

مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الطور الابتدائي وعلاقتها بدافعية الإنجاز  
(دراسة ميدانية على عينة من معلمي ابتدائيات مقاطعة العفرون ولاية البليدة)

**Sources of professional pressure among primary school teachers and  
their relationship to achievement motivation  
(A field study on a sample of primary school teachers in Afroun district,  
Blida province)**

د. عيلان زكاري  
جامعة البليدة 2 الجزائر

د. رابح دبي\*  
جامعة البليدة 2 الجزائر

د. زعموشي رضوان  
جامعة البليدة 2 الجزائر

تاريخ التقييم: 2021/05/18

تاريخ الإرسال: 2021/05/18

تاريخ القبول: 2021/06/06

### Abstract:

### المخلص:

In this study, we try to identify the sources of professional pressures and their relation ship to achievement motivation among elementary education professors at the El-Afron canton in the state of Blida.

The study was conducted on a sample of 60 male and female teachers, using a scale for the sources of professional pressures and achievement motivation prepared by the researcher.

We have concluded that the presence of occupational pressures does not necessarily lead to a decrease or increase in the achievement motivation of individuals.

**Keywords:** Sources of professional pressure, professional pressure, achievement motivation, Teacher, primary education.

نحاول في هذه الدراسة التعرف على مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي بابتدائيات مقاطعة العفرون بولاية البليدة.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من 60 معلما ومعلمة، باستخدام مقياس لمصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز معد من طرف الباحث.

وقد توصلنا إلى أن وجود الضغوط المهنية ليس بالضرورة أن يؤدي إلى خفض أو رفع من دافعية الانجاز لدى الأفراد.

**الكلمات المفتاحية:** مصادر الضغوط المهنية، الضغوط المهنية، دافعية الإنجاز، معلم، التعليم الابتدائي.

\* رابح دبي ، rabah\_dib@yahoo.com

## 1- مقدمة

منذ أن خلق الله الإنسان على وجه الأرض، وهو يسعى لتحقيق الحياة السهلة والريعية، فالمتأمل لحياتنا المعاصرة يجد إننا قد وصلنا إلى أوج التطور العلمي والتكنولوجي الذي نحقق به ما سعينا من أجله منذ القدم من رفاهية لا نظير لها، فما كان في الماضي خيال وحلم أصبح اليوم حقيقة يعيشها الفرد، لكن كل هذا فرض علينا مطالب جديدة متواصلة، وأدوارا مختلفة حتى نتماشى مع هذا العصر وما طرأ عليها من تطور، وتغير وعليه أصبح العمل الذي هو أساس التقدم التكنولوجي يحمل في طياته ضغوطا ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها، وأصبح مكان العمل مليء بالصراعات والإحباطات المتكررة، والتي تؤثر سلبا على التوافق النفسي وفي نفس الوقت على أداء المردود المهني، وهنا انعكست الصورة بدلا من أن يكون العمل مصدرا لتحقيق تلك الرفاهية والحياة السهلة أصبح مصدرا للتخلف والإحباط.

أكدت الكثير من البحوث والدراسات أن ضغوط المهن لها آثار سلبية تهدد أمن العمال واستقرارهم في مختلف المجالات والتخصصات، ومهنة التعليم هي واحدة من هذه المجالات التي يواجه من خلالها المدرس مصادر ضغوط كثيرة ومتنوعة، ناتجة عن اضطرابات المناخ التعليمي وما يلحقها من كثرة الأعباء والواجبات والأدوار هذه كلها مسؤولة قد لا نجدها في المهن الأخرى والتي تتمثل في إعداد الفرد للحياة، وبالأخص التعليم الابتدائي، هذه المرحلة التي تعد أهم مرحلة في حياة الفرد حيث تصقل شخصيته، وتغرس فيه أهم المبادئ والقيم حتى يكون في المستقبل فردا صالحا في مجتمعه، وهذه المسؤولية تستدعي التوافق المهني للمعلم والراحة النفسية من أجل القيام بمهامه كما ينبغي لتحقيق رسالته النبيلة المكلف بها على أحسن وجه، لكن بوجود ضغوط في محيطه المهني يعتبر هذا من المعوقات الأساسية لفشله في تأدية مهامه.

إذن فالبحث في مصادر الضغوط المهنية للمدرسين تعد من أهم المواضيع التي يجب التركيز عليها، قصد الوقوف على أهم الصعوبات والمشاكل والأسباب التي ينتج عنها هذه الضغوط المهنية ومنه نعمل على تفادي الآثار الناجمة عنها، وفي هذا الصدد جاء موضوع بحثنا من أجل الكشف عن مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة الابتدائية لها علاقة بدفاعتهم للإنجاز.

## 2- الإشكالية

لقد أصبحت حياة الإنسان اليوم أكثر تعقيدا مما كانت عليه في الماضي، فالتطور التكنولوجي الهائل الذي وصلت إليه البشرية اليوم زاد من تشابك حياة الفرد، هذا الأخير الذي يواجه يوميا مواقف ضاغطة تتضمن خبرات غير مرغوب فيها وأحداث ينجر عنها الكثير من مصادر التوتر وعوامل الخطر والتهديد في كافة مجالات حياته، وهذا ما يؤثر على أدائه وإنتاجه مهما كان دوره في المجتمع، ونظرا للاهتمام المتزايد في المجتمعات المعاصرة بالعمل كوسيلة للتنمية وكمعيار لقيمة الفرد الاجتماعية فقد أصبح مصدرا متزايدا للضغوط المهنية والتي تنجم عنها آثارا سلبية على مستوى الصحة النفسية والجسمية للعامل، وكذلك على مستوى أدائه في عمله وإنتاجه.

هذا ما جعل الكثير من الباحثين والدارسين يهتمون بموضوع الضغوط المهنية، ففي دراسات التأمين الحديثة أشار نصف العمال الأمريكيين تقريبا أن عملهم مجهدا جدا فيما قال أكثر من الربع أن الوظيفة هي مصدر للإجهاد في حياتهم (كرامليغر، 2002، ص 32).

رغم أن ظاهرة الضغوط منتشرة في جميع المهن والوظائف إلا أنها تتباين في شدتها وطبيعتها ومتطلباتها من مهنة إلى أخرى، وهذا ما يشير إليه حميدي " أن المهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات وطريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك، أو ما يقوم به الفرد وهذا التباين يؤدي إلى درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه (حميدي وآخرون، 1999، ص 98).

وقد نهبت بعض الدراسات التي أظهرت أن العاملين في المهن المرتبطة بالخدمات الإنسانية مثل الطب والتمريض والملاحة الجوية والتدريس هم الأكثر تعرضنا للضغوط النفسية أو الاحتراق النفسي عن غيرهم من القطاعات والمهن الأخرى (خليفة وزغول، 2003، ص 63-64).

في نفس الاتجاه أجرى الطريري في دراسة على مجموعة موظفين من قطاعات عمل متنوعة في المجال التعليمي، الصحي، الاجتماعي، الصناعي الاقتصادي التجاري والخدمات العامة، بالإضافة إلى قطاعات أخرى حول أسباب الضغط ونتائجه، وقد تبين من نتائج هذه الدراسة أن عمال القطاع الاجتماعي هم الأكثر عرضة للضغط (الطريري 1994، ص 58/57).

أما الوالبي وبناء على نتائج عدة دراسات أجنبية توصل إلى أن أكثر المهنيين عرضة لخطر الاحتراق النفسي، أولئك الذين يشغلون وظائف ذات صلة مع الجمهور مثل الطب والتمريض، التدريس، المحاماة والشرطة وغيرها من المهن الأخرى، لأنهم لا يجدون دعماً من رؤسائهم أو تماسكا في جماعتهم، مع تعرضهم لقدر كبير من ضغط العمل بهدف زيادة الإنتاجية في العمل (الوالبي، 1995، ص 10-09).

وتعتبر مهنة التدريس مهنة ضاغطة، الأمر الذي أكدته الدراسات التي توصلت إلى وجود نسبة عالية من الضغوط في مجال مهنة التدريس، ويذهب بعض الباحثين إلى التحذير من أن مهنة التدريس تعد من أكثر المهن التي تتضمن ضغطاً نفسياً كبيراً للمنشغلين بها (قشقوش والأحمدي، 2000، ص 123). فتعرض الفرد للضغوط المستمرة يحد من دافعيته للإنجاز في عمله وهذا ما أشار إليه (ماكلياند، 1961) عن الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد ه ويرتبط ازدهار أو هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز، حين يحول ضعف التوجه الانجازي دون بذل جهد وتكريس الطاقة في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها الفرد (حسن، 1979). ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي والإداري والتربوي والأكاديمي، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للموقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته، وتوكيدها وذلك من خلال ما ينجزه من عمل وما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني (خليفة، ص 17).

فمن خلال كل هذا ارتأينا إلى دراسة طبيعة العلاقة الموجودة بين مصادر ضغوط العمل والدافعية للإنجاز لدى المدرسين وعليه نطرح التساؤل الآتي:

- ما طبيعة العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟.

للإجابة عن هذا السؤال نطرح الفرضيات التالية:

- توجد علاقة دالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- توجد فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية.
- توجد فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في دافعية الانجاز. وتهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:
- التعرف على العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- التعرف على مدى تأثير الضغوط المهنية على دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تحديد الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية.
- تحديد الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في الدافعية للإنجاز.

### 3- أهمية الدراسة

ترجع أهمية هذه الدراسة في كونها تتعرض إلى عنصر أساسي وفعال في العملية التعليمية، وهو "المدرس" والذي يجب أن يوفر له المناخ المناسب والظروف المساعدة، من أجل أن يؤدي مهامه على أكمل وجه في المؤسسة التعليمية التي يعمل بها، فنحن نحاول من خلالها الوصول إلى حقائق علمية، تبين لنا طبيعة العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى هذه الفئة المهمة من المجتمع، وهي أساتذة التعليم الابتدائي، وذلك من أجل التحكم أكثر في مصادر الضغوط المهنية حتى يستفيد المقيمين على العملية التعليمية التربوية من هذه الدراسة، من أجل الأخذ بعين الاعتبار مصادر هذه الضغوط ومحاولة إيجاد حلول لها أو حتى التقليل منها مستقبلاً.

### 4- الدراسات السابقة

#### 1-4- الضغوط المهنية

- دراسة رمضان (1991): تحمل هذه الدراسة عنوان: "الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان". اشتملت عينة الدراسة على 135 معلماً ومعلمة بالمرحلة الثانوية، منهم 50 معلماً و85 معلمة، وقد استخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية: مقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط واستبيان "مينسوتا" للرضا الوظيفي، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت بنسبة 25.3% مقابل 21.2% يتعرضون لضغوط مرتفعة، وبلغت نسبة الرضا عن العمل 23.7% وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية، مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضيين عن المعززات الخارجية مثل الراتب والترقية في الوظيفة وظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها أو في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط (باهي سلامي 2007 ص 28).

- دراسة المشعان (1998): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية، وقد تكونت عينة الدراسة من 746 معلم منهم 377 ذكور و369 إناث، وقد استخدم الباحث الأدوات التالية: مقياس الضغوط التقنية ومقياس غموض وصراع الدور، توصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير العبء المهني لصالح الإناث، وهذا يعني أن هذين المتغيرين أكثر مصادر الضغوط المهنية للإناث منه للذكور.

- دراسة محمد الشبراوي (2003): عنوان هذه الدراسة "علاقة مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم". هدفت إلى التعرف على علاقة ضغوط مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم، والتعرف على الفروق المعنوية في ضغوط مهنة التدريس، تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية، بلغت عينة الدراسة 155 معلماً ومعلمة. توصلت الدراسة إلى وجود معامل ارتباط موجب معنوي بين ضغوط مهنة التدريس وسمة الدهاء ووجود معامل ارتباط معنوي بين ضغوط مهنة التدريس، وكل من سمات الثبات الانفعالي والسيطرة والراديكالية. كما بينت وجود فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط مهنة التدريس، لصالح المعلمين وتوصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق معنوية في ضغوط مهنة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

- دراسة برايس وآخرون (1988): موضوع هذه الدراسة يتمثل في "التعرف على العوامل الشخصية والبيئية، التي تساهم في إحساس المدرس بالإرهاك النفسي"، وهي دراسة أجريت بالقاهرة اشتملت عينة الدراسة 1213 معلماً ومعلمة بالمدارس الابتدائية. وتوصل الباحثون من خلالها إلى تبيان العوامل المختلفة التي تساهم في الإحساس بالإرهاك النفسي، وهي العوامل الضاغطة التي تتمثل في الممارسات الإدارية العقيمة داخل المؤسسة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، ونقص المساندة الاجتماعية من قبل المدير والزملاء، والأسرة وأولياء التلاميذ (باهي سلامي 2007 ص 26).

- دراسة DINHAM STEVE (1992): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس، وهل الاستقالة هي استجابة واضحة للتعرض لضغوط قوية جداً؟ تكونت عينة الدراسة من 57 معلماً حديثي الاستقالة من التعلم الابتدائي بمقاطعة (نيو ويلز) بأستراليا، وكانت المقابلة هي الأداة المستخدمة في الدراسة، من أجل التعرف على الأسباب التي أدت بهؤلاء المعلمين إلى ترك مهنتهم، وبينت نتائج هذه الدراسة أن أهم الأسباب للاستقالة هي وصول المعلم إلى نقطة حرجة في اتجاهاته نحو مهنة التدريس، تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسابرة التغيرات في العملية التعليمية ومقوماتها، وأيضاً معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء.

- دراسة NICOL ROUEVETALL (2001): عنوانها "الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة". هدفت إلى معرفة مصادر الضغط لدى عدة شرائح من مدرسي جامعة كيبك (QUEBEC) في كندا وشملت عينة الدراسة 1158 مدرساً، توصلت إلى أهم هذه النتائج:

. إن مستوى الضغط لدى المدرسين بشكل عام يتراوح بين المتوسط والعالي وأن مدرسي الابتدائي لديهم مستوى عالٍ من الضغط؛

- أن التقدير الاجتماعي يعتبر مصدراً عالياً للضغط لدى قلبي الخبرة، ويتناقص مع تزايد مدة الخبرة بينما عداء العمل فيتزايد مع زيادة مدة الخبرة؛

- إن المصادر المتعلقة سلوك التلاميذ والوقت والعلاقة مع الآخرين أقل ضعفا لقليلي الخبرة وتسير بشكل تصاعدي مع تزايد مدة الخبرة (باهي سلامي 2007 ص 48).

#### 4-2- الدافعية للإنجاز

- دراسة غالب (1992): تمت هذه الدراسة بالجمهورية العربية اليمنية حول موضوع "مكانة المعلم العربي". أشارت هذه الدراسة إلى أن كل البحوث التربوية تهتم و تعنى بل وتمجد دور المعلم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولكن هل نظروا إلى وضعه المادي أو هل يكفي مرتبه لسد حاجاته ومسؤولياته كغيره من موظفي الدولة؟ وقد أشار الباحث إلى أن المعلم يصلها ليس عن قناعة ذاته، ولهذا فهو يتحين الفرص للهروب منها إلى مهن أخرى تدر عليه دخلا أوفر (عنايات يوسف زكي 1984 ص 124).

- دراسة المطوع وآخرون (1985): تناولت هذه الدراسة موضوع "العزوف عن مهنة التعليم في مرحلتي الرياض والابتدائي" في دولة الكويت، حيث توصلت إلى أن أسباب العزوف تعود إلى إرهاق المعلم بالعديد من المسؤوليات الإدارية، وزيادة ساعات التعليم، تدني الوضع الاقتصادي للمعلم مقارنة بغيره من أصحاب المهن الأخرى، وشعور المعلم بأن مهنة التعليم لا تحقق طموحاته العلمية.

- دراسة الحنبلي (1983): هدفت إلى التعرف على العوامل التي تدفع معلم المرحلة الابتدائية إلى عدم الرضا عن المهنة، وقد اختار الباحث عينة الدراسة بطريقة عشوائية من معهدي المعلمين والمعلمات، وقام بتطبيق اختبار الرضا المهني الذي أعده لهذه الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل لا ترضي المعلمات في حين أنها ترضي المعلمين إلى حد كبير إضافة إلى أنه كلما زاد العمر زاد رضا المعلمات أما المعلمين فدرجة رضاهم متذبذبة، إضافة إلى تفاوت درجات المواد المختلفة، وقد أظهرت الدراسة أنه ليس للخبرة أثر في الرضا عن العمل (مصطفى منصور، 1990، ص 37).

- دراسة سيوري (1990): هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين مستوى الطموح لدى مرتفعي ومنخفضي دافعية الانجاز، وبين قدرتهم على حل المشكلات، وقد افترض "سيوري" أن الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز يمتازون بطموح عال وقوي للتوصل إلى الحل، وأن هذا الطموح يتمثل في محاولاتهم الجادة ومثابرتهم الدائمة من أجل ذلك، وقد كشفت نتائج الدراسة أن الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي للإنجاز، كان أداءهم عاليا في حل المشكلات بفارق دال إحصائيا عن زملائهم منخفضي الطموح للإنجاز، كما أن مستوى الطموح لأفراد الدارسة كان يتذبذب في مهمة حل المشكلات والذي يزيد بعد أداء ناجح، ويقل بعد أداء غير ناجح، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الطموح للإنجاز.

#### 5- تحديد المفاهيم العامة

• تعريف الضغوط المهنية: منذ بداية السبعينات و موضوع ضغط العمل أو الضغط المهني يحظى باهتمام العديد من الباحثين، خاصة الباحثين في مجالي السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، وهذا من أجل التعرف على طبيعة هذا الضغط، ومسبباته والآثار المترتبة عنه نظرا لأن الفرد في المنظمات الحديثة أصبح يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، وهو مرغم على مواجهة دائمة لمواقف ضاغطة لا يستطيع التهرب منها، وينبغي له أن يعمل على تحقيق أكبر قدر من التوافق النفسي المهني، فالعلاقة بين ميدان العمل والضغط حيوية وضرورية في حياة الفرد فرغم أهمية موضوع الضغط حيوية وضرورية في حياة الفرد، فرغم أهمية موضوع الضغط المهني وكثرة الدراسات والبحوث حوله إلا أن معظم الباحثين اختلفوا في إعطائه تعريفا مشتركا، كذلك اختلفوا في

تحديد مصادره وأثاره وكيفية التحقيق من تلك الآثار وذلك باختلاف التناولات(عبد الرحيم المير 1995).

لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات والمنظمات، حيث يفترض أن يقوم العاملين بمهامهم وواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة والفعالية، لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه لكن رغم توافق العامل مع عمله و حبه له وتعلقه إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامه بعمله و مهامه على أحسن صورة، وهذا ما أدى إلى ظهور مصطلح "الضغط المهني".

يشير الدكتور (هارون توفيق الرشدي): "أن الضغوط المهنية يكون منشؤها مهنة الفرد وما يواجهه في عمله مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب الترقية التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء، ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والتقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها" (هارون توفيق الرشدي 1999 ص 50).

وذهب الدكتور (بودارن) (BOUDARENE) في تعريف الضغط المهني إلى أن: "العمل هو الصحة، ولكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث أنه يؤدي إلى حدوث توتر و قلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية وهذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل وهو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي وغياب دافعيته للإنجاز، هذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات وبالتالي التأثير السلبي على صحة العامل" (MAHMOUD BOUDARENE 2005 P100).

وفي نفس الاتجاه يعرف "كوبر" (1984 COOPER) الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور صراع الدور ظروف العمل البيئية، عبء العمل العلاقات الشخصية في العمل، كل هذه العناصر سبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد (شعبان علي 2002 ص 356).

ويعرف ضغوط العمل بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية التي يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها(سيد عبد العال 2000). لذلك يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددها وتراكمها وفقا لنمط شخصيته(طه عبد العظيم 2006 ص 216).

بينما يعرفه ليفاسور بأنه: "استجابة الجسم للعوامل الفيزيولوجية و النفسية المتكونة من محيط العمل الذي ينشط فيه الجسم" (لطي راشد 1992)، بمعنى أن الفرد في محيط عمله يعمل جاهدا على تحقيق التوازن الجسمي والنفسي، وبهذا الشكل يكون للضغط صفة ايجابية بينما إذا كان الفرد في محيط مهني غير ملائم لتطوره الشخصي فإنه يشعر بالعجز وعدم القدرة على التكيف مع المحيط الذي يتواجد فيه. من جهة أخرى "يرى والفورد" "WELFORD" (1993) أن "الضغط يظهر عندما تحيد متطلبات الموقف عن مستواها الأمثل أو الطبيعي، بحيث لا يقوى الفرد على تصحيح انحراف هذه المتطلبات عن مستواها العادي". إذن ثمة خصائص موضوعية تجعل من بعض شروط الموقف مصدرا للإجهاد، وهذا ما تركز عليه الكثير من الأبحاث في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي ومجال الهندسة البشرية ويتفق معهما (أولى بوكولاجيدا) (OLEBOKOLA ET JEGEDA) حيث يريان أن الضغوط المهنية (OCCAPATIONALSTRESS) تعبر عن حالة الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا، أو تحدث نتيجة

لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل (الدسوقي 1998). أما بالنسبة لكوكس وبيهر ونيومان، فقد استندوا في تعريفهم للضغط المهني على التناول التفاعلي أي التفاعل بين المثيرات المتواجدة في المحيط الخارجي والاستجابات التي يحدثها الفرد ، فالضغط ليس استجابة آلية لخصائص موقف معين ولا هي مميزات شخصية فقط، وإنما هناك تفاعل بين العنصرين (لطفى راشد 1992)، لذلك نجد "بيهر ونيومان" يعرفان ضغط العمل على أنه حالة تنشأ عن التفاعل بين الأفراد وأعمالهم وتنسم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي". وبالتالي تصبح مكونات الضغط على النحو التالي:

- مسببات الضغط: يقصد بها مختلف العوامل التي تسبب الضغط ، فقد تتعلق بالعمل في حد ذاته أو عوامل تتعلق ببيئة العمل المادية أو الاجتماعية أو لأسباب خارجية عن العمل.
- خصائص الفرد: يقصد بها الخصائص التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد الآخرين، مثل تكوينه الشخصي والخصائص التي يتمتع بها، قدراته والدوافع التي تحركه مهاراته، نمط الشخصية العدوانية و الانبساطية .
- التفاعل بين كل منهما: يقصد به التفاعل الذي يمكن أن يحدث ما بين المسبب وخصائص الفرد.

( LAGENEUEPEENNE POUR LA SECARITE ET LA SANTE AU TRAVAIL ) تعريفا للضغوط المهنية على النحو الأتي: "ينتج الضغط عندما يحدث خلل، أو عدم توازن بين إدراك الشخص للمخاوف التي تفرض عليه من قبل المحيط وموارده الشخصية من أجل مواجهة أو مقاومة هذه المخاوف". وفي نفس التصور قدم "هيجان" تعريفا لضغوط العمل بأنها "تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه في العمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سلبية"(شارف خوجة مليكة، 2010، ص69).

● **تعريف الدافعية:** تعرف الدافعية للإنجاز حسب "ماكيلاند" "MACCLELLAND" (1953) بأنها تشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء ، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز ( عبد الرحمان الوافي ، بدون سنة، ص 66).

كما عرفت "بأنها النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة، وأنه محطة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح والميل إلى تحاشي الفشل"(عبد اللطيف خليفة بركات، 2000، ص 90).

أما الدافعية حسب "موراي" "MURRAY" فتتضح من خلال سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة، وبراعته في تناول وتنظيم الأفكار والأشياء المادية، أو الكائنات البشرية مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية قدر الإمكان وفعالية الفرد، عندما تصادفه عقبات ووصوله إلى مستوى مرتفع في جانب أو مجال معين من الحياة، وتفوق الفرد على ذاته ومناسته للآخرين وتخطيهم، والتفوق عليهم وازدياد تقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانيات(رشاد علي عبد العزيز، 1994، ص 21).

يعرف "ERGURSON" (1976) الدافع للإنجاز بأنه "النضال من أجل الامتياز للحصول على أعلى المستويات في المهام المختلفة، وفيه يتميز الأداء بالنجاح أو الفشل، أي الدافعية للإنجاز تنجّه مباشرة نحو تحقيق الأهداف(نفس المرجع، 1994، ص 21).



عرف "فاروق المرسي" (1981) الدافع للإنجاز بأنه "الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح، وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك، ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي".

وتناول "حسن علي الحسن" (1989) متغيرات الإنجاز في ضوء تقسيمه لها إلى ثلاثة جوانب هي:

- الإنجاز باعتباره دافعا (الميل للإنجاز): يعني استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح وفقا لمعيار معين من الجودة أو الامتياز وإحساسه بالفخر والاعتزاز عند إتمام ذلك.
- الإنجاز باعتباره أداء (التحصيل الأكاديمي): يعني ذلك اعتبار نتيجة التحصيل الدراسي تعبيراً عن شدة الدافع للإنجاز.
- الإنجاز باعتباره سمة شخصية (الشخصية الإنجازية) حيث يفترض أن الإنجاز يمثل سمة شخصية تتضمن أو ترتبط بخصائص معرفية ومزاجية .

و عرف "عبد الخالق" (1991) الدافع للإنجاز بأنه "الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق، أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح" (هدب اللطيف خليفة، 2000 ص 92-95).

**تعريف المعلم:** يعتبر المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، والعنصر الفعال والكفيل بإعداد الأجيال الصاعدة وتربيتهم، فهو يعمل على تنمية المهارات والقدرات باستخدام تقنيات التعليم المختلفة ووسائله كما أن التلميذ يتأثر بأقواله وأفعاله ومظهره وسائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه أحيانا بطريقة شعورية أو لا شعورية.

يقول "جبرائيل بشارة" بأن "المعلم يعلب دوراً قيادياً فهو راند اجتماعي يساهم في تطوير المجتمع وتقدمه، عن طريق تربية النشء تربية صحيحة وتسليح تلاميذه بطرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة اكتساب المعرفة، وتكوين المهارات والقدرات وغرس العمل الجماعي فيهم وتعودهم على ممارسة الحياة الديمقراطية في حياتهم اليومية" (جبرائيل بشارة، 1982، ص 25).

**تعريف معلم الصفوف الأولى:** هو ذلك المعلم الذي استشعر فيه قيمة الرسالة الملقاة على عاتقه فكان لطلابه نعم المربي القدير يرون فيه مثلاً للأبوة الحانية فمحبة الطلاب لمعلمهم تقود إلى محبة مادته وحصته والمدرسة، وسينتقل هذا الود إلى طلاب الفصل فيما بينهم تأثراً بمحبتهم للمعلم ومع هذا المناخ العاطفي ستزداد دافعية الطلاب للتعلم.

معلم الصفوف الأولى هو ذلك المعلم الذي لا يقف دوره عند حد الترغيب في العلم إنما يصل إلى إيجاد الدافع لهذه الرغبة بالأساليب المتنوعة ذات تأثير تربوي مباشر (حامد عبد الله الحرجي، ص 11).

معلم الصفوف الأولى هو ذلك الذي يضع في اعتباره تنظيم البيئة الطبيعية للأطفال داخل الفصل بتوفير الاحتياجات التالية:

- فهم طبيعة الطلاب واحتياجاتهم النفسية والاجتماعية وأساليبهم في العمل.
- حسن التخطيط بحيث يتم استغلال كل جزء وركن من أركان الدرس (الفصل) دون زحمة بأشياء لا ضرورة لها.
- توزيع الأثاث والتجهيزات والمواد واللوازم التعليمية بشكل يتناسب مع طبيعة أنشطة المادة الدراسية.

معلم الصفوف الأولى هو ذلك الذي يتوفر لديه الخبرات التعليمية المتنوعة وحسن التخطيط لها ومتابعة الطلاب وتوجيه أدائهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم. معلم الصفوف الأولى يكون دقيقاً

في ملاحظاته حتى تزداد معرفته لطلابه من حيث الخلقية العلمية والاجتماعية ومستويات النضج والتهيؤ الذي حققه طلابه وإمامه بمدى تقدم طلابه العلمي والتربوي(حامد عبد الله الحرجي، ص11).

## 6- منهجية الدراسة

**منهج البحث:** اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي والذي عرفه تركي (1984) على أنه "كل استقصاء يصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر قصد تشخيصها وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر التعليمية أو النفسية أو الاجتماعية الأخرى، أي البحث عن أوصاف دقيقة للأنشطة والأشياء والعمليات والأشخاص" (منصوري، 1990، ص19). وهذا المنهج يتماشى وطبيعة الظاهرة موضوع الدراسة، وهو يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع ثم تحديد العلاقات التي توجد بين الوقائع، كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة والسائدة، إلا أن عملية البحث لا تكتمل حتى تنظم هذه البيانات وتحلل، ونستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمعزى بالنسبة للمشكلة المطروحة للبحث. وعليه فإن المنهج الوصفي يسمح لنا بالكشف عن العلاقة بين المتغيرات لدى المعلمين، كما يحدد لنا الفروق بين عينة الدراسة في كل من الدافعية للإنجاز والضغوط المهنية وذلك اعتمادا على وصف الظاهرة وتفسيرها بواسطة استخدام الأساليب الإحصائية بأشكالها المختلفة والمناسبة لطبيعة الظاهرة.

**الدراسة الاستطلاعية:** قمنا بالدراسة الاستطلاعية من أجل جمع المعطيات والتقرب أكثر من ميدان البحث، وقد كان الهدف منها هو التأكد من صحة الاختبار، وهل يمكن تطبيقه في ميدان الدراسة ولقد تمت الدراسة الاستطلاعية بمدرستي مزوغ محمد ومدرسة مزيان العيد في شهر مارس من سنة 2016 على عينة عددها 25 معلم، ولقد تم التعرف على الجو المهني العام والمناخ التنظيمي الذي يعمل فيه المدرس الجزائري.

**عينة البحث:** تم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية حيث ينتمي أفرادها إلى فئة المعلمين من الجنسين في مرحلة التعليم الابتدائي، والبالغ عددها 60 معلم ومعلمة يمارسون مهامهم التربوية بمؤسسات تربوية بمقاطعة العفرون، التعليمية، أجريت هذه الدراسة في 5 مدارس ابتدائية حيث قمنا بتوزيع استمارتي الدافعية للإنجاز ومصادر الضغوط المهنية، حسب عدد المعلمين في كل مدرسة، وأبقينا هذه الاستمارات حوالي أسبوع كامل عند المعلمين، تفاديا للتسرع والتلقائية في الإجابة وقد تم إلغاء 14 استمارة بسبب عدم الإجابة عن بعض البنود، وألغيت كذلك 6 استمارات بسبب عدم استرجاعها وعليه أصبحت عينة الدراسة تضم 40 استمارة.

## - أدوات الدراسة

- **مقياس مصادر الضغوط المهنية:** استعملنا مقياس مصادر الضغوط المهنية للباحثة (شارف حوجة مليكة) الذي استعملته في دراستها لنيل شهادة ماجستير، تخصص علم النفس المدرسي (2010-2011) بجامعة تيزي وزو، تحت عنوان "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين" دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث(ابتدائي متوسط ثانوي).
- **مقياس دافعية الانجاز:** يتكون هذا المقياس من مجموعة من العبارات، تهدف إلى قياس أحد جوانب الشخصية وهي الدافعية للإنجاز، فكل فرد منا لديه نزعة نحو العمل ويرغب في التفوق للحصول على تقديرات عالية في دراسته أو عمله أو مهنته، وعبارات هذا المقياس تهدف إلى التعرف على أبعاد ومستوى دوافع الانجاز لدى الفرد (الأزرق، 2000، ص 158 – 159).

## 7- عرض نتائج الدراسة

- عرض ومناقشة الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على "وجود علاقة دالة إحصائياً بين مصادر الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي"، ومن خلال المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج التالية:

الجدول رقم 1: العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في كل من مقياس مصادر الضغوط المهنية ومقياس دافعية الانجاز

المتغير	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز	0.21	غير دال

يتضح من خلال الجدول رقم 1 أن معامل الارتباط "بيرسون" بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، بلغ 0.21 وهو غير دال إحصائياً، ومنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة غير دالة إحصائياً بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، وبالتالي نرفض الفرضية الأولى القائلة: «وجود علاقة دالة إحصائياً بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي»، ونسبة التأكد من هذه النتيجة 95 بالمائة مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5 بالمائة.

من خلال النتائج المتوصل إليها فيما يخص الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي يتبين أن هذه العلاقة هي علاقة ضعيفة وهذا معناه أن التغيير في مستوى الضغط لدى عينة الدراسة لا يؤدي بالضرورة إلى التغيير في الدافعية للإنجاز، إذ أن الدافعية للإنجاز لا يمكن أن تتأثر بالضغط النفسي وهذا ما يفسر قيمة الارتباط الضعيفة حيث تشير دراسة سيرى (1990) والتي هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين مستوى الطموح لدى مرتفعي ومنخفضي دافعية الانجاز، وبين قدرتهم على حل المشكلات، وقد افترض "سيرى" أن الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز يمتازون بطموح عال وقوي للتوصل إلى الحل، وأن هذا الطموح يتمثل في محاولاتهم الجادة ومثابرتهم الدائمة من أجل ذلك، وقد كشفت نتائج الدراسة أن الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي للإنجاز، كان أدائهم عالياً في حل المشكلات بفارق دال إحصائياً عن زملائهم منخفضي الطموح للإنجاز، كما أن مستوى الطموح لأفراد الدراسة كان يتذبذب في مهمة حل المشكلات والذي يزيد بعد أداء ناجح، ويقبل بعد أداء غير ناجح، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الطموح للإنجاز. وهذا معناه أن الضغط النفسي الذي يعاني منه الأساتذة في المرحلة الابتدائية ليس بالضرورة يؤدي إلى انخفاض دافعتهم للإنجاز حيث يمكن لهذه الأخيرة أن تنتج نتيجة لمجموعة من السمات الشخصية التي تتوفر لديهم كحب العمل والذكاء والقدرة على حل المشكلات وهذا ما أشارت إليه دراسة "الحنبلي" (1983) والتي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تدفع معلم المرحلة الابتدائية إلى عدم الرضا عن المهنة، وقد اختار الباحث عينة الدراسة بطريقة عشوائية من معلمي المعلمين والمعلمات، وقام بتطبيق اختبار الرضا المهني الذي أعده لهذه الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل لا ترضي المعلمين في حين أنها ترضي المعلمين إلى حد كبير إضافة إلى أنه كلما زاد العمر زاد رضا المعلمين أما المعلمين فدرجة رضاهم متذبذبة، إضافة إلى تفاوت درجات المواد المختلفة، وقد أظهرت الدراسة أنه ليس للخبرة أثر في الرضا عن العمل (مصطفى منصور، 1990، ص 37). ومنه يمكن القول أن الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تتأثر بنسبة ضعيفة من الضغط الذي يعانون منه، أي أن الضغط النفسي لدى الأساتذة ليس بالضرورة دائماً مسبب لانخفاض الدافعية لديهم،

ونفس الشيء بالنسبة إلى الدافعية أي أن الدافعية المنخفضة لدى الأساتذة في المرحلة الابتدائية ليس بالضرورة أن هذه المجموعة تعاني من ضغط.

– عرض ومناقشة الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على " وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية " وقد تحصلنا على النتائج التالية :

جدول رقم 2: الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مقياس مصادر الضغوط المهنية حسب متغير الأقدمية

مستوى الدلالة	القيمة الفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين مصادر الضغوط
0.05		721.64	4	2886.57	داخل المجموعات
القرار		340.80	35	11929.03	خارج المجموعات
دال	2.117		39	14815.60	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 2 أن القيمة الفائية لتحليل التباين بلغ 2.11 وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الثانية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية، بنسبة التأكد من هذه النتيجة 95 بالمائة مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5 بالمائة.

من خلال النتائج المتوصل إليها في الفرضية التي تنص على وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية، تبين أنه توجد فروق في مصادر الضغوط لدى الأساتذة بناء على الأقدمية في التدريس حيث أن الأستاذ كلما زادت مدة تدريسه كلما اكتسب الخبرات والتجارب والأساليب التي تساعده في مواجهة الضغوط التي تعترضه في عمله، حيث أن الأقدمية في التدريس تلعب دور كبير في تجنب الضغط لدى المعلمين وهذا ما تؤكد دراسة محمد الشبراوي (2003) "علاقة مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة ضغوط مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم، والتعرف على الفروق المعنوية في ضغوط مهنة التدريس، تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية، بلغت عينة الدراسة 155 معلماً ومعلمة. توصلت الدراسة إلى وجود معامل ارتباط موجب معنوي بين ضغوط مهنة التدريس وسمة الدهاء ووجود معامل ارتباط معنوي بين ضغوط مهنة التدريس، وكل من سمات الثبات الإنفعالي والسيطرة والرادكالية. كما بينت وجود فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط مهنة التدريس، لصالح المعلمين وتوصلت أيضاً هذه الدراسة إلى وجود فروق معنوية في ضغوط مهنة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ومنه يمكن القول أن الضغط يكون بدرجات مرتفعة لدى الأساتذة حديثي التدريس فنقص الخبرة وعبء المسؤولية وصعوبة التعامل مع التلاميذ وغيرها من العوامل تزيد من الضغط المهني لدى هذه الفئة وهذا ما توصلت إليه دراسة "سميث وبورك" (1992) والتي توصلت إلى أن متغير الخبرة له تأثير في إحداث ضغوط العمل لدى المعلمين ودراسة "باهي سلامي" (2007) التي توصلت إلى وجود فروق في مصادر الضغوط المهنية التي تعزز عامل الخبرة المهنية.

– عرض ومناقشة الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الثالثة على وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في الدافعية للانجاز، وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج التالية:

\*جدول رقم 3: الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الأقدمية في الدافعية للانجاز

مستوى الدلالة	القيمة الفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	
					داخل المجموعات	الاقدمية في الدافعية
0.05	1.41 7	36.81	4	147.24	داخل المجموعات	
القرار		25.98	35	909.16	خارج المجموعات	
غير دال				39	1056.40	

يتضح من خلال الجدول رقم 8 أن القيمة الفائية لتحليل التباين بين بلغ 1.41 وهو غير دال إحصائياً وبالتالي نرفض الفرضية الثالثة والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الاقدمية في الدافعية للإنجاز، نسبة التأكد من هذه النتيجة 95 بالمائة مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5 بالمائة.

من خلال النتائج المتوصل إليها في الفرضية التي تنص على وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الاقدمية في الدافعية للإنجاز، تبين أنه لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة بناء على الاقدمية في التدريس حيث أن الأستاذ في المرحلة الابتدائية أي أن المعلم سواء كان قديم أو جديد تكون لديه دافعية كبيرة للإنتاج والتدريس زمنه يمكن القول أن الاقدمية في التدريس لا تؤثر في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين وهذا ما دراسته الحنبلي (1983) والتي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تدفع معلم المرحلة الابتدائية إلى عدم الرضا عن المهنة، وقد اختار الباحث عينة الدراسة بطريقة عشوائية من معهدي المعلمين والمعلمات، وقام بتطبيق اختبار الرضا المهني الذي أعده لهذه الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل لا ترضي المعلمات في حين أنها ترضي المعلمين إلى حد كبير إضافة إلى أنه كلما زاد العمر زاد رضا المعلمات أما المعلمين فدرجة رضاهم متذبذبة، إضافة إلى تفاوت درجات المواد المختلفة، وقد أظهرت الدراسة أنه ليس للخبرة أثر في الرضا عن العمل (مصطفى منصور، 1990، ص 37). وفي الأخير يمكن القول أن الدافعية للإنجاز سواء كانت مرتفعة أو منخفضة فهي لا تتأثر بالاقدمية في التدريس أي لا توجد فروق في الدافعية بين حديثي التدريس أو قديمي التدريس، فهنا يمكن القول أن الأستاذ الجديد يمكن أن تكون لديه دافعية عالية بنفس الدرجة مع الأستاذ القديم لكن الاختلاف يكمن في مصدر هذه الدافعية، فالأستاذ الجديد يمكن أن تكون مصادرها نابعة من حب العمل في البداية الدفعة القوية التي تكون لديه في البداية أما الأستاذ القديم فممكن أن تكون لديه دافعية نتيجة للخبرات التي اكتسبها والتي تجعله يتجنب ويستطيع مواجهة كل المشكلات التي تواجه مهنته.

- **الاستنتاج العام:** من خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها وذلك من أجل معرفة إذا كانت هناك علاقة بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، لدى أساتذة التعليم الابتدائي وهل هناك فروق بين الأساتذة حسب الاقدمية في مصادر الضغوط المهنية، وهل هناك فروق بين الأساتذة حسب الاقدمية في دافعية الإنجاز، وذلك من خلال الإجابة على فرضيات البحث التالية:  
\* توجد علاقة دالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي؛

\* توجد فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الاقدمية في مصادر الضغوط المهنية؛

\* توجد فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الاقدمية في دافعية الإنجاز.

وبعد تناول كل فرضية ومناقشتها كانت النتائج كما يلي:

- ليس بالضرورة وجود ضغوط مهنية يؤدي إلى خفض أو رفع من دافعية الانجاز لدى الأفراد، لأن هناك فروق فردية بينهم تتمثل في طبيعة الشخصية وكيفية التعامل مع الضغوط التي تختلف من شخص إلى آخر وعوامل خارجية أخرى؛

- أما بالنسبة لعامل الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية فتوصلنا إلى انه هناك فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي؛

- توصلنا بالنسبة لعامل الأقدمية في الدافعية للانجاز أنه ليست هناك فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي.

#### - الخاتمة

إن موضوع الضغوط المهنية وبالأخص عند المدرسين، هذه الشريحة التي تعتبر حجر الأساس لنجاح المنظومة التربوية بشكل خاص والمجتمع بشكل عام يعتبر موضوع هام وجدير بالدراسة والبحث، لأن كل الدراسات بينت أن العامل عامة والمدرس على وجه الخصوص، يعاني من مستويات متوسطة إلى عالية من الضغوط والتي تؤثر عليه بشكل من الأشكال سواء على أدائه المهني أو على حالته النفسية والجسمية، كما بينت أيضا أن مصادر الضغوط المهنية متعددة لدى المدرسين في عدة نقاط، كعبء العمل وصراع الدور وضغط الوقت ومشكلة العلاقات سواء مع الإدارة أو الأولياء أو التلاميذ.

أما بالنسبة للآثار المترتبة عن مصادر الضغوط المهنية بصفة عامة، فقد تبين أنها خطيرة سواء على مستوى المنظمة كالأداء والرضا والعمل والإنتاج، أو على مستوى الفرد بظهور الاضطرابات العصبية والسيكوسوماتية لدى المدرسين، فهي تؤثر على مردودهم التربوي الذي يتراجع بسبب هذه الضغوط، بينما كانت دراستنا مخالفة للدراسات السابقة حيث توصلنا إلى انه "توجد علاقة ارتباطية ضعيفة غير دالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز" وهذا بسبب اختلاف خصائص العينة وبيئة الدراسة وظروف تطبيق المقياس.

كما بينت النتائج بالنسبة لعامل الأقدمية في مصادر الضغوط المهنية، أن هناك فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي، أما بالنسبة لعامل الأقدمية في الدافعية للإنجاز فتوصلنا إلى أنه ليست هناك فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي. وعليه يمكننا القول مما سبق أن موضوع الضغط المهني لدى المدرسين وخاصة بالجزائر قد أصبح شائعا بسبب الصعوبات والمشاكل الكثيرة التي يعاني منها المدرس داخل مؤسسة العمل والتي يترتب عنها آثار سواء على المستوى النفسي الجسدي أو على مستوى الأداء المهني.

#### قائمة المراجع:

- إبراهيم بن زكي القشقوش، محمد بن علي الأحدي، العلاقة بين الممارسة المهنية والشعور بالضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات المدارس المتوسطة الثانوية بالمدينة المنورة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز لعلوم التربية، المملكة العربية السعودية، مجلد 13، 2000.

- باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائية والمتوسط والثانوي، أطروحة دكتوراه قسم علم النفس، جامعة الجزائر، 2007.
- جبرائيل بشارة، التكوين المهني للمعلم، مطابع دار الوحدة، بدون طبعة، 1982.
- حميدي ياسين، علي عسكر، حسين المسوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، 1999.
- رشاد علي عبد العزيز، علم النفس الدفاعية، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية، 1994.
- رواية حسن، السلوك في المنظمات، الإسكندرية، مصر، 2001.
- سليمان محمد سليمان الوابلي، الاحتراق النفسي ومستوياته لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة في مقياس مسالك المغرب، مركز البحوث التربوية والنفسية بمكة المكرمة، اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، 1995.
- شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2010.
- شعبان علي حسين السيسي، أسس السلوك التنظيمي الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002.
- طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين، إدارة الضغوط النفسية التربوية، ط1، الأردن، عمان: دار الفكر، 2006.
- عبد الرحمان بن سليمان الطريري، الضغط النفسي مفهومه تشخيصه، طرق علاجه ومقاومته، ط1، مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة، 1994.
- عبد الرحمان صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين مفاهيم نظرية، دراسات ميدانية، ط1، مكتبة طرابلس العلمية، 2000.
- عبد الرحيم المير بن علي، العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، الإدارة العامة، المجلد الخامس والثلاثون، 1995.
- عبد الفتاح خليفات، وعماد زغلول، مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية، محتفظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة علوم التربية، كلية التربية، العدد 3، جامعة قطر يناير 2003.
- عبد اللطيف خليفة، الدفاعية للانجاز، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2000.
- مصطفى منصور، علاقة الرضا المهني التحديث، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران معهد علم النفس وعلوم التربية، الجزائر، 1990.
- هارون توفيق الرشيد، الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها، مصر: المكتبة الانجلو مصرية للنشر والتوزيع، 1999.
- MAHMOUD BOUDARENE, LE STRES ENTRE BIENETRE ET SOUFFRANCE, ALGER: EDITION BERTI, 2005.