

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

علوم إجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص : علم النفس العمل والتنظيم و الأرغونوميا

# الضبط المهني لدى الأساتذ الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تحت إشراف الأستاذ:- سماتي حاتم

من إعداد :

• رمضان فاطمة الزهرة

السنة الجامعية: 2014-2015

## الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الجنة إلا بروية الله جل جلاله إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى النبي الرحمة ونور الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

- إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب
- إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة
- إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى القلب الكبير إلى أبي حبيبي حفظه الله ورعاه
- إلى من أروضتني الحب والحنان إلى رمز الحب وبلسم الشافي إلى القلب الناصع بالبياض إلى أمي حبيبتي
- إلى القلوب الطاهرة الرقيقة إلى رياحين حياتي إخوتي : صلاح الدين ، صارة ، عبد المنعم ، إيمان ، هشام ، آسيا ، والكتكوت أسماء
- إلى كل صديقاتي بن أحمد زهية ، مشكور إيمان ، غروس سمية .

## شكر وعرافان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة لإنجاز هذا البحث ووفقنا وأعاننا

أتوجه بالشكر الجزيل والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات وأخص بالذكر الأستاذ المشرف " سماتي حاتم " الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث

ولا يفوتنا أن نشكر كل الأساتذة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ورؤساء الأقسام بالأخص رئيس قسم العلوم الإنسانية والذي قدم لنا مساعداته في معرفة الإحصاءات الأساتذة

## مقدمة:

شهد العصر الحديث تغيرات عميقة في كل المستويات الاجتماعية حيث تتسم البيئة بالتغير السريع والمستمر. بل أن عالم اليوم بمختلف مجتمعاته المتقدمة والنامية ، أصبح في دوامة وصراع مع هذا التغير الذي صار حقيقة في حياة المجتمعات والمنظمات ، فالسمة المميزة لعملية التغيير في وقتنا الحاضر هي التسارع الرهيب الذي أصبح في حد ذاته قوة أساسية ، له تأثيراته الذاتية وعقباته الخطيرة من النواحي النفسية والاجتماعية ، فقد ذكر " توفلر " (1990) (بأن التغيير المتسارع لا يفرح أبواب الصناعات والشعوب فحسب ولكنه يتغلغل في أعماق حياتنا الشخصية ويرغمنا أن نلعب أدوارا جديدة ، ويواجهنا بأخطار مرض نفسي جديد ، عنيف مدمر ، هذا المرض يمكن أن نسماه صدمة المستقبل وبعض المعرفة بمسبباته وأعراضه تساعد بلا شك على التغيير بعض الأشياء ، التي تبدو دون ذلك وكأنها تتعدى أي تحليل عقلي وبالتالي فإن صدمة المستقبل ظاهرة زمنية من نتاج المعدل المطرد السرعة للتغيير في المجتمع) (توفلر ، 1990 ، ص 10) فقد أصبح الإنسان يواجه خلال حياته العديد من المخاطر والتهديدات والضغوطات التي يجب أن يتعامل معها بجدية لكي يتكيف ويتأقلم معها لمواكبة العصر في كافة مجالات الحياة ومتطلباتها

ويعتبر الضغط المهني من الأمراض لحالية المنتشرة بين الأفراد الذين يمتنون مهنة حساسة ويتوقف عليها مستقبل وتكوين الأجيال مثل مهنة الأستاذ الجامعي التي تتطلب الدقة والبحث في التدريس الفعال وتوجيه الطلاب ومساعدتهم على إعادة اكتشاف حقائق علم وعلى هذا الأساس جاءتني فكرة التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغط المهني الذي أصله نفسي والدافعية للإنجاز، حيث قسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول فالفصل الأول كان بعنوان تقديم الدراسة ويعتبر كمدخل عام للدراسة والذي تم فيه تحديد الإشكالية وأبعاد النظرية للدراسة والتي تشمل المتغيرات كالضغط المهني والأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز وبعده الفصل الثاني بعنوان الإجراءات المنهجية ويتضمن هذا الفصل تلخيص لمجالات الدراسة المكانية والزمنية والبشرية وذكرت فيه المنهج المستخدم للدراسة والأدوات اللازمة للبحث والدراسة والأساليب المعتمدة عليها أما الفصل الثالث فخصه لعرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشتها وتفسير النتائج وتلخيص الاستنتاج العام ، خلصت إلى عرض الصعوبات التي واجهتني في البحث وتقديم بعض الاقتراحات والتوصيات

وفي الأخير أملّي أن تجد هذه الرسالة القبول والتأييد ولئن وفقت فهو بفضل الله ومَنه  
ثم بفضل الأستاذ الكريم " سماتي حاتم " الذي مدنا من عميق فهمه ووافر عطائه وتنبيهاته  
وملاحظاته فجزاه الله كل خير

ونسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه وأن ينفع به وأن يوفقنا لمرضاته إنه  
هو السميع العليم

والله ولي التوفيق

اليوم 26 / 05 / 2015

رمضان فاطمة الزهرة

# الفصل الأول :

## تقديم الدراسة

- ✓ أسباب إختيار الموضوع
- ✓ أهمية الدراسة
- ✓ أهداف الدراسة
- ✓ الإشكالية
- ✓ الفرضيات
- ✓ المفاهيم الأساسية
- ✓ الدراسات السابقة
- ✓ الأبعاد النظرية للدراسة
- الضغط المهني
- الأستاذ الجامعي
- الدافعية للإنجاز

## 1- أسباب الاختيار الموضوع :

من بين الأسباب التي دفعتني إلى دراسة هذا الموضوع :

- هي دور الفعال للأستاذ الجامعي الذي يسعى إلى تخريج فئة من الطلبة يمكن أن يكونوا من أهم الإطارات في المجتمع
- الضغط المهني والدافعية للإنجاز هذه المواضيع تعطي للباحث في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية الملكة العلمية اللازمة
- محاولة خدمة علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا وذلك لندرة الدراسات المدللة في هذا المجال خاصة فئة الأساتذة الجامعيين
- إضافة شيء جديد لمكتبة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية للطلبة العلم بحيث يكون بمثابة الباب الذي يدخلون عبره لدراسات معمقة أكثر في هذا المجال
- المجهودات الكبيرة التي يبذلها أساتذتنا الكرام بغية توصيل المعلومات والتي تجعله أكثر عرضة للضغط سواء المهني أو النفسي
- محاولة التعرف على أسباب الضغوطات التي يتعرض لها أستاذ ومحاولة اقتراح عوامل تخفيفها

## 2- أهمية الدراسة :

- تكشف الدراسة عن أهم العناصر التي تساعد على رفع مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي
- تبرز أهمية هذا البحث بأنها تكشف العلاقة بين بعدين مهمين في تطور الجامعة ألا وهما الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي
- تبرز أهمية الدراسة في أنها قد تلفت نظر المسؤولين إلى ضرورة تخفيف آثار الضغوط المهنية لدى الأستاذ الجامعي من أجل رفع من الدافعية للإنجاز

## 3- أهداف الدراسة :

من بين أهداف الدراسة ما يلي :

- التعرف على الضغوطات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي في الجامعة
- إلقاء الضوء على الضغوط المهنية للتعرف على طبيعتها لدى الأستاذ الجامعي ومعرفة مختلف عناصرها ومصادرها وأسبابها وتتبع العلاقة التي تربطه بمستوى

- دافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ثم محاولة تحديد مختلف الأسباب الممكنة للتعامل مع الضغوط المهنية التي تواجه
- التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي
  - معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين المتغيرين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي

معرفة أهم الأساليب والإجراءات التي تمكن من رفع الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي

#### 4- الإشكالية:

منذ وجود الإنسان على وجه الأرض وهو يسعى للتطوير بوتيرة متسارعة عبر العصور والحضارات المتتالية إلى يومنا هذا ، حيث عرف الإنسان ثورة علمية فكرية فالتكنولوجيا والاتصالات والكم الهائل من المعلوماتية كل هذا في ظل العولمة والتبادل الفكري والثقافي والعلمي والحضاري وهذا ما يفرض على الفرد أن يتماشى ويتكيف مع العصر ومتطلباته ، وتختلف درجة التكيف من مجتمع إلى آخر حسب المكانة التي يحتلها الأفراد في المجتمع وحسب طبيعة عمله ومستلزماته , وبما أن المؤسسات هي المكان الذي يقضي فيه الفرد أغلب أوقاته فهي تتأثر بالتغيير وهذا ينعكس على سلوكيات العمال وتصرفاتهم مما يؤدي إلى ظهور حالات من الضغوط والتي لها انعكاس كبير على المنظمة والفرد وعند ذكرنا للضغوط فإننا نعني بذلك قضية لازمت العلى المنظمة والفرد وعند ذكرنا للضغوط فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض فقد وجد من أجل أن يعمل وكان هذا العمل الذي يؤديه ولا يزال مصدر تعب وذلك حسب قوله تعالى : " لقد خلقنا الإنسان من كبد "سورة البلد آية 4 حيث يكون من وراء هذا العمل تحديات للحياة ومواجهة الإنسان لعدة مخاطر التي تجلب له الضغوط وإزاء هذه المخاطر والتحديات أثر قاسي وشديد يترتب عليها تعاسته وفناؤه لذلك لا تخلو أي مؤسسة من هذه الضغوطات بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة فالفرد يتعرض لهذه الضغوط حسب طبيعة مهنته التي يمارسها لأن المهن تتفاوت من حيث المسؤوليات وطريقة الأداء ونتائج المترتبة على السلوك الذي يقوم به الفرد ففي قطاع التربية نجد أن العملية التربوية هي تحقيق الحاجات الاجتماعية والتي تهئئ التلميذ ليعيش في مجتمعه فهي كل متكامل من : منهاج , ومعلم , ومتعلم

فالمعلم هو محور الأساسي لهذه العملية ولبها فعن طريقه يتم توصيل المعلومات والمعارف للتلميذ وهذا يعتمد على شخصيته وطريقة تقديمه لذلك , ونظرا للمسؤولية البالغة



الملقاء على عاتقه في تأديته لهذه الرسالة فهو بذلك يتعرض لعدة ضغوطات نفسية وأخرى مهنية ولا تقتصر الضغوط على المعلم فحسب ، بل تتعداه إلى الأستاذ المتوسط والأستاذ الجامعي.

وهذا ما أكدته الدراسة التي قامت بها الدكتورة منى بدر ألقناعي بالكويت حول الضغوط العمل لدى المعلمين بمختلف الأطوار التعليم العام حيث كانت النتائج تحليل الانحدار أن ضغوط طبيعة العمل و ضغوط بيئة العمل وضغوط المنهج الدراسي هي المجالات الثلاثة المنبئة بالضغط المهني بمختلف الأطوار ولا تقتصر الضغوط المهنية على الطور الابتدائي والمتوسط والثانوي فقط بل تتعداه إلى المستويات العليا فمرحلة الجامعة والتي تعتبر إحدى مقومات الحضارية من حيث الدور الذي تلعبه في المجتمع لأنها قناة الرئيسية التي تخرج منها الإطارات المؤهلة علميا وعمليا لتساهم في التنمية وتحقيق الازدهار والتطور الحضاري وترتبط مكانة أي الجامعة وسمعتها بمكانة وكفاءة الأساتذة الذين يعملون فيها وهذا ما جعل الدول المتقدمة تهتم بتأهيل الأساتذة على كل الأصعدة وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي لأنهم أدركوا وتيقنوا أن الأستاذ الجامعي هو القلب النابض والمحور الأساسي في التعليم الجامعي فهو يساهم بفعالية في تعليم والإرشاد والتوجيه الطلاب لكونه عنصر مهم في العملية التربوية التعليمية وفضلا عن الكفاءة العلمية والفنية والقيام بمهامه فالأستاذ يؤثر ويتأثر بطبيعة الحال ويتفاعل مع البيئة الخارجية سواء الاجتماعية أو الثقافية وهذا مايو لد لديه ضغوطات خاصة في مجال العمل نظرا لعدة أسباب ويمكن اعتبار تراكم البرنامج وبعد الإقامة والدرجة العلمية للأستاذ ووسائل المساعدة في العمل كلها تساهم في تعرض الأستاذ للضغط في بيئة العمل فالأستاذ الجامعي كعامل ذو مكانة مرموقة يطمح إلى تحقيق الأفضل من أجل التقدم وبلوغ الأهداف المسطرة

إن سلوك العامل بصفة عامة والأستاذ بصفة خاصة تتحكم فيه عدة عوامل تتعلق بالخلفية النفسية ، والتكوينية التي تنشأ وتتطور وتتغير بواسطة المجتمع ، ومن المتفق عليه أن الأفراد يختلفون في سلوكهم في العمل فقد يتفاوتون في درجة حماسهم ورغبتهم في العمل ، منهم من يتهاون لدرجة الإهمال ، كما أن السلوك عامة يصدر عن الإنسان نتيجة توفير مجموعة من الدوافع (Motivation) وخاصة السلوك الذي يستهدف بلوغ هدف ويعرف الدافع الذي يدفع الإنسان نحو تحقيق هدف من خلال انجاز العمل بـ " الدافعية للإنجاز "

" la motivation d accomplishment " ومن خلال هذا سأتناول في هذه الدراسة العلاقة بين أهم متغيرين ألا مهما الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة ابن خلدون تيارت " كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية " وعلى ضوء هذا نطرح الإشكال التالي :

هل هناك علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز في جامعة ابن خلدون تيارت ؟

وللإلمام بجميع نواحي التي تتضمنها الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين التراكم البرنامج الدراسي للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه؟
  - هل توجد علاقة بين توفر وسائل المساعدة للعمل للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه ؟
  - هل توجد علاقة بين بعد مكان الإقامة الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه ؟
  - هل توجد فروق بين الأساتذة في دافعتهم للإنجاز تعزى لدرجة العلمية ؟
- 5- فرضيات الدراسة :

**فرضية العامة :**

هناك علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز في جامعة ابن خلدون تيارت

**فرضيات الجزئية :**

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التراكم البرنامج الدراسي للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر وسائل المساعدة للعمل للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مكان الإقامة للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعتهم للإنجاز تعزى لدرجة العلمية

## 6- التعرف الإجرائية:

### الضغط المهني:

هي مجموعة من الظروف والعوامل المتعلقة بطبيعة العمل ، وقيمتها الموظف كمواقف ضارة أو مهددة تؤثر على أدائه للعمل

### الأستاذ الجامعي:

هو موظف في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي يسعى لتحقيق أهداف بيداغوجية وتعليمية ضمن أطر وقواعد محددة

### الدافعية للإنجاز :

### الجامعة:

الجامعة مؤسسة اجتماعية تنشئية تربوية وتعليمية، تهدف إلى تكوين الإطارات العلمية وتطوير البحث العلمي ، و إنتاج معرفة علمية وأفكار جديدة تساهم في تنمية وتطوير المجتمع.

## 7- الدراسات السابقة :

### i. الدراسات العربية :

#### (1) الضغط المهني :

• مانع صابرينة (2007)الضغوط المهنية وأثارها على أداء الأساتذة الجامعيين دراسة حالة أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة باتنة – الجزائر –

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء الأساتذة الجامعيين ' وقد اشتملت الدراسة العينة الدراسة على 52 أستاذ واتبعت الباحثة المنهج الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها :

- أن مستوى ضغوط المهنية التي يعيشها الأستاذ الجامعي لها تأثير سلبي على مستوى الأداء الذي يحققه

- أن تعدد الأدوار والمهام التي يؤديها الأستاذ الجامعي من وظيفة أكاديمية ووظيفة إدارية يؤثر سلبي على مستوى أدائه (أبو علاء ، 2009 ، ص 35 )

• طارق عبد العزيز بشير (2003) ضغوط العمل وعلاقتها بأداء العاملين

- هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى ضغوط العمل في بيئة العمل التقنية بالخطوط العربية السعودية وما مدى تأثيرها على أداء العاملين ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :
- توجد علاقة سلبية بين ظاهرة التقادم المهني المعرفي عند العاملين في مجال المهنة وبين الإحساس بارتفاع مستوى الضغوط المهنية
  - لا توجد علاقة بين التوقعات المرتفعة لطلبات العملاء وبين الشعور العاملين بتزايد ضغوط العمل عليهم ( أبو علاء ، 2009 ، ص 45 )
  - مؤيد عبد الكريم شاكر النقيب (2012) ضغوط المهنية وعلاقتها بالعوامل التنظيمية
- تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط المهني الناتج عن بعض العوامل التنظيمية ممثلة بـ " صراع الدور – غموض الدور – بيئة العمل المادية " وعلاقتها وتأثيرها على الانتماء الوظيفي في مؤسسات الصحة لمحافظة الأنبار واعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبيان و الأساليب الإحصائية استخدم وسط الحسابي ' معامل ارتباط بارسون وتحليل الانحدار وتحليل التباين لتحديد العلاقة والتأثير بين الضغط المهني والانتماء الوظيفي وكانت العينة 110 من الأطباء العاملين في تلك المؤسسات من اختصاصات وشهادات وسنوات خدمة مختلفة وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :
- يواجه الأطباء مستوى منخفض من ضغط العمل وخاصة بالنسبة لحدوث التعيين
  - هناك علاقة سالبة قوية بين المتغيرين وذات دلالة معنوية
  - هناك تأثير واضح لمؤشرات ضغط العمل على الانتماء الوظيفي (( مؤيد ، 2012 ، ص153 )
  - فالح عبيد الله عبيد الحربي (2009) ضغط العمل وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور دراسة ميدانية على العاملين بالمنافذ الحدودية للجوازات السعودية هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى وجود علاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون بالمنافذ الحدودية للجوازات وتعاملهم مع الجمهور ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها :
  - أن مستوى ضغوط المهنية لدى العاملين بالمنافذ ظهر بصورة مرتفعة

- أن أهم مصادر المسببة لضغوط المهنة لدى أفراد المجتمع الدراسة من وجهة نظرهم هي مناوبات العمل، بيئة العمل، عدم مشاركة في صنع القرار، العبء الوظيفي، غموض الدور، العلاقات في العمل.
- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مصادر العمل وأساليب التعامل مع الجمهور ( عمار ، 2006 ، ص 125 )

i. دراسات الأجنبية:

1) الضغط المهني:

- Collins The perceptions of social Works lectures in Britain  
-Jones (2000) stress

هدفت الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفي والشعور بالضغط والإجهاد لتحقيق هذا الغرض تم استخدام استبانته حيث تكونت العينة من 522 محاضرا يعملون في العمل الاجتماعي في بريطانيا وكانت النتائج كالتالي :

- أن محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا الوظيفي
- وبينت أن 25 % من المحاضرين العمل الاجتماعي يعانون من الكآبة والقلق (الحوامدة ، 2004 ، ص 50 )

• Sigler wills on(1988)

ضغوط العمل دراسة مقارنة بين مدرسين ورجال الشرطة هدفت الدراسة إلى المقارنة بين الضغوط العمل التي يتعرض لها المدرسون وتلك التي يتعرض لها رجال الشرطة وطبقت الدراسة على 25 ضابط في الشرطة و21 معلم وقد تم استخدام استبيان للضغوط وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وكانت النتائج كالتالي :

- إن الضغوط المدركة في العمل بالنسبة لضباط الشرطة ارتبطت بضغوط العمل وبعدم رضا عن العمل أما الضغوط الخارجية ارتبطت بعدم رضا عن العمل فقط
- أما المعلمون أدركوا أن الضغوط الواقعة خارج الوظيفة لا ترتبط بالضغوط المقارنة مع رجال الشرطة يعايشون مستويات من ضغوط العمل أعلى من ضغوط العمل لدى المعلمين ( حجاج ، 2007 ، ص 102 )

Cooper (1987)

• وهي بعنوان مصادر ضغوط العمل لدى أطباء الأسنان وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مصادر وأسباب التي تزيد من ضغوط العمل لدى الأطباء الكنديين حيث تمثلت في ضغط الوقت ، وجداول العمل ، عدم القدرة على التكيف مع الدخل المادي ومتطلبات الحياة بالإضافة إلى النظرة السلبية اتجاه الأطباء وكانت النتائج التي توصل إليها الباحث كالتالي:

- أن هذه المصادر تختلف في ترتيبها وفقا لأهميتها بين الجنسين كما تبين أن هناك علاقة بين هذه المصادر ونمط الشخصية " أ " مع مستوى الصحة العقلية لأفراد العينة ( الحوامدة ، 2004 ، ص66 )

Duffy and magldrick (1990)

• علاقة بين مستويات الضغوط العمل الصحية والنفسية لسائقي السيارات وكانت العينة تتكون من 376 سائق وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :  
- وجود علاقة عكسية بين هذين المتغيرين حيث لوحظ أن الأفراد ذو المستويات العالية من الضغوط يتمتعون بانخفاض في مستوى درجات الصحة النفسية والعكس ( حجاج ، 2007 ، ص115 )

#### دراسات السابقة :

#### ii. الدراسات العربية :

#### (2) الدافعية للإنجاز :

• المهناً (1423) التوافق المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض وقد هدفت الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي الجمارك وتعرف العلاقة بين المتغيرين تبعا لمتغير السن وسنوات الخبرة والراتب وقد استخدم الباحث استبيان التوافق المهني والدافعية للإنجاز من إعداده ، على عينة بحث وقوامها 295 موظف وقد كانت النتائج كالاتي :

- وجود علاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز بجمارك مطار الملك خالد  
- وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وكل من العمر والراتب وسنوات الخبرة (مارس ، 2007 ، ص 189 )

- الصغير (1428) دافعية للإنجاز لدى زراع القصب بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية ، وتهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين خصائص أو المتغيرات ومستوى الدافعية للإنجاز لعينة قوامها 194 مزارع وكانت أهم النتائج :
  - أهمية تكرار اتصال المزارعين المباشر بالمرشدين والموجهين بفروع وزارة الزراعة والمياه ، حيث يرتفع مستوى الدافعية للإنجاز عندهم بارتفاع درجة الاتصال بهؤلاء والاستفادة من خبرتهم وإمكانياتهم
  - أهمية مستوى الطموح لدى الزراع حيث يرتفع مستوى دافعية إنجازهم بارتفاع مستوى الطموح
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للإنجاز بين الزراع الذين لديهم والذين ليس لديهم أعمال أخرى بجانب الزراعة حيث كان مستوى الدافعية للإنجاز لدى الزراع الذين ليس لديهم أعمال أخرى بجانب الزراعة أعلى بكثير من الزراع الذين لديهم أعمال أخرى بجانب الزراعة (مارس ، 2007 ، ص 202).

### الدراسات الأجنبية :

#### (2) الدافعية للإنجاز :

#### • **Beiger Rees (1993)**

- الدافعية للإنجاز عند المعلمين وعلاقتها بالسمات الشخصية مسبقة وهل للفروق الجنسية أي تأثير على الدافعية للإنجاز وقد تكونت العينة من 74 معلما ومعلمة من ولاية نيوجرسي من ولايات المتحدة الأمريكية وقد أظهرت النتائج الدراسة ما يلي :
- أن المعلمين لديهم شخصية مسبقة للدافعية للإنجاز مثل : الاعتماد على النفس ، والوعي الاجتماعي ، إنجاز المهام الموكلة إليه .
  - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية على الدافعية تعزى للجنس (لعلوي ، 2011 ، ص 12)

- التون مايو وفريق عمله في مصنع هاوتون التابع لشركة واسترن ليكتريك ، ركزوا على العلاقة بين الظروف الفيزيائية وفترات الراحة والدافعية للإنجاز وقد اختار مايو لعينته ست عاملات تم عزلهم في قاعة اختبار ليتسنى له ملاحظة التغيرات التجريبية ، وكن يقمن بتجميع محددات التيار الهاتف في الظروف العادية كان إنتاج

العاملة 2400 جهاز في أسبوع أما أثناء فترة التجريبية فقد أدخل مايو وزملاؤه فترة الراحة في العمل وقدم وجبات غذائية خلال هذه الفترة فتبين أنه لم يؤثر على العمل بشكل سلبي وإنما أدى إلى زيادة الإنتاج وبعد إجراء تغييرات سلبية كرفع درجة الحرارة وتخفيض الإنارة والتهوية لحد يصعب فيه العمل بقية الإنتاج في ارتفاع بلغ 30% واستنتج الباحثون أن طريقة إدارة العاملات والعلاقات الإنسانية هي ما زاد في دافعيتهم وساهم في زيادة الإنتاج (لعلوي، 2011، ص 25).

• دراسات السابقة :

الأستاذ الجامعي :

إبراهيم الحسن الحكي ، (2003) الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المقارن وكانت العينة البحث مكونة من طلاب كليتي التربية والعلوم عددها 210 طالبا وطالبة ، و اعتمد في جمع البيانات على استبيان وأساليب الإحصائية معامل k2 واختبار T وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

- تمحورت الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات هي على الترتيب (شخصية ، إعداد المحاضرة وتنفيذها ، العلاقات الإنسانية ، الأنشطة والتقويم ، التمكن العلمي والنمو المهني وأساليب التحفيز والتقدير )
- توجد فروق بين وجهات النظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي
- توجد فروق بين الطلاب الكليات النظرية والعملية في المتوسطات درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي ( حفيظي ، 2012 ، ص 28 )

• حفيظي سليمة ، (2012) ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على الجودة أدائه الجامعي دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي أما العينة البحث فكانت مكونة من 125 أستاذ جامعي ممارسا لمهام ومسؤوليات إدارة بجامعة محمد خيضر بسكرة وتوصلت إلى النتائج التالية :

- لم تؤثر ازدواجية الدور على الأستاذ الجامعي بل كان أدائه متوافرا على الجودة والنوعية (حفيظي، 2012، ص 260)



دراسات السابقة :

- الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز :
- عثمان مريم (2009) الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة وقد تم اللجوء إلى المنهج الوصفي التحليلي حيث طبقت الباحثة الدراسة على عينة عشوائية حديثة 100 عون من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :
- وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين ضغط المهني ودافع النجاح
- وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين ضغط المهني ودافع تجنب فشل
- وأوضحت النتائج ان الضغوط المهنية لا تتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة من مستوى دلالة 0.05 ( عثمان ، 2009 ، ص 173 )
- ❖ قوراري حنان (2013) الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن ، وقد لجأت الباحثة في دراستها على المنهج الإكلينيكي لكونه يتماشى وطبيعة الموضوع واعتمدت الباحثة في جمع المعلومات على مقياسين وأساليب إحصائية متوسط الحسابي وانحراف المعياري و المقابلة وكانت العينة 98 عامل وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية :
- وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى الأطباء الصحة العمومية
- وجود مستوى منخفض من الدافعية للإنجاز لدى الأطباء الصحة العمومية
- وجود علاقة عكسية بين مستويات متغيرين دافعية للإنجاز والضغوط المهنية لدى الأطباء الصحة العمومية (قوراري ، 2013 ، ص165).

## تمهيد :

عاش الإنسان منذ نشأة الكون باحثاً عن الأمان والهدوء وعن الاستقرار والالتزان وبقي منذ تلك الأزمان ينشر الطمأنينة فهو يسعى لتخفيف عبء الحياة عن كاهله والمثابرة الجدية لتقديم المزيد في العمل ولكن مع مرور الزمن زادت الحياة تعقيداً وتوسعت مطالبها وحاجاتها وازدادت الضغوط لتلبية هذه المطالب (سعد ، 2001 ، ص05 )

واليوم يجتاح هذا العصر ثورة هائلة من التقدم والتطور في كل مجالات الحياة المختلفة مما يدفع الفرد إلى التفاعل مع هذا التغير المستمر بمختلف أنواعه ويعيش سيرورة حياته داخل دائرة من المتطلبات والحاجات المادية والنفسية والاجتماعية التي يحتاج إلى إشباعها من محيطه لأنها أصبحت السمة المميزة للعصر الحالي وهذا ما يجعله يتعرض لمثيرات متعددة ومتنوعة في الحياة العملية مما قد يعوق الفرد نحو تحقيق طموحاته وإشباع حاجاته نظراً للضغوطات التي يتعرض لها بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية حيث يصعب عليه التكيف معها وهذا يظهر جلياً في المجال المهني فأصبح العمال يعانون من شتى أنواع الضغوط ويحاولون التكيف معها وتذليل الصعوبات إلا أنها في الكثير من الأحيان تفوق قدراتهم التكيفية وتعوق الفرد نحو أداء مهنته على أكمل وجه (عسكر ، 1988 ، ص 15 ) .

حيث أصبح الأفراد في حالة من عدم الاستقرار النفسي، نتيجة لتراكم مثل هذه المشكلات وتعقيدها، ويزداد الأمر سوءاً إذا لم يكن الفرد مهياً لمثل هذه الظروف، بحيث لا يمتلك الطرق والأساليب المجدية التي تمكنه من التعامل الفعال مع هذه المواقف، أو كونه يجهل طبيعة هذه المشكلات، وعندئذ قد يعجز عن مواجهة المشكلات التي تعوق تحقيق بعض أهدافه، فيصبح عرضة للتأثيرات السلبية للمواقف الضاغطة، هذا بالإضافة إلى أن بعض الأفراد لديهم سمات شخصية تجعلهم أكثر عرضة للضغوط، وأكثر تأثراً بها، على العكس من غيرهم الذين لديهم القدرة على تحمل ما يتعرضون له من ضغوط. (سعد ، 2001 ، ص 07 )

وإذا كان المجتمع المدرسي صورة من المجتمع الإنساني، فإن المعلمين إضافة إلى المشكلات الاجتماعية والنفسية التي يعاني منها الأفراد بصفة عامة، لديهم مشكلاتهم الخاصة بطبيعة عملهم.

وحسب تصنيف منظمة العمل الدولية «تعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً فهي أكثر المهن الضاغطة، وذلك من خلال ما تزخر به البيئة التعليمية من مثيرات ضاغطة يرجع بعضها إلى شخصية المعلم التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة والكبيرة في مجال التعليم ومؤسساته، وما ينظم أو يقيد عمله من قرارات ولوائح وقوانين، ويرجع البعض الآخر إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم، ومدى تقديرها لدور المعلم ولأهمية التعليم.( رشيد ، 1997 ، ص 23 )

أن الضغوط هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسدي وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للصفات العامة التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً (عسكر ، 1988 ، ص 45).

## 1.7- أصل مصطلح الضغط :

شهدت كلمة الضغط " stress " تطوراً وذلك عبر فترات من الزمن فهذه الكلمة المشتقة من الكلمة اللاتينية " stringer " وهي تعني شد ، ضيق ، عقد أو الربط أي الاحتضان الشديد للجسد بواسطة الأطراف وهذا الاحتضان لا يجب أن يكون الشعور فيه متبادل بل على العكس يكون مملاً يؤدي إلى الاختناق الذي يعتبر مصدراً للقلق ونظراً لشيوع كلمة ضغوط سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل فقد يتبادر إلى الذهن أنه من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة ومفهوم "الضغوط العمل" بتحديد إلا أن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كالعلم النفس وعلم الاجتماع .... ( العبودي ، 2007 ، ص 17 ) مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعريفه حسب استخدامه ودراسته وقد استخدم هذا المفهوم (الضغط) لأول مرة خلال القرن الرابع

العشر ولكن هذا الاستعمال لم يكن بصورة ثابتة ومنظمة وقد استعملت فيما بعد في الكتب الإنجليزية مفاهيم أخرى للدلالة على الضغط منها " strest straisse " وبالرغم من الكلمة ومشتقاتها كانت بداية انتشارها خلال القرن التاسع عشر وفي اللغة العربية نجد عدة معاني لمصطلح الضغط ، فنقول ضغطه ضغطا ، أي غمزه إلى الشئ كالحائط ، ويقال ضغط الكلام ، أي بالغ في اختصاره وإيجازه بحيث يتخلى عن التفاصيل ، أما الدلالة اللغوية لمصطلح " الضغط " في المجال الإنساني فهي تعني الضيق والقهر والشدة (إبراهيم وآخرون ، 1979 ، ص 668)

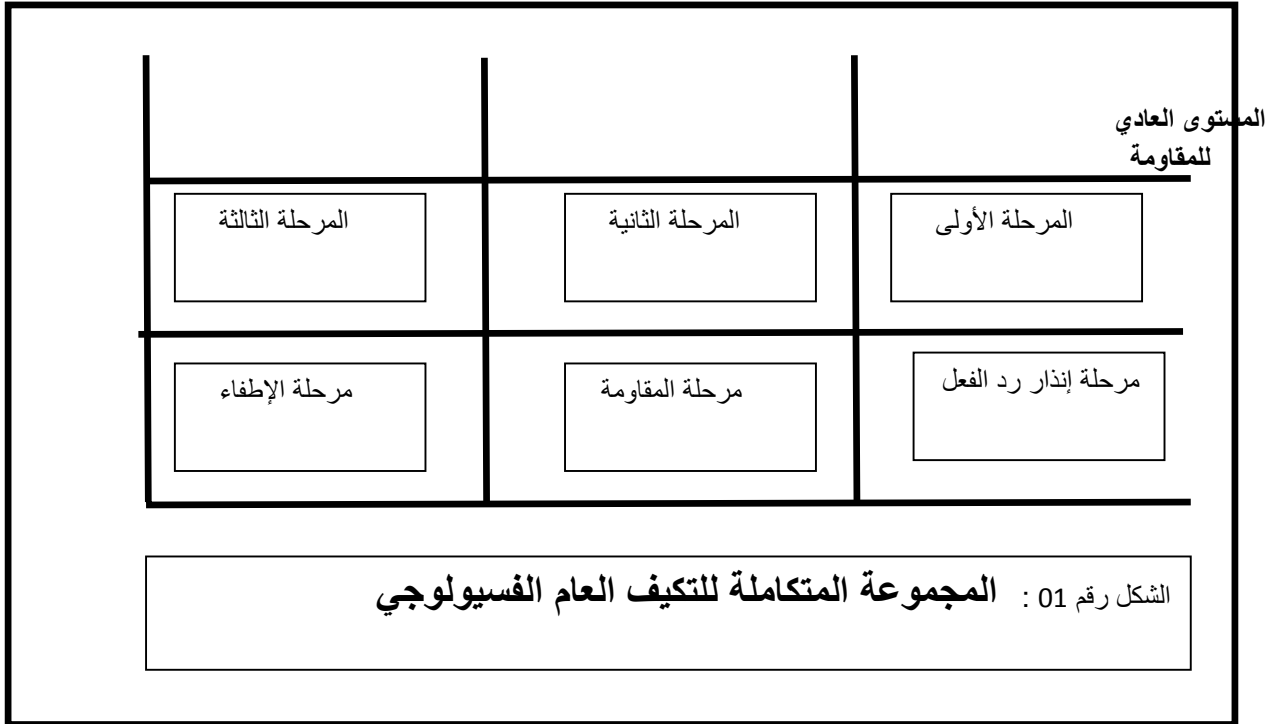
ويختلف معنى الضغط (STRESS) من المجال العلمي إلى المجال العملي ، ففي مجال الطب نقول مثلا ضغط الدم للدلالة على ما يحدثه الدم من أثر على جدران الأوعية الدموية ، وفي مجال العلوم الطبيعية نقول الضغط الجوي للدلالة على الثقل الذي يحدثه الهواء في نقطة معينة ، وفي مجال الفيزياء يقصد بالضغط عموما كل قوة تسلط على جسم ما حتى يتكسر أو يعصر أو يشوه (شاطر ، 2009 : ص 66) . ولم يلق موضوع الضغوط اهتماما كبيرا من الباحثين إلا بعد النصف الثاني من القرن العشرين ومن بين أبرز الإسهامات في بحوث الضغوط في القرن العشرين :  
(الخزامي ، د س ، ص 09 ، 10)

### 1.1.7 - ولتر براد فورد كانون :

ويعتبر الفيزيولوجي الأمريكي والتر كانون walter cannon من أوائل الذين استخدموا عبارة الضغط حيث قدم في عام 1932 عمله المعروف باسم " استجابة الكر والفر " والذي كان نتاج عدة تجارب على مجموعة من الفئران ، خلص إلى أن الفئران لما تشعر

بقرب الخطر ما ، تحدث تغيرات فيزيولوجية سريعة داخلها يقوم الدماغ باستقبالها وإرسالها كإشارات تهديد لكل من الجهاز العصبي والغدد الصماء ومن ثم تحدث استجابة فسيولوجية تعمل على حمل هذه الكائنات لمواجهة مصدر التهديد أو الهروب منه ، كما توصل كانون إلى نتيجة مفادها أن الضغوط يمكن أن تحدث أثرا ضارة بجسم الكائن الحي إذ استمرت الاستجابة الفسيولوجية طويلا ، وقد عرف الضغط برد الفعل في حالة الطوارئ أسلوبا فعالا للتعامل مع الأحداث الضاغطة يضم ثلاثة مراحل (منصوري، 2007، ص 27 )

- المرحلة الأولى :إنذار رد الفعل the alarm reaction وتشبه بصفة عامة مرحلة الحروب أو الهروب وتوصف هذه المرحلة بأنها مبادأة لتحفيز ميكانيزم دفاع الجسم
- المرحلة الثانية : مرحلة المقاومة the stage of resistance مرحلة التكيف مع الأحداث ،تتراجع في هذه المرحلة تقريبا معظم التغيرات التي حدثت في المرحلة الأولى
- المرحلة الثالثة : هي مرحلة الانطفاء the stage of exhaustion في هذه المرحلة لم يعد التكيف قائما ، وتبدأ المستويات العالية للكورتيزول في إنتاج آثار سلبية ويصبح الفرد أقل مقاومة للصدمات وإذا وصلت حالة التدهور هذه إلى درجات عالية فقد ينتهي الكائن الحي .



الفسيولوجي (الخزامي ، د س : ص 27 28)

### 2.1.7 - هانز سيلبي " Hans selye "

ويعتبر هانز سيلبي " Hans selye " من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسماؤهم بموضوع الضغط ، والذي أطلق عليه "أب الضغوط " ويرجع الفضل إلى كتاباته ومحاضراته في تعريف الجمهور والباحثين ، وبخاصة في مجال الطبي بتأثير الضغوط على الإنسان ، وأفضل مساهمة له حول موضوع الضغط هو كتابه الذي أصدره عام 1956 والذي قدم فيه مفهوم " زملة التكيف العام " ، والذي كان نتاج المجهودات التي قام بها في 1932 وقد توصل سيلبي إلى أن الضغوط هي عبارة عن استجابة للظروف البيئية المحيطة بالكائن الحي وهي تمر بثلاثة مراحل : " مرحلة الإنذار ، مرحلة المقاومة ، مرحلة الإنهاك " (الشاطر ، 2009 : ص 68 )

- مرحلة الإنذار : وإنها تنشأ بمجرد تعرض الكائن الحي إلى مصدر الضغط وتقل مقاومة الكائن الحي ويحدث الموت أحيانا في هذه المرحلة إذا كانت قوة مصدر الضغط كبيرة

- **مرحلة المقاومة** : يرى سيلبي إن القدرة الكائن الحي على البقاء حيا تمكنه من الانتقال من مرحلة الإنذار إلى المقاومة وفي هذه المرحلة يستمر إفراز الهرمون من قبل الغدة النخامية يحرض قشرة الغدة الكظرية ويساعد على مقاومة الجسم
- **مرحلة الإنهاك** : وهي آخر مراحل الاستجابة للضغوط كما حددها سيلبي وفي هذه المرحلة تنهك مقاومة الجسم وتستسلم الكائنات الحية للإنهاك وبذلك تعد مرحلة الإنهاك المرحلة المجهدة لكل أجزاء الجسم الداخلي والخارجي ليصبح الشخص المنهك غير قادر على المقاومة بعد ما أن أصبح مابين الموت والحياة (الاتزان البيولوجي ، 1999 ، ص 20)

## 2.7- مفهوم الضغط :

تعددت الأبحاث وحقول العلم التي تناولت مفهوم الضغط بحيث لا يوجد تعريف واحد للضغوط يتفق عليه الباحثين ومن أهم التعارف الضغط ما يلي : (الخزامي ، دس : ص 34)

- **عرف هانز سيلبي** : الضغط بأنه " نظام التكيف العام لجسم الإنسان ضد المثيرات البيئية "
- **عرف ماك غراث** الضغط بأنه " حالة تنشأ عندما يدرك الفرد بأنه يواجه تهديدات تفوق قدراته أو موارده فتحدث له تغييرات جوهرية "
- **يعرف هيل ريجل وسلوكيم** الضغط بأنه " التوتر النفسي والفسولوجي الذي يتعرض له الفرد عندما تتجاوز متطلبات الموقف إمكانياته أو قدراته."
- **مفهوم الضغط** : تعتبر الضغوط حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرص أو متطلبات مرتبطة بما يرغب به ، ولكن النتائج المرتبطة بها تدرك على أنها غير مؤكدة ومبهما (عسكر ، 2003 ، ص 107 )

ويشير مصطلح الضغوط إلى المثير الخارجي Stimulus أو الاستجابة Reponse أو كليهما ، ويطلق على الأول مصطلح مثير الضغوط Stressor وعلى الثاني Stress Reponse

- **مثير الضغوط Stressor** : هو أي حدث يدركه الفرد على أنه تهديد ، وقد تكون هذه المثيرات طبيعية أو نفسية أو اجتماعية نفسية ، وتتضمن المثيرات طبيعية : ملوثات البيئية ، الضغوط البيئية ، التغيرات الحادة في درجات الحرارة أو الصدمات الكهربائية أو الممارسات لأي نشاط لفترات طويلة أو الإصابات أما

المثيرات النفسية فإنها تنشأ عن التهديدات التي ترجع إلى ردود الفعل الداخلية للفرد ، الأفكار ، الأحاسيس أو القلق بخصوص تهديدات مدركة وهذا يعني أن المثيرات النفسية ترجع إلى الفرد ذاته بمعنى أن التهديد يحدث نتيجة تفسير الشخص لواقعة معينة وليست مرتبطة مباشرة بطبيعة الواقعة (الخزامي ، د س ، ص 16)

- **الاستجابة للضغط Stress Reponse** : هي ردود فعل جوارح جسم الإنسان التي تتسم بالتكامل أو عدم تحديد رد فعل معين لمواجهة مطالب أو مثيرات خارجية تتكون استجابة الضغط من ثلاثة مكونات : مكون معرفي ، مكون سلوكي ، مكون نفسي تتكامل جميعها في إخراج رد الفعل ولكنه رد فعل غير محدد أي أن الاستجابة ليست واحدة بصرف النظر عن مثير الضغط (غازي ، 2011 ص 18)

**3.7- مفهوم الضغط المهني** : تعددت المفاهيم والمصطلحات التي تعرف ضغوط العمل واختلفت التعارف من قبل الباحثين :

- يرى هانز سيلبي أن ضغوط العمل "هي عبارة عن استجابة غير محددة التي تصدر من الإنسان في مواجهة أي مثير ، والاستجابة ناتجة عن تلك الضغوط تتبع نمط يسمى نمط تكيف العام أي ردود الفعل التي يظهرها الفرد في مواجهة المثيرات التي يتعرض لها الفرد تهدف إلى مساعدته على التأقلم مع مسببات الضغط التي تواجهه" (صباغ ، 1981 ، ص 14 )

- أما الهنداوي فقد عرفت الضغط المهني بأنه " تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد نتيجة للضغط - اختلالا نفسيا كالتوتر ، أو القلق ، أو الإحباط ، أو تحدث اختلالا عضويا كسرعة ضربات القلب ، أو ارتفاع ضغط الدم ، وغيرها من أعراض المرضية ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل ربما يكون مصدرها بيئة الخارجية أو المؤسسة التي يعمل فيها الموظف .(الهنداوي ، 1994 : ص 89 )

- أما لوثانز يعرف الضغط المهني بأنه عبارة عن " استجابات الفرد لموقف خارجي ضاغط ينتج عنه انحرافات جسمية ونفسية وسلوكية" ( لوثانز ، 1985 : P195 )

- ويعرف جالبكن الضغط المهني " المقاومة أو التفاعل الداخلي لجسم الفرد عندما يتعرض لقوى خارجية ، أو استجابات يتكيف بمقتضاها الفرد لأي متطلب تفرضه

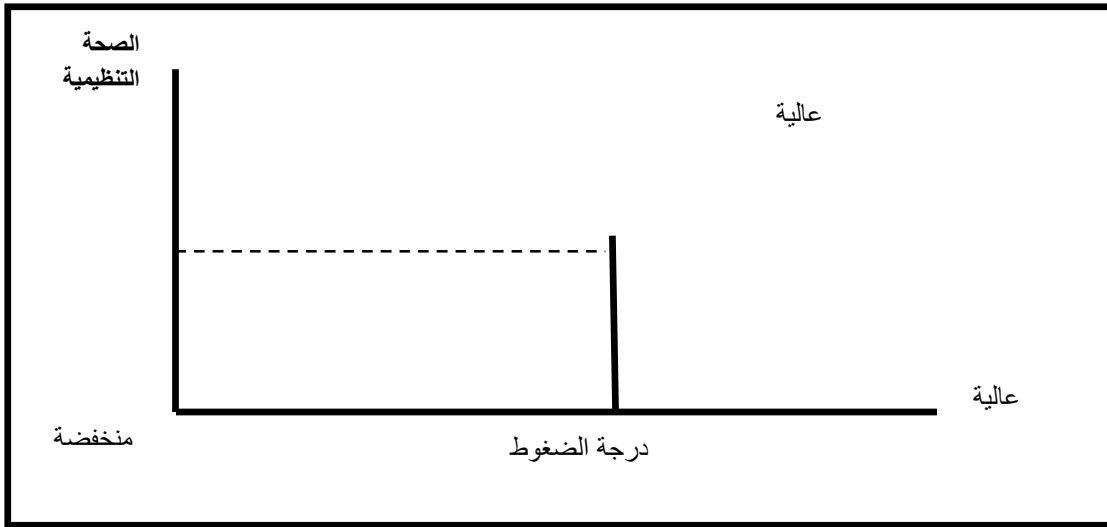


عليه مؤثرات خارجية أو موقفية أو أي أحداث أخرى ،وتتأثر هذه الاستجابة بالخصائص المميزة للفرد نفسه وشخصيته " ( الزغبي ، 1997 :ص 15 )  
- ويعرف كل من بارون وعسكر الضغط المهني بأنه : " عبارة عن التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في مواقف تكون متطلباتها أكبر من قدرات الفرد على التأقلم معها ، مما ينجم عن ذلك تهديدا له " (عسكر ، 1998 : ص 08)

#### **4.7- خصائص الضغط المهني :**

تمتاز ضغوط العمل بعدد من الحقائق الهامة وتتميز :

- 1- إن الضغوط العمل منتشرة دائما وتوجد في كل مكان العمل بشكل أو بآخر ، فازدحام المكاتب وتعاضم المسؤوليات ، وتراكم البرنامج الدراسي للأستاذ ، و زيادة الضوضاء ،وتكاثر الواجبات ،ويشكل ضغطا على تفكير الفرد وحالته المزاجية .
- 2- تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد فقد تخدم الضغوط أغراضا مفيدة وقد تكون دافعا لإجادة العمل والمنافسة والتفوق ، وقد تشكل فرصا للتحسين والتطوير وقد تكون مصدرا للإبتكار وتطبيق الأفكار الإبداعية ، ولكنها من جهة أخرى قد تسبب أضرارا كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي ، لذلك فإن هناك قدرا مقبولا أو صحيا للضغوط ينتج عنه آثارا إيجابية ، فإذا قلت الضغوط أو زادت عن هذا القدر أصبحت ضارة وخطيرة ،(فاروق ، 2008 ، ص 52) والشكل الآتي يوضح ذلك :



شكل رقم 02: الحد الأمثل لضغوط العمل (عامر وآخرون ، 1994 ، ص 145)

3- يختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم اتجاه الضغوط وذلك ناتج عن كيفية إدراكهم لهذه الضغوط والمعاني التي يعطونها لها ، فكثرة العمل وازدحام جداوله يعني القلق والتوتر عند البعض بينما يعتبره الآخريين تحديا وإثبات للذات ،وقلة العمل عن القدر المطلوب يعتبرها بعضهم سوء تقدير لمهاراتهم وغيابا لفرص النجاح ، بينما ينظر إليها آخرون على أنها فرصة للراحة وعدم مواجهة المشكلات

### 5.7- أنواع الضغط المهني :

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة ومعيار المصدر.

### 1.5.7- أنواع ضغوط العمل وفق معيار الأثر:

:وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية

### 1.1.5.7- الضغوط الإيجابية

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري والمؤسسة . فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح.

أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية و أداء المورد البشري، و كذا كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين في العمل، وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية و جودة الإنتاج.

#### **-2.1.5.7. الضغوط السلبية :**

هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضا في الدافعية وشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية، و كذا حوادث العمل و التسرب الوظيفي... الخ. (أبو الفداء ، 2009 ، ص 150)

#### **-2.5.7- أنواع ضغوط العمل وفق معيار الشدة :**

وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من الضغوط هي الضغوط البسيطة، الضغوط المتوسطة و:الضغوط الشديدة

#### **1.2.5.7- الضغوط البسيطة**

هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات، أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه.

#### **-2.2.5.7 الضغوط المتوسطة**

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية، زيارة شخص غير مرغوب فيه... الخ.

#### **-3.2.5.7 الضغوط الشديدة**

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل .فقد تصل إلى أشهر أو سنوات، مثال ذلك الفصل من العمل، غياب شخص عزيز عن العائلة... الخ. (أبو الفداء ، 2009 ، ص 154)

#### **-3.5.7- أنواع ضغوط العمل وفق معيار المصدر:**

هنا نجد اختلاف كبير بين الباحثين والكتاب نظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل .ومن بين هذه التصنيفات نجد الضغوط الناتجة عن البيئة المادية، الضغوط الناتجة عن البيئة الإجتماعية والضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري

#### **-1.3.5.7 الضغوط الناتجة عن البيئة المادية**

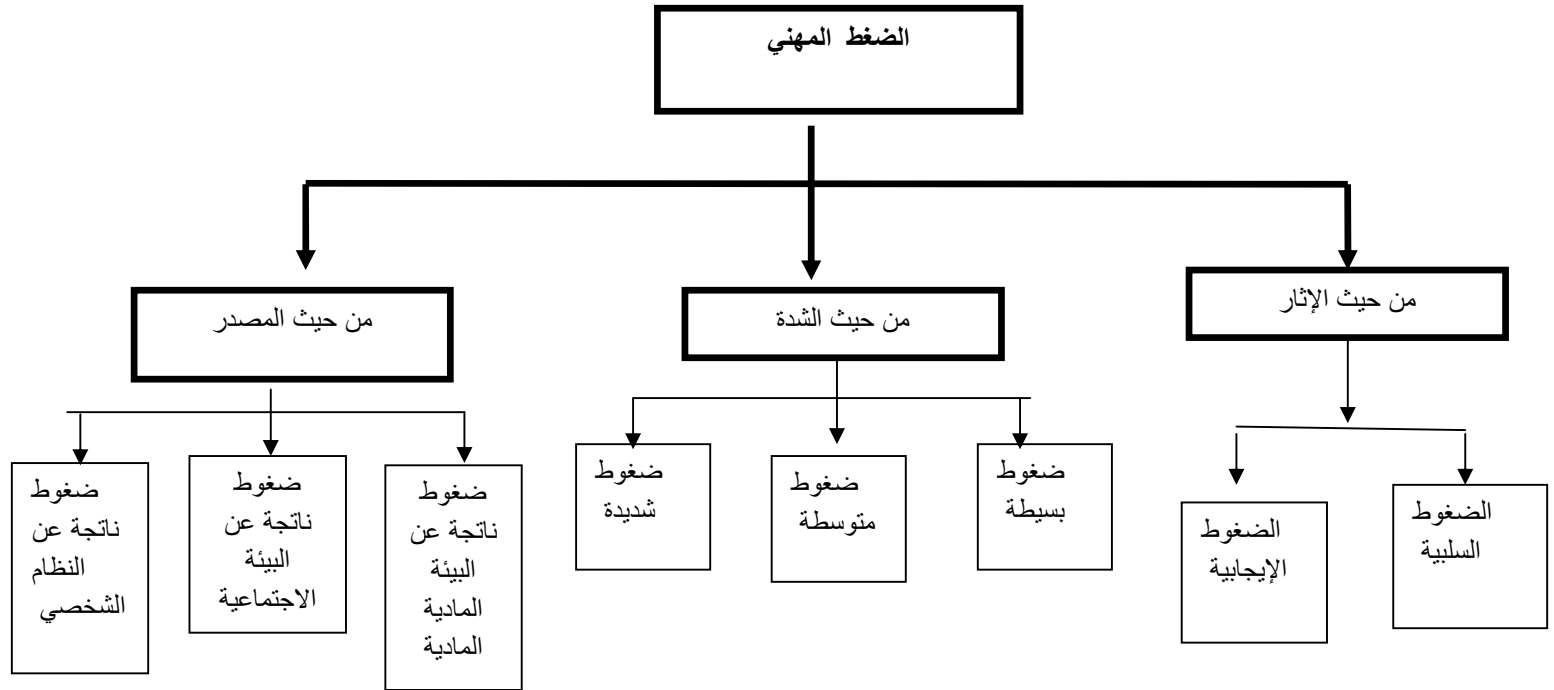
هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة، مثل ضعف الإضاءة، الضوضاء... الخ.

### 2.3.5.7. الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية

هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد و/أو الجماعات، خلاف مع الرئيس المباشر... الخ.

### 3.3.5.7. الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري

هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية، مثل الاختلاف في الجنس، الاختلاف في العرق و الديانة... الخ. (فاروق ، 2008 ، ص 85 )  
والشكل التالي يلخص أنواع ضغوط العمل السابقة الذكر:



الشكل رقم 03: أنواع الضغط المهني (محمود ، 2007 ، ص 125)

### 6.7- عناصر ضغوط العمل

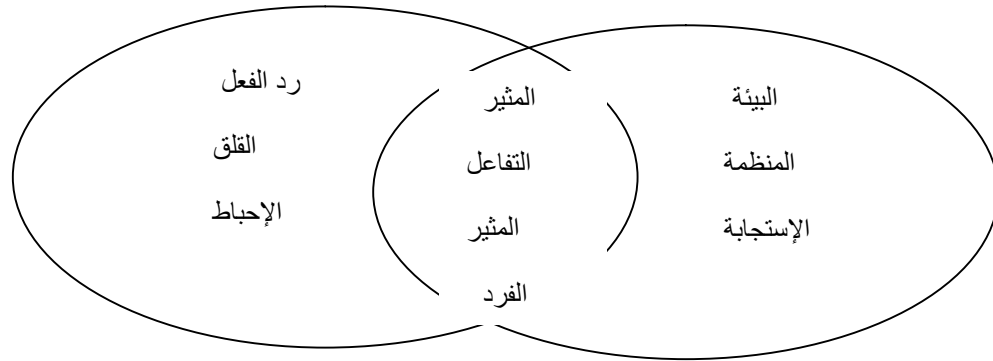
تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسية هي عنصر المثير، عنصر الاستجابة و عنصر التفاعل.

وفيما يلي شرح لهذه العناصر:

**1.6.7- عنصر المثير:** هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري، والتي تولد شعورا بالضغط.

**2.6.7- عنصر الاستجابة :** هو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية و الفسيولوجية والسلوكية التي يبديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات.

**3.6.7- عنصر التفاعل :** هو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المثيرات والاستجابات . أي أن الضغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة و كذا العوامل المرتبطة بالموارد البشري.(عسكر ، 2003 ، ص155)



**الشكل رقم 04 : عناصر ضغوط العمل (مخوف ، 2006 ، ص 85)**

وهناك من يضيف عنصرين آخرين لضغوط العمل هما عنصر الإدراك وعنصر الفروق الفردية

ويمكن توضيحهما كما يلي:

**1- عنصر الإدراك " :** يتمثل الإدراك في استقبال المثيرات و تفسيرها و ترجمتها إلى سلوك محدد " فمن خلال عملية الإدراك يستطيع المورد البشري أن يحدد وضعيته اتجاه ضغوط العمل.

**2- عنصر الفروق الفردية :** تتمثل الفروق الفردية في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد، كالسن، الجنس، الخبرة... الخ .لقد أثبتت بعض الدراسات أن للفروق الفردية تأثير كبير في درجة اختلاف استجابات الموارد البشرية لضغوط العمل وفي التعامل معها و السيطرة عليها.

من خلال ما سبق ذكره في هذا المطلب يمكن اعتبار ضغوط العمل كنظام لها مدخلات وعمليات ومخرجات .حيث تمثل المدخلات كافة المثيرات التي يكون المورد البشري والبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة مصدرا لها .وتمثل العمليات ذلك التفاعل الذي يحدث بين المثيرات والاستجابات بينما تمثل المخرجات مختلف ردود الأفعال الفسيولوجية والنفسية والسلوكية (الشيباني ، 1988 ، ص55)

## **7.7- مصادر الضغط المهني :**

يشير المهتمون بموضوع الضغوط المهنية إلى أن هناك عدة مصادر للضغوط المهنية، وتؤثر هذه المصادر على سلوك الفرد وتنعكس بالتالي على الإنتاجية ويمكن تقسيم هذه المصادر إلى قسمين هما :

القسم الأول: المصادر التنظيمية والوظيفية

القسم الثاني: المصادر الشخصية (أمجد، 1999، ص 30)

### **1.7.7- المصادر التنظيمية والوظيفية:**

وتعرف بأنها مجموعة من المتغيرات الموجودة في محيط العمل ولها تأثير على معاناة الأفراد من ضغوط العمل وهذه المتغيرات هي:

#### **1.1.7.7 الاختلاف المهني:**

لا يوجد شك في أن درجة الضغوط المهنية التي تواجه الموظف تختلف من وظيفة إلى أخرى تختلف، حيث أن هناك مهن يعاني فيها الموظف من ضغط العمل أكثر من غيرها

#### **2.1.7.7 غموض الدور الوظيفي:**

ويعني افتقار للمعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المؤسسة

#### **3.1.7.7 صراع الدور الوظيفي :**

وينشأ عندما يواجه الفرد العديد من الطلبات العمل المتناقضة ، أو عندما يعمل أشياء لا يرغب فيها أصلا ، أو يعتقد أنها لا تمثل جزءا من عمله (عباس ، 2007 ، ص 120)

#### **4.1.7.7 زيادة وانخفاض عبء العمل:**

وتعني زيادة حجم الأعباء الموكلة للفرد إلى حد أعلى من معدل المقبول، أو زيادة هذه الأعباء لمهام لا يستطيع القيام بها وضمن الوقت المتاح ، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد ، في حين أن انخفاض عبء العمل يقصد به أن الفرد لديه عمل قليل ، أو أن عمله غير كافي لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته ( منصورى ، 2007 ، ص 65).

#### **5.1.7.7 المسؤولية عن الأفراد :**

إن مسؤولية الفرد عن الأفراد آخرين لها تأثير كبير على الغط المهني أكثر من مسؤوليته عن العوامل الوظيفية .

#### **6.1.7.7 عوائق النمو والتقدم المهني :**

تعتبر عوائق النمو والتقدم المهني أحد مصادر الضغط المهني كالإفتقار إلى فرص الترقية ، وعوائق الطموح ، وعدم التأكد من المستقبل المهني ، والتخيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد .

#### **7.1.7.7 عدم المشاركة في اتخاذ القرارات :**

إن المدى الذي يسمح فيه للفرد بالمشاركة في صنع القرارات له تأثير كبير عليه ، حيث أن الفرد إذا لم يشارك بأفكاره ومعلوماته في

عملية اتخاذ القرارات تكون النتيجة ليس فقط شعور الفرد بمعاناة من ضغط العمل ، بل أيضا انخفاض انتاجيته ودافعيته للإنجاز حيث يشعر أنه مهمل ومن شأن هذا ان يؤدي به إلى المعاناة وقد يشعر الفرد بالعجز وفقدان التحكم في عمله ، وهذا يؤدي إلى ضغط كبير .

**8.1.7.7. الظروف المادية للعمل :** وهي الظروف البيئية التي يعمل فيها الفرد حيث تساهم ظروف العمل غير مريحة في زيادة المعاناة من ضغط العمل ومن هذه الظروف : تلوث الجو ، ودرجات الحرارة غير ملائمة ، والضوضاء والإهتزازات ، والإضاءة المبهرة أو الخافتة ، والازدحام وسوء تصميم أماكن العمل ، ومخاطر العمل .

**9.1.7.7. سوء العلاقات في العمل :** يمكن أن تنشأ الضغوط المهنية من العلاقات غير الجيدة مع الزملاء ورؤساء حيث تكون الثقة بينهم ضعيفة ولايوجد الرغبة في التعامل معهم وعدم وجود اهتمامات مشتركة .

**10.1.7.7. عدم الكفاية التعويض المادي :** ويحدث عندما يدرك العاملون أن أجورهم او رواتبهم لا تتناسب ومجهوداتهم التي يبذلونها ، أو أنها أقل كثيرا من المستويات أجور أو رواتب المؤسسات المماثلة وهذا شأنه أن يشكل مصدرا رئيسيا للضغوط المهنية (السيد ، 2013 ، ص 70).

**2.7.7. المصادر الشخصية للضغوط المهنية :** حيث تلعب خصائص الفرد وشخصيته دورا هاما في تحديد معاناته وردود أفعاله نحو الضغط المهني وبالتالي فإن الأفراد ليستجيبون بنفس الطريقة للمؤثرات ومواقف الضغط وتشمل مصادر الضغط المهني الشخصية مايلي :

#### **1.2.7.7. نمط الشخصية :**

تشير الدراسات إلى أن نمط الشخصية (A) يستجيب بقوة أكبر للضغط من نمط الشخصية (B) ، كما أنه أقل تكيفا مع الضغط فالشخص من نمط (A) عادة مايلوم نفسه على النتائج السلبية بعكس نمط الشخصية (B) الذي يتحاشى لوم ذاته ويعزي النتائج السلبية إلى صعوبة العمل أو الحظ السيء (محمود ، 2011 ، ص 45)

الجدول: أنماط الشخصية ( A ، B ):

نمط الشخصية A	نمط الشخصية B
---------------	---------------

متريث وغير مندفع يأكل ويمشي بتأني صبور يستمتع بأوقات فراغه يتقن العمل يقيس النجاح بالكم والكيف هادئ يحب العمل بهدوء	مستعجل دائما يمشي بسرعة يأكل بسرعة غير صبور عندما يضيع الوقت لا يستمتع بأوقات الفراغ مشغول بالأرقام يقيس النجاح بالكمية شديد و عنيف منافس يشعر دائما أنه تحت ضغط الوقت
--	---

الجدول رقم 01: أنماط الشخصية ( A ، B ) ( حلمي ، 2001 ، ص 105)

**2.2.7.7. الأحداث الضاغطة في حياة الفرد :** إن الفرد الذي يتعرض للأحداث الضاغطة في حياته بدون أن يمرض قد يختلف في خصائص شخصيته عن الفرد الذي يسقط فريسة المرض عقب تعرضه لهذه الأحداث ، فالفرد الأول لديه خاصية مقاومة الضغط ، في حين الثاني تكون لديه حساسية للضغط .

**3.2.7.7. قدرات وحاجات الفرد :** إن لعملية التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته ومتطلبات العمل أثرا في تحديد درجة معاناته للضغط المهني ، فكلما زاد توافق قدرات الفرد مع متطلبات الوظيفة ، أشبعت حاجاته المهنية وقلت درجة معاناته من الضغط المهني ، فقدرات الفرد وحاجاته هي التي تحدد درجة الضغط عنده ، فالعامل الذي يملك مهارات عالية لايعاني من الضغوط في مواجهة متطلبات الإنتاج المرتفعة ، على عكس العامل الذي لايملك تلك المهارات (محمود ، 2011 ، ص 66).

**4.2.7.7. الحالة النفسية والبدنية :** إن للحالة النفسية والبدنية للفرد تأثيرا بليغا في درجة معاناته من الضغط المهني ، لأن الحالة تحدد طبيعة الاستجابة للضغط ، فالتعب الشديد مثلا يزيد من مسببات الضغط ويكون مستوى التأثير الضغط كبيرا ، كما أن الاحباط يقلل من مستوى مقاومة الفرد للضغط ، وللحالة الصحية أيضا تأثير كبير على مستوى معاناة الفرد من الضغط فالصحة الجيدة تجعل الفرد أقل تعرضا للمرض عند مواجهته للمواقف الضاغطة . (سعد ، 2001 ، ص 35)

#### **5.2.7.7. السمات الشخصية للفرد :**



تبين أن لبعض سمات الشخصية تأثيرا مهما في الطريقة التي يستجيب بها الفرد للمواقف الضاغطة في حياته العملية فمثلا الشخصية المنطوية هي أقل الاجتماعية وأكثر استقلالية من الشخصية المنفتحة أما الشخصية غير المحددة ، فإنها تعاني من مستوى عالي من الضغط بسبب الدور على عكس الشخصية الحازمة والجامدة التي تواجه وتلوم الآخرين على ما يحدث من مواقف ضاغطة ، وبذلك تجنب نفسها من الصراع (كريم ، 2009 ، ص 187).

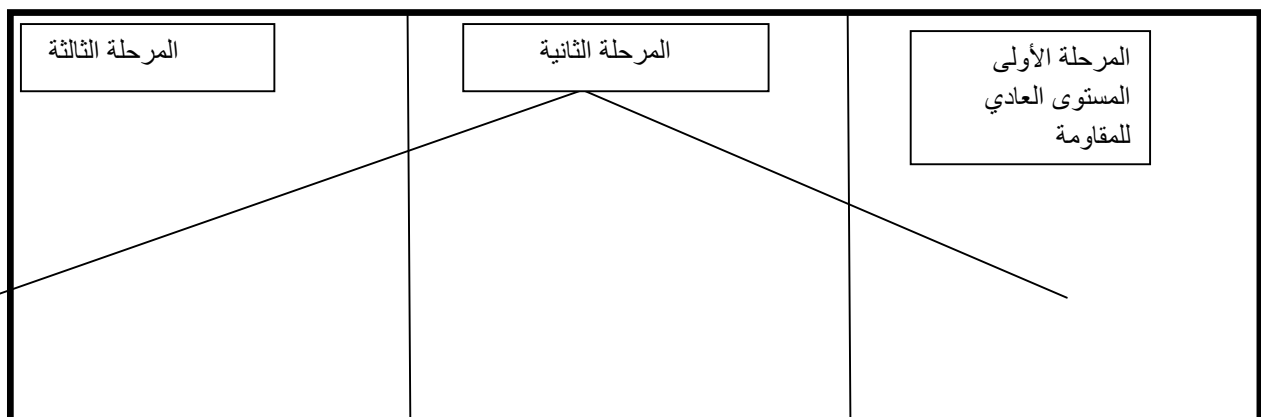
### 8.7- نماذج المفسرة لضغط المهني :

قدم عدد من الباحثين بعض النماذج التي يمكن من خلالها تفسير ضغط المهني ، وهي حسب تسلسلها التاريخي من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي : (السيد ، 2013 ، ص 102)

#### 1.8.7 : نموذج الأعراض العامة للتكيف لـ : هانز سيللي ( Hans sely ) : ويعد من

أقدم النماذج التي حاولت تفسير ظاهرة الضغط المهني وظهر هذا النموذج على إثر الدراسات التي أجراها "سيللي" عام 1976 حول الاستجابات النفسية للمرض وكشفت أن هناك سلسلة متصلة من الاستجابات يمكن التنبؤ بها ، وأطلق سيللي عليها أعراض عامة للتكيف ، فقد وضع "سيللي" نموذجه تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية اتجاه الضغط ، وأن تلك الردود لاتحدث في وقت وإنما تمر بثلاثة مراحل متميزة حددها سيللي بما يلي :

1- الإنذار (التنبية بالخطر) 2- المقاومة 3- الاستنزاف ، وتمثل مرحلة الإنذار ردالفعل الأولي للجسم لحالة الضغط الذي يتخذ بوجه عام ، صيغة تفاعل المركبات الكيماوية في جسم الإنسان ، ويظهر في توتر الأعصاب ، وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض وكلما زادت حالة الإجهاد أو الضغط ثم ينتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والإرهاق الشديد مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات المتخذة والعرضة للأمراض خلال هذه المرحلة وذلك لأن الفرد لا يستطيع السيطرة على الموقف بإحكام ، وأخيرا يحل الإرهاق حينما تنهار المقاومة وفي هذه المرحلة تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط مثل القرحة والصداع ، وارتفاع ضغط الدم والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء ويتضح هذا النموذج في الشكل التالي :





الشكل رقم 05 : الأعراض العامة للتكيف (قوراري ، 2013 ، ص71)

**2.8.7. نموذج المواءمة بين الفرد والبيئة :** إقترح كل من فرنش وروجزر وكوب ( French , RogerGs ,cobb) وهذا النموذج كان عام 1974 على إثر الدراسات التي أعدها معهد البحث الاجتماعي بجامعة متشيغان ، ويشير هذا النموذج إلى وجود نوعين من عدم المواءمة بين الفرد والبيئة قد يكون لهما تأثير سلبي على صحة الفرد :

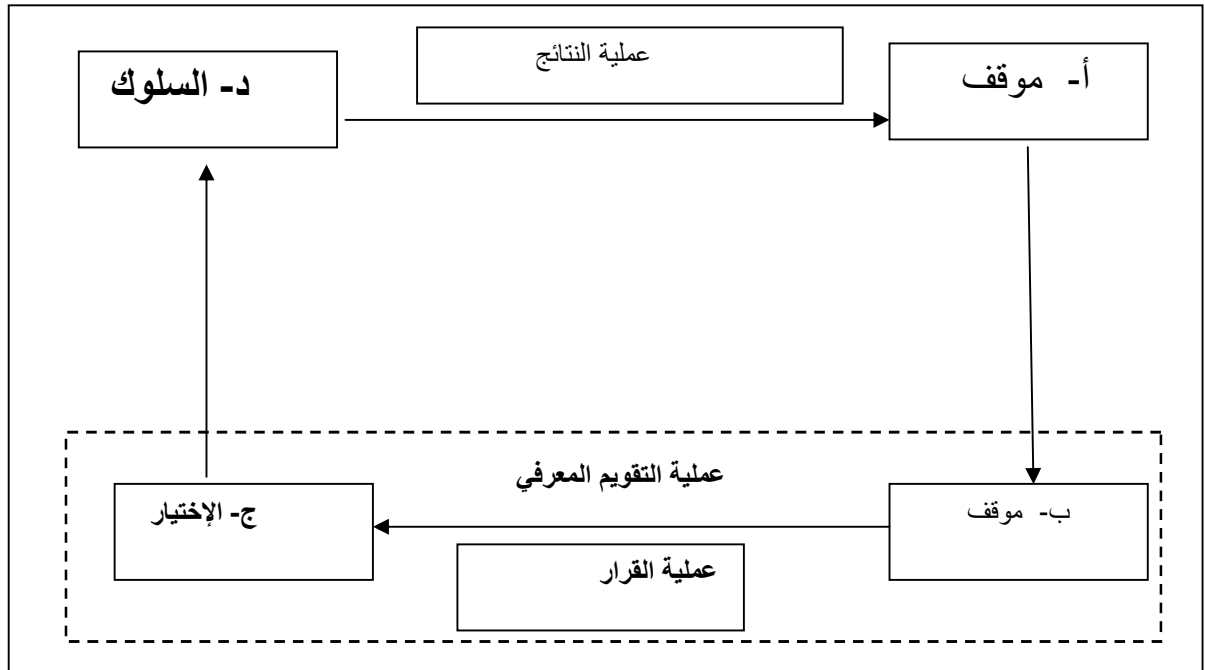
- 1- عدم تطابق حاجات الفرد وتوقعاته مع مكافآت المنظمة أو الوظيفة التي يشغلها .
- 2- عدم تطابق قدرات الفرد ومهاراته مع متطلبات الوظيفة ويترتب على ذلك الخل حدوث الضغوط لدى الفرد في العمل ( راجح ، 1968 ، ص78)

ويشير النموذج إلى أن المواءمة بين الفرد والبيئة لا تكون مطلقة في جميع الحالات وإنما مرتبطة بتوفر الشروط محددة يتعلق بعضها بطبيعة الأعمال التي يمارسها الفرد والكيفية

التي يتم بها إنجاز تلك الأعمال والوقت المخصص لإنجازها وبعضها مرتبط بالفرد ذاته من حيث خصائصه الشخصية والصحية وعليه فإن اتجاه هذا النموذج هي العلاقة بين إدراك الفرد لإحدى المهام ، وإدراكه لقدرته على إكمال هذه المهمة ، وما لديه من حافز على إكمالها ، والافتراض في هذا النموذج هو أن مشاعر الضغط لا بد أن تزداد عند اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة (عبد السلام ، 2001 ، ص 41)

### 3.8.7. نموذج الضغوط المهنية ( نموذج عملية اتخاذ القرارات لماكجراث (mcgrath)

(( :ظهر هذا النموذج من دراسات (ماكجراث في عام 1976) والتي ركز فيها على إدراك الفرد للموقف البيئي ، ويشير ماكجراث إلى أن إدراك الفرد للموقف البيئي ، ويرى ماكجراث أن إدراك الفرد لضغوط العمل يتم بعد تقويم الفرد لموقف الضغط ، وتحديد الاستجابة معينة اتجاه هذا الموقف ، وبما أن هذا التقويم من قبل الفرد للموقف قد يقوده إلى القيام باستجابة محددة تجاه هذا الموقف فإن ماكجراث يرى أن هذه الاستجابة هي سلوكية تطوعية وليست استجابة فسيولوجية عضوية في المقام الأول ، ويتضح هذا النموذج من خلال الشكل التالي (عباس ، 2007 ، ص 120):



الشكل رقم 06 : نموذج ماكجراث الخاص بالضغوط المهنية (عمار ، 2006 ، ص 132)

#### **4.8.7- نموذج التقدير أو التقييم المعرفي لــــ "لازاروس وكوهين" :**

قدم كل من "لازاروس" و "كوهين" هذا النموذج في عام 1977 الذي أسماه نموذج التقدير والتقييم المعرفي وفيه ميزا بين نوعين من التقييم المعرفي هما : (عبد السلام ، 2001 ، ص 78)

- 1- التقييم الأولي : وهو عبارة عن إدراك الفرد للمواقف الضاغطة
- 2- التقييم الثانوي : وهو عبارة عن مجموعة من الرسائل التي يتبعها الفرد في مواجهته لتلك المواقف الضاغطة وقد فرقنا بين نوعين من المواقف الضاغطة هما :  
**المواقف الضاغطة الخارجية :** وتتمثل في أحداث البيئة المحيطة بالفرد (الحوامدة ، 2004 ، ص 89)

أ- **المواقف الضاغطة الداخلية :** وتتمثل في الأحداث الداخلية التي تعني مجموعة من الأحداث الشخصية التي تتكون من خلال التوجه الإدراكي نحو العالم الخارجي .

ووفقا لهذا النموذج فإن شعور الفرد بالتهديد وعجزه عن السيطرة عليه يتوقف على مدى تقييمه المعرفي لهذا الموقف أخذا في الاعتبار خصائصه الشخصية فإذا كانت آليات التوافق لتلك الأحداث فاشلة فإنها تؤدي بالتالي إلى الضغوط وماترتب عليها من آثار عكسية على الفرد (صباغ ، 1981 ، ص 65)

#### **5.8.7. نموذج جيبسون وزملائه ( gibson et al ) :**

طور "جيبسون" وزملائه ( gibson et al ) في عام 1982 نموذجا يوضح مصادر الضغوط وآثارها وقد تم تقسيم مصادر الضغوط على أربع مجموعات هي (عبد الستار ، 1978 ، ص 145)

- 1) عوامل الضغوط البيئية " المادية "
  - 2) عوامل الضغوط الجماعية
  - 3) عوامل الضغوط الفردية
  - 4) عوامل الضغوط التنظيمية
- ويوضح الشكل التالي هذا النموذج :



الشكل رقم 07: نموذج الضغوط العمل لـ جيبسون (فاروق ، 2008 ، ص 63 )

### 9.7. الآثار المترتبة على ضغوط العمل:

يترتب على الضغوط نتائج إيجابية وسلبية وهي كالتالي:

### 1.9.7 النتائج الايجابية المترتبة على الضغوط:

إن العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها تنظر إلي ضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته وذلك لأثارها السلبية على الفرد والمنظمة معاً. ولكن الحقيقة غير ذلك، إذا أن لضغوط العمل أثراً ايجابية مرغوباً فيها إلى جانب السلبية غير مرغوب فيها ومن الآثار الايجابية ما يلي:-

- 1- تحفز على العمل.
- 2- تجعل الفرد يفكر في العمل.
- 3- يزداد تركيز الفرد على العمل.
- 4- ينظر الفرد إلي عمله بتميز.
- 5- التركيز على نتائج العمل.
- 6- النوم بشكل مريح.
- 7- المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.
- 8- الشعور بالمتعة.
- 9- الشعور بالانجاز.
- 10- تزويد الفرد بالحيوية.
- 11- النظر للمستقبل بالتفاؤل.
- 12- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عندا مواجهة تجربة غير (سامر ، 2002 ، ص 125)

### 2.9.7 الآثار السلبية

#### أولاً: آثار الضغوط على الفرد.

1. آثار سلوكية

من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه، حدوث

بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتاد . وعادة ما تكون تلك التغيرات إلى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل، ومن أهم تلك المتغيرات:

المعاناة من الأرق، الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن، فقدان الشهية، التغير في عادات النوم، استخدام الأدوية المهدئة، العدوانية والتخريب، وعدم احترام الأنظمة والقوانين الموجودة في المنظمة. ( محمد أبو نبعة ، 1999 ، ص228 )

## 2. الآثار النفسية:

على الرغم من أهمية الآثار النفسية، فإنها لم تحظى بنفس درجة الاهتمام التي حظيت بها الآثار المرتبطة بأعضاء الجسم، ويرجع ذلك إلى صعوبة قياسها نظراً لأنها غير ملموسة وقد اتفق الباحثون على أن هذه الآثار تتمثل في ما يلي:-

القلق والتوتر .

الغضب والإحباط

الملل والشعور بانخفاض تقدير الذات .

الأرق وسرعة الإثارة .

حالات نفسية مختلفة .

انخفاض أخلاقيات الفرد .

زيادة عدم الرضا عن العمل .

زيادة الرغبة في ترك العمل .

انخفاض الولاء التنظيمي

الاحترق الذاتي .

فقدان الاهتمام وانخفاض القدرة على إشباع الحاجات.(عبيدي ، 2009 ، ص63)

### 3. الآثار الجسدية:

تمتد نتائج تزايد الضغوط على الفرد لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية ومن أهم الأمراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الفرد بسبب الضغط في العمل ما يلي : الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب.

### ثانياً : آثار الضغوط على المنظمة.

يمكن عرض الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة بما يلي:

1. زيادة التكاليف المالية" تكليف التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل (عسكر ، 2003 ، ص 112)
2. تدني مستوي الإنتاج وانخفاض جودته.
3. صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية.
4. الاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية.
5. عدم الرضي الوظيفي.
6. الغياب والتأخر عن العمل.
7. ارتفاع معدل الشكاوي والتظلمات.
8. عدم الدقة في اتخاذ القرارات.
9. سوء العلاقات بين أفراد المنظمة
10. سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.
11. التسرب الوظيفي.
12. الشعور بالفشل (جمال الدين، 2005 ، ص 98)



## 10.7 استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على المستوى الفردي:

يقصد باستراتيجيات التعامل على المستوى الفردي تلك الأساليب الشخصية التي يمكن للفرد بنفسه أن يتبعها للتخفيف عن نفسه من حدة ضغوط العمل الواقعة عليه ، وأهم تلك الاستراتيجيات ما يلي:(انوري ، 2010 ، ص 93)

(1) **الكشف الطبي:** إن التعرض المستمر لضغوط العمل له تأثيرات سلبية شديدة على الصحة ، ومن ثم فإن الكشف الطبي الدوري يعتبر نقطة بداية لمعرفة الآثار والأساليب المحتملة لضغوط العمل ، فقد يكشف مثل هذا الفحص إن من العوامل المساعدة على زيادة الضغط هي عادات الشخص نفسه في التدخين ، أو الإسراف في تناول المشروبات المنبهة ، مثل القهوة والشاي ، ، أو زيادة في الوزن ، أو أمراض معينة ، تسبب سرعة الانفعال وما شابه ذلك من عوامل ، وبالتالي فإن معرفة تلك العوامل واتخاذ الإجراءات الطبية المناسبة حيالها يعمل كحاجز صد قوي ضد تأثيرات ضغوط العمل.(مؤيد ، 2012 ، ص 145)

(2) **الراحة والانغماس:** إن الحصول على فترات راحة مناسبة في شكل إجازة من العمل ، مع ضرورة عدم التفكير في مشكلات العمل وطرحها جانباً يعتبر من الاستراتيجيات المناسبة للتخفيف من حدة ضغوط العمل ، وعادة ما تزداد فاعلية هذه الإستراتيجية إذا ما عمد الفرد إلى أن ينغمس خلال فترة الراحة في ممارسة بعض التمارين الرياضية كالجري أو المشي أو ممارسة بعض الهوايات أو الرسم أو التصوير ، حيث تأخذ هذه الأنشطة الشخص بعيداً عن جو العمل وضغوطه ، بل وتزيد من مقاومته لها خلال الفترات التالية لفترات الراحة والانغماس .

(3) **المساندة الإجتماعية:** ويتحقق ذلك متى ما نجح الشخص في أن يقيم دائرة من علاقات الصداقة الحميمة مع غيره من الأفراد الذي يشعرون بالإرتياح لهم ويثق في نفس الوقت في إترانهم وصحة حكمهم على الأمور ، فعن طريق مثل هذه الدائرة من الصداقات يقوم الفرد بتجاذب أطراف الحديث عن تلك الضغوط أو ما يسمى بعملية التنفيس عن النفس ، ويرى علماء الصحة النفسية أن مجرد التنفيس يشعر الفرد بالراحة النفسية ويستمد من ذلك مقدرة على تحمل تلك الضغوط بشكل أكثر صلابة مستقبلاً (حجاج ، 2007 ، ص 96)

(4) **التأمل ومراجعة النفس:** ويتحقق ذلك عن طريق الاسترخاء والتأمل في مصادر تلك الضغوط ومسبباتها وعمل تقييم هادئ لموضوعي لمدى سلامة أو عدم سلامة موقفه في التأمل مع تلك الضغوط بشرط أن يكون هذا التأمل والتقييم بمثابة مراجعة وحساب للنفس في لحظة وموضوعية دونما انفعالات ، وقد تكشف هذه المراجعة في بعض الأحوال عن الخطأ

في التعامل مع تلك الضغوط أو في تضخيمها إلى ما هو أكبر من حجمها الحقيقي ، الأمر الذي يكسب الفرد مزيداً من الصلابة في التعامل مع تلك الضغوط .

**(5) العلاج الروحي:** ويتلخص العلاج الروحي في مواجهة ضغوط العمل بالإتجاه للخالق سبحانه وتعالى ، فالصلاة تضيء على النفس هدوء وسكينه ، والدعاء إلى المولى عز وجل يخفف عن الإنسان الكثير مما يشعر به من ضغوط ويزيده قوة وإصراراً على تحمل تلك الضغوط والتعامل معها بايجابية (صالح ، 2006 ، موقع إلكتروني).

**(6) فرص العمل البديلة:** وتستخدم هذه الإستراتيجية في الحالات التي يعتقد فيها الفرد أن ضغوط العمل الواقعة عليه قد تعدت حد الأمان ، وأنها تقترب به من نقطة الخطر ، في ذات الوقت الذي لم تفلح أي من الاستراتيجيات السابقة في التعامل معها ، ومن ثم فإن ترك العمل والبحث عن فرص عمل أخرى بديلة تصبح إحدى الاستراتيجيات المناسبة في هذه الحالة للتخلص من الضغط وتغيير الموقف بكامله (عبد الستار ، 1985 ، ص 88).

#### 1.10.7. استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة:

تجدر الإشارة إلى أن أي استراتيجيات للتعامل مع مشكلة ضغوط العمل تصبح في واقع الأمر مضيعة للوقت والجهد ما لم يكن لدى إدارة المنظمة إدراك وفهم كامل ، وأن مشكلة ضغوط العمل هي إحدى المشكلات الأساسية ، وأن حل تلك المشكلة يقع بالدرجة الأولى على كاهلها وليس على كاهل الأفراد العاملين بالمنظمة ، ومن ثم فإن الإدارة الواعية عليها أن تتعرف على أهم المصادر المسببة للضغط في محيط العمل ، وبالتالي تتبنى مجموعة من الإجراءات الإيجابية المناسبة لإزالة تلك المصادر أو على الأقل التخفيف من حدتها ، ومن أهم هذه الاستراتيجيات التي يمكن لإدارة المنظمة إتباعها في هذا المجال ما يلي: (الزرغبي ، 1997 ، ص 98)

**(1) تطوير نظم الاختيار والتعيين:** عادة ما يكون اهتمام نظم الاختيار والتعيين المستخدمة في الغالبية العظمى من المنظمات بقياس قدرات معينة تضمن اختيار أفراد لديهم القدرة على القيام بالعمل المطلوب وتحمل مسؤولياته وأعبائه من الناحية الكمية بكفاءة ، دونما اهتمام مماثل بقياس مدى قدرة ذلك الفرد على تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل ، ومن ثم فإن نظم الاختيار والتعيين يلزم تطويرها بحيث تضمن مقاييس يمكن من خلالها ضمان اختيار أفراد لديهم القدرة على التعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة محل الاختيار أو التعيين.

**(2) برامج مساعدة العاملين:** وتعنى هذه الإستراتيجية بمساعدة العاملين في التغلب على ضغوط العمل عن طريق توفير خدمات طبية وعلاجية لهم وتقديم النصح والمشورة

والإجراءات الوقائية المناسبة عن طريق فريق متكامل من الأطباء والأخصائيين النفسيين(شفيق، 2010، ص 102).

**3) إعادة تصميم الوظيفة:** فإنه إذا ما أمكن للمنظمة أن تحدد مجموعة من الوظائف التي يتضح بأن العاملين بها يعانون من ضغوط عمل مرتفعة ، فإن إعادة تصميم تلك الوظائف تصبح إستراتيجية مناسبة في هذه الحالة ، وبالطبع فإن الهدف من إعادة تصميم الوظيفة سوف يختلف طبقاً لظروف وملابسات كل موقف على حدة ، فقد يكون الهدف من إعادة التصميم هو تخفيف أعباء الوظيفة في الحالات التي يكون فيها ضغط العمل ناجم عن عبء العمل ، وقد يكون هدف إعادة التصميم هو إثراء الوظيفة لزيادة الشعور بالمسؤولية أو إزكاء روح التحدي إذا ما كان مصدر الضغط نقص أو قصور في أحد الجوانب السابقة ، وقد يكون هدف إعادة التصميم هو خلق حالة من التعاون الجماعي والمشاركة عن طريق أداء الوظيفة بالتناوب للتغلب على الشعور بالعزلة وهكذا (عسكر، 2009، ص 59).

**4) نظم تدريب متطورة:** إن تدريب الموظف على الأمور المتصلة بمهام وظيفته ، يؤدي تلقائياً إلى زيادة كفاءة أدائه وبالتالي تخفيف ضغوط العمل ، فإن تلك البرامج التدريبية تركز بشكل خاص على تنمية قدرات الفرد في التعامل مع مشكلات العمل وإكسابه المعارف والمهارات اللازمة في كيفية التعامل مع الغير ، وكيفية التصرف في المواقف المختلفة بالشكل المناسب ، وعادة ما يشارك في إعداد وتنفيذ تلك البرامج أخصائيون في هذا المجال ، ويكون التدريب في شكل حلقات نقاش وتمثيل أدوار ومباريات إدارية ، وما شابه ذلك من أساليب لزيادة قدرات الأفراد في التعامل مع الضغوط. (زغبي ، 1997 ، ص 108)

**5) نظم الحوافز وتقييم الأداء:** إن إحساس الفرد بأن أداءه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة التي ينتمي إليها ، وأن هذا التقييم يترجم في شكل نظم مناسبة للثواب والعقاب ، فإن جانباً لا يستهان به من المصادر المسببة لضغوط العمل في كثير من المنظمات يكون قد تم حصرها ، وتنتقل بالتالي ضغوط العمل إلى حد كبير ، ومن ثم فإن إعادة فحص نظم الحوافز وتقييم الأداء على فترات دورية مناسبة للتأكد من تحقيق هذه النظم ما تقدم يعتبر استراتيجية مناسبة (محمود ، 2010 ، ص 52).

**6) نظم وقنوات الإتصال:** إن توافر نظم اتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمنظمة يتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل ، ويشعر العاملون بالمنظمة أن شكاويهم تصل إلى أعلى مستوى ، ويؤكد أن دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هو حقيقة ملموسة ، الأمر الذي يسهم في النهاية في عملية التخفيف من ضغوط العمل .

(7) **الأنشطة الإجتماعية:** الحفلات والرحلات التي تنظمها المنظمة تكون بمثابة فرصة طيبة لزيادة روابط الصلة والتعارف والتفاهم بين العاملين في المنظمة ، وإزالة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط في جو من الألفة بعيداً عن رسميات جو العمل (كريم وناصر والدليمي ، 2009 ، ص98) .

### 11.7 نماذج من الضغوط التي تعرض لها الرسول صلى الله عليه وسلم

نماذج من الضغوط التي تعرض لها الرسول صلى الله عليه وسلم:

إن الناظر إلى حجم التكليف الإلهية للنبي صلى الله عليه وسلم والتي تستغرق أوقات الليل والنهار ليجد أن الضغوط التي كان يتعرض لها تحتل جزءاً كبيراً من حياته فلقد طلب منه قيام الليل ودعوة الناس وحددت له الرؤية وهي مهمة إيصال الدعوة إلى العالم بأسره، ومما لا شك فيه أن مهمة بهذا الحجم في ظل إمكانات بسيطة في ذلك العصر سيضطر النبي صلى الله عليه وسلم إلى دفعها على حساب راحته وعافيته ولقد كان مسئولاً مسئولية مباشرة عن الأعمال المتنوعة في القيادة والإدارة بكافة أنشطة الحياة فهو المعلم والمربي وهو كذلك القائد العسكري والسياسي وكان مطلعاً على دقائق أمور إدارة الدولة واحتياجات الرعية، في وقت لم تغفل عينه عن الطموح البعيد وهو إخضاع الكرة الأرضية لمنهجه المكلف به من قبل الله سبحانه وتعالى، إن هذه الضغوط هي ضغوط التمكين والتي تبعت مرحلة الضغوط في حال الاستكانة والضعف ، وقد تمثلت الضغوط في المرحلة الأولى بالجانب النفسي وأهم مراحلها: (عبد الحليم ، 1916 ، ص 70).

1. اتهامه بالكذب والسحر والجنون.

2. موت خديجة وأبو طالب وموت ابنه إبراهيم.

3. حصار شعب أبي طالب.

4. هجرة أصحابه الأولى والثانية.

5. رؤيته لتعذيب أصحابه في بداية الدعوة عمار بن ياسر وسمية وعبدالله بن مسعود.

والأمثلة القرآنية على عظم مهمة الرسول نستشهد ببعضها كالتالي:

1. "قال تعالى" يا أيها المدثر قم فأندر وربك فكبر "سورة المدثر آية 1 "

2. "قال تعالى" يا أيها المزمّل قم الليل إلا قليلا نصفه أو انقص منه قليلا ..المزمّل آية

"3-1"

3. "قال تعالى" إنا سنلقي عليك قولاً ثقيلاً ..المزمل آية5 "

4.قال تعالى يا أيها الرسول بلغ ما أنزل إليك من ربك وإن لم تفعل فما بلغت "رسالته"...

المائدة آية67 "

كما ونذكر عدد من المواقف التي تضمنت بعض الضغوط وكيف عالج النبي هذه المواقف وهي كالتالي:(أحمد ، 1987 ، ص 78)

أولاً: في بداية الدعوة وعندما أعلن الرسول عن جهرية الدعوة احتارت قريش في صدها النبي عن دعوته فلجأت إلي سياسة الضغوط من خلال العروضات التي حملها عتبة بن ربيعة، حيث عرض على قومه أن يذهب لمحمد ليكلمه ف جاء للنبي وقال له يا ابن أخي إنك منا، حيث قد علمت من الشرف في العشيرة والمكانة في النسب وانك قد أتيت قومك بأمر عظيم، إن كنت تريد مالاً جمعنا لك حتى تكون أكثر مالاً، وإن كنت تريد به شرفاً سودناك علينا، وإن كنت تريد ملكاً ملكناك علينا، وإن كان هذا الذي يأتيك رثياً" جن "تراه لا تستطيع رده عن نفسك طلبنا لك الطب وبدلناه لك فرد عليه النبي بالعبرة المشهورة بعد تلاوته آيات من سورة فصلت وقال له والله لو وضعوا الشمس في يميني والقمر في يساري على أن أترك هذا الدين ما تركته حتى يظهر الله هذا الأمر أو أهلك من دونه). (البوطي،

1994،ص80 )

نستنتج من خلال هذا الموقف أن الرسول صلى الله عليه وسلم عالج هذا الموقف والذي ضم ضغوط اجتماعية ومادية برفض الموقف نهائي بذكر هذه الكلمات حتى لا يرجعوا إليه بأطروحات أخرى في المستقبل وقد توافق تعريف الأحمدى لهذا الموقف حول الضغوط بأنها المثيرات في البيئة المحيطة والتي قد تكون نفسية أو مادية أو اجتماعية مؤقتة أو دائمة.

ثانياً: لما نالت قريش من الرسول عليه السلام في بداية الدعوة ، وكان منهم أذي في حق الرسول خرج إلى الطائف يلتمس النصره من ثقيف ولما انتهى رسول الله إلى الطائف عمد إلى نفر منهم ودعاهم إلى الله فردوا عليه راداً منكرأ فاجئوه بما لم يكن يتوقع من الغلظة وقاموا بطرده وأمرو سفاههم وعبيدهم بملاحقته ورميه بالحجارة حتى وصل الرسول إلى

بستان لعتبة بن ربيعة وقد أنهكه التعب والجراح إلى ظل شجرة ورفع رأسه يدعو بالدعاء المشهور " اللهم إليك أشكو ضعف قوتي وقلة حيلتي وهواني على الناس يا أرحم الراحمين أنت رب المستضعفين وأنت ربي إلى من تكلني ؟ إلى بعيد يتجهمني أم إلى عدو ملكته أمري إن لم يكن بك علي غضب فلا أبالي ولكن عافيتك أوسع لي أعوذ بنور وجهك الذي أشرقت له الظلمات وصالح عليه أمر الدنيا والآخرة من أن ينزل بي غضبك أو يحل علي سخطك لك العتبى حتى ترضى ولا حول ولا قوة إلا بك) " (البوطي، 1994، ص 101 )، حيث هذا الموقف من المواقف التي تعرض لها الرسول صلى الله عليه وسلم لضغط شديد ولكن قابل هذا الضغط بالرجوع لله عز وجل في الدعاء السابق وكان في ذلك متزن رغم تعرضه لضغوط شديدة إلا أنه كان حكيم في اتخاذ القرار عندما نزل إليه جبريل ليأخذ موافقة الرسول صلى الله عليه وسلم حتى يطبق عليهم الأخشبين فهذه كانت واضحة بأن القائد رغم الضغوط التي يتعرض لها يجب أن لا يكون قراره بناء على ردود أفعال، حيث ذكرت كتب السيرة أن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يوافق على اقتراح جبريل وقال له عسى الله أن يخرج من أصلابهم من يقول لا إله إلا الله ومن هنا فقد توافق تعريف الخضيرى 1991 ، مع هذا الموقف عندما عرف الضغوط بأنها كل تأثير مادي أو نفسي أو معنوي يأخذ أشكال تؤثر على سلوك متخذ القرار، ويعوق توازنه النفسي والعاطفي.(راجع ، د ن ، ص 125)

**ثالثاً:** موقف الرسول صلى الله عليه وسلم من أسر الأسرى بعد معركة بدر، حيث كان تشاور الرسول صلى الله عليه وسلم مع أصحابه بشأن الأسرى فقد سكنت نفوسهم إلى افتدائهم بالمال وقد كانت الملاحظة في ذلك في الجمع بين الرحمة والرفق في الأسرى عسى أن يؤمنوا بالله وكان في ذلك أمام الرسول صلى الله عليه وسلم عدة آراء منها رأي أبو بكر بان يتم افتدائهم بالمال ورأي عمر بقتلهم فمال النبي برحمة وشفقة بفتدائهم بالمال، حيث نزلت الآية تطابق قول عمر " ما " كان للنبي أن يكون له أسرى حتى يثخن في الأرض "سورة الأنفال آية رقم 67" رغم تعدد الآراء حول مصير أسرى بدر، حيث شكلت هذه الآراء ضغط عليه فأجتهد النبي صلى الله عليه وسلم وطبق رأي أبو بكر ومعظم الصحابة إلا أنه نزل قرآن عكس رأي الرسول صلى الله عليه وسلم.( يحيى ، 1981 ، ص521)

رابعاً : بعد غزوة حنين، وعندما وزع الرسول صلى الله عليه وسلم الغنائم على أشرف قريش وكان نصيب الأنصار فيها قليلاً، حيث اعتمد على إيمانهم، هناكتقول بعض شباب الأنصار فقالوا إن رسول الله حذا قبيته بأكبر نصيب من العطايا والغنائم فبلغ هذا رسول الله فحسب له حساباً وأمر بجمعهم في مكان وقال لا يدخل هذا المكان إلا الأنصار وقال لهم ما هذه المقالة التي بلغتني عنكم ؟

فاستحيوا وقالوا لا شيء وإنما بعض الشباب وسوس لهم الشيطان فرد قائلاً أما أتيتكم ضلالاً فهداكم الله بي، وعالة فأغناكم الله بي، وأعداء فألف الله بين قلوبكم فقالوا لله ولرسوله المنة والفضل ثم قال لهم أما ترضون يا معشر الأنصار أن يذهب الناس بالشاة والبعير إلى رحالهم وترجعون برسول الله إلى رحالكم والله لولا الهجرة لكنت امرء من الأنصار. (إبراهيم، 2001، ص30) وكانت هذه الحادثة تحمل ضغط شديد، حيث الحديث حول نسيانهم من توزيع الغنائم ولكن النبي صلى الله عليه وسلم عالج هذا الحدث والذي لو تُرك لسبب أزمات كبيرة ولكن بإدارته الناجحة عقد النبي اجتماعاً للأنصار خاصاً بهم ووضح إليهم الموقف والسبب وأنهى احتقان نفوس الأنصار وأيضاً نفسياً ارتاح النبي بعد توضيحه للأسباب التي جعلته يوزع الغنائم على طوائف .

### خلاصة:

تطرقت إلى ماهية الضغط المهني من خلال الإشارة إلى نبذة تاريخية حول مصطلح الضغط ثم مفهومه فمفهوم الضغوط المهنية وحاولت ان أوضح وأشمل موضوع الضغط المهني من خلال عرض خصائصه وأنواعه وعناصره والمصادر وأهم نماذج الضغط المهني حسب ماكجراث ولازروس وهانز سيللي والأثار المترتبة عن الضغوط المهنية لكونها لها تأثيرات إيجابية وسلبية وحاولت جمع بعض الإستراتيجيات في التعامل مع هذه الضغوطات ثم أخذت كنموذج للضغوطات التي تعرض لها الحبيب المصطفى من أجل تبليغ رسالته لنا

## تمهيد :

لم يكن بالجزائر غداة الاستقلال إلا جامعة واحدة، إذ بنيت جامعة الجزائر سنة 1897م وأعيد تنظيمها سنة 1909 م، إلا أنه لم يتخرج منها أي جزائري إلا بعد الحرب العالمية الثانية، ولم يتخرج منها قبل الاستقلال إلا عدد محدد من الجزائريين، وكان غالبيتهم في الآداب والحقوق، إلى جانب جامعة الجزائر، كانت هناك مدرستان هما المعهد الوطني للفلاحة وللدراسة الوطنية المتعددة التقنيات، لهذا أعادت الجزائر المستقلة اهتمام خاصا للتعليم العالي بعد الاستقلال. وفي سنة 1954 م قبل اندلاع حرب التحرير الجزائرية، كان هناك ألف خريج جامعي من ضمنهم 354 محامي و 165 طبيب، صيدلي، وطبيب أسنان، و 350 موظف من ضمنهم 185 أستاذ ثانوي وحوالي 100 ضابط في الجيش الفرنسي، وأقل من 30 مهندس، في حين كان أقل من 14 % من السكان الجزائريين يعرفون القراءة والكتابة من ضمنهم الربع فقط باللغة العربية عشرون سنة بعد ذلك، عرف الوسط الثقافي تغييرا جذريا، فهناك 6 ملايين طفل في مختلف مستويات التعليم، وحوالي 200 ألف طالب جامعي وحوالي 10 ألف أستاذ جامعي و 200 ألف أستاذ في مختلف مراحل التعليم الأخرى، 150 ألف مهندس منذ سنوات التسعينات عرف التعليم الجامعي في الجزائر مشاكل أسبابها مختلفة من بينها: مشاكل وصعوبات تمويل الجامعة، وظهور مشكلة التسيير غير العقلاني في الموارد المالية، وعدم التوازن بين كفاءات الاستقبال وارتفاع عدد الطلبة، نقص نسبة التأطير، هجرة الأدمغة، تدهور البحث الاجتماعي.(بوحنية ، 2006 : ص 260) إلا أنه منذ الربع الأخير من القرن الماضي شهد التعليم العالي تحولا جذريا في أساليب التدريس و أنماط التعليم و مجالاته و قد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي و التي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل، و بروز التكتلات الاقتصادية و ظاهرة العولمة، و نمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة و البحث العلمي إضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، من هنا فقد أصبح التعليم العالي مطالبا أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة و ذلك من خلال تطوير المهارات البشرية و استحداث تخصصات جديدة تتناسب و متطلبات العصر مع الحرص على تخريج



كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات و المتغيرات التي يشهدها العصر .ومن أبرز تحديات هذا العصر جودة التعليم العالي و الذي أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي، حيث بادرت العديد من المؤتمرات التربوية على الصعيد العالمي و الإقليمي بطرح هذا الموضوع بغية لفت نظر القائمين على التعليم له بجدية، و قد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على ما ينبغي على الحكومات و مؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، من حيث البحث عن جودة النوعية في كل شيء خصوصاً في ظل طغيان الكم بسبب الإقبال الهائل على مؤسسات التعليم العالي مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العلمية و المهنية.(لرقت ، 2008 : ص 26) فالتعليم العالي من الركائز الرئيسية في المجتمع ، بحيث يستطيع هذا المجتمع التقدم والرقي بواسطة أبنائه الجامعيين والدارسين وتعد الجامعة من المؤسسات التربوية الأساسية الهامة لهذا النهوض والتقدم ، لما تلعبه من دور هام في المجتمع من إعداد وتخريج عدد من الكفاءات العلمية في مختلف المجالات التي تلبي حاجات المجتمع وتطلعاته المستقبلية (النيرب ، 2003 ، ص 02) لذلك فإن وظيفة التدريس الجامعي تعتبر من أهم الوظائف الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة ، إذ تزودهم بالمعارف والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة والمهارات اللازمة لتأهيلهم فالجامعة تتفوق على الجامعات الأخرى عندما يتواجد فيها أساتذة مؤهلين تأهيلاً علمياً ، ومدعومين بموارد مادية وجو أكاديمي ملازم وخدمات اجتماعية مناسبة حيث يلعب الأستاذ الجامعي دوراً رائداً في إعداد مخرجات التعليم الجامعي وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر(بوزقزي وقوارح ، د س ، ص 421 422 ) فالأستاذ الجامعي يسعى للحفاظ على الاستقلالية أكاديمية للجامعة والتركز على تقدم المعرفة الإنسانية عن طريق البحث العلمي (عقل ، د س : ص 181) ونظراً لأهمية هذا العنصر الفعال ألا وهو الأستاذ الجامعي فماذا نقصد بالأستاذ الجامعي ؟

### 1. مفهوم الأستاذ الجامعي :

- هو موظف من موظفي الجامعة ، متحصل على شهادة في التخصص الأكاديمي أو التربوي يهتم مباشرة بالتعليم والبحث العلمي يقوم بأدوار عديدة تجعل منه خبيراً ومصمماً وناقلاً للمعرفة ومقوماً ومحفزاً ومشرفاً وأكاديمياً محققاً لذاته ومراقباً لأدائه ومشاركاً لطلبته (حفيظي ، 2012 ، ص 135) .

- هو الشخص الذي عين في الجامعة ولديه مؤهلات تربوية وعلمية من بينها الدراسات العليا وشهادة الدراسات المعمقة والماجستير والدكتوراه ، و الذي يقوم بمهام التدريس والإشراف والتأطير والبحث العلمي (حفيظي ، 2012 ، 138) .
- هو كل شخص حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه يمارس مهام أكاديمية هي التدريس والإشراف والتوجيه والبحث العلمي إضافة إلى ممارسته مهام إدارية بالجامعة كرئيس الجامعة ونوابه ، عمداء الكليات ونوابهم رؤساء الأقسام ( الرويشي ، 2014 ، ص 54).

## 2. واجبات الأستاذ التعليم العالي :

تنقسم واجبات الأستاذ الجامعي على قسمين واجبات عامة وواجبات خاصة تجاه الطلبة

### 1.2- واجبات عامة :

وهناك جملة من الأخلاقيات التي ينبغي على الأستاذ الجامعي التحلي بها نذكر منها :

- إن الأستاذ في التعليم العالي هو أستاذ وباحث في الوقت نفسه ، لذلك عليه تحسين وتحديث تعليمه باستمرار ويجب أن تسمح له نشاطاته في البحث العلمي الحصول على شهادات التي تتطلبها المهنة من أجل الترقية في الترتيب السلمي للجامعة وإثراء الإنتاج العلمي ولن يتم بلوغ أرقى درجات الترقية إلا بالحصول على شهادة الدكتوراه حيث أن البناء الهرمي للأساتذة في التعليم العالي يتشكل من ثلاث مستويات أساسية هي (عبد الزهرة ، 2002 ، موقع أوراق النفسية):

✓ سلك الأساتذة المساعدين وسلكي آخرين يشكلان مصف الأستاذية وهما :

✓ سلك الأساتذة المحاضرين

✓ سلك الأساتذة التعليم العالي

- ومن واجب الأساتذة المشاركة في جميع الأعمال التي تتخذها السلطات العمومية أو الإدارة الجامعية قصد التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجيا لمؤسستهم خصوصا والتعليم العالي عموما وعند استعمال أعمال علمية و بيداغوجية في منشورة أو محاضرة مهما كانت طبيعتها ، ينبغي الإشارة إلى مصدر والمؤلف واحترام القواعد العالمية السارية المفعول
- ولا يمكن للأستاذ ممارسة نشاط آخر إلا وفقا للتنظيم الساري المفعول ويجب أن يكون هذا الأخير متلائما مع تخصصه العلمي وكرامة المهنة وتطور العلوم وينبغي

- على الأستاذ الجامعي ألا يشجع ممارسة المخالفة للأخلاق الحسنة سواء بنصائحه أو بتصرفاته.
- وهو بذلك ملزم بالاحترام للالتزامات المهنية المتمثلة في الدروس والأعمال الموجهة وخاصة فيما يتعلق:
- بالصرامة في تقييم الطلبة والمشاركة الفعالة في الحراسة
  - الشفافية في نظام الامتحانات ( تصحيح الأوراق والمواضيع والإعلان عن النقاط في الحدود المقررة )
  - التكفل البيداغوجي بالطالب (متابعة وتوجيهها )
  - احترام برامج التدريس وإدخال تغييرات بصفة منتظمة
  - المساهمة في إنتاج المعرفة وكذا البحوث (نسخ ، كتب ، مقالات ، ملتقيات ..)
  - الحفاظ على الحصانة الجامعية (برقوق ، مجلة المخبر : ص 62 63 )

## 2.2 - واجبات تجاه الطلبة :

- ينبغي على الأستاذ أن يظهر نفس التفاني أمام جميع الطلبة مهما كانت ظروفهم الاجتماعية، جنسياتهم، دينهم
- ويجب على الأستاذ الجامعي أن يلتزم أمام طلبته بالعدل والموضوعية وعليه أن يبرهن على نزاعة العلمية
- كما لا يمكنه قبول أي منفعة مادية من طرف طلبته أو غيرهم ، كما يمنع عليه القيام بكل تصرف يمنح بطبيعته للطالب أي منفعة بيداغوجية لا مبرر لها
- ويجب على الأستاذ رفض تقديم أي شهادة إرضاء وعليه أن يحترم كرامة الطالب وشخصه ومعتقداته فلا بد له أن يحترم العلم والقانون على وجه الخصوص .
- ويجب على الأستاذ تقديم كل المعلومات اللازمة لفهم التعليم الذي يقدمه وعلى الخصوص الإشارة إلى مصادر تحضيره لكي يتسنى للطالب الإجراء بالبحث وإثراء توثيقه (بوزقزي ، دن ، ص 64، 65 )

## 3 - خصائص الأستاذ الجامعي :

يرتبط نجاح العملية التعليمية ارتباطا أساسيا بأستاذ الجامعة كونه محور هذه العملية فهو يقوم بأدواره ويؤدي مهامه ومسؤولياته التي ترتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق أهداف الجامعة ، لذلك يعد الأستاذ الجامعي من أهم العناصر العملية التربوية والتكوينية والتعليمية في الجامعة ، بل حجر الزاوية الأساسي في تقدم الجامعة وقد أكدت الدراسات عدة في هذا المجال أن أساتذة الجامعيين هم أهم القوى الحقيقية لتحسين العمل الأكاديمي ورفع مستواه لذلك لا بد أن تتوفر في الأستاذ الجامعة مجموعة من الخصائص ( الرويشي ، 2014 ، ص65)ومن أهمها :

### **1.3- الخصائص الشخصية :**

هناك جملة من الصفات الشخصية التي يتعين على الأستاذ الجامعة التحلي بها ، منها :

- التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته
- الالتزام في سلوكه مع الآخرين بأخلاقيات دينه حتى يكون قدوة صالحة لطلابه في أقواله وأفعاله
- التمتع بالصحة والجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة
- الاحتفاظ بكم انفعالي مناسب فلا يدع فرصة للغضب أن يمتلكه ولا يقدم أحكاما سريعة للمواقف المختلفة
- الثقة بالنفس والتحمس لتنفيذ العمل
- الإخلاص في العمل وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية والاهتمام (الحفيظي ، 2012 : ص 132 )

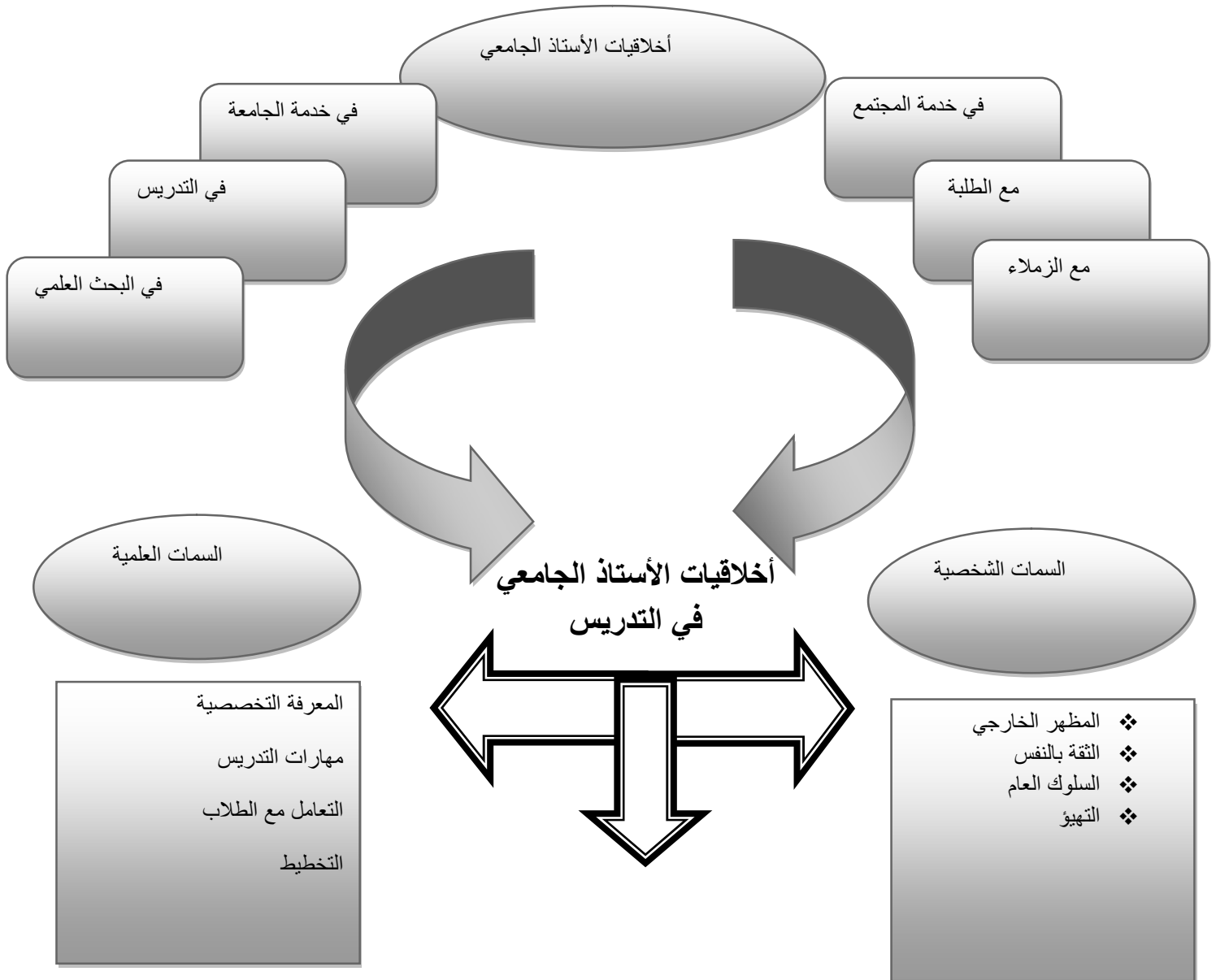
ويضيف " أحمد علي غنيم و صبرية مسلم اليحيوي " صفات شخصية أخرى :

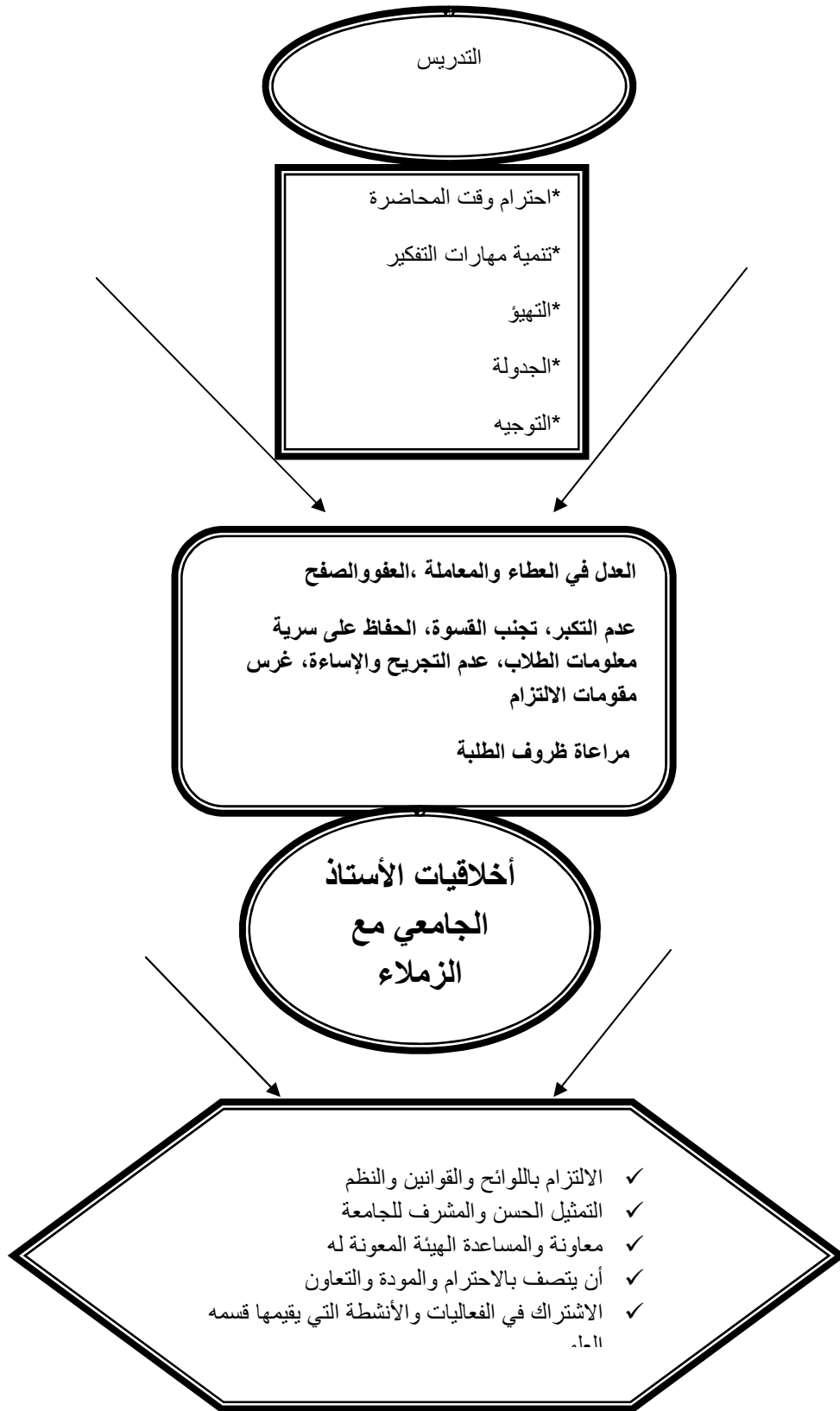
- قوة الشخصية
- الطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير
- تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية
- القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الرشيدة
- إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه ( غنيم و اليحيوي ، 2004 : ص 8 )

### **2.3- الخصائص الأكاديمية العلمية ، ومن بينها :**

- أن يكون متمكنا في مجال تخصصه واسع الإطلاع ، غزير المعرفة قادر على ربط العلم بالمجتمع
- قادر على جمع المعلومات وتفسيرها تحليلها
- أن يكون عالما بقواعد البحث العلمي
- أن يكون له القدرة إدراك المشكلات التي تحتاج إلى البحث والدراسة
- القدرة على تخطيط والإعداد الجيد للمحاضرة بطريقة مناسبة لخصائص طلابه
- القدرة على الاستخدام الجيد لوسائل التعليمية المتماشية مع روح العصر والتقدم العلمي
- إلمامه بأساليب التقويم المختلفة
- القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين طلابه
- أن يكون على كفاءة عالية في توطيد العلاقات السليمة مع زملائه وطلابه (الربيعي ، 2001 ، ص 55)
- المشاركة في القيادة الفكرية للمجتمع ، وتتمثل في نشر المعرفة من كتب ومجلات تتناول قضايا اجتماعية وسياسية واقتصادية وأيضا من خلال المحاضرات والندوات العلمية التي تتناول قضايا المجتمع بصفة عامة
- المشاركة في دورات وبرامج التنمية المهنية ، فمن واجب كل أستاذ في مجال تخصصه تنمية معارفه ومهاراته كي يواكب مستجدات العصر (صالح ، 2006 ، ص15)
- المشاركة في الاستشارات والدراسات التي تفتح قنوات الاتصال بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع
- توجيه أبحاثه وأبحاث طلبته خاصة طلبة الدراسات العليا لحل المشكلات التنموية للمجتمع بحيث يركز على المشكلات التي يعاني منها المجتمع ذات صلة بتخصصه ويضع لها الأولويات والاتصال بالجهات المهمة حتى خارج الجامعة . ( الحفيظي ، 2012 : ص 134 ) .

أخلاقيات الأستاذ الجامعي :





الشكل رقم 08: يوضح أخلاقيات الأستاذ الجامعي (الرويشي ، والدهيمان .  
2014 : ص 03- 04)

### - خطوات التدريس الواجب إتباعها من قبل الأستاذ الجامعي :

ونورد فيما يلي خطوات التدريس الواجب إتباعها من قبل أستاذ الجامعة المتميز .:

1- تحديد أهداف كل برنامج دراسي، ومفرداته، ومراجعة، ومتطلبات تنفيذه، وطرق تقويمه (خطة البرنامج) في أول لقاء للأستاذ مع الطلبة في بداية كل فصل دراسي

2- التحضير الجيد للمحاضرة فالعرف الأكاديمي يحتم على الأستاذ الجامعي أن يستعد استعداداً تاماً للمحاضرة قبل وقتها من خلال الإطلاع على المراجع ذات العلاقة المباشرة قديمها وحديثها حتى يتمكن من عرضها بطريقة جذابة ومشوقة للطلبة، كما يتوجب عليه تحضير أسئلة عامة تمهيداً للمحاضرة بغية إثارة انتباه الطلبة نحوها.

3- الحضور إلى مكان إلقاء المحاضرة في الوقت المحدد تماماً لأن تأخر الأستاذ عن مواعده المحدد قد يعطي الطلبة انطباعاً بأن أستاذهم غير منظم، وأن التدريس غير مهم بالنسبة له، إذ يُعده الطلبة قدوه لهم، وقد يستنتجون بأن لهم الحق في التأخر عن المحاضرة أيضاً (السعيد ، 2006 ، ص 26)

4- كتابة أهداف كل محاضرة في بدايتها ، إذ أن الواجب يستدعي إعطاء الطلبة فكرة واضحة عن الأهداف التي يرغب أستاذ المقرر الوصول إليها عند نهاية المحاضرة ، وهذا يبسر لهم فهم عناصرها كما يعطيهم رسالة مباشرة مفادها ضرورة الإلمام بجميع جوانب موضوعها المحققة لتلك الأهداف.

5- مراجعة الأفكار العامة في محاضرة اليوم السابق عند بداية كل محاضرة لأن مراجعة الأفكار العامة للمحاضرة السابقة تؤدي إلى تثبيت معلوماتها في أذهان الطلبة، كما تفيد في ربط المحاضرة الجديدة بالسابقة مع بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما، وتفيد في تحفيز الطلبة على التعلم والفهم إذا نجح الأستاذ في



طرح أسئلة جيدة على الطلبة، ومن ثم انتزاع الإجابات منهم وإعادة صياغتها بأسلوب علمي يحقق الغرض منها.

6- تنوع طرق وأساليب التدريس فالمحاضرة ستكون جذابة وشيقة إذا نجح أستاذ المقرر في تنوع أساليب تدريسه في كل محاضرة، وإذا أهتم بإيجاد جو مناسب داخل حجرة الدراسة حيث يستطيع من خلاله طرح أسئلة ذات علاقة مباشرة بعناصر المحاضرة على الطلبة، ومن ثم انتزاع الإجابات منهم وإعادة صياغتها صياغة علمية تخدم أعراض الدرس، بالإضافة إلى دعوة الطلبة للمشاركة في تحضير بعض عناصر الدرس عن طريق توزيعهم إلى مجموعات بحيث تطرح كل مجموعة رؤيتها، ثم يقوم الأستاذ بإدارة الحوار وتسجيل العناصر التي تخدم موضوع الدرس، وقد يحضر الأستاذ فلماً له علاقة بموضوع الدرس ويقوم بعرضه على الطلبة، ثم يطلب منهم تلخيص أهم أفكاره ونقدها نقداً علمياً، وقد يستدعي ضعيفاً مختصاً ذا خبرة علمية وعملية ويطلب من الطلبة محاورته في موضوع الدرس وتسجيل إجاباته بغرض عرضها على أستاذ المقرر في وقت لاحق لتصحيحها بما يخدم أهداف الدرس (لسعيد، 2006 ، ص 30).

7- عدم إلقاء المحاضرة من البرنامج الدراسي بطريقة مباشرة إذ أن اعتماد الأستاذ على كتاب المقرر، يؤدي إلى ملل الطلبة، وربما سأمهم، وقد ينتج عن ذلك انصرافهم عن متابعة الأستاذ، ولعل هذه الطريقة تظهر الأستاذ على أنه غير مؤهل أو غير مستعد للمحاضرة، وربما يقول الطلبة: لماذا نأتي إلى المحاضرة ونحن نستطيع قراءة الكتاب في المنزل؟ ولذلك فالأستاذ ملزم بتنوع مصادر المحاضرة من البحوث الحديثة ذات العلاقة، والمراجع الأخرى، بالإضافة إلى المقرر الدراسي.

8- كتابة عناصر موضوع المحاضرة على السبورة باختصار لأنه من المفيد للطلبة كتابة عناصر المحاضرة، الرئيسة على السبورة دون إسهاب، يلي ذلك تناول كل عنصر بالشرح الواضح والتحليل العميق مستعيناً بضرب أمثلة واقعية وبمشاركة الطلبة ومداخلاتهم.

9- تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في حجرة الدراسة إذ أن من أسس التدريس الجيد مشاركة الطلبة الفعلية، في المحاضرة وتحفيزهم على ذلك، وقد أظهرت البحوث والتجارب أن الطلبة يتعلمون أكثر من الدروس التي يشاركون فيها، ويمكن أن يعتمد أستاذ المقرر إلى منح الطلبة الذين يشاركون بعض الدرجات تحفيزاً لهم وتشجيعاً للآخرين على المشاركة. (بوزقزي وقوارح ، د س : ص 424 426 )

- 10 استخدام المساعدات البصرية تقنيات التعليم الحديثة مثل: الفيديو والأفلام لتسهيل مهمة إيصال المعلومة من قبل الأستاذ إلى الطالب، وإلى تنويع الأساليب التدريسية حيث يتم إيضاح المعلومات بطريقة مشوقة تشد انتباه الطلبة إلى موضوع المحاضرة وتسهل فهمها.

إذ ينصب مفهومه .

11- تحفيز أسلوب التعلم التعاوني على تقسيم الطلبة في الصف الدراسي إلى

مجموعات صغيرة، ثم تكليف كل

مجموعة بمهمة محددة يجب إنجازها في وقت معين، ويقتصر دور الأستاذ إدارة النقاش وتيسير العملية التعليمية ينتج عن ذلك تعلم الفرد من المجموعة وتفاعله معها وتلعب المجموعة من الفرد وتفاعلها معه حيث يتم تبادل الأفكار جماعياً، والمشاركة في صنع القرار، والاتصال، وإدارة الصراع، وحل المشكلات، ولعب الأدوار، والحصول على تغذية راجعة فورية من زملائه، كما أنه يعزز التفكير الناقد، وتقدير الذات، واحترام آراء الآخرين، وتحسين فاعلية أداء الطالب من خلال عمله ضمن فريق بغرض اكتساب مهارات محددة في موضوع معين، ولعل أهم التحديات التي تواجه نجاح أساليب تدريس التعلم التعاوني تكمن في عدة أمور منها، مدى تشجيع الأساتذة على استخدام أسلوب التعلم التعاوني، ومدى احترامهم للطلبة دون تمييز لعرق أو لون أو إقليم أو خلفية اجتماعية، ومدى دعمهم وتشجيعهم لتفاعل الطلبة مع بعضهم داخل الصف الدراسي، وإتاحة الفرصة للطلبة للسمع من بعضهم والتحدث معهم والمشاركة في القراءة والكتابة (صالح ، 2006

، ص 45)

- 12 استضافة مختص أو أكثر للحديث أمام الطلبة فالطلبة يقدرّون الأستاذ الذي ينوع خبراتهم، ولاشك أن استضافة متحدث متميز في تخصصه أو أكثر في أثناء الفصل الدراسي يفيد الطلبة في الحصول على معلومات جديدة من مصدر مستقل ومحيد ، كما يؤدي إلى شد انتباههم للموضوع الذي سيتحدث فيه الضيف ومن ثم فهمه

- 13 استخدام أمثلة واقعية من الدواعي الضرورية لفهم. المحاضرة استعداد أستاذ المقرر الدراسي بعدد من الأمثلة الواقعية المحسوسة بغرض تقديمها للطلبة على أن يكون لها علاقة مباشرة بموضوع الدرس

- 14 مناقشة نتائج البحوث الحديثة مع الطلبة من ضرورات التدريس الجيد تمكن أستاذ الجامعي من الإطلاع على المستجدات في حقل تخصصه، ومن ثم اطلاع

طلبتة على المهم منها، ومناقشة نتائجها معهم كونها معلومات إضافية جديدة يجب إلمام الطلبة بها

15- تحدث حديثاً واضحاً وبطيئاً من سمات التدريس الجيد مراعاة فروق الطلبة الفردية عند شرح الدرس . فمنهم سريع التعلم، ومنهم من يتعلم بدرجة متوسطة وهم أكثر، ومنهم من يتعلم ببطء، وهذا يلزم الأستاذ بأن يتعامل مع كل طالب على أنه حالة متفردة تستحق العناية الخاصة والاهتمام

16- تنوع مستوى الصوت إن ثبوت الصوت على وتيرة واحدة لفترة طويلة ممل للطلبة، ولذلك فالواجب على أستاذ المقرر أن ينوع نبرات صوته، وأن لا يتركه على وتيرة واحدة لفترة طويلة، لان ذلك مدعاة للنوم والكسل وعدم الانتباه (حسينات ، 2008 ، موقع شبكة عبد اللطيف)

17- عدم تدريس الطلبة علوم تفوق قدراتهم العقلية وخبراتهم العلمية بما أن الهدف من التدريس الجامعي ينصب على تدريس الطلبة الاتجاهات الايجابية، والأسس العلمية، والمعرفية في حقل

18- الواجب على أستاذ الجامعي أن يستخدم طرق أو وسائل اتصال فاعلة تمكن الطلبة من فهم موضوع المحاضرة في حدود قدراتهم العلمية و مستوياتهم الفكرية

19 . خذ الأمور بارتياح وكن مرحاً لعل نشاط الأستاذ الجدي بصفة دائمة يؤدي إلى عدم انسجام الطلبة معه وعدم

الراحة لمحاضرتة، وهذا يتطلب أخذ الأمور ببساطة، وأن يكون الأستاذ مرحاً مع طلبته من وقت لآخر، فيقدم لهم طرفة، أو فكاهة مسلية تزيل عنهم الملل، وتعيد إليهم النشاط والحيوية.

20 . لا تجرح مشاعر الطلبة بإهانتهم أمام زملائهم التعليم أمر أساسي مثل الماء والهواء، وترغيب الطلبة في اكتسابه أمر واجب، لذلك فالحاجة تستدعي أستاذ المقرر، بل تستوجب عليه أن يحترم مشاعر طلبته، وأن يحفظ كرامتهم، وأن لا يجرح كرامة أي منهم مهما كانت الظروف، لأن اللجوء إلى ذلك يؤدي إلى الحد من عملية التعلم، أو الانسحاب من الموقف التعليمي أو إعاقته. ( بوزقزي وقوارح ، د ن، ص 428 429)

21- تحرك حول الطلبة بحكمة ونشاط لعل الحاجة إلى إيصال المعلومة إلى الطلبة بطريقة جيدة تستدعي عدم وقوف الأستاذ في مكان واحد خلال وقت المحاضرة، إذ أن ذلك يشعر الطلبة بعدم اهتمام الأستاذ بهم، وقد تنتشت أذهانهم وتنصرف عقولهم عن موضوع المحاضرة، وبناءً عليه فالأمر يتطلب من الأستاذ الحركة في جميع الاتجاهات بحكمة وقوة نشاط، والنظر إلى كل طالب على حده، وهذا يؤدي إلى استمرار استعداد الطلبة للتعلم، كما يساهم في شد انتباههم لموضوع الدرس.

22- حافظ على الاتصال بالعين لكل طالب إن اتصال الأستاذ الدائم بالعين بكل طالب في حجرة الدراسة يساهم في شد انتباه الطلبة إلى موضوع المحاضرة، كما يشعر كل طالب بأن الأستاذ مهتم به، مما يؤدي إلى تقدير الطلبة لأداء أستاذهم، بالإضافة إلى تحسن العلاقة بين الطلبة وأستاذهم.

23 . تعلم أسماء الطلبة بينت التجارب أن الأستاذ الذي يتعلم أسماء طلبته ويدعي كل واحد منهم باسمه الأول ينال تقديرهم واحترامهم لأن ذلك يدل بالنسبة للطلبة على اهتمام الأستاذ بكل واحد منهم على حد سواء دون تمييز، وفي ذلك تحد لقدرة الأستاذ على حفظ أسمائهم ، لأن بعض الفصول الدراسية تضم عدداً كبيراً من الطلبة.

24 . أسمح بشيء من وقت المحاضرة لمناقشة الاختبار عندما يكون ممكناً المبدأ الأساسي للتدريس يتمثل في مدى فهم الطلبة للمعلومات، ومدى قدرتهم على توظيفها في الحياة المعاشية، وليس حفظها واسترجاعها عند الاختبار، ثم نسيانها بعد ذلك، كما أن الهدف الرئيس من الاختبارات يتمركز حول قياس مدى فهم الطلبة للمعلومات الأساسية التي قدمت لهم وفق أهداف كل مقرر دراسي، ولا شك أن الطلبة في حاجة ماسة إلى معرفة كيفية وضع الإختبارات وطريقة تصحيحها ومناقشة ذلك مع أستاذهم، ولعل هذا يزيد من ثقة الطلبة في قدراتهم ويخفف عنهم رهبة الاختبار. (الربيعي ، 2001 ، ص 36)

25 . اصرف الطلبة من الحصّة في الوقت المحدد إذ أن من أصعب الأوقات على الطلبة عدم انصرافهم في الوقت المحدد، فالبعض ملتزم بمحاضرات أخرى قد تكون في الجهة القصوى من الحرم الجامعي، والبعض لديهم ظروف خاصة، والأكثرية لديهم الرغبة الشديدة في اخذ قسطاً من الراحة بين المحاضرات لاستعادة نشاطهم.

26 . وزع درجات المقرر على أساس عدة عوامل متنوعة لعل من الصعب على الطلبة تحقيق أهداف المقرر الدراسي من خلال متطلب واحد يقرره الأستاذ بغرض قياس مدى فهمهم لموضوعات المادة، وفي العادة يكون الاختبار دون غيره عند كثير من الأساتذة، ولكن وجهة النظر التربوية الحديثة توصي بتتويج متطلبات كل مقرر مثل: الاختبار

التحريري، والمشاركة في الحوار والمناقشة، وتقديم كل طالب محاضرة أمام زملائه، وتقديم مشروع خاص، وتقديم بحث أو تقرير أو ملخص كتاب حديث أو التكليف بواجب له علاقة بموضوعات المادة.

27. أكد من البداية على ضرورة فهم المعلومات وليس حفظها يجب على الأستاذ أن يؤكد على الطلبة من أول محاضرة بأن التعليم الجيد يتطلب فهم جيد، وليس حفظ للمعلومات من أجل الاختبار، ثم نسيانها بعد تأديته، إذ يجب على الطلبة فهم المعلومات وتوظيفها وأن يكون لديهم القدرة للتعبير عنها كل بأسلوبه الخاص تحريراً، كما يجب أن تصمم الاختبارات بطرق علمية، وأن لا تكن عقاباً للطلبة (عبد الزهرة ، 2002 ، موقع أوراق النفسية ).

28. أختبر الطلبة في الموضوعات التي تم تغطيتها في حجرة الدراسة يُعد الاختبار منصفاً ،وعادلاً إذا صممه الأستاذ وفقاً للموضوعات التي تم دراستها ومناقشتها في حجرات الدراسة، ويمكن وضع أسئلة عليها درجات بسيطة من المراجعة العامة التي حددها الأستاذ للطلبة في أول محاضرة في الفصل الدراسي .

29- كن عادلاً في تعاملك مع جميع الطلبة الدراسي يجب على أستاذ المقرر أن يكون منصفاً في تعامله مع الطلبة طيلة الفصل الدراسي، وأن يكون عادلاً في توزيع الدرجات بينهم، وأن يبذل قصارى جهده في بناء علاقة جيدة مع كل طالب دون تحيز لأي منهم على غيره

30 كن متواجداً في أوقات تناسب الطلبة على أستاذ المقرر أن يحدد عدداً من الساعات المكتبية تتناسب مع أوقات الطلبة، وأن يحافظ على التواجد في المكتب في تلك الأوقات لمساعدة الطلبة وإرشادهم والإجابة عن أسئلتهم،

31- وظف تقنية المعلومات الحديثة في العملية التدريسية إذ أن التغيرات المتسارعة تحتم على أستاذ الجامعة تطوير طرق تدريسه وأساليبها بما ينمي أساليب التفكير السليم عند الطلبة، وبما يزودهم بمهارات البحث عن المعلومة المناسبة من مصادرها الأولية وتصنيفها والاستفادة منها إن استخدام التقنيات الحديثة في التدريس يُعد غاية في الأهمية لكل من الأستاذ والطالب والمؤسسة الأكاديمية وسمعتها، وهذا دفع عدد من المهتمين إلى إيجاد ونشر عدد من برامج و تقنيات التدريس الحديثة تحمل عدة مسميات منها، spss على سبيل المثال، برنامج الحزم الإحصائية (الثبتي ، 1424 : ص 122) .

## 5- الوظائف الأستاذ الجامعي :

من أهم الوظائف التي يؤديها الأستاذ الجامعي مايلي :

### **1.5- التدريس :**

لكي يقوم الأستاذ الجامعي بوظيفة التدريس على الأوجه ، ينبغي أن يكون متمكنا في مجال تخصصه وواسع الإطلاع حتى يلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه ومنطقية يراعي فيها الفروق الفردية بين الطلاب كما يجب أن يتحدث بلغة سليمة ويستخدم في شرحه ألفاظ واضحة ومحددة مدعما إياه بأمثلة توضيحية واقعية إن أمكن (سيد علي ، 2012 ، ص25)

ويشير " ادوارد شورت " في كتابه (التربية في عالم متغير ) إلى أن المادة العلمية أقل أهمية من طريقة التدريس وأن السؤال: كيف ندرس ؟ أهم من السؤال : ماذا ندرس ؟ فلم يعد يهم حفظ المعلومات واسترجاعها بل المهم أن تعرف كيف وأين تجد المعلومات فلا بد من الأستاذ الجامعي يتحلى بجملة من مهارات التدريس والتي يقصد بها مجموعة القدرات التي يملكها الأستاذ الجامعي والتي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة وتتعلق هذه القدرات بـ :

### **❖ مهارات التخطيط للتدريس الجامعي :**

يبدأ التخطيط للتدريس بتحديد أهداف المساقات الجامعية والتخصصات التي تعد خطوة منطقية يقوم بها الأساتذة ، يحددون من خلالها قائمة بنواتج التعلم التي يرغبون أن يحققها طلابهم ، وهناك من يتجه إلى إشراك الطلاب في تصميم هذه الأهداف ، حيث أن الهدف النهائي هو أن يجد الطلاب مستواهم واهتماماتهم ما يهمهم ويناسبهم ، وكذا لا بد أن تكون الأهداف واقعية وفي ضوء الوقت والقدرات والإمكانيات المتوافرة وتأتي عملية تحديد الموضوعات التي سيعالجها التخصص كخطوة ثانية بعد تحديد الأهداف وتشمل قائمة الموضوعات هنا جميع المواضيع الضرورية التي تلائم الطلبة وتحقق لديهم إشباعا معرفيا وتنمي قدراتهم العقلية والوجدانية ، ثم يأتي اختيار الطريقة الملائمة للتدريس سواء كان بالإلقاء أو المناقشة أو الحلقات الدراسية أو العمل المعلمي ..... الخ ، شريطة أن تكون هذه الطريقة المختارة من أنسب الطرق في تحقيق الأهداف التعلم وفي الأخير يستلزم التخطيط للتدريس الجامعي تحديد الأساليب التقويم الملائمة لدى تحقق أهداف المساق سواء كانت شفاهية أو كتابية أو فردية أو جماعية (سيد علي ، 2012 ، ص30).

❖ مهارات تنفيذ التدريس الجامعي :

وتعني قدرة الأستاذ الجامعي على تنفيذ التدريس الجامعي وتنظيم محاضراته وإدارتها وهنا يجب أن يكون الأستاذ الجامعي قادرا على :

- ✓ أن يستهل المحاضرة باستثارة حب الاستطلاع لدى الطلبة ، بعبارات أو حوار لفظي يجذبهم أن يطرح مفهوما مألوفا من زاوية جديدة
- ✓ أن يقدم موضوع المحاضرة في شكل منظم ومتسلسل منطقيا نحو النقطة الختامية
- ✓ أن ينوع من أساليب التدريس المستخدمة
- ✓ يتناول المادة العلمية وينظمها حول الأفكار الأساسية دون الاستغراق في التفصيل
- ✓ أن يشجع التفكير المستقل ، والتفكير الناقد من خلال إعطاء الطلبة فرصا لتوضيح جوانب المحاضرة ، أو إبداء آرائهم ومقترحاتهم بشأن بعض القضايا ذات الصلة بالمحتوى .
- ✓ أن يكون قادرا على قراءة وجوه الطلبة وتعبيراتهم ودرجة تفاعلهم واندماجهم في المحاضرة .
- ✓ أن يخبر الطلبة بأهداف المحاضرة في بدايتها ، أي أن يخبرهم بما هو متوقع منهم أداءه
- ✓ أن يتأكد من أن الطلبة أتقنوا المتطلبات السابقة لموضوع المحاضرة
- ✓ يربط موضوع المحاضرة بما سبقها ولوعبارات موجزة
- ✓ يؤكد أن بنية المحاضرة من خلال مراجعة المادة في النهاية الأجزاء الرئيسية وفي نهاية كل محاضرة يقدم عبارات تلخيصية أو ختامية .
- ✓ يختم المحاضرة بربط الأفكار ببعضها البعض ، والتنبؤ بما سيحدث في المحاضرة القادمة
- ✓ يستخدم أساليب نقاش الملائمة للأهداف والوقت وعدد الطلبة ومكان المحاضرة
- ✓ يطرح أسئلة ويوجهها بكفاءة
- ✓ يبدي سلوكيات إيجابية نحو أسئلة الطلبة بما يشجعهم على طرحها
- ✓ يستخدم الاتصال العيني والإيماءات لتعزيز استجابة الطلبة وتعليقاتهم(ضياء الدين ، 1995 ، ص 65) .

### ❖ مهارات تقويم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة لهم :

يرى الطلبة عادة أن العملية التقويم يرتبط بنجاحهم فيها ، أو كمصدر قلق لهم أو مصدر للتنبؤ الإيجابي بكفائتهم ، وأيا كان الأمر فإن عملية التقويم لابد منها وهنا يجب أن يمتلك الاستاذ الجامعي مجموعة من المهارات أبرزها :

✓ أن يستخدم أساليب متنوعة لتقويم تعلم الطلبة ، مثل الاختبارات والقراءات الفردية والأعمال الإضافية ذات علاقة بالمقياس .

✓ أن يستخدم تغذية راجعة سريعة فورية بعد عملية التقويم من خلال تصحيح الأوراق الاختبارت أو كتابة تعليقات على أوراق الطلاب بما يعزز لديهم استجابات الصحيحة ويشجعهم (الربيعي ، 2001 ، ص45)

✓ يسمح للطلبة بتقديم اوراق عمل لتصحح مرة أخرى مستفيدين من الملاحظات لتحسينها

✓ يضع نظاما يوضح الدرجات الموزعة على الاعمال الفصلية بقدر أهميتها

✓ يحلل النتائج الطلبة ويفسرهما ويحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها للتوصل إلى استنتاجات تتعلق بمستوى الطلبة ، وبأسباب تدني درجاتهم

✓ يساعد الطلبة على مواجهة الصعوبات التي واجهتهم خلال الاختبارات .

### 2.5- البحث العلمي :

يعتبر البحث العلمي أحد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي ' وبصفة خاصة على مستوى الجامعة لذا نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقوية ودعم التوجه على مستوى البحث العلمي ، فوضعت سياسات لتشجيع أساتذة الجامعة على البحث ، وذلك لقناعتها بأن الجامعات هي المحرك الأساسي لعملية التنمية ، وإن البحث العلمي ذو جدوى طويلة المدى في التطور التقني ومن أهم الاتجاهات المعاصرة المؤكدة لذلك نجد :

✓ مراعاة متطلبات البحث العلمي : نظرا لأهمية هذا النشاط لأساتذة الجامعة فمعظم الجامعات تشترط ضرورة تمتع الأستاذ الجامعي ، بخصائص عدة كتمتعه بذكاء عالي ، وأن يكون لديه توجه فكري ويتعامل مع الأمور من منطلقات فكرية ولايسمح بسيطرة مشاعره وعواطفه ، وأن يمتلك مهارة التواصل مع الآخرين



والتعبير بوضوح عن تصوره ومايثير فضوله العلمي ، إضافة إلى التعامل بعقل منفتح وأخذ دور المبادرة في أي اتجاه يراه صحيح (بوزقزي ،قوارح ، د ن ، ص 125).

✓ **مراعاة تحسين البحث العلمي** :وهنا يستلزم توافر كوادر فنية وإمكانيات مادية متاحة للبحث العلمي ومكتبات جامعية متخصصة ، بالإضافة إلى إمكانية توفر النشر العلمي للأبحاث والتجارب والإنتاج العلمي

✓ **تبصير أساتذة الجامعة بالأنواع المختلفة عن البحوث العلمية** : حيث تتمثل هذه البحوث التي تتناول المشكلات الاجتماعية في :

- بحوث أساسية وأكاديمية وتهدف إلى زيادة المعرفة والكشف عن الحقائق والنظريات دون الاهتمام بتطبيق النتائج
- بحوث تطبيقية وهي بحوث التي تربط باكتشاف آفاق عملية جديدة بهدف تطبيقي مباشر وتسعى لإبتكار الحلول للمشكلات الاجتماعية
- بحوث تطويرية وهي بحوث تهدف إلى تحسين وتطوير منتجات ومواد جديدة وزيادة كفاءتها
- بحوث علمية ترتبط بالتكنولوجيا من أجل تسخيرها في خدمة المجتمع الإنساني (برقوق ، د ن ، 65)

### **3.5- خدمة المجتمع :**

إذا كانت مهمة الجامعة الأساسية هي إعداد القيادات العلمية التي تتولى قيادة المجتمع ، وكذلك إعداد الكوادر العلمية المتخصصة التي تتولى بالبحث العلمي والدراسة المشكلات المجتمع بغية تطويرها تحديثه ، فإن هذه المهمة لا تكتمل في نظر المجتمع ما لم تتقدم الجامعة من خلال أساتذتها وخبرتهم العلمية لتقوم بدور مباشر في عملية التنمية ولذلك فمن الاتجاهات المعاصرة في مجال خدمة المجتمع ما يلي :

- **مراعاة متطلبات خدمة المجتمع** : حيث يتعين على الأستاذ الجامعة القيام بمهام تجاه مجتمعاتهم كحرصهم على إعداد الأطر والطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف مجالات الحياة وتزويدهم بأحدث المعارف والخبرات وتنمية قدراتهم لاكتساب معارف وخبرات متجددة ، وكذا حرصهم على مواكبة متغيرات العصر ومستجداته وتنمية المعرفة وتقدمها ، كما أن على الأستاذ الجامعة الحرص على تنمية البحث العلمي التطبيقي وربطه بواقع المجتمع ، وتقوية الروابط مع المؤسسات

الإنتاجية المختلفة التي تؤدي إلى تفاعل المباشر، بينما بحيث يسهم أستاذ الجامعة في حل مشكلات التنمية بالمؤسسات إضافة إلى كل هذا يعمل على ربط مناهج التعليم

والتدريب بالجامعات باحتياجات المجتمع (حفيظي ، 2012 ، ص 165)

- **مراعاة أساليب تفعيل خدمة المجتمع** :وتتمثل هذه الأساليب في مشاركة أساتذة

الجامعة في مجالس المؤسسات لزيادة الروابط بين الجامعة والمجتمع وكذا زيادة ارتباط الجامعة بما يجري حولها وذلك من خلال انغماسها في تعليم الكبار وتقديم الاستشارات الفنية والإسهام في الخدمة الصحية وإجراء التجارب وتدريب الموظفين التابعين للمؤسسات المختلفة من خلال ماسبق يتضح أن إسهام الأستاذ الجامعة في مجال خدمة المجتمع يمكن حصرها في مايلي :

- برامج عامة لخدمة أفراد المجتمع في إطار حاجاتهم وحاجات المجتمع بغض النظر عن كونهم مؤهلين أو غي مؤهلين

- برامج مهنية تقدم لأصحاب المهن والمتعاملين الاقتصاديين وغالبا ما تكون قصيرة (صالح ، 2006 ، ص 66).

#### **6- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعة :**

ترجع موسوعة أوكسفورد الانكليزية أول استخدام لمصطلح الحرية الأكاديمية إلى عام 1901 في إنجلترا ، أما الأستاذ " باك " فقد أكد في مجلة (علم وفكر) الصادرة خريف 2001 أن تاريخ الحرية الأكاديمية يعود إلى الولايات المتحدة الأمريكية إلى ستة عشر سنة قبل هذا التاريخ ، وبعدها تأسست جمعية أساتذة الجامعات الأمريكية عام 1915 كنتيجة للنهوض بحقوق الأكاديميين التي تميزت تلك الفترة بإطلاق حرية البحوث والاستكشافات العلمية وتوسيع نطاقها وتزايد استقلال المدرسين فيم يتعلق بوضع المناهج وصياغة فلسفة التعليم والتخطيط اتجاهاته ، ولما اعترف العالم بالدور الرائد والمهم للجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في المجتمع وتطوره عام 1948 ، جاءت المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق الإنسان في التعليم الجامعي ،وبعد ذلك مؤتمر اليونسكو المنعقد في بنين عام 1950 الذي أكد على الجامعات في المعرفة لذاتها ومن أجل البحث عن الحقيقة أينما كانت استنادا على مبدأ حق طرح الرأي ، والرأي المعارض ، وأكد على واجباتها كمؤسسة اجتماعية لنشر مبادئ الحرية والعدالة من خلال التعليم والبحث العلمي وتعني الحرية الأكاديمية حرية الجامعة في اختيار أساتذتها وطلبتها وفي وضع المستويات والمحتويات الخاصة بمناهجها وبحثها ، وفي توفير المناخ المناسب حيث يكون فيه الأساتذة والطلبة أحرارا في قيامهم بالعمليات الخلاقة التي قد تؤدي إلى كشف الحقائق

جديدة والتي تدعم حقائق قديمة كما يجب أن تتوفر للجامعة الإجراءات التي تكفل لها الحصول على تمويل اللازم لتحقيق مهامها (حفيظي ، 2012 ، ص 145)

ويرى روبرت لوبر أن الحرية الأكاديمية تتضمن حريتين هما حرية البحث عن الحقيقة وحرية التعبير عنها أكا الإعلان عام 1940 للحرية الأكاديمية الذي أصدرته الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات فيرى أن الحرية الأكاديمية يتضمن :

- أن المدرسين لهم الحق في الحرية الكاملة في البحث والنشر ثمار بحوثهم .
- أن المدرسين لهم الحق في الحرية داخل الصف لمناقشة موضوع الدرس وعدم إدخال مواضيع ليس لها بالدرس.
- أن أساتذة المدارس العليا والجامعات هم مواطنون وأعضاء في مهنة التعليم وفي مؤسسة تعليمية لذا فهم عندما يتحدثون أو يكتبون بوصفهم مواطنين فإنهم خارج تأثيرات الرقابة .

وعلى الرغم من هذا الاعتراف العالمي بالحرية الأكاديمية إلا أنه وضع لها أطرا محددات واضحة لا ينبغي تجاوزها ، ففي إعلان "ليما" بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال المؤسسات التعليم العالي عام 1988 ، في فقرته الثالثة عشر ، أكد على أن تكون ممارسة الحقوق المنصوص عليها لأعضاء المجتمع الأكاديمي مقترنة بواجبات ومسؤوليات خاصة ويجوز أن تكون خاضعة لقيود معينة ضرورية لحماية حقوق الآخرين ، على أن تجري مباشرة التدريس والبحوث في توافق تام كامل مع المعايير المهنية وفي استجابة للمشكلات التي تواجه المجتمع ، وأكد المؤتمر العالمي لليونسكو (التعليم العالي في القرن الحادي والعشرون – رؤية والعمل) على أن الحرية الأكاديمية كسبت حقا مطلقا فهناك بعض القيود على النشاطات البحث والنشر تهدف لحماية حقوق الإنسان (سيد علي ، 2012 ، ص84)

وهنا حددت الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات (AAUP) ضوابط لممارسة الحريات الأكاديمية تضمنت ما يلي:

- إن الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الأعضاء الهيئة الأكاديمية هي حق يمنح للأستاذ بعد انقضاء فترة التجربة التأهيلية ، التي تبدأ مع بداية تعيينه لأول مرة والتي لا يجب أن تتعدى السبع السنوات في أكثر الأحوال

- الأساتذة المؤهلين بحرية تامة في البحث والنشر لنتائج ضمن الموضوعات الملائمة لتأدية واجبه الأكاديمي
- الأساتذة المؤهلين في غرفة الصف لمناقشة الموضوعات على أن يراعي التدريس خلال أدائه عدم الخوض في القضايا الخلافية والتي لا علاقة لها بموضوع الدرس
- يتم محاسبة الأساتذة الذين هم من الأعضاء المجموعة التعليمية ، بوصفهم مواطنين اعتياديين عندما يتفوهون أقوال خارج نطاق مهامهم (الرويشي ، 2014 ، ص 102).

وتعد الأخلاق بنظر " رياض قاسم " بمثابة الحدود الأساسية للحرية الأكاديمية ، وحينما يقول : " ولسوف نستعبد مآل الحرية الأكاديمية في بلوغ غايتها المرجوة ما لم تكن الأخلاق مسهلة مجرى العلم والبحث العلمي ، وفي توافق يلاءم بين التهذيب الدوافع وخير الإنسان والمجتمع في النتائج أو المحصلة الأخيرة لأي ناتج بحثي أو تدريس ....ويستطرد بالقول إن الدفاع عن الحق الباحث في حرية العمل وحرية الاستقصاء والملاحظة والاستنتاج لا يفي أن يخرج هذا الباحث عن مضمون القيم النبيلة أو الخروج خروجاً مارقاً على المعتقدات التي تشكل أساس البناء الإيجابي.

ولا يختلف واقع ومحددات الحرية الأكاديمية علمياً أو عربياً عنها في الجزائر فبالإضافة إلى المهام الإدارية والتدريسية للأستاذ الجامعي فهو بالدرجة الأولى باحث ، لأنه حسب " جاسبرز " الوحيد الذي له الصلاحيات اختيار الموضوع والعمل فيه ، فالحرية الأكاديمية تجسد استقلالية المؤسسة على مستوى الأشخاص ومن الناحية التشريعية فإن الحقوق والواجبات المتعلقة بالجامعة تدرج في إيطار الخاص للعمال المشاركين في هيئة التدريس والتعليم العالي ، والمتمثلة في المرسوم رقم 122/89 الصادر في 18/05/1989 إن الجامعة كأى مؤسسة عمومية أخرى ، فإن التشريعات تحدد الحقوق التالية : الأجور، العطل ، التقاعد ، الإضراب وغيرها لكن القانون لم ينشر و لا مرة الحرية الأكاديمية كما أن القانون التوجيهي للتعليم العالي الصادر في أبريل 1999 يعرف الجامعة على أنها : "مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية التي تكرر الحرية الأكاديمية " أما مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية فقد أورد في وثيقة نشرت على صفحات الانترنت ، في جوان 2009 أن الحرية الأكاديمية مبدأ أساسه النشاط الجامعي باعتباره وسيلة لضمان التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها في ظل احترام حقوق الغير (لسعيد ، 2006 ، ص 71)

وفي دراسة ميدانية توصلت إلى أن حرية التدريس الممنوحة للأستاذ الجامعي الجزائري تتركز في مجال اختيار البرامج الدراسية، لأن هذه البرامج تكون متعلقة بالتخصص الأكاديمي لدراسات ما بعد التدرج ، وذلك من خلال اللجان البيداغوجية رغم أن هناك شبه إجماع حول تراجع دور هذه الأخيرة ثم يأتي اختيار المواضيع المرتبطة بكل مقياس ، لكن ليس لهم الحرية في إعطاء المعاملات لكل مقياس ، أو عدد الطلبة داخل القسم .

وبخصوص حرية إجراء البحوث ونشر النتائج البحثية ، فتبعا لتوصية اليونسكو رقم 29 فإنه : " من حق أي أستاذ جامعي القيام بالبحوث علمية دون أي ضغوط بما أنها تتلائم مع احترام القواعد المهنية والمبادئ العلمية والوطنية والعالمية المعروفة فكريا وعلميا وأخلاقيا في ممارسة هذه البحوث كما أن لهم الحق في نشر الخلاصات والنتائج التي قاموا بها أو شاركوا في إعدادها وعند إسقاط هذه الحقوق على الأستاذ الجامعي الجزائري فحسب الدراسة الميدانية دائما وجدت بأن هذه الأخير يواجه صعوبات عدة في نشر بحوثه ومقالاته ، وتمارس عليه الرقابة سياسية خاصة في مرحلة التوجيه المخطط ، رغم الحرية الممنوحة له حاليا إلا أنه يواجه الصعوبات من نوع آخر ومنها الحرية الاقتصادية لدور النشر وطابعها التجاري ، وتنوع الآراء والأفكار والإيديولوجيات التي تتبعها الجرائد والمجلات المختلفة أما عند حريات النشاطات خارج الجامعة فتبعا لتوصية اليونسكو رقم 30 فإنه " يحق للأستاذ الجامعي أن يقوم بأنشطة مهنية خارج الجامعة إذا كانت هذه الأنشطة تساهم في ترقية مهاراته المهنية أو تطبيق معارفه لحل المشكلات المجتمع ، بشرط أن لا تؤثر على واجباته تجاه المؤسسة التي تنتمي إليها ، وأيضا لا تتنافى مع قوانينها وقواعدها أو المبادئ والقوانين الوطنية (برقوق ، د ن ، ص 445)

وعن الأسباب التي تدفع الأستاذ الجامعي الجزائري إلى النشاط خارج الجامعة ، فكان في مقدمتها عدم كفاية طريقة معالجة المواضيع المطروحة ، إضافة إلى الصعوبات المادية التي يعانيها هذا الأخير كالحصول على السكن وتلبية حاجاته الأسرية ، ثم يأتي عامل الزيادة الخبرة ، بحيث يلجأ الأساتذة الجامعيين إلى العمل في مخابر البحث ومكاتب الدراسات لتحسين مستواهم الفكري .

وفي الأخير نستنتج أنه رغم الإشارة إلى الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي في القانون التوجيهي للتعليم العالي أفريل 1999 ورغم الحرية الممنوحة له في اختيار البرامج الدراسية ومواضيعها المتعلقة بمقياسه ، إلا أنه مازال يعاني من صعوبات كثيرة خاصة ما

يخص نشر أبحاثه ونتائجها ، بسبب الظروف الاقتصادية لدور النشر ، كما أن الصعوبات المادية تأثير على مردوده وعطائه العلمي والإبداعي (الرويشي ، 2014 ، ص 85).

#### 7- معوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي:

تلعب الجامعات دورا أساسيا في تحضر وتطور المجتمعات، لذا وجب البحث عن المعوقات التي تحول بين الجامعات وتحقيق وظائفها بنجاح ، وعلى اعتبار أستاذ الجامعة ركن أساسي فيها يتطلب الأمر البحث عن المعوقات التي تواجهه والعمل على حدها ومن أهم هذه المعوقات (ضياء الدين ، 1995 ، ص 10)

- 1) **نقص المراجع:** وهي من أخطر المشكلات التي تواجه الباحثين والعلماء فمن الضروري أن تتوفر لهم المراجع العلمية الحديثة والدوريات المتخصصة في مكتبة علمية مرتبة منظمة ، تتوفر على الخدمة المكتبية الالكترونية وسهولة الاتصال بمركز المعلومات الخارجية عبر الشبكات الالكترونية .
- 2) **البيروقراطية وأثرها على عمل أساتذة الجامعة:** حيث يعامل الأستاذ الجامعة في بعض الجامعات والكليات معاملة الموظفين
- 3) **قلة المجلات العلمية لنشر بحوث الأساتذة:** فالنشر العلمي في حد ذاته حافز لمزيد من البحث والتجريب والإنتاج العلمي.
- 4) **قلة حضور المؤتمرات والندوات العلمية :** لأسباب وإجراءات متعددة منها قلة الاهتمام بالندوات والمؤتمرات وانعدام التشجيع من قبل الإدارة الجامعة وعدم إعطاء حوافز وتسهيلات للأساتذة الراغبين في حضور المؤتمرات واللقاءات العلمية .
- 5) **عدم الاستفادة من بحوث الأساتذة:** فالبحوث التي تعد من الباحثين والمشرفين تنتهي إلى رفوف المكتبات وأدراج المكتبات.
- 6) **الاعتماد على أبسط أساليب التدريس التقليدية:** كالتلقين والمحاضرة وعدم تطوير المقررات الدراسية لملاحقة التطورات العلمية السريعة.
- 7) **العبء التدريسي الكبير معوق للبحث العلمي:** فزيادة عدد ساعات التدريس يعتبر عقبة أمام البحث العلمي ، فأستاذ الجامعة لا يستطيع أن يعطي من وقته الكثير من أجل البحث ، فمعظم وقته يمضيه في تحضير المحاضرات وتصحيح الاختبارات ، ويتابعون الأوراق البحثية لطلابهم وهذا يستهلك الوقت الكثير والجهد الكثير ، ومنه ينصرف هذا الأخير عن البحث العلمي إضافة إلى الثقل التدريسي الكبير الناتج عن تزايد أعداد الطلبة الجامعيين (ضياء الدين ، 1995 ، ص 22).

- (8) عدم استقرار فلسفة التعليم العالي والجامعات  
(9) نقص كفاءة الملتحقين بالجامعة من الطلاب والطالبات  
(10) نقص وسائل التدريس في الجامعات وازدياد الأعباء الملقاة على عاتق الأستاذ الجامعي ، وذلك باستغراق كامل وقته في إعداد الامتحانات وعقد اللجان وتصحيح الامتحانات ومراقبة الأعمال اللجان البيداغوجية .

#### خلاصة الفصل :

بالنسبة للمتغير الثاني وهو الأستاذ الجامعي فقد عرفت الأستاذ الجامعي ووضحت أهم واجبات الأستاذ الجامعي في الجامعة وواجباته مع الطلبة وذكرت أهم الخصائص التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ لكونه قدوة بالدرجة الأولى لأي طالب وحاولت توضيح اخلاقيات الأستاذ الجامعي من خلال مخطط وبينت أهم خطوات التدريس الواجب إتباعها فوظائف الأستاذ الجامعي وأهم المعوقات التي تواجهه في التبليغ المعلومات

تمهيد :

يجمع معظم المتخصصون في الدراسات النفسية على أن سبب النشاط الإنساني وتنوعه يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الإنسان ، فتعدد مثل هذه الحاجات والدوافع والرغبات وتنوعها لدى الأفراد يعمل على تنويع الأنماط والخيارات السلوكية التي يقومون بها بغية تحقيق أهداف معينة فقد نلاحظ أن الأفراد في بعض الأحيان يتصرفون بطرق معينة في بعض المواقف ثم تتغير سلوكياتهم حيالها في أوقات أخرى ونجد أن شدة سلوكياتهم حيال تلك المواقف تتغير حيث تكون ردة أفعالهم قوية أحيانا وضعيفة أحيانا أخرى ، يجمع معظم المتخصصون في الدراسات النفسية على أن سبب النشاط الإنساني وتنوعه يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الإنسان ، فتعدد مثل هذه الحاجات والدوافع والرغبات وتنوعها لدى الأفراد يعمل على تنويع الأنماط والخيارات السلوكية التي يقومون بها بغية تحقيق أهداف معينة فقد نلاحظ أن الأفراد في بعض الأحيان يتصرفون بطرق معينة في بعض المواقف ثم تتغير سلوكياتهم حيالها في أوقات أخرى ونجد أن شدة سلوكياتهم حيال تلك المواقف تتغير حيث تكون ردة أفعالهم قوية أحيانا وضعيفة أحيانا أخرى ، هذا وقد يستجيبون لبعض المنبهات أو المثيرات في مواقف معينة ولا يستجيبون لها في مواقف أخرى ، فعلى سبيل المثال ربما يندفع الفرد بشدة لتناول الطعام في بعض الحالات ، إلا أنه في حالات أخرى لا يستجيب لذلك وتجده يهتم بأشياء أخرى إن مثل هذه الحالات وغيرها يمكن تفسيرها على أساس وجود الدوافع والحاجات والاهتمامات لدى الأفراد فالبحث في موضوع الدافعية يعني الكشف الأسباب الرئيسية التي تقف وراء السلوكيات الإنسانية من حيث تنوعها والتغير الذي يحدث فيها فماذا نقصد بالدافعية ؟ وماذا تعني الدافعية للإنجاز

### 1-لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية الانجاز:

لقد ظهرت تفسيرات علماء الإغريق محاولة تفسير دوافع السلوك ويمكن التمييز بين اتجاهين في هذه الحقبة التاريخية:

**الأول:** يعتبر السلوك مدفوعا بالمنفعة ويستجيب لمبدأ اللذة والألم.

**الثاني:** ينسب إلى الفلسفة العقلية والمثالية، التي تؤكد على دور العقل والأخلاق والإرادة الحرة في تحديد السلك الإنساني وتوجيهه.



إن الرأي الأول يعطي أهمية البعد العاطفي للدافعية في حين يتمسك العقليين بالجانب المعرفي وتعتبر هذه الأعمال بمثابة الخطوات الأولى لفهم دوافع السلك الإنساني ( .

أما خلال القرن السابع عشر، فقد أظهرت البحوث العلمية خضوع الكون إلى قوى فيزيائية تحكمه وتنظم عمله وتحافظ على توازنه هكذا ظهرت المقاربة الميكانيكية في تفسير السلوك الإنساني، والتي تعتبر هذا الأخير خاضعا لقوى الطبيعة مثله مثل الظواهر الأخرى، ذلك بعد أن سادت لمدة طويلة فكرة أن الإنسان قادر على ممارسة الضبط الكامل لأفعاله بوصفه كائن مفكر يملك القوة لكبح أهوائه

إلا أن ديكارت اعتقد أن الروح ليست خاضعة للقوانين التي تحكم المحيط الطبيعي المادي فالروح كقوة يمكن أن تتدخل بين المثبرات والاستجابات وهو ما يعبر عنه ديكارت بالإرادة واختياره كما اقترنت هذه الرؤى بالفلسفة الدينية في أوروبا الشيء الذي زاد من قوتها وسيطرتها برز هذا اثر هذه الآراء النموذج الغريزي الذي يفسر سلوك الإنسان على انه محصلة لمجموعة من الغرائز أي تلك الميول الفطرية التي يولد الإنسان مزود بها (مارس ، 2007 ، ص 114 )، وكان لأفكار دارون في النشوء والإرتقاء الأثر البالغ في إفساح المجال لاستخدام الغرائز لتفسير السلوكيات الإنسانية إذ يرى أن الفرق بين الإنسان والحيوان ليس نوعيا وإنما كميًا لقد تأثر الكثير من الفلاسفة وعلماء النفس بأفكار دارون ، ومن أبرز هؤلاء مكدوجل وفرويد ويعد مكدوجل من أكثر الدافعين عن دور الغرائز السلوك إذ يرى أن الإنسان يستجيب وفقا لمبدأ تحقيق اللذة وتجنب الألم ويعتبر أن الغرائز هي المصدر والمحرك الأساسي للسلوك الإنساني ويضيف مكدوجل أن كافة أشكال السلوك الإنساني لها جذور غريزية ، واستطاع تصنيف 121 غريزة مثل الحرب ، والعدوان ، والجنس ، والطعام ، والإكتئاب ( زغلول ، 2008 ، ص 303 )

وهذا ما ذهب إليه " وليام جيمس و ماك دوجال " في التوجه نفسه تقريبا

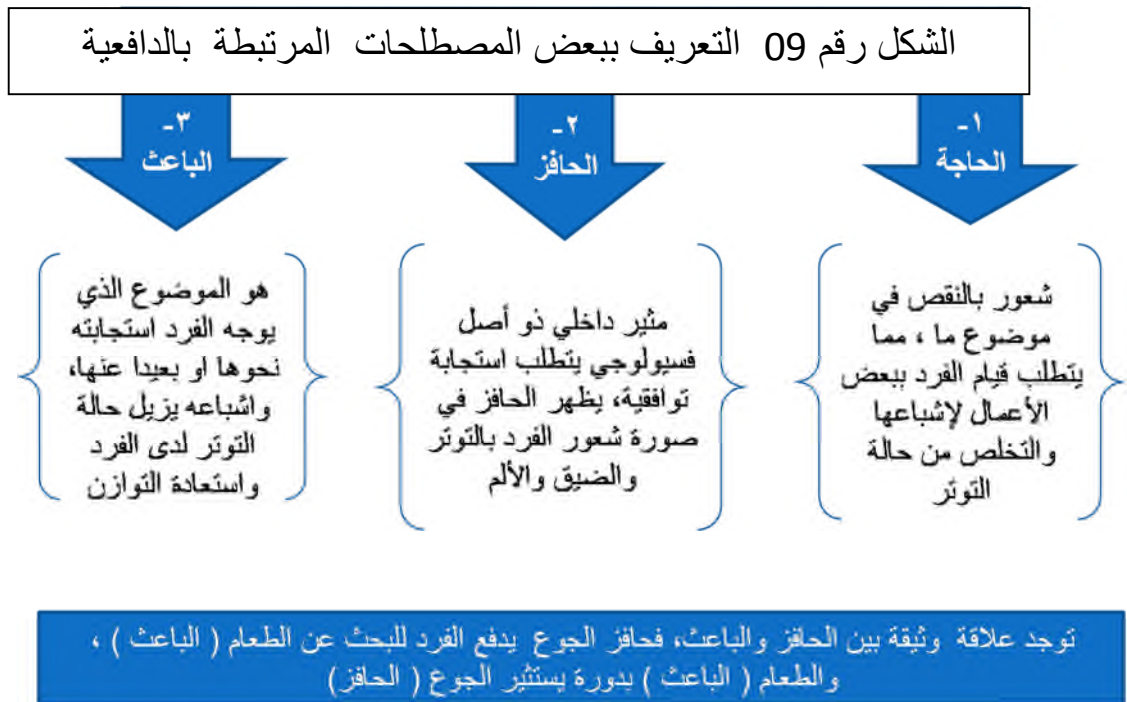
ولقد ظل تفسير السلوك القائم على الغرائز سائدا حتى العشرينات من القرن الماضي إلى أن ظهرت اتجاهات نظرية الحديثة في علم النفس اعتمدت المنهج العلمي والتجريبي في دراسة السلوك ومن هذه الاتجاهات النظرية السلوكية والمعرفية والإنسانية

فالتيار السلوكي يركز على المثبرات الخارجية والتعلم بالارتباطات لتفسير الظواهر السلوكية تفسيرا علميا موضوعيا، ويضع جانبا كل الظواهر غير القابلة للملاحظة كالوعي والشعور والعمليات العقلية لقد وقف المعرفيون موقفا وسط بين التوجه الغريزي والتوجه السلوكي، فإضافة إلى العوامل الداخلية والمتمثلة في الغرائز والاستعدادات الفطرية التي يكون الإنسان مزود بها تأتي العوامل ( زغلول ، 2008 ، ص 306 ) الخارجية والمتمثلة

في مختلف المثيرات والتعزيزات التي يتلقاها الإنسان في محيطه الطبيعي والاجتماعي للمساهمة في تحريك سلوكه وقد حظي مفهوم دافعية الانجاز باهتمام الباحثين العرب حيث توصل الشريبي 1978 إلى إحدى عشر سمة تعبر عن الدافع للانجاز هي:

الطموح، المثابرة، الاستقلال، الثقة بالنفس، الإتقان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل، المكانة، الجرأة الاجتماعية، كما كشف عبد القادر 1978 من خلال استقرائه لمجموعة من الدراسات السابقة عن ثلاثة دوافع فرعية للانجاز تتمثل في: الطموح العام، النجاح بالمثابة على بذل الجهد، التحمل من اجل الوصول للهدف، كما عرف عبد الخالق 1991 الدافع للانجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح وأشار " هيلجارد 1979 Hilgard وآخرون إلى أن الدافع للانجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز (الأعسر وقشقوش ، 1983 ، ص 102 )

## 2-تعريف الدافعية : (thomas 2002 P 97)



تم تعريف الدافعية من طرف العديد من علماء الاقتصاد ونذكر من بينهم ما يلي:

إن البحث عن القوى الدافعة التي تظهر سلوك العامل ،أمر بالغ الأهمية بالنسبة لعملية معرفة قدرات العاملين، فالدافعية شرط أساسي يتوقف عليه تحقيق أهداف المؤسسة في مجالات متعددة ،سواء في تحصيل المعلومات والمعارف(الجانب المعرفي)، أو تكوين الاتجاهات والقيم (الجانب الوجداني)، أو تكوين المهارات المختلفة التي تخضع لعوامل التدريب والممارسة(الجانب الحركي).(عاطف ، 2007 ، ص 59 ) ويشير مصطلح الدافعية Motivation إلى مجموعة الظروف الداخلية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته وإعادة التوازن عندما يختل، والمحافظة على استدامته حتى تشبع الحاجة ويعود التوازن، كما يشير مصطلح الدافعية إلى حالة فسيكولوجية نفسية داخلية تحرك الفرد للقيام بسلوك معين في اتجاه معين لتحقيق هدف محدد وإذا لم تحقق هذا الهدف يشعر الإنسان بالضيق والتوتر حتى يحققه ( غازي ،2011 ، ص 30 ) .

ويرى دونا لدندزلي(1957): الدافعية على أنها عملية استثارة وتحريك السلوك أو العمل، وتعزيد النشاط إلى التقدم وتنظيم نموذج النشاط ويؤكد هذا التعريف على أن للدافعية وظيفتين أساسيتين في السلوك: هي تحريكه أو تنشيطه، توجيهه. ويرى اتكنسون 1978 Atkinson: أن الدافعية هي استعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق هدف معين وذلك لإشباع حاجة معينة سواء أكانت هذه الحاجة بيولوجية مثل الحاجة إلى الطعام أو الشراب أم الحاجة اجتماعية مثل الحاجة إلى التقدير والاحترام ( الدافعية للإنجاز ، 2011 ،ص34 )

فالدافعية أو الدافع " حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين."

ويعرف " هب 1949 "الدافعية بأنها " عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد" (إبراهيم ، 1979 ، ص 205)

ويرى " دريفر 1971 " إن الدافع عبارة عن " عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين."

ويرى " اتكنسون " 1976 " إن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين."

وتعرف الدافعية أيضا بأنها " :مثير داخلي يحرك سلوك الأفراد ويوجهه للوصول إلى هدف معين.

ويعرفها " الترتوري 2006 " إلى أنها " مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل تحقيق حاجته وإعادة الاتزان عندما تختل.(حسن بن علي ، 2009 ، ص 156)

### تعريف الدافعية للإنجاز:

و ماكلياند(1985.MC Clelland) يشير إلى أن دافعية الإنجاز تكوين افتراضي يعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز، وان هذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح والخوف من الفشل، خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من اجل النجاح وبلوغ الأفضل، والتفوق على الآخرين

ويضيف بول (Ball.1977) أن دافعية الإنجاز العالية تزيد من قدرة الأفراد على ضبط أنفسهم في العمل الدؤب لحل المشكلة وإنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير علي متابعيتها بشكل جيد للوصول إلى الحل (قوراري ، 2013 ، ص 98)

ويؤكد قشقوش ومنصور (1989) أن دافعية الإنجاز العالية تحفز أفرادها على مواجهة المشكلة والتصدي لها، ومحاولة حلها والتغلب على الصعوبات والعقبات التي تعترضهم وان هذه الفئة من الأفراد تعمل على أداء المهمات المعتدلة الصعوبة وهم مسرورون، ويبدون موجهين نحو العمل بهمة عالية، وعلى العكس من ذلك فان منخفضي دافعية الإنجاز يتجنبون المشكلات وسرعان ما يتوقفون عن حلها عندما يواجهون المصاعب.

ويرى كل من ماكلياند و اتكينسون(1958 ) ، ( 1951 بأن دافع الانجاز هو" تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز)."(عثمان ، 2009 ، ص 121)

ويتمثل دافع الانجاز " في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل ، وفي مواجهة المشكلات وحلها ، وتفصيل المهمات التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا) .

يرى عبد القادر طه بأنها" تشير الى رغبة الفرد وميله لانجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه فتنتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين)". (عبد لسلام ، 2001 ، ص 103)

### أنواع الدوافع:

هناك أنواع عديدة من الدوافع يمكن تصنيفها في مجموعتين وهما:

- الدوافع الإيجابية : وهي تلك الدوافع ذات المضامين الإيجابية، ويفسر العلماء الإيجابية في الدوافع بالحاجة أو الرغبة أو إرادة إشباع حاجة أو شيء محدد.
- الدوافع السلبية :وهي تلك الدوافع ذات المضامين السلبية، ويفسر العلماء السلبية في الدوافع بالخوف من تحقيق هدف الدافع.

وعليه فان الأهداف يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية لان الهدف الإيجابي هو التوجه أو العمل للسلوك إيجابيا ويوصف عادة بطريقة بلوغ الهدف . أما الهدف السلبي فهو الابتعاد عن سلوك معين، ويعرف بالهدف المتجنب أو المبتعد (غازي ، 2011 ، ص 74).

### كما يمكن تصنيف الدوافع الى نوعين رئيسيين وهما:

- دوافع عاطفية أو انفعالية: وهي عديدة مثل حب التميز والتباهي والتفاخر والمحاكاة الخ....والمركز الاجتماعي والطموح والراحة الشخصية والتسلية والسرور
- دوافع عقلانية: وتشمل السهولة في الاستخدام، كفاية الأداء، درجة الاعتماد، الاستفادة من السلع والخدمات.(كامل ، 2010 ، ص 74)

يمكن تصنيف الدوافع التي تشكل السلوك الإنساني إلى نوعين وهي تعتبر أكثر

التصنيفات شيوعاً بين العلماء والمتخصصين في مجال علم النفس وهي التالية :

### الدوافع الأولية:

هي الدوافع التي تنشأ من حاجات الجسم الخاصة بوظائفه البيولوجية، كالحاجة إلى الطعام والماء والجنس وتجنب الحر والبرد والألم، وهي تتميز بما يلي : لا يتعلمها الفرد أو يكتسبها ولكنها موجودة بالفطرة، إنها عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية والحيوانية على حد سواء، أنها تهدف إلى المحافظة على بقاء الكائن الحي واستمرار النوع، تتحدد عن طريق الوراثة ونوع الكائن الحي وتتصل بحياته وحاجاته الأساسية عندما تشبع الدوافع الأولية فان الدافع الثانوية تبدأ في الظهور والنشاط وفي توجيه سلوك الإنسان من بين هذه الدوافع:

**دوافع الجوع:** يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم فتحدث حالة من التوتر لدى الفرد، وكذلك تقلصات في جدران المعدة ويزداد النشاط العام في الجسم فيشعر الفرد بدافع الجوع وبرغبته في تناول الطعام.

**دوافع العطش:** يعد جفاف الفم والحلق بمثابة المنبه الفعال للعطش كما يكون بمثابة الإنذار الذي يتلقاه الكائن الحي بوجود نقص في كمية الماء بجسمه ،مما يدفعه إلى شرب الماء من أجل سد هذا النقص ،ويتأثر دافع العطش بالعوامل الاجتماعية فتنشأ بذلك ميول خاصة لشرب أنواع معينة من السوائل كالشاي والقهوة أو بعض المشروبات الغازية والكحولية، كما في بعض الثقافات الأوروبية (نوري ، 2010 ، ص54)

**دافع التعب:** يؤدي شعور الكائن الحي بالتعب إلى حاجة قوية لراحة وتتمثل التغيرات الفيزيولوجية الأساسية التي ترتبط بالتعب في تراكم حمض اللبن في الدم والذي يزول بعد الحصول على كمية كافية من الراحة وتختلف آثار التعب الشديد على السلوك حسب طبيعة المهام المطلوب أدائه

**دافع الجنس:** تحكمه عدة قيود ترتبط بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية والأخلاقية حسب تركيبة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، وبالتالي يعد مسؤولاً عن نسبة كبيرة من التباين في السلوك من شخص لآخر كل حسب انتمائه واتجاهاته وتنشئته الاجتماعية.

### دوافع الداخلية للفردية:

تمثل سعي الفرد نحو القيام بشيء معين لذاته فهي دوافع تحقق الذات للشخص من خلال

استجاباته المختلفة، كما أنها تقف وراء الانجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن هذه الدوافع ما يلي: (محمودي ، 2010 ، ص 88)

**دوافع الفضول:** وتعرف أيضا بحب الاستطلاع تمثل ميل الشخص ورغبته في

استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة.

**دافع الكفاءة:** نعني به استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية

بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية.

**دافع الانجاز:** نقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء

حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسه والتي يحقق بها معايير التفوق على إقرانه.

**الدوافع الخارجية الاجتماعية:**

تنشأ نتيجة لعلاقة الفرد بالآخرين ومن ثم تدفعه للقيام بأفعال معينة إرضاء لهم للحصول

على تقديرهم، أو تحقيق نفع مادي أو معوي ومنها(غازي ، 2011 ، ص 105)

**دافع الانتماء:** يمثل حاجة الشخص إلى الانتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان

الإنسان اجتماعي بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجماعة والانتماء إليها.

**دافع التنافس والسيطرة:** يظهر دافع السيطرة بشكل واضح بين أفراد الجماعات

المختلفة فالأطفال يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة ويحاول الطفل في الجماعة أن

يتفوق على زملائه وان يسيطر عليهم كما يتنافس الكبار من اجل الحصول على المال أو

الشهرة وتولي المناصب العليا.

**دافع الاستقلال عن الآخرين:** يمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام

المطلوبة منه بنفسه وتظهر ملامح الاستقلالية عند الأطفال الصغار في رغبتهم عدم

الاعتماد على والديهم وكذلك المحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحا مع التقدم في العمر.

**الدافع الوسيلى:** هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر(راجح ، 1968 ،

ص56).

الدافع الاستهلاكي : هو لإشباع الفعلي للدافع ذاته.

- تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها : تنقسم إلى

- دوافع الجسم : الجوع والعطش والجنس

- دافعية لانجاز الذاتية : ويقصد بها تطبيق معايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الانجاز

--دافعية لانجاز الاجتماعية : وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين  
العوامل المؤثرة في دافعية الأفراد :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في دافعية الأفراد وان كانت الأهمية النسبية لكل عامل من هذه العوامل تتأثر بالظروف البيئية لكل موقف على حدي، ومن أهم هذه العوامل: أسلوب القيادة المتبع في المنظمة: تعرف القيادة أحيانا بأنها عبارة عن القدرة على استقطاب إمكانيات الأفراد لعمل بحماس، فموقف القائد من المجموعة وقدرته على استغلال المواقف بحكمة، تحدد ما إذا كان الأفراد العاملون في المنظمة سيعملون بدافعية ورغبة قوية (قوراري ، 2013 ، ص 86)

شعور الفرد بأهميته في المنظمة: يهتم الفرد أن ينظر إليه في المنظمة لا على أساس انه اسم يضاف إلى قائمة أجور أو مرتبات العاملين في المنظمة فقط بل كفرد له قيمته وأهميته في نظر المنظمة والقائمين عليها، انه من عوامل الموت الحتمية لأية منظمة أن يرتبط أفرادها بها على أساس أنها مصدر ارتزاق لهم فقط ودون أن يكون لديهم أي شعور بالانتماء إليها.

المرتب أو الأجر: أشارت بعض الدراسات إلى أن المرتب أو الأجر لا يلعب دورا كبيرا كعامل للدافعية، ولكن صحة هذا القول تتوقف على مدى درجة إشباع لحاجاته المادية، فإذا كان الفرد لا يزال في المراحل الأولى لإشباع هذه الحاجات، فنجد ولا شك أن المرتب أو الأجر يلعب دورا حاسما في دافعية الأفراد. كما أن هناك حالة أخرى يلعب المرتب فيها دورا رئيسيا في الدافعية تتمثل في عدم تساوي مستوى الأجر أو المرتب للعمل داخل المنظمة وان عدم المساواة يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للأفراد(قوراري ، 2013 ، ص115).



درجة الاستقرار الوظيفي: ويلعب هذا العنصر دورا هاما في الدافعية خاصة في الظروف التي تسود سوق العمل فيها حالة من البطالة كما هو الحال بالنسبة لدول السوق الأوروبية المشتركة التي تزد نسبة العاطلين عن العمل فيها عن 21 مليون شخص، كما أن المنظمة التي تسودها ظروف التغيير المستمر في العمل بها قد تكتسب فيها درجة ثبات الشخص في وظيفته أهمية كبيرة فيما يتعلق بالدافعية، ولعل الكثير من المنشآت قد وقعت تحت هذا التأثير بسبب سرعة إجراء عمليات تصعيد القيادات الإدارية بها.

التمييز بين الأداء الجيد والأداء الرديء: إذا كان لدى المنظمة من النظام ما يكفل التمييز بين الأفراد الذين يؤدون أعمالهم بإتقان وأولئك الذين لا يكثرثون إطلاقا للكيفية التي يؤدون بها ما يوكل إليهم من مهام، فإذا وجد ذلك أصبح دافعا واضحا للكثير من الأفراد لتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم. (عثمان ، 2009 ، ص 99)

### العوامل المسببة لدافعية الانجاز عند أتكينسون :

أن النزعة أو الميل لانجاز النجاح استعداد دافعي مكتسب وهو Atkinson يصرح أتكينسون يختلف بين الأفراد كما انه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام لفرد بمهمة ما، و العوامل هي :

#### **1 - الدافع لانجاز النجاح**: إن الأفراد يقدمون على أداء المهمات بنشاط وحماس كبيرين

رغبة منهم في اكتساب خبرة النجاح ولهذا الدافع نتيجة طبيعة وهي دافع تجنب الفشل ويختلف الأفراد في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يراجع فردين نفس المهمة، يقبل احدهما على أدائها بحماس تمهيدا للنجاح فيها، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع.

#### **2 - احتمالية النجاح**: لان احتمالية نجاح أية مهمة تتفق على عملية تقويم ذاتي يقوم بها

الفرد الذي يريد أن ينجز المهمة فالمهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجودة عنده أما المهمات الصعبة جد فان الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها أما في حالة المهمات المتوسطة، فان الفروق الواضحة في درجة دافع تحصيل النجاح تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتفاوتت بتفاوت الدافع. (مارس ، 2008 ، ص 145)

– **3 قيمة باعث النجاح** : إن ازدياد صعوبة المهمة يتطلب ازدياد قيمة باعث النجاح ، فكلما كانت المهمة أكثر صعوبة يجب أن يكون الباعث اكبر قيمة للحفاظ على مستوى دافعي مرتفع ، فالمهام الصعبة المرتبطة ببواعث قليلة القيمة لا تستثير حماس الفرد  
**وظائف الدافعية:**

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

**أ – وظيفة بعث السلوك وأثارته:**

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 يعبئها 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 صحيح(زغلول ، 2008 ، ص 78).

**ب – وظيفة توجيه السلوك** : وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا

(بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد

فالدافعية هي القوة المحرصة التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها، والمجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة القدرات والعمل المنتظر والمحافظة على البقاء والاستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من اجل إشباع حاجاته لضمان بقائه واستمراره.(غازي ، 2011 ، ص 94)

وقد أوضحت العديد من البحوث أن هناك فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز حيث أن الدافع إلى الإنجاز عند الإناث أقل من نظيره عند الذكور وان هناك خوفا من النجاح عند الإناث يتمثل في اعتقاد للإناث بان نجاحهن سوف يعود عليهن ببعض النتائج السلبية مثل الرفض الاجتماعي لهن ووصفهن بأنهن لا يتمتعن بالأنوثة لهذا تتحاشى الإناث مواقف التنافس ويتحاشين الكشف عن مظاهر الاقتدار في سلوكهن وينأين بأنفسهن عن تحقيق الانجازات العقلية، وبهذا فان إدراك الإناث لهذه النتائج السلبية التي يعود بها الإنجاز عليهن تكف لديهن سلوك الإنجاز أو على الأقل لا تجعلهن يستجبن المواقف المحفزة للإنجاز بنفس الطريقة التي يستجيب في هذا الصدد تظهر في فترة مبكرة تعود إلى فترة الطفولة ويبدو

واضحا من الدراسات في هذا المجال إن الإناث عموما موجّهات بدافعية للإنجاز أقل من توجه الذكور بها، فهن موجّهات بمعان اجتماعية يمثلها دورهن كأمهات وزوجات لأكثر من توجههن بمعاني ويمكن للدافعية أن تؤدي الوظائف التالية (جمال الدين، 2005، ص 95):

1. توليد السلوك فهي تنشط وتحرك سلوكا لدى الأفراد من أجل إشباع حاجة أو الاستجابة لتحقيق هدف معين ، فمثل هذا السلوك أو النشاط الذي يصدر عن الكائن الحي يعد مؤشرا على وجود دافعية لديه نحو تحقيق غاية أو هدف ما

2. توجيه السلوك نحو المصدر الذي يشبع الحاجة أو تحقيق الهدف ، فالدافعية إضافة إلى أنها توجه السلوك الأفراد نحو الهدف فهي تساعدهم في اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق ذلك الهدف

3. تحديد الدافعية شدة السلوك اعتماد على مدى الحاجة أو الدافع إلى إشباع أو مدى صعوبة أو سهولة الوصول إلى الباعث الذي يشبع فكلما كانت الحاجة ملحة وشديدة كان السلوك المنبعث قويا لإشباع هذه الحاجة كما أنه إذا وجدت صعوبات تعيق تحقيق الهدف فإن المحاولات الفرد تزداد من أجل تحقيقه

4. المحافظة على الديمومة واستمرارية السلوك فالدافعية تعمل على مد السلوك بالطاقة اللازمة حتى يتم إشباع الدافع أو تحقيق الغايات والأهداف المسطرة التي يسعى لها الفرد مثابرا حتى يصل إلى الحالة التوازن الفيزيولوجي أو النفسي اللازمة لبقائه واستمراره (جمال الدين ، 2005 ، ص105)

#### مكونات دافعية الإنجاز.

يرى " اوزيل " أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

#### أ - الحافز المعرفي:

الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم ، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.

#### ب- توجيه الذات:

وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصدق والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

ج - دافع الانتماء:

بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.(كريم و ناصر ومخلف ، 2009 ، ص 78)

أما عبد المجيد 1985 فاعتبر أن الدافع للانجاز دالة لسبعة عوامل هي:

- 1- التطلع والنجاح.
  - 2- التفوق عن طريق بذل الهد والمثابرة.
  - 3- الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
  - 4- القدرة على الانجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.
  - 5- الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان.
- 7- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.(نوري، 2010، ص 98)

أما عبد القادر 1977 فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاث مكونات وهي:

- 1-الطموح العام.
  - 2-النجاح والمثابرة على بذل الجهد.
  - 3-التحمل من اجل الوصول إلى الهدف.(محمود، 2010، ص 65)
- أما جاكسون و أحمد وهبي 1986 فيرون أن الدافع للانجاز ناتج عن عدة عوامل أولية وهي:

- 1-المكانة بين الأفراد.
- 2-المكانة بين الخبراء.

– 3 التملك.

– 4 الاستقلالية.

– 5 التنافسية.

– 6 الاهتمام بالامتياز. (julia 2001 p98)

أما عمران 1980 فيفترض أن دافع الانجاز يتكون من الأبعاد التالية:

– **1 البعد الشخصي:** ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز وان دافعه في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من اجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعة في حد ذاته وهو يهدف إلى الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي ففي هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

– **2 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 اجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

– **3 بعد المستوى العالي في الانجاز:** ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في (الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (الشيباني ، 1988 ، ص 89 )

**الجدول رقم 02: يلخص الاتجاهات النفسية و تفسيرها للدافعية (مارس ، 2008 ، ص**

**(135)**

التجاهات النفسية	تفسيرها للدافعية
الاتجاه السلوكي	هي حالة تسيطر على سلوك الفرد وتظهر على شكل استجابات مستمرة ومحاولات موصولة بهدف الحصول على التعزيز

	المنشود .
الاتجاه المعرفي	يعتقد أن السلوك محدد بواسطة التفكير والعمليات العقلية ليس بواسطة التعزيز والعقاب، و لهذا الاستجابات مبنية على التفسيرات المقدمة الأحداث.
الاتجاه الإنساني	يركز على الحرية الشخصية والقدرة على الاختيار واتخاذ القرارات والسعي الذاتي للنمو والتطور.التوجه نحو إشباع الحاجات والرغبات وتحقيق الذات.
الاتجاه المعرفي الاجتماعي لباندورا	حسب باندورا، فإنه يعتمد على الأفكار والتوقعات حول النتائج الممكن للسلوك و إحساس الفرد بالكفاية لذاتية و وضع الأهداف. فتحقيق الهدف يؤدي إلى الشعور بالرضا الإشباع .وبالتالي تحقيق الذات .

#### مصادر الدافعية:

- قام هويت 2001 بتحديد أهم المصادر الدافعية المعبرة عن الحاجات
- المصادر السلوكية الخارجية:(لعلاوي، 2011، ص145 )
  - استنارات ( تستدعى بواسطة مسببات فطرية ).
  - رغبة (متتاليات سارة أو مرضية – جوائز – أو هروب من مطالب غير مرغوب فيها، ومتتاليات غير سارة).
  - المصادر الاجتماعية:
  - نماذج ايجابية تستدعي تقليدها.
  - كون الإنسان فردا في جماعة أو عضوا ذا قيمة.

- المصادر البيولوجية :
- زيادة الاستثارة \ التنشيط أو نقصانه.
- عمل الحواس ( سمع، لمس، بصر، ذوق، شم)
- خفض الشعور بالجوع والعطش وعدم الراحة... الخ.
- الحصول على التوازن الحيوي.
- المصادر المعرفية: (الدافعية ، 2011 ، ص 62)
- محاولة الانتباه إلى شيء مهم أو ممتع أو متحدى.
- الحصول على معنى لشيء ما أو فهمه.
- زيادة عدم التوازن المعرفي \ الغموض أو نقصانه.
- حل المشكلات أو صنع القرار.
- تحديد شكل معين لشيء ما.
- استبعاد تهديد أو خطر ما.
- المصادر الوجدانية:
- زيادة التنافر الوجداني أو نقصانه.
- زيادة الشعور بالأفضل أو الأحسن.
- نقص الشعور بالسيئ أو الشيء غير المرغوب فيه.
- زيادة الشعور بالأمن نتيجة لنقص ما يهدد تأكيد الذات.
- الوصول إلى مستوى مناسب من التفاؤل.
- المصادر النزوعية :
- المواجهة الفردية أو الجماعية للهدف.
- تحقيق حلم شخصي.

- الحصول على مستوى من فعالية الذات أو تنميتها.
- الأخذ بأسلوب ما للتحكم في مناحي الحياة.
- استبعاد ما يهدد مواجهة الهدف أو تحقيق الحلم.
- المصادر الروحية :
- فهم المعنى أو الهدف في الحياة.
- تعلق الذات بالغيبيات.

خلاصة الفصل :

تم التطرق في جانب الدافعية للإنجاز إلى نبذة تاريخية عن مصطلح الدافعية ثم بعض التعاريف للدافعية والدافعية للإنجاز ثم تعرضت إلى أنواعها والعوامل المؤثرة في الفرد والمسببة للدافعية ثم تحدثت عن وظائف الدافعية للإنجاز ومكوناتها وأهم مصادر الدافعية .



# الفصل الثاني :

## الإجراءات المنهجية

- ✓ مجالات الدراسة (مكانية، الزمنية، البشرية)
- ✓ منهج الدراسة
- ✓ أدوات الدراسة
- ✓ عينة الدراسة ومواصفاتها
- ✓ أساليب الإحصائية المعتمد عليها

تمهيد:

بعد عرض إلى الجانب النظري للدراسة والذي يهيئ الأرضية لمشكلة الدراسة وذلك عن طريق فصوله يأتي الجانب الميداني والذي يعتبر مرتكز الدراسة من أجل دراسة الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي وذلك من خلال إجراءات سوف يتم إتباعها بدءاً من المنهج المتبع ثم مجالات الدراسة والعينة دراسة الاستطلاعية ثم أذكر أهم أهداف هذه الدراسة والأدوات المستعملة بعد ذلك ستأتي مباشرة الدراسة النهائية بعد التأكد من صدق وثبات الأداة والتي سأوضح فيها الأساليب المستعملة وخصائص العينة الأساسية

### 1- مجالات الدراسة :

ونقصد بها الحدود البشرية والمكانية والزمنية التي سوف نستوفيناها في دراستنا

أ- **المجال المكاني:** والمقصود به المكان الجغرافي الذي قصدناه بالدراسة وهو جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – كرمان – تيارت  
ب- **بطاقة فنية للمؤسسة :**

إن كلمة "universities" لم تعد تعني تجمعا فقط لكن في باريس وشمال أوربا كانت تعني "تجمع الأساتذة" أما في بولونيا وإيطاليا فتعني "تجمع الطلبة" حيث عرفت باريس ب"جامعة الأساتذة" والإيطالية ب"جامعة الطلبة" وبذلك أصبح مصطلح الجامعة يعني: تجمع الأساتذة/أو الطلبة  
جامعة ابن خلدون بتيارت تأسست بموجب مرسوم التنفيذي رقم 27/01 المؤرخ في 18 ديسمبر 2001 وقد مرت المؤسسة قبل التحاقها بمصنف الجامعات الوطنية بعدة المراحل هي

1890 : إنشاء المركز الجامعي بتيارت

1984 : تحويل المركز الجامعي إلى معهدين وطنيين للتعليم العالي

2001 : إنشاء جامعة ابن خلدون

2008 : إنشاء كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتيارت

ت-المجال البشري: هم الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون كرمان تيارت

ث-المجال الزمني : طبقت هذه الدراسة ابتداء من شهر مارس إلى غاية 5 أفريل 2015

## 2- المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج المستخدم في البحث هو أساسا لكل دراسة ولاسيما في الميادين العلمية فهو يكسب البحث طابعه العلمي .

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو معرفة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بالميدان و انطلاقا من أهداف الدراسة ، اقتضت الدراسة في هذه المرحلة استعمال المنهج الوصفي ، لأن الظاهرة المدروسة لا يمكن أن تحدث في مختبر حيث يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة وجمع كل ما يتعلق بالظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كئفيا وكميا ، فالتعبير الكئفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكئمي فيعطينا وصفا رقميا ويوضح حجمها ومقدارها ودرجة ارتباطها مع الظواهر أخرى (عيدات وآخرون 2001 ، ص77) .

## -الدراسة الاستطلاعية :

### أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- 1- التعرف على حجم العينة
- 2- تحديد أدوات الدراسة من أجل تجاوز المعوقات التي يمكن أن تظهر أثناء الدراسة الأساسية
- 3- تحديد المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع الذي تم إختياره للدراسة
- 4- التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث
- 5- ممارسة تطبيق الاختبارات وتحديد الصعوبات ومحاولة حلها أو تجاوزها
- 6- التعرف على الأماكن التي سيتم انتقاء العينة البحث منها
- 7- إيجاد مرتكز وقدر من المعرفة التي سينطلق منها الباحث .(منسي ، 2003 ، ص21)

## عينة الدراسة ومواصفاتها :

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المقدر عددهم بـ:—  
أساتذة قسم العلوم الإنسانية 85 أستاذ  
أساتذة قسم العلوم الاجتماعية 76 أستاذ  
العدد الإجمالي للأساتذة 161 أستاذ

### عينة الدراسة الاستطلاعية :

لقد تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة عشوائية تمثل أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من الأساتذة الجامعيين بجامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتيارت وقد قدرت العينة الاستطلاعية بـ40 أستاذ وتم تقسيم الاستبيان على عينة كالتالي 20 أستاذ من قسم العلوم الاجتماعية و 20 أستاذ من قسم العلوم الإنسانية فقد قسمت الاستبيانات في يوم 15 مارس في قسم العلوم الاجتماعية وفي 18 مارس لقسم العلوم الإنسانية وتم استرجاع 30 استبيان بفاقد بلغ حجمه بـ 10 استبيانات نظرا لخروج بعض الأساتذة لتربص

وصف خصائص العينة الاستطلاعية :

### الجدول رقم 03:يمثل السن في العينة الإستطلاعية

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 - 35 سنة	16	53.3%
من 36 - 45 سنة	14	46.7%
من 46 - 55 سنة	00	00
من 56 فما فوق	00	00
المجموع	30	100

نلاحظ من خلال الجدول أن 53.3 % من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين 25 - 35 سنة و46.7 % تراوحت أعمارهم بين 36- 45 % وهي نسبة تدل على نسبة طبيعية لأعمار الأساتذة

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

الجدول 04: يمثل الجنس في العينة الإستطلاعية

النسبة المئوية	تكرار	الجنس
%56.7	17	أنثى
%43.3	13	ذكر
100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن 56.7 % من عينة الدراسة تمثل الإناث و 43.3 % من عينة الدراسة تمثل الذكور حيث نلاحظ أن نسبة إناث مرتفعة مقارنة مع ال1كور

الجدول 05 : يمثل أقدمية في العينة الإستطلاعية

النسبة المئوية	تكرار	الأقدمية
%33.30	10	أقل من 5 سنوات
%66.7	20	من 5 – 10 سنوات
00	00	من 10- 20 سنة
100	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تحتوي على أساتذة ذوي خبرة وكفاءة أكثر من الأساتذة الجدد فالأساتذة ذوي الأقدمية من 5 – 10 سنوات تراوحت نسبة المئوية 66.7 % أما الأقل خبرة بلغت بـ 33.3 %

الجدول رقم 06: يمثل الدرجة العلمية في العينة الإستطلاعية

النسبة المئوية	تكرار	الدرجة العلمية
% 46.7	14	أستاذ مساعد "أ"
% 44.7	14	أستاذ مساعد "ب"
% 6.7	02	أستاذ محاضر "أ"
00	00	أستاذ محاضر "ب"

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

00	00	أستاذ التعليم العالي
100	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة أستاذ مساعد "أ" تراوحت بـ 46.7 % وأستاذ مساعد "ب" بلغت النسبة المئوية 44.7 % في حين نلاحظ نسبة قليلة لأستاذ محاضر أ بـ 6.7 %

### أدوات جمع البيانات :

والمتمثلة في استبيان عبارة عن استبيان للضغط المهني ومقياس للدافعية للإنجاز

### ✓ استبيان الضغط المهني:

ويحتوي على 21 فقرة تم إعداده من طرف الطالبة من خلال أولاً إرشادات الأستاذ المشرف الاعتماد على عدد من الدراسات والخلفيات العلمية لبنائه ونذكر منها :

### -Questionnaire de karasek

استبيان للضغط المهني من مذكرة الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للطالبة عثمان مريم

استخدم الاستبيان بهدف قياس الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين ولتحديد مستوى الضغط المهني تم إعطاء كل بديل قيمة عددية

أوافق 03، لا أوافق 02، نادراً 01 كما يحتوي الاستبيان على أربعة أبعاد موزعة كالتالي:

رقم البعد	البعد	الفقرات
01	كثافة البرنامج	1 ، 2 ، 3 ، 9 ، 13
02	توفر وسائل العمل	5 ، 6 ، 7 ، 10 ، 11 ، 12

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

03	بعد الإقامة	من 16 إلى 21
04	الدرجة العلمية	4 ، 14 ، 15 ، 8

الجدول رقم 07 : يمثل أبعاد الإستبيان الضغط المهني

### ✓ مقياس الدافعية للإنجاز :

كما تم الاعتماد على مقياس للدافعية للإنجاز بالنسبة للمتغير الثاني لصاحبه نيموف ر. س 1999 والمترجم من طرف الدكتور بني يونس 2004 إلى اللغة العربية بعدها قام باستخراج كافة الخصائص السيكومترية له من حيث صدق الترجمة والثبات إذ قام اثنان من المتخصصين بترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الروسية للتأكد من الترجمة العكسية

صدق ووضوح العبارات حيث عرض على المتخصصين في اللغة العربية للتأكد من سلامة الصياغة اللغوية ودقتها، بعد ذلك تم عرض على عينة عشوائية من 50 طالب وطالبة للتأكد من وضوح العبارات لهم، ثم تم استخراج صدق المقياس. (عثمان، 2009، ص 136)

مقياس الدافعية للإنجاز مكون من 26 عبارة موزعة على بعدين كالتالي :

رقم البعد	الأبعاد	الفقرات
01	دافع النجاح	من 1 إلى 16
02	دافع الفشل	من 17 إلى 26

الجدول رقم 08 : يمثل أبعاد الدافعية للإنجاز

ولتحديد مستوى الدافعية للإنجاز تم إعطاء كل بديل قيمة عددية

موافق 03، محايد 02، معارض 01.

صدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين) :

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

تم عرض الاستبيان والمقياس على مجموعة من المحكمين عددهم 5 أساتذة من أساتذة علم النفس العمل والتنظيم كانت النسبة المئوية لمدى موافقة المحكمين على عبارات الاستبيان من خلال:

$$\%80 = \frac{100 * 4}{5}$$

وتم تعديل في بعض العبارات بناء على نصائح الأساتذة المحكمين:

رقم الفقرات	عبارات	عبارات التي تم تعديلها
08	توفر ميكروفون في المدرجات يساعدني على إلقاء المحاضرة	عدم توفر ميكروفون في المدرجات لا يساعدني على إلقاء المحاضرة
10	عدم تهيئة قاعة التدريس ونظافتها يزعجني	يزعجني عدم تهيئة قاعة التدريس
		عدم نظافة القاعة يشعرني بالضيق
11	أعاني من سوء تصميم القاعة أرضية زلقة	أعاني من أرضية زلقة في أروقة والقاعات
16	التنقل من مكان الإقامة إلى مكان العمل يسبب لي إجهاد	بعد المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل يسبب لي إجهاد
17	يسبب لي التنقل عدم التركيز أثناء التدريس	يسبب لي التنقل لمسافات بعيدة عدم التركيز أثناء التدريس
20	التنقل بين الكليات التي أعمل فيها يسبب لي التوتر	التنقل بين الجامعات التي أعمل فيها يسبب لي توتر (كارمان و ITMA )

جدول رقم 09 : يمثل العبارات التي تم تعديلها في الإستبيان الضغط المهني



ولقد تم تكييف المقياس الدافعية للإنجاز وفقا لطبيعة عينة الدراسة بتعديل بعض العبارات

رقم العبارة	عبارات	العبارة المعدلة
19	خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة وفي مجال التخصص	عند التقييم الطلبة أفضل أن تكون أسئلة محددة في مجال التخصص
21	أنزعج من عدم قدرتي على تصحيح الأخطاء التي تواجهني في العمل	عند إنجازي للمهام اليومية فإنه أكثر ما انزعج منه الوقوع في الخطأ ما منه في كيفية تقديمه بشكل صحيح
23	أخشى من الفشل في إنجاز المهام الموكلة إلي خاصة الصعبة	عندما أقوم بعمل صعب فإنني أخشى أن لا أقوم به أكثر من تأملي بإنجازه

الجدول رقم 10 : يمثل العبارات التي تم تعديلها في مقياس الدافعية للإنجاز

الصدق الإتساق الداخلي :

صدق الاستبيان الاول الخاص بالضغط المهني والمتمثل مدى الارتباط بين البعد والفقرة ،  
و الفقرة بالدرجة الكلية و البعد بالدرجة الكلية و الذي يمثله الجدول التالي :

يوضح الجدول رقم (11) معاملات الارتباط بين الفقرات و البعد و بين الفقرة والدرجة الكلية و بين البعد والدرجة الكلية و تبين النتائج أن قيم معاملات الارتباط بالبعد كانت دالة عند مستوى دلالة 0.01 و تراوحت بين 0.01 و 0.66 و بذلك تعتبر الفقرات مع البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم 11 : مدى إرتباط بعد كثافة البرنامج بالدرجة الكلية			
الفقرات	الارتباط بين الفقرات و البعد	الارتباط بين الفقرة و الدرجة الكلية	الارتباط بين البعد و الدرجة الكلية
1- أشعر بأن طاقاتي وقدراتي غير مستغلة	**0.60	**0.28	**0.66
2- أضطر أحيانا للعمل لساعات إضافية	**0.48	**0.45	
3- أشعر بالملل نتيجة الروتين في الحصة	**0.34	**0.67	
4- كثافة البرنامج تسبب لي الكثير من الضغط	**0.50	**0.58	
5- الإحساس بعدم إتمام البرنامج في وقت المحدد يسبب لي القلق	**0.44	**0.33	

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

الجدول رقم 12 مدى إرتباط بعد توفر وسائل العمل بالدرجة الكلية			
الفقرات	الارتباط الفقرة والبعد	الارتباط بين الفقر والدرجة الكلية	الارتباط بين البعد والدرجة الكلية
عدم توفر ميكروفون في المدرجات لايساعدني على إلقاء المحاضرة	**0.53	**0.52	**0.82
أعاني من كثرة الضجيج في العمل	**0.70	**0.59	
عدم توفر جهاز العارض يعرقل لي مسار الحصة	**0.79	**0.67	
يزعجني عدم تهيئة قاعة التدريس	**0.54	**0.44	
عدم نظافة القاعة يشعرني بالضيق	**0.73	**0.65	
أعاني من أرضية زلقة في أروقة والقاعات	**0.72	**0.66	

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين الفقرات و البعد و بين الفقرة والدرجة الكلية و بين البعد والدرجة الكلية و تبين النتائج أن قيم معاملات الارتباط بالبعد كانت دالة عند مستوى

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

دلالة 0.01 و تراوحت بين 0.44 و 0.82 و بذلك تعتبر الفقرات مع البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم 13 مدى إرتباط بعد "بعد الإقامة" بالدرجة الكلية			
الفقرات	الارتباط الفقرة والبعد	الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية	الارتباط بين البعد والدرجة الكلية
بعد المسافة بين المكان الإقامة ومكان العمل يسبب لي الإجهاد	**0.40	**0.38	**0.92
يسبب لي التنقل لمسافات بعيدة عدم التركيز أثناء التدريس	**0.70	**0.66	
سبق لي وأن تغيبت عن العمل بسبب انقطاع الطريق	**0.6	**0.67	
عدم توفر سيارة شخصية إضافة إلى بعد مكان العمل يسبب لي عدة عراقيل	**0.40	**0.34	
أشعر بالتعب والإرهاق بعد نهاية العمل	**0.59	**0.70	
التنقل بين الجامعات التي أعمل فيها يسبب لي توتر (كارمان وITMA)	**0.69	**0.47	

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين الفقرات و البعد و بين الفقرة والدرجة الكلية و بين البعد والدرجة الكلية و تبين النتائج أن قيم معاملات الارتباط بالبعد كانت دالة عند مستوى دلالة 0.01 و تراوحت بين 0.34 و 0.92 و بذلك تعتبر الفقرات مع البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 14 مدى ارتباط بعد درجة العلمية بالدرجة الكلية

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

الارتباط بين البعد والدرجة الكلية	الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية	الارتباط بين الفقرة والبعد	ال فقرات
**0.77	**0.33	**0.52	أعاني من صراع الأدوار بين عملي وشهادة الدكتوراه
	**0.40	**0.54	طبيعة المقاييس التي أدرسها تتطلب مني التركيز
	**0.55	**0.79	التدريس في غير تخصصي يسبب لي ضغط
	**0.45	**0.65	لا أستطيع التوفيق بين أعمالى الإدارية والتدريسية

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين الفقرات و البعد و بين الفقرة والدرجة الكلية و بين البعد والدرجة الكلية و تبين النتائج أن قيم معاملات الارتباط بالبعد كانت دالة عند مستوى دلالة 0.01 و تراوحت بين 0.33 و 0.77 و بذلك تعتبر الفقرات مع البعد الرابع صادقة لما وضعت لقياسه

- أما صدق الاتساق الداخلي للمقياس الدافعية للإنجاز و المتمثل مدى الارتباط بين البعد والفقرة و الفقرة بالدرجة الكلية و البعد بالدرجة الكلية و الذي يمثله الجدول التالي :

الجدول رقم 15: يمثل مدى إرتباط بعد الدافع للنجاح بالدرجة الكلية

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

الفقرات	الارتباط بين الفقرات والبعدها	الارتباط بين الدرجة الكلية والدرجة الكلية
أتولى حل المهمات الصعبة حتى وإن غير واثق من أنني سأتمكن من حلها.	**0.55	**0.48
إذا لم أتوصل إلى نتيجة ما في مهمة فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي.	**0.42	**0.61
1- أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحدد فيه بنفسه ماذا وكيف أعمل	**0.62	**0.38
2- أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي	**0.34	**0.41
3- أعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100%	**0.42	**0.25
4- من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى وإن أدى إلى	**0.35	**0.64

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

			اصطدام مع رفقائي.
**0.69	**0.21	**0.65	5- في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة والتسلية
	**0.65	**0.74	6- أفضل القيام بعمل ما لاعتباره ضروري حتى وان كنت سأغامر بنسبة خطأ مقدارها 50% على العمل بنصيحة الآخرين
	**0.7	**0.43	7- لو أتيح لي الاختيار فإنني سأختار العمل الذي ستكون فيه بداية الراتب غير كبيرة لكن توجد فرص وبفضل جهودي لكي يصبح راتبي مرتفع بأسرع وقت
	**0.66	**0.52	8- بعد توقي في عملية التقييم الطلبة أميل إلى الراحة والاستجمام أكثر من فرحتي للحصول على علامة مرتفعة
	**0.58	**0.82	9- بعد الفشل أصبح أكثر حيوية وتأهب لمتابعة عملي
	**0.45	**0.33	10- إذا وجد شك في إنجاز أي عمل ما فإنني أفضل المجازفة
	**0.75	**0.45	11- يعجبني أكثر إنجاز مهمات معقدة وغير مألوفة

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

	**0.36	**0.66	12- عندما تلزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدي الاهتمام والحماس أكثر من الانزعاج
	**0.49	**0.77	13- أفضل العمل دون أن ارحم نفسي حتى اللحظة التي أصبح فيها راض تماما على نتائج عملي
	**0.56	**0.52	14- إذا كان يجب علي أن أنجز مهمة معقدة فإنني أفضل أن أنجزها بالاشتراك مع أي شخص ما

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين الفقرات و البعد و بين الفقرة والدرجة الكلية و بين البعد والدرجة الكلية و تبين النتائج أن قيم معاملات الارتباط بالبعد كانت دالة عند مستوى دلالة 0.01 و تراوحت بين 0.21 و 0.82 و بذلك تعتبر الفقرات مع البعد الاول صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم 16 : يمثل مدى إرتباط الدافع للفشل بالدرجة الكلية			
الفقرات	الارتباط بين الفقرات والبعد	الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية	الارتباط بين البعد والدرجة الكلية
يجذبني أكثر العمل الذي لا يتطلب مجهود و واثق من نجاحه	**0.35	**0.69	
أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من إمكانيات	**0.55	**0.81	



## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

			الآخرين
**0.83	**0.25	**0.69	عند تقييم الطلبة أفضل أن تكون الأسئلة المحددة في مجال التخصص
	**0.65	**0.77	أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشله قليلة و يمكن تحقيق نجاح كبير فيه
	**0.32	**0.66	أنزعج من عدم قدرتي على تصحيح الأخطاء التي تواجهني في العمل
	**0.33	**0.29	إذا لم أتمكن من انجاز عملي فإنني أجا لطلب المساعدة من أي شخص ما أفضل من أن أصبح ابحت عن مخرج من الوضع القائم
	**0.34	**0.49	أخشى من الفشل في إنجاز المهام الموكلة إلي خاصة الصعبة
	**0.52	**0.70	أعمل بفاعلية أكثر تحت قيادة ما مما أتولى مسؤولية شخصية للقيام بعمل ما
	**0.47	**0.82	أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا وكيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة
	**0.31	**0.35	إذا تمكنت من حل مسألة ما بنجاح فإنني أكون مسرور فأحاول مرة أخرى حل مسألة مشابهة للأولى أكثر من الانتقال إلى حل مسألة أكثر صعوبة

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين الفقرات و البعد و بين الفقرة والدرجة الكلية و بين البعد والدرجة الكلية و تبين النتائج أن قيم معاملات الارتباط بالبعد كانت دالة عند مستوى دلالة 0.01 و تراوحت بين 0.25 و 0.83 و بذلك تعتبر الفقرات مع البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

- و في الأخير يتضح من خلال الجداول السابقة أن معاملات الارتباط بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه و بين الفقرة والدرجة الكلية و كذا بين البعد و الدرجة الكلية دالة إحصائيا على صدق الأداة ككل وصالحة لقياس ما صممت لأجله

### ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة المستعملة تم استخدام معامل ألفا كرونبيخ والتجزئة النصفية :

أ- إستبيان الضغط المهني :

أبعاد الإستبيان	ألفا كرونبيخ	التجزئة النصفية
1- كثافة البرنامج	0.66	0.92
2- توفر وسائل العمل	0.88	
3- بعد الإقامة	0.73	
4- الدرجة العلمية	0.69	
الإستبيان ككل	0.81	

**الجدول رقم 17 : حساب ألفا كرونبيخ والتجزئة للإستبيان الضغط المهني**

من خلال الجدول يتضح لنا أن ثبات الإستبيان الضغط المهني مرتفع من خلال الطريقتين ألفا كرونبيخ 0.81 أما التجزئة النصفية 0.92 مما يدل على ثبات وصلاحيّة الأداة للتطبيق الميداني .

ب-مقياس الدافعية للإنجاز :

أبعاد المقياس	ألفا كرونبيخ	التجزئة النصفية
1- دافع النجاح	0.77	0.90
2- دافع الفشل	0.88	
المقياس	0.89	

الجدول رقم 18 : حساب ألفا كرونبيخ والتجزئة النصفية للمقياس الدافعية للإنجاز

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن ثبات مقياس الدافعية للإنجاز من خلال الطريقتين ألفا كرونبيخ 0.89 والتجزئة النصفية 0.90 مما يدل على ثبات وصلاحيته المقياس لتطبيق الميداني

- الدراسة الأساسية:

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المقدر عددهم بـ:

أساتذة قسم العلوم الإنسانية 85 أستاذ

أساتذة قسم العلوم الاجتماعية 76 أستاذ

العدد الإجمالي للأساتذة 161 أستاذ

وقد احتوت العينة على 100 أستاذ جامعي لاعتذار بعض الأساتذة عن الإجابة وخروج بعض الأساتذة للتربص

أساليب الإحصائية المعتمد عليها :

نظرا لطبيعة الموضوع والإجراءات والمعلومات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية قمنا باستعمال الأساليب الإحصائية التالية :

1- النسب المئوية : قمت باستعمال النسب المئوية لمعرفة وتسهيل قراءة الخصائص

العينة : السن ، الأقدمية ، الدرجة العلمية ، الجنس .

2- معامل الارتباط برسون : لكون هذا البحث هو محاولة إيجاد العلاقة بين المتغيرين

لذلك وجب أن نستعمل معامل الارتباط برسون

3- إختبار t : بما أن الفرضية الجزئية هي عبارة عن فروق وجب علينا استعمال

إختبار t .

# الفصل الثالث:

## عرض وتحليل مناقشة الدراسة

- ✓ عرض وتحليل البيانات الدراسة
- ✓ مناقشة وتفسير النتائج الجزئية والكلية للدراسة
- ✓ استنتاج العام للدراسة
- ✓ خاتمة
- ✓ قائمة المراجع
- ✓ الملاحق

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرضا وتحليلا مفصلا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية والتي أجريت على أساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وسأطرق في هذا الفصل بوصف خصائص العينة الأساسية من حيث السن والأقدمية والجنس والدرجة العلمية ثم مناقشة وتفسير النتائج الجزئية والكلية .

عرض وتحليل البيانات الدراسة :

**خصائص العينة الأساسية :**

1- جدول رقم 19 يمثل السن للعينة الأساسية

النسبة المئوية	التكرار	السن
48 %	48	من 25 – 35 سنة
47 %	47	من 36 – 45 سنة
05 %	05	من 46- 55 سنة
00 %	00	من 56 فما فوق
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن توزيع متغير السن على العينة الدراسة حيث أن الفئة ما بين 25 -35 سنوات هي التي تغلب في العينة الدراسة حيث تمثل 48% ثم تليها فئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 36- 45 والتي تمثل نسبة 47 % وأخيرا تأتي فئة من 46 – 55 % وهي تمثل نسبة ضئيلة جدا وعليه يمكن القول أن جل الأساتذة هم من فئة الكهول والشباب .

**2- الجدول 20: يمثل الجنس للعيينة الأساسية:**

الجنس	تكرار	النسبة المئوية
أنثى	56	%56
ذكر	44	%44
المجموع	100	100

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول أن هناك تباين في توزيع عينة الأساسية حسب الجنس حيث أن مجتمع الدراسة الأساسية يغلب عليه جنس الإناث إذ يمثل 56% في حين يمثل الذكور 44% من مجتمع الدراسة

**الجدول 21 : يمثل أقدميه للعيينة الأساسية**

الأقدمية	تكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	47	%47
من 5 – 10 سنوات	53	%53
من 10- 20 سنة	00	00
المجموع	100	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوزع العينة حسب متغير الأقدمية أن أساتذة الأكثر الأقدمية من 5-10 سنوات حيث أن هذه الفئة تغلب على العينة الأساسية والذين يمثلون نسبة 53% أي تقريبا نصف العينة أما باقي الفئات فإن نسبتهم تمثل 47% لذلك فإن أغلب الأساتذة لا تتجاوز مدة عملهم في الجامعة 10 سنوات .

**الجدول رقم 22: يمثل الدرجة العلمية للعيينة الأساسية:**

الدرجة العلمية	تكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد "أ"	42	42 %
أستاذ مساعد "ب"	51	51 %
أستاذ محاضر "أ"	07	7 %
أستاذ محاضر "ب"	00	00
أستاذ التعليم العالي	00	00
المجموع	100	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوزع العينة حسب متغير درجة العلمية أن أساتذة في طور أستاذ مساعد "أ" تمثل نسبة 42% في حين يغلب على مجتمع العينة 51 % وهي تمثل الأساتذة مساعد "ب" وهذا يدل على أن نصف العينة في إنجاز الدكتوراه ونسبة 7 % متحصل على الدكتوراه لذلك فإن أغلب الأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في مرحلة الدكتوراه

### مناقشة وتفسير النتائج الجزئية والكلية للدراسة:

1- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى والتي مفادها :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التراكم البرنامج الدراسي للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

Correlations:

		DIM1	TOTQL
DIM1	Correlation de Pearson	1,000	,023
	Sig. (bilateral)	,	,825
	N	100	98
TOTQL	Correlation de Pearson	,023	1,000
	Sig. (bilateral)	,825	,
	N	98	98

الجدول رقم 23 : عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التراكم البرنامج الدراسي للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط هي 0.023 عند مستوى دلالة 0.01 وعليه فإن الفرضية الجزئية لم تحقق أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التراكم البرنامج الدراسي للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

2- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر وسائل المساعدة للعمل للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

		TOTQL	DIM2
TOTQL	Correlation de Pearson	1,000	-,056



	Sig. (bilateral)	,	,581
	N	98	98
DIM2	Correlation de Pearson	-,056	1,000
	Sig. (bilateral)	,581	,
	N	98	100

الجدول رقم 24 : عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية

يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط هي -0.056 عند مستوى دلالة 0.01 وعليه فإن الفرضية الجزئية لم تحقق أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر وسائل المساعدة للعمل للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

### 3- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مكان الإقامة للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

		TOTQL	DIM3
TOTQL	Correlation de Pearson	1,000	,220*
	Sig. (bilateral)	,	,030
	N	98	98
DIM3	Correlation de Pearson	,220*	1,000
	Sig. (bilateral)	,030	,
	N	98	100

الجدول رقم 25 : عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة

يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط  $0.22^*$  عند مستوى دلالة 0.05 وعليه فإن الفرضية تحققت بنسبة ضعيفة جدا أي توجد علاقة بين بعد الإقامة للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه

4- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعتهم للإنجاز تعزى لدرجة العلمية

العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة مستوى الدلالة
100	83.99	15.16	1.25	0.030

الجدول رقم 26 : عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة

يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة T تساوي 0.023 وهي أقل من 0.05 وبالتالي توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الدرجة العلمية للأساتذة الجامعيين

عرض ومناقشة الفرضية العامة :

هناك علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز في جامعة ابن خلدون تيارت

		TOTQL	TOTAL
TOTQL	Correlation de Pearson	1,000	,059
	Sig. (bilateral)	,	,566
	N	98	98
TOTAL	Correlation de Pearson	,059	1,000
	Sig. (bilateral)	,566	,
	N	98	100

الجدول رقم 27: عرض ومناقشة الفرضية العامة

يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.059 عند مستوى دلالة 0.01 وعليه فإن الفرضية العامة للدراسة لم تحقق وهذا مالا يسمح لنا بالقول أن هناك علاقة ارتباطيه بين المتغيرين المدروسين ، أي لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي

#### استنتاجا عام:

لقد كانت الفرضية الأساسية في هذه الدراسة هي هناك علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز في جامعة ابن خلدون تيارت. وتتفرع من خلالها أربعة فرضيات فقد توصلت من خلال تحليل البيانات إلى أن لا توجد أي علاقة بين الضغط المهني والدافعية لإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في حين توجد علاقة بين بعد الإقامة للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه ولكن علاقة ضعيفة جدا .

#### صعوبات البحث:

عند التحاقني بميدان الدراسة ،وإثر قيامي بالدراسة الميدانية اصطدمت بمجموعة من الصعوبات والعراقيل :

- صعوبة جمع الاستبيانات من قبل الأساتذة نظرا لعدم معرفة أوقات التي يعمل فيها الأساتذة ولكون بعض الأساتذة جدد
- مشكلة إضاعة الاستبيان وعدم إرجاعها من طرف الأساتذة مما يستدعي إعداد استبيانات جديدة وإعادة توزيعها
- قلة المراجع في ما يخص متغير الأستاذ الجامعي

#### الاقتراحات والتوصيات:

من خلال الدراسة التي قمت بها لاحظت عبء العمل والضغطات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي لذلك اقترح :

- تخفيف الحجم الساعي للأستاذ كأن توزع الساعات على الأسبوع
- وضع عدد محدد لأفواج التي يشرف عليها الأستاذ
- توفير الوسائل العمل كالجهاز العارض
- أخذ بعين الاعتبار حالة الاجتماعية للأساتذة كتوفير الإقامة
- توفير المراجع لتسهيل التحضير للمحاضرة

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز وقد تم طرح تساؤلات في الإشكالية منها :

- هل توجد علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز؟  
تفرعت عنه أسئلة جزئية منها :

- هل توجد علاقة بين التراكم البرنامج الدراسي للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه؟

- هل توجد علاقة بين توفر وسائل المساعدة للعمل للأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه ؟

- هل توجد علاقة بين بعد مكان الإقامة الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه ؟

- هل توجد فروق بين الأساتذة في دافعتهم للإنجاز تعزى لدرجة العلمية ؟

وقد تم إختياري للموضوع بناء على أسباب منها موضوعية وذاتية هي دور الفعال للأستاذ الجامعي الذي يسعى إلى تخريج فئة من الطلبة يمكن أن يكونوا من أهم الإطارات في المجتمع

- الضغط المهني والدافعية للإنجاز هذه المواضيع تعطي للباحث في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية الملكة العلمية اللازمة

محاولة خدمة علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا وذلك لندرة الدراسات المدللة في هذا المجال خاصة فئة الأساتذة الجامعيين

بحيث هدت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على الضغوطات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي في الجامعة  
- إلقاء الضوء على الضغوط المهنية للتعرف على طبيعتها لدى الأستاذ الجامعي ومعرفة مختلف عناصرها ومصادرها وأسبابها وتتبع العلاقة التي تربطه بمستوى دافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ثم محاولة تحديد مختلف الأسباب الممكنة للتعامل مع الضغوط المهنية التي تواجه

- التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي

- معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين المتغيرين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي

معرفة أهم الأساليب والإجراءات التي تمكن من رفع الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ولتحقيق هذه الأهداف قمت بدراسة تطبيقية والتي اعتمدت على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة وتم الاعتماد على استبيان في الضغط المهني ومقياس في الدافعية للإنجاز وقد تم تطبيق هذه الأدوات على عينة تكونت من 100 أستاذ جامعي من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتيارت وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا توصلنا إلى نتائج التالية :

- لا توجد علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز
- لا توجد علاقة بين كثافة البرنامج لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز
- لا توجد علاقة بين توفر وسائل العمل لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز
- توجد علاقة بين بعد الإقامة لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز ولكنها ضعيفة
- توجد فروق بين درجة العلمية للأستاذ الجامعي تعزى للدافعية للإنجاز لديه

## خاتمة:

إن الهدف الرئيسي من الدراسة هو معرفة العلاقة بين المتغيرين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز لديه في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت ، فبعد تحليل وإثراء المتغيرات الدراسة نظريا وتطبيق الاستبيان الضغط المهني والمقياس الدافعية الإنجاز لجمع المعلومات من حالات العينة والتي بلغت 100 أستاذ جامعي وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا توصلنا إلى نتائج التالية :

- لا توجد علاقة بين الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز
  - لا توجد علاقة بين كثافة البرنامج لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز
  - لا توجد علاقة بين توفر وسائل العمل لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز
  - توجد علاقة بين بعد الإقامة لدى الأستاذ الجامعي والدافعية للإنجاز ولكنها ضعيفة
  - توجد فروق بين درجة العلمية للأستاذ الجامعي تعزى للدافعية للإنجاز لديه
- وبالتالي لا بد من توفير كل سبل والوسائل الملائمة للأستاذ الجامعي من توفير الإقامة في حالة عدم وجودها نظرا للمجهودات التي يقوم بها في سبيل توصيل المعلومات والمعارف الصحيحة للطالب .

# قائمة المراجع



قائمة المراجع :

القرآن الكريم

السنة النبوية

ا. الكتب :

- 1- إبراهيم القلاطي ، (2001). رياض الصالحين . دار الهدى عين الميليلة : الجزائر .
- 2- إبراهيم، أنيس. (1979) . المعجم الوسيط. الطبعة 02. مجمع اللغة العربية: القاهرة.
- 3- أبو الفداء ، عزت محمد عارف . (2009) . عدو الإنسان الاول الفلق والتوتر . (الجزء الأول) . الطبعة 01 . دار الاعتصام للنشر : مصر .
- 4- أحمد محمد ، جمال . (1987). القصص الرمزي في القرآن الكريم الطبعة 05 . مكتبة الرحاب : الجزائر .
- 5- تولفر ألفين 1990 صدمة المستقبل "المتغيرات في عالم الغد " ، ترجمة محمد علي ناصف ، الطبعة الثانية نهضة للطباعة والنشر والتوزيع : القاهرة .
- 6- جمال الدين ، العويصات . (2005) . مبادئ الإدارة. الطبعة 03 . دار الهومة للطباعة والنشر : الجزائر .
- 7- حلمي ، المليجي . (2001) . علم النفس الشخصية . الطبعة 01 . دار النهضة العربية : بيروت .
- 8- الخزامي ، عبد الحكم أحمد . (بدون سنة) . آفة العصر ضغوط العمل والحياة بين المدير والخبير . مكتبة ابن سينا .
- 9- ديل ، كارنيجي . (2009) . دع القلق وابدأ الحياة . الطبعة 10 . دار النشر الخانجي .
- 10- راجح ، أحمد عزت . (1968). أصول علم النفس . الطبعة 07 . دار الكتاب العربي للطباعة والنشر: القاهرة.
- 11- راجح عبد الحميد الكردي . (بدون سنة ) . شعاع من السيرة النبوية في العهد المكي . دار الشهاب : الجزائر
- 12- زغلول ، عماد ، علي الهنداوي. (2008) . مدخل إلى علم النفس بدون طبعة . دار الكتاب .

- 13- سامر ، جميل رضوان .(2002) . الصحة النفسية . الطبعة 01 . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان أردن.
- 14- السيد ، إبراهيم . (2013). علم النفس الصناعي . الطبعة الأولى . دار البداية : عمان .
- 15- الشيباني ، عمر محمد التومي . (1988) . علم النفس الإداري . الطبعة 02 . دار الدار الكتاب العربي للطباعة والنشر.
- 16- عباس ، محمود مكي .(2007) . هواجس العمل. الطبعة 01 . دار المجد للمؤسسة الجامعية .
- 17- عبد الحلیم محمود . (1916). محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم . الطبعة 01 . منشورات المكتبة العصرية :بيروت .
- 18- عبد الستار ، إبراهيم .(1985). الإنسان وعلم النفس . بدون طبعة . دار المعرفة .
- 19- عبد الستار، إبراهيم .(1978) . الاكتئاب . الطبعة 01 . عالم المعرفة
- 20- عبد السلام ، زهران . (2005) . الصحة النفسية والعلاج النفسي . الطبعة 04 . دار الكتاب للنشر: القاهرة.
- 21- عبد السلام، أبو قحف . ( 2001). محاضرات في السلوك التنظيمي . الطبعة 01 . دار الجامعية للطباعة والنشر .
- 22- عبيدي ، محمد جاسم . (2009) . مشكلات الصحة النفسية أمراضها وعلاجها . الطبعة 01 . دار الثقافة .
- 23- عسكر ، علي . (2009) . الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل . الطبعة 02 . دار الكتاب الحديث .
- 24- عسكر ،علي . (2003) . ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها في عصر التوتر والقلق . الطبعة 3 . دار الكتاب الحديث .
- 25- فاروق ، السيد عثمان ( 2008 ) . القلق وإدارة الضغوط النفسية بدون طبعة . دار الفكر العربي : القاهرة
- 26- الفضلى ، عبد الهادي . (1992) . أصول البحث . الطبعة 01 . دار المؤرخ : بيروت .
- 27- فؤاد ، زكريا .(1978) . التفكير العلمي . عالم المعرفة .
- 28- كامل ، محمد المغربي (2010) . السلوك التنظيمي . الطبعة 04 . دار الفكر : عمان .

- 29- كريم ، ناصر علي ، أحمد محمد ، مخلف ، الدليمي .  
 (2009) . علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل الفصل السادس .  
 الطبعة الأولى . دار وائل للنشر .
- 30- لونيس جولد ، عبد المنعم .(2010). استمتع بالحياة . الطبعة  
 02 . مكتبة خانجي للنشر .
- 31- محمود ، حسن أحلام .(2011) . سيكولوجية الشخصية .  
 الطبعة 01 . دار المعرفة : الإسكندرية .
- 32- محمود ، يوسف عبد الرحمان . (2010). السلوك التنظيمي .  
 الطبعة الأولى . دار البداية : عمان .
- 33- منصورى ، مصطفى .(2007). مصادر ضغوط العمل .  
 طبعة 01 . دار الكتاب .
- 34- نوري ، منير . (2010) . تسيير الموارد البشرية . الطبعة  
 03 . ديوان المطبوعات الجامعية .
- 35- وليد ، حليم غازي .(2011) . دوافع واحتياجات العمل  
 وآثارها على الرضا الوظيفي . الطبعة 01 . دار الجامعية :  
 الإسكندرية .
- 36- يحيى بن يحيى الليثي .(1988) موطأ الإمام مالك . الطبعة  
 05 . دار النفائس : بيروت

## II. رسائل الماجستير:

- 37- أبو علاء ، محمد صلاح الدين . (2009) . ضغوط المهنية  
 وآثارها على الولاء التنظيمي : دراسة تطبيقية على مدراء العاملين  
 في وزارة الداخلية في قطاع غزة . رسالة ماجستير ، كلية التجارة  
 قسم إدارة الأعمال ، جامعة إسلامية غزة
- 38- حفيظي ، سليمة .(2012) . إزدواجية الدور لدى الأستاذ  
 الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي  
 ، رسالة ماجستير . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد  
 خيضر . بسكرة .
- 39- زغبى ، محمد .(1997). ضغوط العمل لدى المديرين في  
 جهاز الخدمة المصرفية في عمان الكبرى . رسالة ماجستير غير  
 منشورة . جامعة أردنية . عمان ، أردن

- 40- سعد الدين ، العطوي .(2010). الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي .دراسة ميدانية بمركز التكوين مهني والتمهين محمد بوضياف .رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم .كلية العلوم الغسانية والاجتماعية .جامعة الاخوة المنتوري . قسنطينة .
- 41- شفيق ، شاطر .(2010) .أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بمؤسسة صناعية : دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء سونلغاز – جيجل - . رسالة ماجستير فرع العلوم إدارية . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية . جامعة أمحمد بوقرة . بومبرداس .
- 42- عبودي ، فالح . (2007). الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي : دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلة ولاية جيجل ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية . قسم العلوم الإجتماعية ، جامعة المنتوري قسنطينة .
- 43- عثمان، مريم .( 2009) .الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز : دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية . قسم علم النفس والعلوم التربوية ، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة .
- 44- عمار، تغريد.(2006) . أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل : دراسة في الهيئة الإدارية والأكاديمية ، رسالة ماجستير ، في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، الإسلامية .
- 45- قوراري ، حنان . (2013) . الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية : دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية دوسن . رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة
- 46- لعلاوي ، عماد . (2011) . مفهوم العمل لدى العمال وعلاقتهم بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية : دراسة ميدانية على عمال مصالح الضرائب لمدينة قسنطينة ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفنيا ، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة
- 47- مارس ، هناء . (2008) . أثر الاتصال التنظيمي الرسمي على الدافعية للإنجاز : دراسة تطبيقية على عمال مؤسسة سونلغاز فرع جيجل . رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفنيا ، جامعة منتوري قسنطينة

- 48- محمد أبو نبعة ، أمجد عبد الحميد .(1999). الضغوط المهنية التي تواجه موظفي بنوك في الضفة الغربية من فلسطين .رسالة ماجستير في الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا . جامعة النجاح الوطنية . نابلس .
- 49- مخلوف ، سعاد .(2006).الضغط النفسي ومدى تأثيره على سلوك الأطباء العاملين بالمراكز الصحية : دراسة ميدانية بولاية مسيلة . رسالة ماجستير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة .
- مجلات :**

- 50- برقوق، عبد الرحمان. (بدون سنة ) .عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة .مجلة مخبر أبحاث في اللغة والأدب الجزائري ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية . جامعة محمد خيضر .
- 51- حجاج ،خليل . ( 2007 ) . تأثير ضغط العمل على كل من الانتهاء والرضا الوظيفي للمرضى العاملين في مستشفى بغزة . **مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية المجلد 9**
- 52- الحوامدة ، نضال صالح .(2004).أثر مصادر الضغوط المهنية على مستوى ضغط المدرك . دراسة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية الخاصة . **مجلة النهضة** ،العدد6 .جامعة القاهرة .مصر
- 53- الدافعية للإنجاز ، قسم ثاني آداب علوم إنسانية وعلوم اجتماعية .العدد 11 . ديسمبر 2011 . الإيداع القانوني للمجلة 7007 ، مجلة علمية محكمة.
- 54- سيد علي ، ذهبية .(2012).التكوين الإقامة بالخارج للأستاذ الجامعي وتأثيره على الكفاءة الوظيفية .**مجلة علمية محكمة**، العدد 12 . قسم 2 . كويت .
- 55- صباغ زهير . (1981). ضغط العمل . **المجلة العربية للإدارة** . العدد 03، المجلد 5. عمان: أردن
- 56- ضياء الدين ، زاهر .(1995). تقويم الأداء الأستاذ الجامعي .مستقبل التربية العربية ، **مجلة كلية التربية العدد 03** .

- 57- عسكر ، علي . (1988) ، مدى تعرض العاملين لضغط العمل في بعض المهن الاجتماعية . مجلة العلوم الاجتماعية . العدد 16 .
- 58- مؤيد ، عبد الكريم شاكر نقيب (2012) . العوامل التنظيمية المسببة لضغط المهني وعلاقتها بالانتماء الوظيفي : دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية لمحافظة الأنبار ، المعهد التقني الأنبار . مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد 9 المجلة 4
- 59- مؤيد ، عبد الكريم شاكر نقيب (2012) . العوامل التنظيمية المسببة لضغط المهني وعلاقتها بالانتماء الوظيفي : دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية لمحافظة الأنبار ، المعهد التقني الأنبار . مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد 9 المجلة 4

الجرائد :

- 60- الربيعي ، محمود داود . (2001). تصورات مستقبلية لتطوير الأستاذ الجامعي ، جريدة الصباح البغدادية ، عدد 16 -02- 2001
- 61- صالح ، قاسم حسن . (2006) . أفكار في فلسفة التعليم العالي . جريدة البغدادية ، العدد 214 .
- 62- لسعيد، ماجد محمد علي . (2006) . الأستاذ الجامعي مهمة التربوية رائدة، جريدة الصباح البغدادية. العدد 6006/04/20.

#### ا. المواقع الإلكترونية :

<http://ali psycho 5 friends Democracy.net>

الجمعية الأمريكية لمديري المدارس . سمات شخصية القائد الإداري ، موقع مكتب التربية العربي لدول الخليج

- 63- حسينات ، بنعيسى . (2008) . المجال التربوي وأخلاقيات المهنة . موقع شبكة عبد اللطيف .
- 64- صالح ، علي عبد الرحيم (2006) . رؤية التحليلية في سيكولوجية الشخصية المتعصبة . موقع الكاتب الإلكتروني .
- 65- عبد الزهرة ، فاضل (2002) . بعض سمات الشخصية لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية ، موقع أوراق نفسية .

#### ا. ملتقيات :

66- إيمان الرويشي ، هيلة الدهيمان (2014) . كتيب أخلاقيات الأستاذ الجامعي . مدونة التطوير الجامعي . ملتقى العالمي للمبدعين في التدريس الجامعي

67- بوزقزي ، رزيقة .قوارح ، محمد . (بدون سنة ) .سبل تنمية الكفايات التدريسية لدى الأستاذ الجامعي ، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

### .III مراجع باللغة الأجنبية :

68- Julia gaman . (2001) .relationships among student motivation attitude learning styles and achievement . lawastate university . journal of agricultural education .

69- Les conditions de travail le stress dans les organizations (2008)

70- Thomas g. z enzen (2002) . achievement motivation . university of Wisconsin stout .

## فهرسة المحتويات :

الصفحة	
أ - ب	الإهداء الشكر والتقدير فهرسة المحتويات فهرسة الجداول فهرسة الأشكال مقدمة .....
	<b>الفصل الأول:</b> <b>تقديم الدراسة</b> أسباب إختيار الموضوع ..... أهمية الدراسة ..... أهداف الدراسة ..... الإشكالية ..... الفرضيات ..... تحديد المفاهيم الإجرائية ..... الدراسات السابقة ..... <b>الأبعاد النظرية للدراسة</b> I. الضغط المهني ..... II. الأستاذ الجامعي ..... III. الدافعية للإنجاز ..... <b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية</b> مجالات الدراسة (مكانية ، الزمنية ، البشرية) ..... منهج الدراسة ..... أدوات الدراسة ..... عينة الدراسة ..... أساليب الإحصائية المعتمد عليها .....
	<b>الفصل الثالث: عرض وتحليل مناقشة الدراسة</b> عرض وتحليل البيانات الدراسة ..... مناقشة وتفسير النتائج الجزئية والكلية ..... استنتاجا عام ..... اقتراحات والتوصيات ..... خاتمة ..... قائمة المراجع .....



	<p>الملاحق.....</p> <p>ملخص الدراسة.....</p>
--	--

فهرسة الجداول:

رقم	عنوان الجدول	صفحة
جدول رقم 01	أنماط الشخصية (AB)	
جدول رقم 02	يلخص اتجاهات النفسية وتفسيرها للدافعية للإنجاز	
جدول رقم 03	يمثل السن في العينة الاستطلاعية	
جدول رقم 04	يمثل الجنس في العينة الاستطلاعية	
جدول رقم 05	يمثل الأقدمية في العينة الاستطلاعية	
جدول رقم 06	يمثل الدرجة العلمية في العينة الاستطلاعية	
جدول رقم 07	يمثل أبعاد الضغط المهني	
جدول رقم 08	يمثل أبعاد الدافعية للإنجاز	
جدول رقم 09	يمثل العبارات المعدلة في الاستبيان الضغط المهني	
جدول رقم 10	يمثل العبارات المعدلة في المقياس الدافعية للإنجاز	
جدول رقم 11	مدى إرتباط بعد الكثافة البرنامج بالدرجة الكلية	
جدول رقم 12	مدى إرتباط بعد توفر الوسائل العمل بالدرجة الكلية	
جدول رقم 13	مدى إرتباط بعد بعد الإقامة بالدرجة الكلية	
جدول رقم 14	مدى إرتباط بعد الدرجة العلمية بالدرجة الكلية	
جدول رقم 15	مدى إرتباط بعد الدافع النجاح بالدرجة الكلية	
جدول رقم 16	مدى إرتباط بعد الدافع الفشل بالدرجة الكلية	

	حساب ألفا كرونبيخ والتجزئة النصفية الإستبيان الضغط المهني	جدول رقم 17
	حساب ألفا كرونبيخ والتجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز	جدول رقم 18
	يمثل السن لعينة أساسية	جدول رقم 19
	يمثل الجنس لعينة أساسية	جدول رقم 20
	يمثل الأقدمية لعينة أساسية	جدول رقم 21
	يمثل الدرجة العلمية لعينة أساسية	جدول رقم 22
	عرض مناقشة نتيجة الفرضية الأولى	جدول رقم 23
	عرض مناقشة نتيجة الفرضية الثانية	جدول رقم 24
	عرض مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة	جدول رقم 25
	عرض مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة	جدول رقم 26
	عرض مناقشة نتيجة الفرضية الكلية	جدول رقم 27

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
	مجموعة المتكاملة للتكيف العام الفيسيولوجي	شكل رقم 01
	الحد الأمثل للضغط المهني	شكل رقم 02
	أنواع الضغط المهني	شكل رقم 03
	عناصر الضغوط العمل	شكل رقم 04
	أعراض العامة للتكيف	شكل رقم 05
	نموذج ماكجراث الخاص بالضغوط المهنية	شكل رقم 06
	نموذج الضغوط العمل لجيبسون	شكل رقم 07
	أخلاقيات الأستاذ الجامعي	شكل رقم 08
	التعريف ببعض مصطلحات المرتبطة بالدافعية	شكل رقم 09

7- الأبعاد النظرية للدراسة :

1. الضغط المهني
2. الأستاذ الجامعي
3. الدافعية للإنجاز

1- الضغط المهني

تمهيد

- 1- أصل مصطلح الضغط
- 2- مفهوم الضغط
- 3- مفهوم الضغط المهني
- 4- خصائص الضغط المهني
- 5- أنواع الضغط المهني
- 6- عناصر الضغط المهني
- 7 - مصادر الضغط المهني
- 8- نماذج المفسرة للضغط المهني
- 9- آثار المترتبة على ضغوط المهنية
- 10- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
- 11- نماذج من الضغوط التي تعرض لها رسول الله محمد صلى الله عليه

وسلم

خلاصة

## 2. الأستاذ الجامعي:

### تمهيد

- ✓ 1- مفهوم الأستاذ الجامعي
- ✓ 2- واجبات الأستاذ التعليم العالي
- ✓ 3- خصائص الأستاذ الجامعي
- ✓ 4- أخلاقيات الأستاذ الجامعي
- ✓ 5- خطوات تدريس الواجب إتباعها من قبل الأستاذ الجامعي
- ✓ 6- وظائف الأستاذ الجامعي
- ✓ 7- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي
- ✓ 8- معوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي

### خلاصة

### 3. الدافعية للإنجاز

#### تمهيد

- لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز
- تعريف الدافعية
- تعريف الدافعية للإنجاز
- أنواع الدافعية
- العوامل المؤثرة في الدافعية الفرد
- العوامل المسببة للدافعية للإنجاز
- العوامل المسببة للدافعية للإنجاز عند أتكسون
- وظائف الدافعية للإنجاز
- مكونات الدافعية للإنجاز
- مصادر الدافعية

#### خلاصة