضغوط"، أما الحالة الثانية فيراها أنها تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المصادر والمتمثلة في الشعور غير السار الذي ينتاب الفرد، فتتأثر دافعيته للإنجاز فيمكنها أن تثبط كما يمكنها أن تثار أي أن عمل الفرد يتأثر من خلال عوامل داخلية تخصه هو نفسه كحاجات يرغب في تحقيقها، أو في عمل يسوده مناخ سيكولوجي ملائم أو غير ملائم. (حميدي ياسين، 1999:179)

ولقد وجدت عدة دراسات اهتمت بتغيير الضغوط المهنية من بينها: دراسة حمدي الفرماي (1991) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الضغوط النفسية في مجال العمل بصفة عامة، وبرامج التدريب بصفة خاصة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى تعرض أفراد العينة إلى مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن ظروف العمل ومتطلباته. (قشقوش إبراهيم، 1997 : 25)

دراسة المشعان (2001) هدفت الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط بين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، وقد أوضحت الدراسة النتائج التالية:

. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر الضغوط.  
 . الموظفين الكويتيين أكثر شعورا بضغط العمل عن باقي الموظفين (غير الكويتيين)، ما عدا متغير التطور المهني.  
 . توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور والموظفات الإناث في مصادر الضغوط، فالموظفات أكثر تعرضا لضغوط العمل من الموظفين.

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمستوى التعليمي بين الحاصلين على الثانوية والحاصلين على الشهادات الجامعية في مصادر الضغوط. (فليه فاروق عبده، 2005:301)

وكما اهتم الباحثون في علم النفس المهني والاجتماعي بالضغوط المهنية التي يمكن النظر إليها كأحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر اهتموا كذلك بالدافعية للإنجاز، هذه الأخيرة تعد الطاقة المحركة في الفرد ولديناميكية المؤسسة التعليمية، إذ أن إنتاجية فريق العمل تتوقف على مدى توجيه الجهود وإعلاء مستوى دافعية الإنجاز، مما يحث الفرد على بذل الجهد. (قشقوش إبراهيم، 1997: 25)

وحسب ماكلياند فإن دافعية الإنجاز عامل مهم في رفع مستوى أداء الفرد في مختلف المجالات والأنشطة إذ أنها تمثل البعد الانفعالي الذي هو مكمل للقدرة، والتي تمثل البعد المعرفي للشخصية، كما هو دافع من أهم الدوافع الإنسانية، فهو تكوين فرضي يشير إلى عدد من المظاهر السلوكية: السعي لبذل الجهد والتحصيل ومواجهة الصعاب، والسعي نحو التفوق والمثابرة للوصول إلى الأهداف، بالإضافة إلى التخطيط الدقيق، وإتقان الأعمال والمهام في إطار استغلال أفضل للوقت في ضوء معايير الجودة في الأداء.

ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز: دراسة هيرسي بلانشارد: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة أما النتيجة العامة التي

توصلت إليها الدراسة هي أن دافعية الإنجاز لدى الأساتذة أعلى في المدارس التي يكون نمطها القيادي هو نمط التفويض وأقلها لدى الأساتذة الذين يتسم مديرهم بنمط الأمر. (فليه فاروق عبده، 2005:301). كما نجد دراسة جون أندروز (1961) تهدف هذه الدراسة إلى تبيان العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة، ومن بين النتائج التي توصل إليها الباحث تفوق الإداريين والرؤساء العاملين في الشركة الثانية على نظائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة (فليه فاروق عبده، 2005:301) وانطلاقاً مما سبق ذكره، جاءت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، وعليه جاء التساؤل العام للدراسة على النحو التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط؟ و تفرعت عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الجزئية وهي:

. هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وحب العمل و التفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

. هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

. هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

. هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

## 2. فرضيات الدراسة: وتتمثل في:

. توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

. توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط.

. توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط.

. توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

## 3. تحديد مفاهيم الدراسة:

### 3.1 الضغوط المهنية:

ونقصد بضغوط مهنة التدريس في الدراسة الحالية بأنها: تلك الحالة الإنفعالية التي تحدث نتيجة مصادر مهنية، ونستدل عليها من خلال الأعراض النفسية والجسدية والسلوكية المهنية، التي سوف نقيسها بمقياس الضغوط المهنية الذي أعده الباحثان "اسماعيل طه" و"الطاف ياسين" حيث تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الضغوط المهنية في حين تدل الدرجة المنخفضة على مستوى منخفض للضغوط المهنية.

### 3.2 دافعية الانجاز:

ونقصد بالدافعية للإنجاز الرغبة في الأداء الجيد وتنعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف الأستاذ وفي درجة مثابرت واستمراره في الأداء وفي مدى تقديم الأفضل مما يملك من قدرات ومهارات وهو ما يقيسه مقياس الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة لـ "عمار شوشان" حيث تدل الدرجة المرتفعة للمقياس على الدافعية المرتفعة، في حين تدل الدرجة المنخفضة على تدني مستوى الدافعية لدى الأساتذة.

## 4. الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية:

## 4.1. منهج الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ، ولأن طبيعة الدراسة وأهدافها يفرض نوع المنهج المتبع فالمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي.

## 4.2. عينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة الميدانية باستخدام الطريقة العشوائية و التي عرفها الدكتور عبد المنعم أحمد الدردير (2006) على أنها: "الطريقة التي يقوم الباحث فيها باختيار أفراد ممثلين للمجتمع الأصلي ليستطيع تعميم النتائج على المجتمع الأصلي وفي هذه الحالة يكون جميع أفراد المجتمع الأصلي لبحثه معروفين و محددين، فالتمثيل هنا يكون دقيقاً". (الدردير عبد المنعم أحمد، 2006: 27).

وعليه تكونت عينة الدراسة الحالية من 30 أستاذا من كلا الجنسين بطريقة عشوائية، والجدول التالي يوضح أكثر خصائص العينة:

الجدول (1): يوضح خصائص العينة حسب متغير الجنس.

المجموع		إناث		ذكور	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
100	30	60	18	40	12

يوضح الجدول أن نسبة الذكور قد بلغت (40%)، في حين بلغت نسبة الإناث (60%).

## 4.3. أدوات الدراسة: وتتضمن:

## 4.3.1. مقياس الضغوط المهنية:

تم الاعتماد على مقياس الباحثان "إسماعيل طه والطاف ياسين" ، حيث قاما ببناء مقياس للضغوط المهنية لعدم توفره فضلا عن تبني مقياس التوافق المهني الذي أعدته خليل (2005).

وقد تطلب بناء المقياس الاطلاع على الأدبيات والمقاييس السابقة التي تناولت هذا الموضوع ومن ثم جمع الفقرات وهي (24) فقرة كلها ذات اتجاه واحد والجدول التالي يبين الطريقة المعتمدة في تصحيح المقياس.

الجدول(2): يوضح طريقة تصحيح مقياس الضغوط المهنية.

البند	نعم	لا
درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية	1	0

## . الخصائص السكومترية:

أ. الصدق: تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء المخاضين في علم النفس وقد كانت الآراء متفقة على صلاحية الفقرات لقياس الضغوط المهنية.

ب. الثبات: لغرض التحقق من ثبات المقياس فقد تم تطبيقه على عينه مؤلفة من (30) أستاذ من أساتذة الجامعة، وقد قسمت فقرات المقياس البالغة (24) فقرة الى فقرات زوجية وفردية، وحساب درجات كل منهما ومن ثم استخدم معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وبلغت قيمة المعامل (0.81) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبحت قيمة الثبات (0.89).

#### 4.3.2. مقياس الدافعية للإنجاز:

صمم عمار شوشان (2009) استبيان دافعية الإنجاز لدى الأساتذة بعد اطلاعه على بعض ما توفر له من أبحاث ودراسات تتعلق بهذا الموضوع، وباستخدام نتائج الدراسة الاستطلاعية.

ويبين المستجيب على استبانته دافعية الإنجاز لدى الأساتذة إزاء كل بند من بنود مقياس دافعية الإنجاز لدى الأساتذة على سلم استجابة مكون من خمس درجات وهي: (موافق جدا - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بتاتا)، بحيث تأخذ الدرجات الآتية (1-2-3-4-5) على التوالي في حالة العبارات الإيجابية، و (5-4-3-2-1) في حالة العبارات السلبية، وبناء عليه يتم قياس دافعية الإنجاز من خلال حساب متوسط استجابات جميع الأساتذة على فقرات المقياس بشكل كامل.

تكون المقياس في صورته الأولية من (62) بندا، وبعد عرضه على الأساتذة المحكمين أصبحت (61)، منها (9) عبارات سلبية.

يقيس المقياس 4 أبعاد هي: حب العمل والتفاني فيه (11) بندا، الرضا العام (16) بندا، الطموح والمثابرة (12) بندا، العلاقات داخل وخارج بيئة العمل (22) بندا. والجدول التالي يوضح العبارات التي تمثل كل بعد:

الجدول (3): يوضح العبارات التي تمثل كل بعد من أبعاد دافعية الإنجاز.

الأبعاد	رقم العبارة التي تمثل كل بعد	العبارات السلبية
حب العمل والتفاني فيه	1-2-3-4-8-12-16-20-53-54-60	
الرضا العام	13-14-15-17-25-26-27-29-31-32-33	30-12-2
الطموح و المثابرة	10-11-18-23-28-35-52-55-56-57-58-61	-43-31 -54-51 .56-55
العلاقات داخل وخارج بيئة العمل	5-6-7-9-19-21-22-24--46-49-50-51 36-37-39-40-43-45-28-30-34-59	

. الخصائص السكومترية:

أ. الصدق: تم حساب الصدق بطريقتين:

-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): حيث تم توزيع نسخ الاستبيان على 10 محكمين من أساتذة علم النفس وعلوم التربية بجامعة العقيد الحاج لخضر بياتنة للإدلاء بأرائهم إزاء فقرات المقياس من حيث وضوحها

ومدى قياسها للهدف الذي وضعت لأجله، فكان المقياس في شكله الأولي 64 عبارة وبعد التعديل والضبط والتصحيح وفق توجيهات الأساتذة خرج المقياس في شكله النهائي متكونا من 61 بندا.

**-الصدق الإحصائي (الذاتي):** حيث يساوي الجذر التربيعي للثبات معامل الارتباط الكلي فكانت نتيجة الصدق الذاتي لمقياس الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة مساويا لـ 0.938 وهي نتيجة دالة إحصائيا.

**ب.الثبات:** اعتمد الباحث في حساب ثبات المقياس على طريقة التجزئة النصفية، وذلك بحساب درجات أفراد عينة متكونة من (11) أستاذ في العبارات ذات الترتيب الفردي والزوجي باستعمال معامل الارتباط بيرسون لنصف الاستمارة ثم استعمال معادلة سبيرمان براون التصحيحية لحساب معامل الارتباط الكلي فكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون لنصف مقياس دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مساويا لـ (0.788)، بينما معامل الارتباط الكلي هو (0.881) وهذه النتيجة دالة إحصائيا بمعنى أن المقياس يتميز بالثبات. (شوشان عمار، 2009: 111-117).

#### 4.4. المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS).

#### 5. عرض ومناقشة النتائج:

##### 1.5. عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

لغرض دراسة الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط"، وبعد الحصول على البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحليل النتائج، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (4): يوضح معامل الارتباط بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المتغيرات	معامل الارتباط (rp)	العينة	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
الضغوط المهنية	-0.416	30	28	0.05
حب العمل والتفاني فيه				

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه قد بلغ (-0.416) و هو معامل دال عند مستوى (0.05)، و هذا ما يؤكد وجود علاقة سلبية عكسية بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط، أي كلما زادت الضغوط المهنية انخفض مستوى حب العمل والتفاني فيه والعكس صحيح، أي كلما انخفضت الضغوط المهنية زاد حب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

وعليه تعتبر النتائج المحصل عليها جد منطقية، فالضغوط المهنية لها تأثير كبير على حب الأستاذ لعمله والتفاني فيه، فشعور الأستاذ بالضغوط الدائم باختلاف مصادره يجعله دائما في حالة من القلق والتوتر النفسي مما يحول دون أداء واجبه التعليمي على النحو الأفضل مما يؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته

تجاه الأجيال التي تعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه، فيصبح أداءه لمهنته مجرد شرط إلزامي لا بد من القيام به دون أن يكون له أي رغبة أو حب لما يقدمه فقد أكدت دراسة ستارمان وميلر (1992) Starman & Miller وجود علاقة موجبة بين عدم الاقتناع بمهنة التعليم بسبب ضغوطات العمل وعدم الإخلاص للمهنة. (starman.s). (40-53: 1992 and miller.k) وأشارت دراسة كو (1990) Kuo إلى أن الاتجاهات السلبية نحو مهنة التعليم بسبب ظروف العمل الصعبة والضغوط التي يعاني منها الأساتذة ترتبط بالإجهاد النفسي والجسمي للأساتذة، أي أنه كلما كانت اتجاهات الأساتذة نحو مهنة التعليم سلبية كانت معنوياتهم وأدائهم منخفضاً وكان فيها شعور أكثر بالإرهاق والاحتراق النفسي وانعكاسات سلبية اتجاه الطلبة. (kou.s, 1990: 71-97).

## 2.5. عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

لغرض دراسة الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط"، وبعد الحصول على البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحليل النتائج، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (5): يوضح معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المتغيرات	معامل الارتباط (rp)	العينة	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة ( $\alpha$ )
الضغوط المهنية	-0.445	30	28	0.05
الرضا العام				

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والرضا العام قد بلغ (-0.445) وهو معامل دال عند مستوى (0.05)، وهذا ما يؤكد وجود علاقة سلبية عكسية بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط، أي كلما زادت الضغوط المهنية انخفض مستوى الرضا العام والعكس صحيح أي كلما انخفضت الضغوط المهنية زاد مستوى الرضا العام.

يمكن اعتبار هذه الفرضيات منطقية كون مهنة التدريس واحدة من المهن الاجتماعية الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط تجعل بعض الأساتذة غير مطمئنين وغير راضين عن مهنتهم مما يؤثر في توافقهم النفسي والرضا الوظيفي لأعمالهم المختلفة.

وهذا ما يتفق مع دراسة "نعمت رمضان" (1991) والتي جاءت للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، وكان من بين نتائجها وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى الأساتذة وعدم رضاهم عن المعززات الخارجية مثل الراتب، الترقية في الوظيفة وظروف العمل وسياسة الإدارة. وكذلك عدم وجود فروق بين الأساتذة والأستاذات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها. (باهي سلامي، 2007: 28).

وتتفق أيضا مع دراسة "عزت عبد المجيد" والتي هدفت إلى بحث العلاقة الاجتماعية السائدة التي يتلقاها الأستاذ وضغوط مهنة التدريس برضاه عن عمله، فقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط سلبي بين ضغوط العمل ورضا الأستاذ عن مهنته، والخبرة ترتبط إيجابا برضا الأستاذ عن عمله. (شارف خوجعة مليكة، 2010: 20).



## 3.5. عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة

لغرض دراسة الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط"، وبعد الحصول على البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحليل النتائج، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (6): يوضح معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و الطموح و المثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المتغيرات	معامل الارتباط (rp)	العينة	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة ( $\alpha$ )
الضغوط المهنية	-0.456	30	28	0.05
الطموح والمثابرة				

يتضح من خلال الجدول رقم(6) أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة قد بلغ(-0.456) وهو معامل دال عند مستوى (0.05)، وهذا ما يؤكد وجود علاقة سلبية عكسية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط، أي كلما زادت الضغوط المهنية انخفض مستوى الطموح والمثابرة والعكس صحيح أي كلما انخفضت الضغوط المهنية زاد مستوى الطموح والمثابرة.

تعتبر هذه النتائج منطقية إلى حد بعيد، فالظروف الملائمة والجو الهادئ البعيد عن كل الضغوط والقلق والخوف يجبي في الأستاذ روح الارتقاء والطموح والسعي إلى التآلق وتحقيق الأفضل والأحسن ويزيد من دافعيته للإنجاز مما يدفعه إلى المثابرة والعمل بجد للوصول إلى الهدف الأسمى ألا وهو تكوين أجيال أكفاء يعول عليهم في كل المجالات.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة "النشواتي عبد المجيد"(1985) والتي خلصت إلى أن إقبال الأفراد أو الأساتذة على ممارسة نشاطات معرفية يأتي من توليد اهتمامات معينة لديهم وتوجيهها، وهذا ما يحصل عند استئارة دافعيتهم نحوها، إضافة إلى الرغبة في جعلهم ينجزون أهداف تعليمية معينة على نحو فعال. (النشواتي عبد المجيد، 1985: 206-207).

ويذكر كل من "إسماعيل طه والطاف ياسين" أنه لا بد من الإشارة إلى أن العلاقة بين الضغوط في العمل والأداء ليست علاقة بسيطة بل هي معقدة أكثر مما يتصورها العديد منا، كون هذه العلاقة ترتبط بالمهمة التي يؤديها العامل وكون هذا يتطلب الأخذ بعين الاعتبار مصادر الضغط ونوع الأداء المقاس والعوامل الشخصية كالعمر والخبرة والجنس.

وتكمن خطورة هذه المشكلة فيما يترتب عليها من آثار سلبية عندما يواجه الفرد ضغوط عالية لا يستطيع تحملها، وهذه النتائج لها صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية والعقلية للفرد، وتعرض صحة الفرد لكثير من المتاعب ينتج عنها أمراض أكثر حدة. (الطاف ياسين وإسماعيل طه، دون سنة: 1-2)

## 4.5. عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

لغرض دراسة الفرضية الجزئية الرابعة والتي مفادها: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط، وبعد الحصول على البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحليل النتائج، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (7): يوضح معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المتغيرات	معامل الارتباط (rp)	العينة	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
الضغوط المهنية	-0.377	30	28	0.05
العلاقات داخل وخارج بيئة العمل				

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل قد بلغ (-0.377) وهو معامل دال عند مستوى (0.05)، وهذا ما يؤكد وجود علاقة سلبية عكسية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط، أي كلما زادت الضغوط المهنية انخفض مستوى العلاقات داخل وخارج بيئة العمل والعكس صحيح أي كلما انخفضت الضغوط المهنية زاد مستوى العلاقات داخل وخارج بيئة العمل.

فوجود الإنسان دائما في جو يسوده القلق والخوف والضغط بمختلف مسبباته يجعله شخصا مغلقا على نفسه دائم التشاؤم يملك نظرة سوداوية عن الغد ينفر الجميع منه وهو يتجنب الجميع لذلك يكون مستوى العلاقات التي يبنها ضعيفة سواء كان ذلك خارج أو داخل بيئة العمل. وبهذا فمعدل أو مستوى الضغط الذي يتعرض له المدرس ويشعر به يتأثر بنوعية علاقاته مع زملائه في العمل والتي تؤثر بدورها في نوعية رد الفعل الذي سوف ينتهجه الأستاذ اتجاه الضغط الذي تعرض له.

وقد أظهرت دراسة بلازي وآخرون (1986) Blasé. J et al " أن قلة التعاون فيما بين المعلمين وعدم مسؤولياتهم وضعف الاتصالات فيما بينهم هي عوامل ظهرت مجتمعة لدى 9,4% من أفراد عينة الدراسة تحت مصدر سوء العلاقات بين المعلمين. (blasé,1986:159-171).

كما أظهرته دراسات " كوب (1976) Cobb.S " من أن الدعم الاجتماعي المعبر والفعال مثل الشعور بالعناية والجد والتقدير والقيمة والانتماء إلى شبكة من العلاقات الاجتماعية واستقبال مساعدة ووجود أفراد محظوظين يمكن أن يعتمد عليهم الفرد، كلها عوامل تؤدي إلى تخفيف الإحساس بالضغط.

( الرشيد هارون توفيق، 1999: 34).

وأكدت دراستنا الحالية ما توصلت إليه دراسة " ساريكي و كولي (1987) Saricki et Colly "، حول العلاقة بين الاحتراق النفسي والعوامل البيئية داخل العمل، حيث تبين أن وجود دعم اجتماعي وتفاعل بين الأساتذة وزملائهم في العمل ووجود علاقات اجتماعية حسنة أيضا مع أشخاص خارج محيط العمل كأولياء التلاميذ

تساعد في التخفيف من مستوى الضغط المهني وكذلك من إمكانية الإصابة بالاحتراق النفسي. (الصباغ زهير، 1981: 30).

انطلاقاً من مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية للدراسة الحالية نستنتج صحة الفرضية العامة والتي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط"، حيث اتضح وجود علاقة سالبة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، أي كلما زاد مستوى الضغوط المهنية انخفضت الدافعية للإنجاز والعكس صحيح فكلما انخفض مستوى الضغوط المهنية ارتفعت الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يتفق مع ما ذهبت إليه الدراسات السابقة كدراسة الدكتور "نوي الجمعي" و"صاهد فتيحة" حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والتي خلصت إلى جملة من النتائج من بينها: وجود علاقة سلبية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، وكذا الاهتمام بالصحة النفسية للأستاذ، وذلك من خلال الكف عن جملة المثيرات الفيزيولوجية والاجتماعية (التفاعلية) التي لها علاقة بالضغط المهني لديه، من خلال إعطاء الفرصة للأساتذة لعرض أهم مصادر الضغوط المهنية داخل الوسط التعليمي في الثانوية بجرية بهدف ضبطها وإمكانية التخفيف منها. (نوي الجمعي وصاهد فتيحة، 2010: 14).

وهذا ما ذهب إليه "عبد الرحمان المير" (1996) بأن ضغوط العمل تؤدي إلى آثار سلبية في سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم اتجاه أعمالهم ومنشأهم. (عبد الرحمان توفيق، 1996: 206). ويمكن تفسير ذلك كون الأستاذ كينونة بشرية تتأثر بجملة من الضغوطات والمعوقات مهما تعددت أسبابها فهذا من الطبيعي أن يكون لديه تأثير سلبي على صحته النفسية وسلوكاته العلائقية، وقد يظهر ذلك على مستوى دافعيته وحاجته للإنجاز وبالتالي على أدائه ونوعية مخرجاته، كما يمكن إرجاع مشكل الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط إلى كثافة البرنامج والفصول الدراسية، السبب الذي قد يؤدي به إلى تخفيض مستوى الطموح والمثابرة بعدم بذل الجهد الدؤوب للتغلب على العقبات والمصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل والإحساس باليأس والتفكير في التراجع والانسحاب، وعدم الشعور بقيمة الوقت في أداء العمل والرغبة في الاستفادة منه في تخطيط وتنفيذ أهدافه، ويفقد الرغبة في التفوق على الآخرين وإحساسه بعدم القدر على مواجهة الظروف التي تتسم بالتنافس والتحدي والصمود مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول، وفي مثل هذه الحالة قد يتطور الضغط المهني لديه من مستوى الحالة الطبيعية إلى الحالة المرضية.

## 6. خلاصة وتوصيات:

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من عينة الدراسة توصلت الدراسة الحالية إلى ما يلي:

. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا العام لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- وهذا ما يؤكد في الأخير وجود علاقة ارتباطيه بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- بناء على النتائج المتوصل اليها نقترح مايلي:
- . العمل على وضع وتصميم استراتيجيات وقائية وعلاجية للحد من ضغوط مهنة التدريس التي يتعرض له الأستاذ الجزائري لما تتركه من عواقب وخيمة الأثر على صحته النفسية والجسمية وبالتالي على العملية التعليمية برمتها.
- . إعداد وتنفيذ ورش عمل دورية خاصة بالأساتذة حول كيفية التعامل مع الضغوط من أجل رفع مستوى السلوك التكيفي لديه في البيئة المدرسية، وخاصة في مجال التعامل مع التلاميذ والتكيف مع العبء الوظيفي والوضع الاجتماعي للأستاذ.
- . اعتماد المقاييس والاختبارات النفسية والشخصية عند اختيار أساتذة المستقبل بكليات التربية داخل جامعات الوطن حتى يتم اختيار الطلاب الأكثر تكيفا مع ضغوط مهنة التدريس.
- . توفير الحوافز المعنوية والمادية للأساتذة وتشجيعهم وخلق فرص للترقية والتطوير الوظيفي لهم والعمل على تحسين أحوالهم المعيشية برفع مستوى العائد المادي الذي يتقاضونه شهريا بما يتناسب مع متطلبات الواقع وارتفاع مستوى المعيشة داخل المجتمع.

## قائمة المراجع:

1. أنور سلطان (2003): السلوك التنظيمي، دار الجامعات الجديد الإسكندرية، مصر.
2. باهي مصطفى حسين ومختار أمين عبد الغني (2005) : علم النفس والرياضة، دار العالمية، ط1 ، مصر.
3. حمدي ياسين وآخرون(1999) :علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ملتزم الطبع والنشر، دار الكتاب الحديث.
4. الرشيد هارون توفيق (1999): الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، الأردن.
5. الصباغ زهير (2003): ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد1 ،المجلة5 ، الرياض، السعودية.
6. عبد الرحمان توفيق (1994): المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، مصر.
7. عبد المنعم أحمد الدردير (2006): الإحصاء البارامترى واللابارامترى في اختبار الفرضيات في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، ط1، عالم الكتب. مصر.
8. فلية فاروق عبده ، عبد المجيد السيد (2009): السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2 . عمان، الأردن.
9. قشقوش إبراهيم(1997) : دافعية الإنجاز وقياسها، (ب.ط)، دار الفكر الانجلو مصرية، القاهرة ، مصر.
10. نوي الجمعي، صاهد فتيحة(2010): الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، رسالة دكتوراه، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة ، دفا تر المخبر(دورة علمية محكمة)، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
11. Blasé, J ; et al 1986 : Leadership behavior of schol principals,"in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol24,N°044 PP 159-171