

الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بثانوية دائرة رأس الوادي - برج بوعرييج-

د. نوي الجمعي وأ. صاهد فتيحة

جامعة فرحات عباس - سطيف

Résumé:

الملخص:

Notre sujet de recherche s'inscrit dans le contexte des problématiques qui s'intéressent aux principes généraux de motivations chez le personnel enseignant dans le secondaire. Au travers cet article nous avons essayé de démontrer la relation qui existe entre deux variables principales: **le stress professionnel et les aspects de motivation chez le personnel enseignant.**

يندرج موضوع الدراسة الحالية ضمن الاشكاليات التي تركز وتهتم بتحسين وتفعيل الأداء التربوي لتحقيق مخرجات ذات فعالية ونجاعة، وتجسيدا لذلك كان هناك ضرورة تلزم البحث في طبيعة العلاقة بين متغيرات تتفاعل في هذه البيئة التي تؤثر وتتأثر بها، خاصة إذا ما تعلقنا بالحياة المهنية للأستاذ، هذه المتغيرات هي "الضغط المهنية" باعتبارها أحد العوامل المؤثرة في نفسية ودافعية الإنجاز لدى الأستاذ وبالتالي ذلك تأثير جلي على أداءه وعلى أهداف التعلم، وعليه فالدراسة تناولت بالبحث طبيعة العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما: الضغط المهني ودافعية الإنجاز.

مقدمة:

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 أماراته الوشيجة هي تراجع دافعية الإنجاز والأداء التي تمس جوهر العملية التعليمية التعليمية.

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

من هذا المنطلق، باتت من الضرورة الاهتمام بهذه الحلقة الاتصالية الفعالة التي تعتبر حجر الزاوية في النظام التعليمي، فإن 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 دافعيته 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 الجهد¹.

وحسب ماكيلاند 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 نح والتفوق والمثابرة للوصول إلى الأهداف، بالإضافة إلى التخطيط الدقيق، وإتقان الأعمال والمهام في إطار استغلال أفضل للوقت في ضوء معايير الجودة في الأداء.

وكما اهتم الباحثون في علم النفس المهني والاجتماعي بدوافع العمل التي يمكن النظر إليها كأحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر، فقد اهتمت كذلك 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 الطريري² 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.

ولما كانت الضغوط في المجال المهني تستخدم للدلالة على حالتين مختلفتين، فقد وصفها Baron1986 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 دافعية إنجازها فيمكنها أن تثبط كما يمكنها أن تثار³، 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.

مما سبق، يتضح أن من المتغيرات المؤثرة في سلوك الأفراد وبالتالي لها دور كبير ومؤثر في العملية التعليمية التربوية هي الضغط المهني ودافعية الإنجاز لذا حاولنا دراسة هذين المتغيرين والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التعليم الثانوي، فمثلت المشكلة في طرح التساؤلات التالية:

1- ما هو مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

2- ما هو مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الضغط المهني ودافعية الإنجاز

لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

2-الفرضيات الدراسية:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة دالة إحصائية بين درجات الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

الفرضيتان الجزئيتان:

- تتفاوت مستويات الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- تتناسب مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي عكسيا مع درجة الضغط.

المهني.

3-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة ما يلي:

1_ مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2_ مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

3_ معرفة العلاقة وطبيعتها بين درجات الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة

التعليم الثانوي.

4- أهمية الدراسة:

تعود أهمية الدراسة إلى ضرورة إلقاء الضوء وإعطاء صورة أكثر واقعية على الضغوط التي يعاني منها أساتذة التعليم الثانوي.

- كما أن دراسة الضغوط المهنية في علاقتها بدافعية الإنجاز يمكنها أن تساعد في وضع معايير علمية بيداغوجية سيكولوجية دقيقة في اختيار وتأهيل أساتذة هذا الطور (التعليم الثانوي العام والتكنولوجي).

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

الضغط المهني:

اصطلاحا: الضغوط المهنية: مجموعة المتغيرات النفسية والجسمية الناتجة عن عدم توازن بين المطالب الموقف وقدرة استجابة الفرد له⁴.

إجراءيا: وعليه فالضغط المهني هو تلك الحالة الانفعالية ذات الأعراض العضوية المفردة جراء مواقف ومشكلات بيئية ومختلف المثيرات الداخلية والخارجية

دافعية الإنجاز:

اصطلاحا:

هو الطموح العام، المثابرة على بذل الجهد، والتحمل من أجل الوصول إلى الهدف، وبالتالي فإن تعريف دافعية الإنجاز من وجهة نظر سيكولوجية هي وصف تكوينات افتراضية لا تدرك مباشرة بل ستدل عليها من أثارها ونتائجها⁵.

إجراءيا: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ في المقياس الخاص بدافعية الإنجاز المتكون من عبارات تعكس خصائص سلوكية للأستاذ أثناء القيام بمهامه وهي: الطموح، المثابرة، مستوى الأداء، إدراك أهمية الزمن، التنافس.

6- الدراسات السابقة:

على الرغم من أن المتغيرات التي تناولناها هي ضغوط العمل (المهني) ودافعية الإنجاز من الجوانب الحيوية التي تبرز التفاعل بين الفرد وذاته وبينه وبين العالم الخارجي، إلا أن الدراسات السابقة في البيئة الجزائرية حول دراسة العلاقة بين متغيرين مثل هاذين السالفتي الذكر تعتبر نادرة.

وفي حدود علمنا لم نجد دراسات تجمع بين متغير ضغط العمل (المهني) ومتغير دافعية الإنجاز، وإنما وجدت دراسات تناولت تلك المتغيرات بمتغيرات أخرى، لذا صنفت الدراسات على النحو التالي:

6-1- الدراسات التي تناولت الضغوط المهني:

أ- دراسة حمدي الفرمادي (1997):

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الضغوط النفسية في مجال العمل بصفة عامة، وبرامج التدريب بصفة خاصة، واستخدام استبانة ضغوط العمل من إعداد على عسكر، وأحمد عبد الله طباقها على عينة من المشاركين في الدورات التدريبية التي عقدها قطاع التدريب التطبيقي والتدريب في الكويت والتي بلغت مائة متدرب وقد أشارت النتائج إلى تعرض، أفراد العينة إلى مصادر الضغوط النفسية المتسببة عن ظروف العمل ومتطلباته.⁶

ب- دراسة المشعان 2001:

هدفت الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط بين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، وتكونت العينة من 289 موظف، منهم 46 غير كويتيين والباقي كويتيين. أما بالنسبة لمتغير الجنس بلغ عدد الذكور 162 أما الإناث فكان عددهم 127، وقد استخدم الباحث مقياس مصادر الضغوط المهنية تكوير سلون وويليامز، وقد أوضحت الدراسة النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر الضغوط.
- الموظفين الكويتيين أكثر شعور بضغوط العمل عن باقي الموظفين (غير الكويتيين)، ما عدا متغير التطور المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور والموظفات والإناث من مصادر الضغوط، فالموظفات أكثر تعرض لضغوط العمل من الموظفين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمستوى التعليمي بين الحاصلين على الثانوية والحاصلين على الشهادة الجامعية في مصادر الضغوط.⁷

6-2- الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز:

أ- دراسة هيرسي بلانشارد:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين. وتمثلت عينة الدراسة في كل مديري مدارس المرحلة الثانوية بجهة،

وكانت عشوائية مثلت المجتمع الإحصائي للمعلمين، أما الأداة الإحصائية المستخدمة في النسب المئوية ومعامل- بيرسون- و (كا)² وكذا اختبار ANOVA لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أما النتيجة العامة التي توصلت إليها الدراسة هي أن دافعية الإنجاز للمعلمين أعلى في المدارس التي يكون نمطها القيادي هو نمط التفويض وأقلها لدى المعلمين الذين يسم مديرهم بنمط الأمر.

ب - دراسة جون أندروز 1967:

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة ولقد تكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك، الأولى أمريكية حققت أعلى إنتاج في حين الثانية كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسها يديرها بطريقة ديكتاتورية وتتسم سياسته بالتقلب وقصر النظر. وقد استعمل الباحث في هذه الدراسة اختبار تفهم الموضوع (TAT) كأداة لجمع البيانات.

أما النتائج التي توصل إليها الباحث هي كالتالي:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملون في الشركة الثانية على نظائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة.

- تفوق الإداريين العاملون في الشركة الأولى على نظائهم في الشركة الثانية من شدة الحاجة إلى

الإنتاج⁸.

أولاً-الإطار النظري والتصوري للدراسة:

أولاً- التنظير حول الضغوط المهنية: من بين النظريات التي اهتمت عموماً بمجال العمل وبالضغوط المهنية بصفة خاصة نجد:

أ- نظرية التفاعل (ماك لين 1974): وضع العالم ماك لين نموذج يتكون من 3 أقسام، يحتوي المؤثرات، الإجهاد، والمحيط، في علاقة تفاعلية بين الأقسام الثلاثة لينتج عن ذلك أعراض الضغط المهني. يعتبر المحيط الميدان الاجتماعي، المادي، الاقتصادي، السياسي والخصائص التي تميزه حيث تلحق بعض المحيطات المهنية ضغطاً كبيراً بالفرد، أينما كان مكان عمله، مما يولد ظروف عمل غير ملائمة لقدرات الأفراد، وبالتالي ضعف الأداء المهني⁹.

- نقد نظرية التفاعل لماك لين 1974 MACK: ركزت نظرية ماك لين فقط على مؤثرات موجودة في محيط العمل وأثرها على الفرد، في حين أهمل استعداده للاستجابة للمؤثرات التي تسبب

الضغط، بسبب هذه المؤثرات التي تكوّن وتؤدي حسب ماك لين إلى الضغط المهني، وأهمل مؤثرات هامة منها الحوافز المادية والمعنوية (إهمال لطبيعة العمل، كالحوافز مثل الأجور...)، كما أهمل المؤثرات الخارجية (الحياة الاجتماعية للفرد والاقتصادية، والظروف العائلية خارج محيط العمل).

ب- نظرية توركوت 1982:

تكمن أهمية نظرية "توركوت" في إبراز الدور الديناميكي للمؤسسة، وأثره على المؤثرات التي ينجم عنها الضغط، هذا ما لم تسعى إليه النماذج الأخرى التي كانت دوماً تبحث عن العلاقة السببية بين كل من المثبر والاستجابة.

- **نقد نظرية توركوت 1982:** هذه النظرية ركزت على العناصر المتفاعلة بين مؤثرات الضغط، الاستجابة وتأثير المتغيرات المعدلة عليها، إلا أنها أهملت الفروق الفردية في القدرات والعوامل الاجتماعية والثقافية للأفراد، فيما يخص المواجهة ومقاومة الضغط¹⁰.

ثانياً-التنظير في "الدافعية للإنجاز":

للإحاطة بدافعية الإنجاز وتفسيرها سنتطرق لبعض النظريات التي عملت على ذلك:

- **نظرية موراي Murray¹¹:** حسب موراي فإن الحاجة تستثار من الداخل بواسطة العمليات الحشوية أو من الخارج بواسطة مايقع على الفرد من تأثيرات موقفية مباشرة وه وما يطلق عليه موراي مصطلح الضغوط "press".
- **نقد النظرية:** رغم تمكّن موراي من بنائه لأداة قياس الشخصية واختبار تفهم الموضوع TAT، وفتح أبواب البحث في مجال دافعية الإنجاز، إلا أنه جازف بتفسيرات كاذبة قد يقع فيها بعض علماء النفس، وهذا ما لزم تعديل نظريته عدة مرات في سنة 1951، 1953، 1959.
- **نظرية ماكلياند Mycclelland¹²:**

صرح ماكلياند أن الدافع للإنجاز أمكن اكتسابه أو التخلص منه تحت ظروف معينة، ويمكن تنمية دوافع الإنجاز وفق الخطوات التالية:

- الحصول على التغذية العكسية من أجل تعزيز نجاح الفرد ودفعه لنجاح أكبر.
- اختيار الفرد لأشخاص منجزين ومحاولة التشبه بهم.
- تعديل الانطباع عن النفس من خلال تصور يضع فيه الفرد نفسه مكان شخص آخر بحاجة للنجاح.

-محاولة التحكم في أحلام اليقظة ومحاولة التحدث مع النفس بصورة إيجابية.

نقد النظرية:

رغم ما قدمه ماكلياند من أساس نظري لتفسير دافعية الإنجاز من خلال هذا التصور أمكن قياس دافعية الإنجاز والتنبؤ بدرجةها عند الأفراد، إلا أن استعماله للاختبارات الإسقاطية كاختبار تفهم الموضوع TAT لتحديد الحاجات الأساسية يدع وإلى الشك، فبينما نجد لهذا النوع من الاختبارات عدة مزايا في تفسير الملاحظة الذاتية، فإنه في حد ذاته إجراء يتضح من خلاله انحياز الباحث لا انحياز المبحوث.

ثانيا: الدراسة الامبريقية:

1/الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية: وتتمثل فيما يلي:

- الفهم الدقيق للضغط المهني، ومعرفة مدى تواجد هذه الظاهرة عند الأساتذة وتعيين درجاتها وآثارها على الأستاذ نفسه، وبالتالي معرفة تأثيراته الخارجية، كما هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى معرفة نوع الأثر على دافعية الإنجاز.

- قياس صدق وثبات أدوات القياس ومدى ملائمتها وصلاحياتها لإجراء هذه الدراسة.

2-حدود الدراسة: تتحدد الدراسة فيما يلي:

- حدود بشرية: وتمثلت في أساتذة التعليم الثانوي.

- حدود مكانية: وتمثلت في مؤسسات التعليم الثانوي لمدينة رأس الوادي -البرج-

- حدود زمنية: بداية الموسم الدراسي 2009-2010.

- المنهج المستخدم في الدراسة:

وفقا للإشكالية المصاغة واستنادا للفرضية التي وضعناها عمدنا إلى استخدام المنهج

الوصفي الإرتباطي أو بصورة أدق هو منهج الدراسة الإرتباطية.

لقد تم أخذ عينة ممثلة لكل المواد المدرسة، وتتمثل في 41 أستاذا، وقد تم استخدام

الاستمارة كأداة لجمع البيانات، وقد احتوت مجموعة من الأسئلة وهي على الترتيب:

س1: هل تتعرض لضغوط مهنية؟ إن كان الجواب بنعم، فما هي أعراض هذه

الضغوط؟

س2: ماهي أهم عوامل ومصادر هذه الضغوط ؟

س3: هل للضغط المهني تأثير على دافعيك للإنجاز؟

تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية: أفادتنا الدراسة الاستطلاعية في تحديد عينة البحث والتي ستحصر على الأفراد الذين يعانون من الضغط المهني، وقد اتضح أنه سيتم تطبيق الدراسة النهائية على 41 أستاذاً، وستكون دراسة مسحية أي على كل الأساتذة.

الدراسة النهائية:

- **أدوات جمع البيانات وقياس السمات السيكومترية:** تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل الدراسة، والتي يتم من خلالها تقييم البيانات، ويظهر ذلك انطلاقاً من استخدام الأدوات المناسبة، ولكون هذا البحث يهدف إلى تبيان العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع، وهذين المتغيرين يمكن قياسهما من خلال الدرجات، فقد ارتأينا استخدام الأداة التالية:

المقياس: لقد تم اعتماد تطبيق مقياسين الأول خاص بقياس درجات بالضغط المهني والثاني بدافعية الإنجاز، وذلك لكوننا نقوم بدراسة علاقة ارتباطية بين هذين المتغيرين، مستعملين التقدير الكمي للاستجابات على بنود كل مقياس.

أ- مقياس الضغط المهني:

معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية	صغيرة البدائل
00	01	02	03	الصغيرة الإيجابية
03	02	01	00	الصغيرة السلبية

ب- مقياس دافعية الإنجاز:

لا تنطبق	إلى حد ما	تنطبق	صغيرة البدائل
01	02	03	الصغيرة الإيجابية
02	01	00	الصغيرة السلبية

وصف مقياس الضغط المهني: وهو مقياس مستوحى من مقياس الدكتور نجاج القبلان القبلان، وهو مقياس يهدف إلى قياس أهم مصادر وأعراض الضغط المهني لدى العاملين في المكتبات وتأثيرها على الأداء الوظيفي وكذا من مقياس الأستاذة سلام هدى الذي يقيس الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي وبالتالي فإن بناء المقياس الذي تم تطبيقه في الدراسة

النهائية هو مستوحى من ثلاثة مقاييس للضغط المهني بما يتوافق مع نتائج الدراسة الاستطلاعية، وقد اشتمل على 23 بند من خلال تكييف شخصي للمقياس.

وصف مقياس دافعية الانجاز: وضع من قبل د/ عبد الرحمان صالح الأزرق¹³، إذ صممه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها المعلم أ والمتوقعة منه، ويتضمن المقياس 32 عبارة تقيس 5 أبعاد أو مؤشرات لدافعية إنجاز الأستاذ في المجال التربوي والمدرسي والتي حددها على النحو التالي: **مستوى الطموح، مستوى المثابرة، مستوى الأداء، مستوى إدراك الزمن، مستوى التفافس.**

قياس الخصائص السيكومترية:

أ- **الثبات:** بالنسبة لمقياس الضغط المهني فهو ثابت، وذلك بالاعتماد على حساب "الفأ

كرونباخ $\alpha = 0,79$ ومنه فإن المقياس ثابت

ب - حساب الصدق الذاتي:

الصدق = \overline{v} الثبات = $0,79 \overline{v} = 0,88$ ومنه المقياس صادق.

2- بالنسبة لمقياس دافعية الإنجاز:

تراوحت درجات الصدق لعبارات مقياس دافعية الإنجاز ما بين [0,65، 0,80]

وبالتالي لم يتم حذف أي عبارة.

أ - حساب الثبات:

$\alpha = 0,86$ ومنه نستنتج أن المقياس ثابت

ب - حساب الصدق الداخلي (الذاتي):

الصدق = \overline{v} الثبات = $0,86 \overline{v} = 0,92$ ومنه المقياس صادق.

- **حجم العينة:** تم توزيع مقياس الضغط المهني ودافعية الإنجاز بطريقة عشوائية، مع

العلم أن الحجم النهائي لعينة البحث هو 43 أستاذ، وبالتالي فإن طبيعة العينة هي: عشوائية بسيطة.

- **الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:**

أ- معامل سبيرمان المعدل للترتب

ب- الدرجة الثانية التصحيحية: نظرا لكون أفراد العينة كبير ولأن جدول الدلالة

الإحصائية لمعامل سبيرمان ينحصر بين (40) و (30) فرد، فقد رأينا استخدام الدرجة التصحيحية.

ج- اختبار كا² للدلالة على الفروق: تستعمل هذه الأداة لتقدير دلالة الفرق بين التكرار الملاحظ والتكرار المتوقع، ويصاغ هذا الفرق على شكل فرضية صفرية بحيث تكون أقل قيمة لكا² = 0

2/ عرض النتائج في ضوء الفرضيات:

1- الفرضية العامة: هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني لدى أستاذ التعليم الثانوي ودافعيته للإنجاز.

* جدول رقم 1: يوضح عرض نتائج الفرضية العامة:

الأفراد	س	ص	رس	رص	ف	ف ²
01	62	34	11	35,5	25,5	650,25
02	61	48	14,5	12	2,5	6,25
03	52	32	21,5	39,5	-18	324
04	48	62	30	03	27	729
05	38	65	38,5	01	38,5	1482,25
06	65	34	03	35,5	32,5	1056,25
07	63	42	07,5	18	10,5	110,25
08	50	35	24	30,5	05,5	30,25
09	62	39	11	22,5	11,5	132,25
10	48	35	30	30,5	-0,5	0,25
11	61	32	14,5	39,5	-25	625
12	47	44	34,5	13,5	21	441
13	66	34	01,5	35,5	-34	1156
14	48	35	30	30,5	-0,5	0,25
15	49	60	25,5	04,5	21	441
16	66	44	01,5	13,5	-12	144
17	48	63	30	02	28	784
18	62	44	11	13,5	02,5	06,25
19	60	35	16,5	30,5	-14	196
20	63	35	07,5	30,5	-23	529

09	03	22,5	25,5	39	49	21
225	-15	18	00,5	42	64	22
49	07	30,5	37,5	35	45	23
841	29	10,5	39,5	50	38	24
289	17	04,5	21,5	60	52	25
1024	32	07,5	39,5	52	38	26
72,25	08,5	13,5	00,5	44	64	27
	-					
0,25	0,5	18	18,5	42	54	28
210,2	14,5	25,5	11	38	62	29
5	-					
506,2	22,5	07,5	30	52	48	30
5						
400	20	07,5	37,5	52	45	31
25	-05	39,5	34,5	32	47	32
576	24	07,5	34,5	52	47	33
72,25	08,5	20,5	11	40	62	34
	-					
30,25	05,5	10,5	0,5	50	64	35
	-					
196	-14	35,5	21,5	34	52	36
00	00	25,5	25,5	38	49	37
16	-04	20,5	16,5	40	60	38
441	-21	39,5	18,5	32	54	39
16	-04	25,5	21,5	38	52	40
81	09	25,5	34,5	38	47	41

مجموع ف $15520,25=^2$

- حساب تكرار الرتب (مقياس الضغط المهني):

حساب مج ت س:

$$ي = \frac{(ت)^3 - ت}{12}$$

ت: عد الدرجات التي لها نفس الرتبة:

$$39 = مج ت س$$

- حساب تكرار الرتب بالنسبة للمحور الخاص بدافعية الإنجاز:

حساب مج ت ص:

$$46,5 = مج ت ص$$

حساب م س وم ص:

بما أن م س = م ص

$$\text{ومنه م س} = \frac{75 - 3(75)}{12} = \text{م س ت} -$$

$$\text{م ص} = \frac{75 - 3(75)}{12} = \text{م س ت ص}$$

حساب م ح:

$$\text{لدينا م ح} = \frac{1}{2} [(\text{م س} + \text{م ص}) - \text{م س ف}^2]$$

لدينا: م س = 5701، م ص = 5693,5

$$\text{م س ف}^2 = 15520,25$$

وبالتعويض في ر نجد: ومنه ر = -0,36

وبالتعويض في ت نجد: ت = 2,70

* جدول رقم 2: يوضح نتائج الفرضية العامة

ت	ر	ت	α	75	درجة الحرية
المجدولة	0.36	المحسوبة	0.05	41	39
2.02		-2,70			

القراءة الإحصائية:

بما أن ت المحسوبة 2,70 أكبر من ت المجدولة 2.02 تحت درجات حرية 41 - 2 = 39، ومستوى دلالة إحصائية 0.05، بمعنى أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني لدى أستاذ التعليم الثانوي ودافعية الإنجاز.

الخلاصة البيداغوجية:

هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الضغط المهني لدى أستاذ التعليم الثانوي ودافعية الإنجاز. وبالتالي الفرضية العامة تحققت.

المقارنة الإحصائية:

لدينا χ^2 المحسوبة 7,96 أقل من χ^2 الجدولة 31,41 عند درجات حرية (3-1)(1-11)=20 ومستوى دلالة إحصائية 0.05، وبالتالي فإن الفرق غير دال إحصائياً، والفرض الصفري H_0 مقبول.

الخلاصة البيداغوجية:

ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغط المهني بين أساتذة مختلف المواد.

3/مناقشة نتائج الفرضية العامة:

هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. فقد تبين من خلال حساب معامل ارتباط سبيرمان المعدل للرتب أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. وقد اتضح ذلك من خلال البحث عن الدلالة الإحصائية لهذا المعامل، وذلك بتحويله إلى قيمة تائية (ت)، والتي وجدنا أنها دالة إحصائياً في الفرضية العامة للدراسة، وبالتالي وجود ارتباط سلبي بين المتغيرين.

من خلال هذه النتائج، ثبتت صحة الفرضية العامة، أي هناك تأثيراً للضغط المهني على دافعية الإنجاز لأستاذ التعليم الثانوي وهو سلبي أو أمكن القول أنه عكسي، ذلك يرجع إلى ما ذهبت إليه الدراسات السابقة وما ذهب إليه عبد الرحمان المير 1996¹⁴ أن ضغوط العمل تؤدي إلى آثار سلبية في سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم اتجاه أعمالهم ومنشأتهم.

ويمكن تفسير ذلك كون الأستاذ كينونة بشرية تتأثر بجملة من الضغوطات والمعيقات مهما تعددت أسبابها فهذا من الطبيعي أن يكون له 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 الأستاذ التعليم الثانوي 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 شعوره بقيمة الوقت في أداء العمل والرغبة في الاستفادة منه في تخطيط وتنفيذ أهدافه، ويفقد الرغبة في التفوق على الآخرين وإحساسه بعدم القدرة على مواجهة المواقف والظروف 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. كما أن الاحتمال المفترض لتفسير النتيجة التي توصلنا إليها في دراستنا هو: تأثير وجهة الضبط الخارجي أين يدرك الفرد أن التدعيم الذي يلي أفعاله وتصرفاته الشخصية على اعتبار أنه أمرًا مستقلًا، وغير متسق دائمًا مع تصرفاته فإنه يدركه نتيجة للحظ أو للصدفة أو للقدر أو كنتيجة لتأثير الآخرين ذوي النفوذ، عكس وجهة الضبط الداخلي التي يمكنها أن تعزز إدراكات الفرد لمعنى الحدث فيكون أكثر استقرارًا وأكثر دافعية لأداء العمل، كما أن الإحساس بالمسؤولية اتجاه التلاميذ يخفض من حدة الضغط أ ويوجهه الاتجاه الإيجابي.

خاتمة عامة:

من خلال هذا الجهد المتواضع، لقد خلصت الدراسة إلى حصيلة من التوصيات والاقتراحات التي نعتبرها ملحقا لما جاء في هذه الدراسة، ويمكن أخذها بعين الاعتبار كنقاط انطلاق تساعد في فتح آفاق بحثية جديدة:

* الاهتمام بالصحة النفسية للأستاذ، وذلك من خلال الكشف 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 بحرية بهدف ضبطها وإمكانية التخفيف منها.

* إمكانية الاستفادة من العلاقة الإيجابية بين الضغط المهني لدى الأستاذ التعليم الثانوي ودافعية الإنجاز لديه، وذلك من خلال اعتبارها آفاق بحثية تمكن من ربط وجهة الضبط في تداخلها مع متغيرات ذات التأثير المتبادل وتأثيرها السلبي أ والإيجابي عليه.

قائمة المراجع:

1. قشقوش ابراهيم وآخرون: دافعية الإنجاز وقياسها، دار الفكر الأنجلومصرية، القاهرة، مصر، 1979، ص25.
2. أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعات الجديدة الإسكندرية، مصر، 2003، ص119.
3. حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ملتزم الطبع والنشر، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص 173.
4. نعيم الرفاعي: الصحة النفسية، دراسة في سيكولوجية التكيف، مطبعة ابن حيان، ط5، 1979، ص85.
5. عبد اللطيف خليفة: دافعية الإنجاز، دار غريب القاهرة، مصر، 2000، ص17.
6. فاروق عبده فلية، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص 301.

7. قشقوش: مرجع سابق، 1979 ، ص130.
8. فاروق عبده فلية: مرجع سابق.
9. عيطور: الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين ، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي ،1997، ص101.
10. عويد سلطان المشعان: دافع الإنجاز وعلاقته بالقلق والاكتئاب والثقة بالنفس لدى الموظفين في القطاع الحكومي(www. google.owaiyed.com.2009).
11. رشاد عبد العزيز: العجز النفسي، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2000، ص165.
12. كامل محمد مغربي: السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، عمان، الأردن، 2004، ص126.
13. عبد الرحمان صالح الأزرق: علم النفس التربوي للمعلمين، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، ليبيا، 2000.
14. عبد الرحمان بن علي المير: العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، الرياض، المجلد 35، العدد 2، 1996، ص 207.