



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

تخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في النشاط البدني الرياضي المدرسي

بعنوان:

## الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة

"دراسة ميدانية على أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة  
ورقلة"

إعداد الطالب: إشراف الأستاذ:

نور الدين عندير

عمارة قريميط

### اللجنة المناقشة

د- عبد الكريم عبد الواحد (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة)..... رئيسا

د- نور الدين عندير (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة)..... مشرفا

د- قدور براهيممي (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة)..... مناقش

السنة الجامعية: 2022/2021





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

تخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في النشاط البدني الرياضي المدرسي

بعنوان:

**الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم**

**وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة**

"دراسة ميدانية على أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة  
ورقلة"

إعداد الطالب: إشراف الأستاذ:

نور الدين عندير

عمارة قريميط

اللجنة المناقشة

د- عبد الكريم عبد الواحد (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة)..... رئيسا

د- نور الدين عندير (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة)..... مشرفا

د- قدور براهيممي (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة)..... مناقش

السنة الجامعية: 2022/2021

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أقاربي كبيرا وصغيرا وجميع أصدقائي في الدراسة.

وإلى جميع الأساتذة الذين مررت بهم خلال مسيرتي الدراسية.

إلى القائمين بالجامعة وبالخصوص أساتذة تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية.

إلى شهدائنا الأبرار كمل أحرار الوطن

# شكر وتقدير

ربي أوزعني أن نشكرك على نعمتك التي أنعمتنا بها علينا وعلى الوالدين، وأن نعمل صالحاً ترضاه.  
الله الحمد والشكر الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل فما كان لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته جل شأنه  
ولا يسعنا ونحن في هذا المقام إلا أن نتقدم بشكرنا وتقديرنا وامتناننا للأستاذ المأطر الدكتور غندير نور  
الدين الذي لم يبخل علينا بإرشاداته ونصائحه وتوجيهاته وحرصه على إتمام هذا العمل في أحسن الظروف  
فجزاه الله خير.

ونشكر أيضاً كل من أمدنا بيد المساعدة من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل ولم يتسنى لنا ذكر  
ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم بتخصيص جزء من  
وقتهم لقراء ومناقشة عملنا.

## فهرس المحتويات

| الصفحة                                   | الموضوعات                             |
|--|---------------------------------------|
| ت  | إهداء                                 |
| ث  | شكرا وتقدير                           |
| ج  | قائمة المحتويات                       |
| خ  | قائمة الجداول                         |
| د  | قائمة الأشكال                         |
| 01                                       | مقدمة                                 |
| <b>الجانب النظري</b>                     |                                       |
| <b>الفصل الأول: مدخل للدراسة</b>         |                                       |
| 07                                       | مشكلة الدراسة وتساؤلاتها              |
| 08                                       | أهداف الدراسة                         |
| 09                                       | فرضيات الدراسة                        |
| 09                                       | أهمية الدراسة                         |
| 10                                       | مصطلحات ومفاهيم الدراسة               |
| 11                                       | أهم النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة |
| <b>الفصل الثاني:</b>                     |                                       |
| <b>الدراسات والبحوث السابقة</b>          |                                       |
| 16                                       | الدراسات السابقة والمشابهة            |
| 18                                       | مناقشة الدراسات السابقة               |
| <b>الجانب التطبيقي</b>                   |                                       |
| <b>الفصل الثالث: طرق ومنهجية الدراسة</b> |                                       |
| 23                                       | تمهيد                                 |
| 23                                       | منهج الدراسة                          |
| 23                                       | الدراسة الاستطلاعية                   |
| 23                                       | مجتمع الدراسة وعينتها                 |
| 23                                       | حدود الدراسة                          |
| 24                                       | أدوات جمع البيانات                    |
| 26                                       | الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة    |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 27  | أساليب التحليل الإحصائي          |
| 27  | خلاصة                            |
| <b>الفصل الرابع:</b><br><b>عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها</b> |                                  |
| 29  | عرض وتحليل النتائج               |
| 29  | عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى  |
| 33  | عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية |
| 38  | عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة |
| 38  | مناقشة الفرضيات                  |
| 39  | مناقشة الفرضية الأولى            |
| 40  | مناقشة الفرضية الثانية           |
| 40  | مناقشة الفرضية الثالثة           |
| 41  | الاستنتاجات                      |
| 41  | الاقتراحات                       |
| 44  | الخاتمة                          |
| 46  | -قائمة المراجع                   |
| 50  | -الملاحق                         |
| 60  | الملخص بالعربية                  |
| 60  | الملخص بالإنجليزية               |

## قائمة الجداول

| رقم الجدول | العنوان  | الصفحة |
|------------|--|--------|
| 1          | يوضح توزيع عبارات مقياس الضغوط المهنية   | 24     |
| 2          | يوضح توزيع عبارات مقياس دافعية الإنجاز   | 25     |
| 3          | يوضح معاملات الثبات لمقياس الضغط المهني ومقياس دافعية الإنجاز  | 26     |
| 4          | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (العبء الوظيفي وغموض الدور) في مقياس الضغوط المهنية  | 29     |
| 5          | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (الظروف المادية والفيزيائية) في مقياس الضغوط المهنية | 30     |
| 6          | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (الدعم الإداري) في مقياس الضغوط المهنية              | 31     |
| 7          | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (المردود والحوافز المادية) في مقياس الضغوط المهنية.  | 32     |
| 8          | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (سلوك الإنجاز) في مقياس دافعية الإنجاز               | 33     |
| 9          | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات المحور (المثابرة في بذل الجهد) في مقياس دافعية الإنجاز.   | 34     |
| 10         | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات المحور (الإقبال على العمل) في مقياس دافعية الإنجاز.       | 35     |
| 11         | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات المحور (التوتر في العمل) في مقياس دافعية الإنجاز.         | 36     |
| 12         | يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات المحور (الطموح) في مقياس دافعية الإنجاز.                  | 37     |
| 13         | يبين طبيعة العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة  | 38     |



## قائمة الأشكال

| رقم الجدول | العنوان   | الصفحة |
|------------|---|--------|
| 1          | يوضح سلم هرم الحاجات لماسلو   | 12     |
| 2          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات العبء الوظيفي وغموض الدور .      | 29     |
| 3          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور الظروف المادية والفيزيائية. | 30     |
| 4          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور الدعم الإداري.              | 31     |
| 5          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور المردود والحوافز المادية.   | 32     |
| 6          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور سلوك الإنجاز.               | 33     |
| 7          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور لمتابعة في بذل الجهد.       | 34     |
| 8          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور الإقبال على العمل.          | 35     |
| 9          | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور التوتر في العمل .           | 36     |
| 10         | يوضح استجابات أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور الطموح.                     | 37     |

مقدمة

تعتبر الجامعة أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدول، لما لها من دور في دفع عجلة التنمية الشاملة، وذلك من خلال تزويدها لمختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية بالكفاءات المدربة والمتكون في العديد من التخصصات، والقادرة على تحمل مسؤولية تنفيذ الخطط التنموية، ومواكبتها لجميع التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وحتى تقوم الجامعة بدورها الكامل في مواجهة متطلبات التنمية المتعلقة بمختلف المجالات خاصة في ظل التغيرات الحديثة، عليها أن تسعى إلى تطوير جميع مكوناتها. (بن نذير، بن خيرة، وبيض القول، 2019، صفحة 156)

إن نشاط الجامعة يكمن أن يبوب في مجالين؛ المجال المعرفي القائم على التدريس الذي يقوم بدوره بنقل المعرفة إلى أجيال المستقبل والبحث العلمي الذي يقوم بزيادة المعرفة وتحديثها، والمجال الاجتماعي بمعنى المساهمة بفعالية وإيجابية في تلبية حاجات الفرد والمجتمع الفورية والمستقبلية من كوارر بشرية متخصصة في مجالات متنوعة، وبهذا يكون التعليم العالي من أهم وظائفها، والذي يعتبر من المراحل التعليمية المتميزة في الجامعات حيث أن هذه الأخيرة وكما يبدو تقوم بمجموعة من الأدوار المهمة من نقل للمعرفة عن طريق النشاط التعليمي، وإنتاج المعرفة من خلال النشاط البحثي، وخدمة المجتمع بصنع الكفاءات المستقبلية. (بوزيدي وبوديل، 2018، صفحة 45)

ويعتبر الأستاذ الجامعي محورياً أساسياً في إحداث عملية التنمية التعليمية، وذلك من خلال قيامه بالأدوار المنوطة به وأدائها بكفاءة وفعالية، وتتنحصر هذه الأدوار في التدريس والبحث وخدمة المجتمع وكذلك القيام بالمهام الإدارية وغيرها من الوظائف، وتتأثر أداء هذه الأدوار بمجموعة من المتغيرات التي فرضتها البيئة المحيطة والتي ألقت بدورها عبئاً كبيراً على الأستاذ الجامعي. (عساس رياض، 2020، صفحة 452).

حيث يحتل الأستاذ مكانة هامة في النظام التعليمي، ويعد عنصراً فاعلاً ومؤثراً في تحقيق أهداف التربية وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي، ولهذا فقد أصبح من الضروري إعادة النظر في أعمال الأساتذة ووظائفهم باستمرار، والعمل على جعلهم واعين لتطور أدوارهم، ومستعدين للقيام بالأدوار والوظائف الجديدة. (بن ورقلة وحنى، 2019، صفحة 314)

فالمحرك الأساسي داخل هذه المنظومة التعليمية هو الأستاذ الجامعي، الذي هو بمثابة ركيزة من الركائز التي تقوم عليها المنظومة الجامعية، حيث تعددت مهامه بين المسؤولية في إيصال المعلومة للطالب بمختلف الطرق والأساليب، والقيام بالبحث العلمي والمساهمة في خدمة المجتمع، هنا نجد أن الأهداف التي يسعى الأستاذ الجامعي تحقيقها تتوحد مع الأهداف التي تسعى الجامعة إلى الوصول إليها وتحقيقها. (حليس وسلامي، 2020، صفحة 267)

ولما كان الأستاذ أحد أركان العملية التعليمية فإن أي معوقات تعترض طريقة تحول بالتالي دون أداء واجبه التعليمي على النحو الأفضل، وتؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأجيال التي

## مقدمة

يعلمها، والمجتمع الذي يعمل فيه، وإزاء هذا الصراع بين الواقع وما متوقع أن يقوم به الأستاذ فإن ذلك يؤدي إلى العديد من المشكلات التي تترتب على الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ. (أحمدي، 2017، صفحة 152)

حيث يلاحظ في العديد من المهن والأعمال والوظائف المختلفة توافر درجات متفاوتة ومتباينة من الأعباء والضغوط المهنية المرتبطة بها، وأن إدراك الموظفين والعاملين بهذه المهن والوظائف واستجاباتهم لهذه الضغوط تختلف اختلافاً واضحاً من شخص إلى آخر في ضوء اختلاف صفاتهم وسماتهم الشخصية، وتعتبر مهنة التدريس من المهن التي ترتبط بصورة واضحة بالعديد من الضغوط على مختلف أنواعها. (جرمون وأحميدة، 2020، صفحة 202)

وأشارت بعض الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط، ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر؛ وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط في مختلف المؤسسات والمهن المختلفة، واختلاف نسبة الاستجابة لهذه الضغوط من شخص لآخر، نظراً لاختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف الضاغطة. (رعاش، 2020، صفحة 26) إن ضغوط العمل تمثل تكلفة كبيرة على الفرد والمنظمة والمجتمع من الناحية الصحية والاقتصادية والتنظيمية، فضغوط العمل لها آثار نفسية وفسولوجية (بدنية) ضارة، وبجانب هذه الآثار المرضية فإن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي متمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة، وارتفاع معدل الغياب، والتسرب الوظيفي، وزيادة نسبة الأخطاء... إلخ. (نقيق، بن علي، وبوراس، 2019، صفحة 37)

وتعتبر المؤسسة مجتمعاً مصغراً لها واجباتها وحقوقها الاجتماعية، كتنظيم اجتماعي وجد بطريقة مقصودة من أجل تحقيق أهداف محددة، وهي كوحدة إنتاجية "المصنع" أو غير إنتاجية "مؤسسات خدماتي وإدارات"، تتجه نحوها الدراسات في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية عن طريق الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والحضارية التي تقف خلف الظواهر السلبية في مختلف المنظمات كظاهرة حوادث العمل والإصابات المهنية... إلخ. (حمداوي وناق، 2016، صفحة 618).

بالرغم من أن الضغوط من الممكن أن تكون مفيدة بالنسبة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وذلك حينما تكون معتدلة فتحفز الفرد على العمل والإنتاج وتقديم خدمات بمستوى عالي، إلا أن هناك الكثير من المشكلات المترتبة على الضغوط المهنية سواء كانت على مستوى تنظيمي، أو فردي، أو اجتماعي، فحياة الفرد عموماً حلقة مترابطة يؤثر بعضها في البعض الآخر. (شويطر ومنصوري، 2013، صفحة 86).

كما أن الضغوط بذاتها لا تعد جيدة ولا سيئة، وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد، فقد تكون أحياناً دافعا له للعمل، عندما تكون إيجابية ومفيدة، أو قد تكون إيجابية ومفيدة، أو قد تكون سببا لمشاعر القلق والانزعاج عندما تكون سلبية وضارة انطلاقاً من أن الشعور بالتوتر الناتج عن الضغوط عبارة عن استجابة حيوية كيميائية لموقف فيه تهديد محتمل يتعرض له الفرد باستمرار، وبالتالي يعتمد التعامل مع الضغوط على مقدرة الفرد

## مقدمة

على الاستجابة لها، والدافعية هي أحد القوى المهمة في نظام بناء الشخصية وحفز السلوك وتوجيهه نحو وجهة معينة أو تأجيله أو حتى إيقافه. (مخلوفي، 2015، صفحة 208)

ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها في المجال التدريسي والرياضي، فالدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الأستاذ بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل.

حيث يمثل الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفق إدراكه للموقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به، وقد أشار (كلياند) إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة. (أحميدة، جرمون، وقصار، 2019، صفحة 155).

فإذ شعر الأستاذ الجامعي بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة ورقلة رضاه عن مهنته بالرضا والقبول المرتفع؛ فمن وجهة نظر الطالب الباحث يعتبر من أهم الأشياء التي تحقق له الارتياح النفسي وتزيد دافعيته للعمل، وترتفع من كفاءته الوظيفية والإنتاجية، ومنه تتضح معامل دراستنا الحالية والتي أود تسليط الضوء عليها وتتمثل في: الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.

ومنه تنقسم دراستنا إلى الجانب النظري أهم المتغيرات المتعلقة بالدراسة، كالتعريف بالبحث والذي يتضمن مقدمة عامة وإشكالية البحث مع تحديد أهداف البحث وفرضياته مع عرض أهم الدراسات السابقة والمشابهة والتعليق عليها.

أما الجانب التطبيقي فقد تناول أبرز النقاط المتعلقة بمنهج ومجتمع وعينة البحث مع تحديد أهم المتغيرات والأدوات المستعملة في جمع البيانات مع أبين النقاط التي تناولتها الدراسة الاستطلاعية، أما عرض وتحليل النتائج فقط تم عرض فقد تم تناول كل فرضية على حد في إطارها الإحصائي مع تحليل النتائج ومناقشتها وتفسيرها والخروج بأهم الاستنتاجات والتوصيات.

الجانب التطبيقي

# الفصل الأول

## التعريف بالبحث

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- أهداف الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة.
- 6- النظريات المفسرة للدراسة.

## 1- إشكالية الدراسة:

بعد اجتيازي لثلاثة سنوات من التكوين الجامعي وحصولي على شهادة الليسانس في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بمعهد جامعة ورقلة، وفي الوقت الراهن التحضير لشهادة الماستر وبهذا يكون الطالب الباحث قد وصل إلى نهاية مرحلة من التكوين الجامعي، حيث مر هذا التكوين على يد عديد الأساتذة الجامعيين الذين يتميزون بفاعلية انعكست على التحصيل والتمكن من عديد المقاييس في هذا التخصص الذي يعتبر من التخصصات التي تضمن عدد المجالات من الإحصاء الوصفي، الاستدلالي إلى مقياس منهجية البحث العلمي، وهذا ما يدفع بالأستاذ الجامعي لعدم ادخار جهد في سبيل ضمان التكوين الجيد لكافة الطلبة ولكل الأطوار الدراسية.

حيث تسعى معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية إلى مواكبة تطورات سوق العمل والسهر على ضمان التوافق بين التكوين الأكاديمي أو المهني ومتطلبات سوق الشغل وذلك من خلال خلق توازن بين ما هو جديد ومستحدث من مهن وما يستلزم أن يكون وما يتطلبه سوق العمل، فضلا عن التحديث النوعي لعروض التكوين السارية والتوجه بها إلى عروض تكوين تدريبية تصقل مهارات المتعلم وتنمي معارفه في اتجاه سوق العمل أو المهن المستهدفة ليجد الطالب بعد تخرجه ما تدرب عليه وليس لشيء آخر بالإضافة لخلق ثروة معرفية ومهارية لدى الطالب من خلال تكوين نوعي ودقيق، واستجابة للمتطلبات المتزايدة من التأطير المتخصص في مختلف التدريب الرياضي في قطاع التربية الوطنية الرياضة المدرسية أو على مستوى التدريب الرياضي المتخصص في تأطير لنوادي وجمعيات رياضية في مختلف الرياضات قصد الرفع من القدرة التنافسية للرياضيين من جهة، ومن جهة أخرى تمثيل الوطني المحافل الدولية.

ويرى الطالب الباحث أنه لطالما اعتبر الأستاذ الجامعي العصب المحرك في منظومة التعليم العالي انطلاقا من أهمية الأدوار الموكلة إليه بالجودة في كل القطاعات أصبح لزاما على الجامعة أن تسعى إلى تطويره والتحسين المستمر من أدائه، فالتكوين الجامعي يأتي في المقام الأول كونه يرتبط مباشرة بمنتج الجامعة (الطالب) والذي يمثل محور العملية التكوينية باعتباره المشارك الأساسي فيما يتعلمه، ضف على ذلك إكسابه للمهارات والخبرات المهنية والخبرية والتي من شأنها مساعدة الطالب على اقتحام عالم الشغل سواء في القطاع العمومي والخاص، وتقع على عاتق الأستاذ مسؤولية نقل ذلك للطالب ولهذا تعتبر من أشق المهن وأصعبها كونها مهنة بناء البشر وتنشئتهم واعية على مساهمة التغييرات التي يشهدها المجتمع في جميع ميادينها الاجتماعية والثقافية منها، والتطلع لما سيحدث في المستقبل خاصة وأن الأستاذ في هذا العصر أصبح وسيلة إنتاج.

ولنجاح هذه العملية فهي تبنى على بعض الحاجيات التي تدفعنا إلى إتقان أعمالنا والتفنن فيها، حيث إن حاجات الفرد للإنجاز متوافرة لدى جميع الأفراد ولكن بمستويات متباينة، وقد لا يبلغ مستوى هذه الحاجات عند بعض الأساتذة الجامعيين لسبب أو لآخر حدا يمكنهم من صياغة أهدافهم وبذل الجهود اللازمة لتحقيقها لذلك يتوجب على الأستاذ توجيه انتباهه، وخاصة عندما يكون لديه سلوكا يدل على عدم رغبتهم في أداء أعمالهم، لذلك فإن تكليف ذي



الحاجة المنخفضة للإنجاز والنجاح بمهام سهلة نسبياً يمكن أن يؤدي إلى حدوث الاستشارة حاجة للإنجاز وزيادة رغبته في بذل الجهد والنجاح، لأن النجاح يمكنه من الثقة بنفسه وقدراته ويدفعه لبذل المزيد من الجهد.

فمهنة التدريس تحتاج إلى مؤهلات شخصية يجب أن تتوفر في الأساتذة الجامعيين حتى يستطيعوا القيام بهذه المسؤولية الكبيرة، فهي وظيفة ترتبط بها العديد من الواجبات والمسؤوليات والأعباء، والتي تظهر فيها كثرة الضغوط المهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي لفرع علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بمعهد ورقلة والتي تؤثر على أدائهم سلباً أو إيجاباً نتيجة لاستجاباتهم لها.

ومصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة الجامعيين لا يمكن حصر أثارها وتتمثل في عوامل محددة وثابتة لتأثيرها باختلاف بيئة العمل واختلاف طبيعة الأفراد، حيث أن لكل فرد طريقته المناسبة للتعامل مع هذه الضغوط والتعرف على الأسلوب المناسب لشخصيته لمواجهة الضغوط المهنية والتعامل معها، فالضغوط المنهية المتزايدة مع مرور الوقت تسمى عبء ثقيل قد لا يستطيع الفرد التكيف معها فيحدث الإجهاد النفسي فإذا استمرت المعاناة انتقلت إلى إنهاك ثم الاحتراق، ومن هذا يحاول الطالب محاولة معرفة علاقة هذه المتغيرات من خلال الإجابة على تساؤلات الإشكالية.

- ما هي مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة؟

- ما هي مستويات دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة؟

## 2 - أهداف الدراسة:

- محاولة معرفة مستويات الضغط المهني لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- محاولة معرفة مستويات دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- معرفة نوع العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

### 3 - فرضيات الدراسة:

- يتميز مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة بدرجة منخفضة.
- يتميز مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة بدرجة مرتفعة.
- هناك علاقة ارتباطية بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.

### 4 - أهمية الدراسة:

#### ❖ الأهمية العلمية:

- تسليط الضوء على متغير نفسي مهم والمتمثل في الضغط المهني، بالإضافة إلى متغير دافعية الإنجاز.
- بالرغم من أن موضوع الضغط المهني قد حظي في باهتمام الباحثين في عديد المجالات والتخصصات التي أضحت تتسم بها، إلا أن هذا الجانب لم يلق الاهتمام الكافي في المجال الرياضي خاصة في البيئة الجزائرية، لذا يأمل الطالب الباحث أن تكون هذه الدراسة إضافة للمجال الرياضي وإثراء المكتبة الجزائرية.
- تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الفئة التي تناولتها، وهي فئة الأساتذة الجامعيين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة، إذ تعد هذه الفئة التي هي لبنة الأساسية في التكوين وتلبية متطلبات العمل في الجزائر.
- إن تناولنا لموضوع (الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة)، هو توجيه اهتمام المسؤولين في قطاع التعليم العالي بدرجة أولى لأهمية معرفة مستويات الضغوط المهنية في ضوء متطلبات العملية المهنية في الجامعة وبالتالي معرفة انعكاس ذلك على دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي.

#### ❖ الأهمية العملية:

- يتوقع من نتائج هذا البحث إفادة الباحثين في المجال الرياضي بالخصوص على إجراء بحوث ودراسات أكثر تعمقا وتخصصة.
- كما تعد هذه الدراسة نقطة الانطلاق للعديد من البحوث والدراسات حول معرفة مستويات الضغوط المهنية ومستويات دافعية الإنجاز والعلاقة بينهما من خلال النتائج الخام المجمعة من أدوات البحث المناسبة.

- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الدراسة في معرفة واقع مهنة الأستاذ في الجامعة الجزائرية من ناحية الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز، لذا يمكن دراسة ذلك من متغيرات أخرى كمستوى الرضا المهني أو مستويات الجودة... إلخ.
- كما تسهم الدراسة في تقديم مجموعة من المقترحات يمكن وضعها تحت تصرفات مدراء المعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للجامعات الجزائرية، وللجهات الوصية.

## 5 - تحديد المفاهيم والمصطلحات الدراسة:

### - الضغوط المهنية:

**اصطلاحاً:** الضغط المهني تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما ذلك المنظمة حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسدية، نفسية أو السلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل. (هدار، 2017، صفحة 24).

**إجراءياً:** هي تلك المواقف التي يتعرض إليها الأستاذ أثناء عمله بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة من ضغوط متنوعة وفقاً للعبء الوظيفي وغموض الدور وكذا الظروف المادية والفيزيائية والدعم الإداري والمردود والحوافز المادية والتي تظهر من خلال الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من خلال استبيان الضغط المهني وفقاً للدرجة الكلية المعدة من طرفنا في هذه الدراسة.

### - دافعية الإنجاز:

**اصطلاحاً:** يتمثل دافع الإنجاز في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح في ذلك العمل، وهذه الرغبة كما يصفها مكلياند أحد كبار المشغلين في هذا الميدان تتميز بالطموح، والاستمتاع في موافق المنافسة والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفضيل المهمات التي تتطلب على مجازفة متوسط بدل المهمات التي تتطلب إلا على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جداً (قطامي يوسف، عدس عبد الرحمان، 2002، صفحة 165).

**إجراءياً:** هي تلك الرغبة التي تجدها عند أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة من أجل القيام بعملهم البيداغوجي والعلمي والنجاح فيه والتي تتمثل في سلوك الإنجاز والمثابرة في بذل الجهد والإقبال على العمل والتوتر في العمل والطموح، والتي تظهر من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة من خلال أدائهم على مقياس دافعية الإنجاز المعد من طرفنا في هذه الدراسة.

## 6 - النظريات المفسرة للدراسة:

## 6-1- النظريات المفسرة للضغط المهني:

تعددت النظريات والنماذج المفسرة للضغوط من جهة وذلك راجع لتعقيد ظاهرة الضغوط من جهة وكذا إلى تعدد التخصصات المتناولة لهذا الموضوع من جهة أخرى، ومن بين هذه النظريات والنماذج نذكر ما يلي:

## أ- نظرية هانس سيللي:

قدم هانس سيللي تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية اتجاه الضغط، حيث اعتبر أن الأعراض الاستجابية الفسيولوجية للضغط هدفا للمحافظة على الكيان والحياة. وحدد سيللي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها: أعراض التكيف العامة وهي:

1. **مرحلة الإنذار أو التنبيه:** وهي الاستجابة المبدئية الأولى للموقف، وذلك عندما يدرك الفرد التهديد الذي يواجهه عن طريق الحواس، التي تنتقل منها الإشارات العصبية إلى الدماغ وبتحديد إلى الغدة النخامية، وهذا بدوره يرسل رسائل عصبية والكيميائية للأجهزة المعنية، وبالتالي يتم إفراز هرمونات في الجسم ويزداد التنفس وتشد العضلات ليتهيأ الجسم لعملية المواجهة.

2. **مرحلة المقاومة:** وهي مرحلة الحفاظ على التوازن الحيوي الأنسجة الجسم عندما يتعرض للتحميم والتدمير، إلا أنه يعد تعرض الفرد لضغط طويل لمدة، فإنه يصل إلى نقطة يعجز فيها عن الاستمرار وتصبح الطاقة على التكيف منهكة ومجهد، وبالتالي يدخل الفرد في مرحلة الإعياء والإنهاك. (عثمان، 2001، صفحة 101)

3. **مرحلة الإنهاك:** إن استمرار الضغط أو التهديد يؤدي إلى استنفاد الأعضاء الحيوية لقواها اللازمة للصدوم الأمر الذي يؤدي في بعض الحالات إلى الموت، وهناك أدلة علمية تبين أن استمرار الضغط يمكن أن يؤدي إلى ضعف جهاز المناعة في الجسم، وفي الحالات القصوى إلى الوفاة. (يخلف، 2001، صفحة 51)

## ب - النظرية التفاعلية:

تعتبر هذه النظرية الضغط نتاج تفاعل أو علاقة بين الشخص والبيئة، ومن بين النظريات التي تؤمن بهذا التوجه:

## • نظرية لازاروس:

تنتمي هذه النظرية إلى النظريات المعرفية المفسرة للضغط، حيث يرى لازاروس أن العملية المعرفية هي المسؤولة عن تقييم الموقف وتحديد طبيعة الاستجابة له (Swendsen, 2005, p46: & graziani)

- أهمية الموقف الجديد.

- عدم معرفة النتائج المرتبة عن الموقف.

- تراكم الأحداث الضاغطة.

- معلومات الفرد حول الاستراتيجيات المناسبة للمواجهة كما أن للعوامل البيئة الاجتماعية وخصائص الشخصية للفرد وخصائص الوضعية الضاغطة، أهمية كبيرة في تحديد استجابة الضغط.

(graziani & Swendsen, 2005, p46)

ج - نظرية ماسلو:

يرى أن الشعور بالضغط يكون نتيجة لنقص إشباع الحاجات ولا سيما فسيولوجية مما يؤدي إلى الشعور بالضغط، وهذه الأخيرة تكون على شكل هرم أو سلسلة متدرجة من الحاجات. (عثمان، 2001، صفحة 100)



شكل رقم (01) يوضح سلم هرم الحاجات لماسلو.

6-2- نظريات دافعية الإنجاز:

منذ خمسينات القرن ظهرت إلى حيز الوجود بعض النظريات في مراجع علم النفس كلها تحاول أن تعطي تفسيرات مختلفة لدافعية الأفراد في مواقف الإنجاز، تتعلق بحياتهم العامة الأكاديمية منها والتعليمية أو المهنية.

أ- نظرية مدرج الحاجات:

قدمها " ابراهام ماسلو" حدد فيها سلسلة متدرجة مرتبة من أدنى إلى أعلى مراتب الحاجات الإنسانية، فأشار إلى أن الأفراد يشبعون حاجاتهم طبقاً لنظام طبيعي لأولويات الجسم والعقل وقسم هذه الأولويات إلى فئتين هما. (باهي و شلبي، 1998، صفحة 90)

1. حاجات النفس: وتتضمن حاجات الضرورة والإلحاح أو الحاجات الأساسية للحياة والتي تتضمن حاجات استهلاك واستعادة الطاقة مثل الحاجة للطعام والشراب والنوم والحاجة للشعور بالأمن والتي لها أولوية في حياة الإنسان.

2. حاجات النمو: تتضمن الحاجات النفسية والاجتماعية مثل الحاجة للحب والانتماء والصدقة والحاجة إلى تقدير الذات وفي رأي " ماسلو " أن حاجات النقص يجب أن تشبع أولاً، قبل حاجات النمو، إذ أن الحاجة للطعام والحاجة للماء أكثر إلحاحاً وتحمل أولوية أكثر من الحاجة للحب والصدقة والتقدير كما انه عندما تشبع حاجة من حاجات النقص، وقد أشار "مارتن" إلى أن تطبيق نظرية مدرج الحاجات قد تمكن من المساعدة على فهم بعض الأعراض التي قد توقع الفرد للممارسة الرياضة والاشتراك في المنافسات. (محي الدين، 1988، صفحة 52)

#### ب - نظرية الغرائز:

حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دوافع السلوك على أساس الغرائز وان كل نشاط يقوم به الإنسان يرتبط بها. والغريزة كما يراها " سيجموند فرويد ": تصدر عن حالة إثارة بدنية أو دافع ملح أو توتر داخل الجسم بهدف تحقيق هدف معين لكي يحقق إزالة الإثارة والتوتر، بالتالي حدوث اللذة والإشباع فالفرد يكون مدفوعاً طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها مصطلح "الليبدو".

#### ج - نظرية التنشيط (الإثارة):

إن المبدأ الذي تقوم عليه هذه النظرية حسب " وتنج " إن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وان السلوك يكون موجهاً للاحتفاظ بهذا المستوى، فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فان السلوك يكون موجهاً لمحاولة التنشيط - الإثارة، أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضة جداً فان السلوك عندئذ يكون مدفوعاً لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير، فكلما ارتفعت مستويات الدافعية (الاستثارة، التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء.

(Byra ,2002)

#### د - نظرية التعلم الاجتماعي:

تعتبر هذه النظرية أن التعلم السابق يعتبر من المصادر الرئيسية للدافعية، إذ أن نجاح أو فشل استجابة معينة تؤدي إلى التعرف على الجوانب التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية، وبالتالي تنشأ الرغبة والدافع لتكرار السلوك الناتج، كما أن التعلم بملاحظة نجاح أو فشل الآخرين قد يكون كافياً لإنتاج حالات الدافعية وقد أشار "البرتو بانديور" أن نظرية التعلم الاجتماعي تتأسس على التعلم بالنمذجة، أو القدرة أي التعلم بملاحظة وتقليد الآخرين، كما أن التعلم يرتبط أيضاً بالتعزيز الاجتماعي فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه يكون بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك أو الأداء مرة أخرى. (عدس، 1999، صفحة 13).

# الفصل الثاني

## الدراسات السابقة والمثابفة

- 1- عرض الدراسات السابقة والمثابفة.
- 2- التعليق على الدراسات السابقة والمثابفة.

### 1 - عرض الدراسات السابقة والمثابفة:

تعد هذه المرحلة من المراحل المهمة للبحث العلمي، فالمراجعة المعمقة للدراسات السابقة والمستفيضة التي يقوم بها الطالب الباحث للدراسات السابقة والمثابفة تقوده إلى جملة من الاستنتاجات التي تعزز قيامه بالدراسة أو البحث، حيث تم القيام بمراجعة أدبيات الدراسة مراجعة متأنية، فتبين أن هناك العديد من الدراسات والبحوث التي تعرضت لدراسة الضغط المهني ودافعية الإنجاز، ورأى الطالب الباحث أن يعرضها حتى يتمكن الاستفادة منها في معرفة ووصف وتشخيص دقيق لهذه المشكلة، وللاستفادة منها:

1-1- دراسة (بوعزاز، تسعديت، 2012) ماستر تحت عنوان: الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي المهني، والكشف عن العلاقة بين مستوى رضاهم عن مهنتهم ومستوى دافعتهم للإنجاز، بالإضافة إلى معرفة الفرق بين الذكور والإناث منهم في مستوى الرضا المهني، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز؛ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (52) مستشار بمؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط عبر ولاية البويرة، تم اختيارهم بطريقة عرضية؛ ولجمع البيانات الميدانية تم استخدام مقياس الرضا المهني (علي عسكر، 1981) ومقياس الدافعية للإنجاز (محمد عبد الله، 2006)، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية جدا بين مستوى الرضا المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشارو التوجيه المدرسي والمهني.

1-2- دراسة (قوراري، حنان، 2014) ماجستير تحت عنوان: الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، وتبعاً لهذه المستويات محاولة معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (08) من الأطباء يعانون من الضغوط المهنية على مستوى بلدية الدوسن؛ ولجمع البيانات الميدانية تم استخدام مقياس الضغوط المهنية، ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة موجه للأطباء؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع، وأن مستوى دافعية الإنجاز لديهم منخفض، وأن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

1-3- دراسة (أحمدي، خولة، 2017) منشورة تحت عنوان: علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

تهدف الدراسة إلى التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (30) أستاذ وأستاذة؛ ولجمع البيانات الميدانية تم استخدام مقياس الضغوط المهنية ومقياس الدافعية للإنجاز؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة



وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وبين بعض المتغيرات والمتمثلة في حب العمل والرضا العام والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

1-4- دراسة (هادف، سومية، 2018) ماستر تحت عنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية من خلال تسليط الضوء على مصادرها وآثارها، وكذا التعرف على مستوى دافعية الإنجاز من خلال رصد أهم مظاهرها والتحقق من وجود علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز؛ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (60) فرد عامة لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS وكالة أم البواقي؛ ولجمع البيانات الميدانية تم استخدام مقياسين للباحثة (قوراري حنان، 2014) للضغوط المهنية ولدافعية الإنجاز؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة أن عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء أم البواقي يمتازون بمستوى متوسط من الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.

1-5- دراسة (العجال، يحي، 2018) منشورة تحت عنوان: الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي العاملين بمديريات التربية لولاية الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي العاملين بمديريات التربية لولاية الجزائر، والتعرف على الفروق في الضغوط المهنية بين الجنسين، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (138) أستاذ وأستاذة للطور الثانوي بمدينة الجزائر العاصمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة؛ ولجمع البيانات الميدانية تم استخدام مقياس الضغوط المهنية لمعلم التربية البدنية والرياضية والتي صممها حسن علاوي والذي يتضمن (36) عبارة موزعة على ستة محاور؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية، إضافة إلى عد تطابق المستويات المحققة للضغوط المهنية لأستاذة وأستاذات التربية البدنية والرياضية مع ما يفترض أن تكون عليه تلك المستويات، كما أن مستوى الضغوط التي تتعرض لها الأستاذات أعلى من مستوى الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة الذكور.

1-6- دراسة (خوجة، مليكة شارف، 2018) دكتوراه تحت عنوان: مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ومستويات دافعية الإنجاز لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط الثانوي حسب المتغيرات التالية: المرحلة التعليمية، والخبرة المهنية، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين؛ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (165) مدرس و(490) مدرسة على مستوى ولاية بومرداس تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية؛ ولجمع البيانات

الميدانية تم استخدام مقياس مصادر الضغوط المهنية تم بناؤه من قبل الباحثة اشتمل على (48) عبارة موزعة على أربعة مصادر (الضغوط المادية والاجتماعية والتعليمية والعلائقية) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد عبد اللطيف خليفة ويتكون من خمسة أبعاد ب(50) عبارة؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المدرسون يعانون في المراحل التعليمية الثلاثة الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستويات عالية (غير حادة) من الضغوط المهنية، ووجود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، وتبعاً لمتغير السن، وعدم وجود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، وعدم وجود اختلاف في مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين، تبعاً لمتغير السن والخبرة والمرحلة التعليمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين.

1-7- دراسة (سعودي، مروة، 2020) ماستر تحت عنوان: **مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية.** تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة من حيث مستويات الضغط مرتفع / متوسط / منخفض، والتعرف على دلالة الفروق لمستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الجنس والأقدمية؛ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ وتمثلت عينة الدراسة الأساسية في (30) عون الحماية المدنية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة؛ ولجمع البيانات الميدانية تم استخدام مقياس الضغوط المهنية يتكون من (36) عبارة موزعة على سبعة أبعاد؛ وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية متوسط، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الجنس، وبتغير الأقدمية.

## 2 - التعقيب على الدراسات السابقة والمثابفة:

من خلال الاطلاع على مجمل الدراسات استطاع الطالب الباحث استنباط ما يلي:

### أوجه التشابه:

- أكدت هذه الدراسات على أهمية جميع المتغيرات المدروسة في هذا البحث.
- تتشارك أغلبية الدراسات السابقة مع الدراسة في المتغير المستقل للدراسة وهو الضغوط المهنية.
- تتشابه أغلبية الدراسات السابقة مع الدراسة في المتغير التابع للدراسة وهو دافعية الإنجاز .
- اتفاق وجهات نظر الباحثين عند التعامل مع مصطلح الضغط المهني من حيث دراسة مستوياته بين درجات (مرتفعة، متوسط، ضعيف) وانعكاس ذلك على دافعية الإنجاز .
- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تبيينها لأهداف وفرضيات ذات علاقة بمتغير الرئيسي للدراسة.
- كل الدراسات السابقة والمثابفة تتفق في استخدام المنهج الوصفي.

- تتشابه الدراسات السابقة والمثابفة في أداة جمع البيانات، حيث كلها استعملت مقياس الضغط المهني ومقياس دافعية الإنجاز .

- أن أغلب النتائج لهذه الدراسة كانت إيجابية بالنسبة لفروض الدراسة وأهدافها.

### أوجه الاختلاف:

- تختلف الدراسات السابقة والمثابفة في بعض الأهداف، حيث بعض الدراسات تناولت متغير الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز تبعاً لبعض المتغيرات في حدود معرفة الفروق، أما دراسات أخرى فمحاولة الكشف على مستويات الضغوط المهنية وعلاقتها بمتغير دافعية الإنجاز.

- اختلفت الدراسات السابقة والمثابفة من حيث نوعية عينات البحث، حيث تم تناول عمال الإدارات الجزائرية، وأعوان الحماية المدنية، المدرسين، أساتذة مادة التربية البدنية والرياضية.

- تباين حجم عينة الدراسات السابقة والمثابفة ما بين (09-490) عينة.

- اختلفت الدراسات في بعض المقياس التي استعملت في جمع المعلومات والبيانات، من ناحية تصميم مقاييس تبعاً لعملية التحكيم، والاستعانة بمصادر مختلفة.

- اختلاف الفترات الزمنية التي أجريت فيها الدراسات السابقة والمثابفة.

### أوجه الاستفادة:

- استفاد الطالب الباحث من الدراسات السابقة والمثابفة من مراجعة منهجية وإطارها النظرية.

- استفاد الطالب الباحث من الدراسات السابقة والمثابفة من صياغة فروض المصطلحات، والاستشهاد ببعضها لتبيان أهمية الدراسة.

- ساعدت في توضيح المفاهيم المتنوعة.

- استفاد الطالب الباحث من الدراسات السابقة والمثابفة في تحديد عينة الدراسة وطريقة اختيارها.

- استفادة الدراسة من استهداف الدراسات السابقة والمثابفة بتحديد طبيعة العمل في البيئة الجزائرية.

- استفاد الطالب الباحث من الدراسات السابقة والمثابفة من استخدام المنهج العلمي المناسب.

- استفاد الطالب الباحث من الدراسات السابقة والمثابفة من تفسير الكيفي للنتائج، والرجوع إلى المصادر والمراجع الأصلية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وتوظيفها.

- استفادت الدراسة الحالية من دراسة الدراسات السابقة والمثابفة توضيح لمختلف العلاقات بين متغيرات البحث ومتغيرات أخرى لها علاقة.

# الجانب التطبيقي

# الفصل الثالث

## طرق ومنهجية الدراسة

- 1- المنهج المتبع
- 2- الدراسة الإستطلاعية
- 3- مجتمع البحث والعينة الأساسية
- 4- حدود الدراسة
- 5- أدوات جمع البيانات
- 6- الخصائص السيكومترية لأداة البحث
- 7- أساليب التحليل الإحصائي

**تمهيد:**

احتوي هذا الفصل على وصف وتحديد مجتمع الدراسة، ووصف العينة، وكيفية سحبها وخطوات إعداد أدوات الجمع البيانات والمعلومات، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدق، وثبات أدوات الدراسة، بالإضافة إلى ذكر الأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسة بغية الإجابة عن تساؤلات الدراسة وفرضياتها، وفيما يلي توضيح لذلك:

**1 - المنهج المتبع:**

نظرا لطبيعة الدراسة الحالية والتي تستند على الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الظواهر استنادا إلى حقائق الواقع، وتعد الدراسات الوصفية أكثر من مشروع لجمع المعلومات والبيانات فهي تقيس وتحلل وتقيم وتفسر، ومنه استخدم الطالب الباحث المنهج الوصفي.

**2 - الدراسة الاستطلاعية:**

قام الطالب الباحث باختيار عينة استطلاعية من أساتذة جامعيين في اختصاص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، قوامها (06) أساتذة من غير عينة البحث الأصلية ومشابهة تماما مع العينة الأصلية للتأكد من مدى ملائمة المقياسين المعدين ومدى مناسبتها من حيث الوضوح ودلالة العبارات، وتذليل أي عقبات يمكن أن تواجه المفحوصين.

**3 - مجتمع البحث والعينة الأساسية:**

نحن بصدد دراسة الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة، لذلك فإن مجتمع الدراسة شمل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، واحتراما للأسس المنهجية عند إجراء البحوث العلمية وحتى تكون النتائج أكثر صدق وموضوعية فقد تم اختيارنا لعينة من المجتمع الأصلي بطريقة الحصر الشامل للمجتمع حيث بلغ العدد (28) أستاذ جامعي.

**4 - حدود الدراسة:**

**4-1- المجال البشري:** شمل المجال البشري الأساتذة الجامعيين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

**4-2- المجال المكاني:** أجريت الدراسة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة.

**4-3- المجال الزمني:** انطلقت الدراسة النظرية من تاريخ 2021/11/11 إلى غاية 2022/01/06 وامتد مجال هذه الدراسة زمنيا في جانبه التطبيقي قرابة الشهرين من 2022/12/12 إلى غاية 2022/02/22، بدء من ضبط

وترتيب أدوات الدراسة الميدانية للدراسة الاستطلاعية والأساسية وصولاً إلى تفرغ وتحليل ومناقشة نتائج البيانات المتحصل عليها، واستمرت إلى غاية بداية ماي 2022.

### 5 - أدوات جمع البيانات:

يهدف جمع المعلومات من مجتمع الدراسة تم الاعتماد على الأداة الأكثر ملائمة نظراً للمعلومات المطلوبة والظروف المتاحة، ومدى ملائمة هذه الأداة للمنهج المتبع والأهداف المراد الوصول إليها.

وأدوات جمع البيانات تعتبر من العناصر الأساسية في بناء أي دراسة علمية، فبالإضافة إلى وظيفتها في جمع البيانات فهي تفرض على الباحث التقيد بموضوع الدراسة اعتمدت الدراسة الحالية على أداة أساسية وهي المقياس:

وتعتبر المقاييس أداة مهمة من أدوات جمع البيانات، ويتمثل في مجموعة من الأسئلة المكتوبة على شكل استمارة يقدمها الباحث بنفسه للمبحوثين باليد أو عن طريق البريد الإلكتروني، بشرط أن تكون هذه الأسئلة سهلة بعيدة عن التعقيد والغموض وتكون إما مغلقة أو مفتوحة. وقد استخدمنا مقياسين لهذه الدراسة من تصميم الباحثة قوراري حنان (قوراري، 2014)

1 - مقياس الضغوط المهنية.

2 - مقياس دافعية الإنجاز.

### 5-1- عرض أدوات الدراسة:

فيما يلي عرض لأدوات الدراسة:

#### 1- مقياس الضغوط المهنية:

تكون من البداية من 20 عبارة كل عبارة مرتبطة بثلاث بدائل: (دائمة، أحياناً، مطلقاً) وقسم إلى أربعة محاور موزعة بالجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع عبارات مقياس الضغوط المهنية.

| المحاور                    | أرقام العبارات     |
|----------------------------|--------------------|
| العبء الوظيفي وغموض الدور  | 1، 2، 3، 4، 5      |
| الظروف المادية والفيزيائية | 6، 7، 8، 9، 10     |
| الدعم الإداري              | 11، 12، 13، 14، 15 |
| المردود والحوافز المادية.  | 16، 17، 18، 19، 20 |

2 - مقياس

دافعية الإنجاز:

الذي تكون من 25 عبارة، وبعد عرضه على الأساتذة المحكمين تم الاستقرار على 25 عبارة، كل عبارة مرتبطة بثلاث بدائل: (دائمة، أحيانا، مطلقا)، وهي تقيس 5 محاور موزعة بالجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع عبارات مقياس دافعية الإنجاز.

| المحاور               | أرقام العبارات     |
|-----------------------|--------------------|
| سلوك الإنجاز          | 1، 2، 3، 4، 5      |
| المثابرة في بذل الجهد | 6، 7، 8، 9، 10     |
| الإقبال على العمل     | 11، 12، 13، 14، 15 |
| التوتر في العمل       | 16، 17، 18، 19، 20 |
| الطموح                | 21، 22، 23، 24، 25 |

ويعلم الطالب الباحث بأن كل عبارات مقياس دافعية الإنجاز وعبارات الضغوط المهنية في عكس الاتجاه.

**طريقة تصحيح الأداة:** للتعرف على درجة التقدير، اعتمد الطالب الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة، لتكون مؤشرا على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات منخفضة، متوسط، مرتفع) بالاعتماد على المعادلة التالية، وهي معيار التصحيح:

$$\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل} = 3 / (1-3) = 0.66$$

$$\text{المدى الأول} = 0.66 + 1 = 1.66$$

$$\text{المدى الثاني} = 0.66 + 1.67 = 2.33$$

$$\text{المدى الثالث} = 0.66 + 2.34 = 3.00$$

فتصبح بعد ذلك التقديرات كالتالي:

(1) أقل من أو يساوي (1.66) مؤشر منخفضة.

(2) أكبر أو يساوي (1.67) وأقل من أو يساوي (2.33) مؤشر متوسطة.

(3) أكبر من أو يساوي (2.34) مؤشرة مرتفعة

6 - الخصائص السيكومترية لأداة البحث:



صدق المقياسيين: نظرا لأن المقياسين الحاليين مصممان من طرف الباحثة قوراري حنان (2014)، فقد تم التأكد من صدقهما مسبقا. ولهذا اكتفى الطالب الباحث بعرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين للتأكد من مدى ملائمة وصدق محتواه، وبناءا على جميع آرائهم الكريمة، تم التعديل والإضافة والإبقاء على العبارات التي تم تحكيمها. ثبات المقياسيين: تم استخراج معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة (ألفا كرونباخ - Alpha).

الجدول رقم (03) يوضح معاملات الثبات لمقياس الضغط المهني ومقياس دافعية الإنجاز.

| الرقم                       | محاور وعبارات المقياسيين  | عدد العينة الاستطلاعية | عدد العبارات | معامل الثبات |
|-----------------------------|---------------------------|------------------------|--------------|--------------|
| <b>مقياس الضغوط المهنية</b> |                           |                        |              |              |
| 1                           | العبء الوظيفي وغموض الدور | 06                     | 05           | 0.870        |
| 2                           | الظروف المادية والفيزيقية |                        | 05           | 0.903        |
| 3                           | الدعم الإداري             |                        | 05           | 0.832        |
| 4                           | المردود والحوافز المادية  |                        | 05           | 0.869        |
| <b>مقياس دافعية الإنجاز</b> |                           |                        |              |              |
| 1                           | سلوك الإنجاز              | 06                     | 05           | 0.963        |
| 2                           | المثابرة في بذل الجهد     |                        | 05           | 0.921        |
| 3                           | الإقبال على العمل         |                        | 05           | 0.884        |
| 4                           | التوتر في العمل           |                        | 05           | 0.963        |
| 5                           | الطموح.                   |                        | 05           | 0.902        |

من خلال الجدول أعلاه قد بلغ معامل الثبات بالنسبة لمحاور مقياس الضغوط المهنية ما بين (0.869-0.903) فحين بلغت معاملات الثبات لمقياس دافعية الإنجاز بين (0.884-0.963)، وهذه القيم جاءت مرتفعة وهذا يشير إلى أن أدوات الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

#### 7 - أساليب التحليل الإحصائي:

ولمعالجة النتائج المتحصل عليها استخدمنا البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، من أجل الحصول على نتائج الاختبارات والمعادلات التالية:

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- معامل ألفا كرونباخ للثبات

- معامل الارتباط بيرسون.

**خلاصة:**

اتبع الطالب الباحث كل الطرق المنهجية في الإجراءات الميدانية في انتظار عرض وتحليل النتائج ومناقشتها والخروج بأبرز الاستنتاجات والتوصيات.

# الفصل الرابع

## عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

- أهم النتائج

2- عرض وتحليل النتائج

2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: يتميز مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة منخفضة.

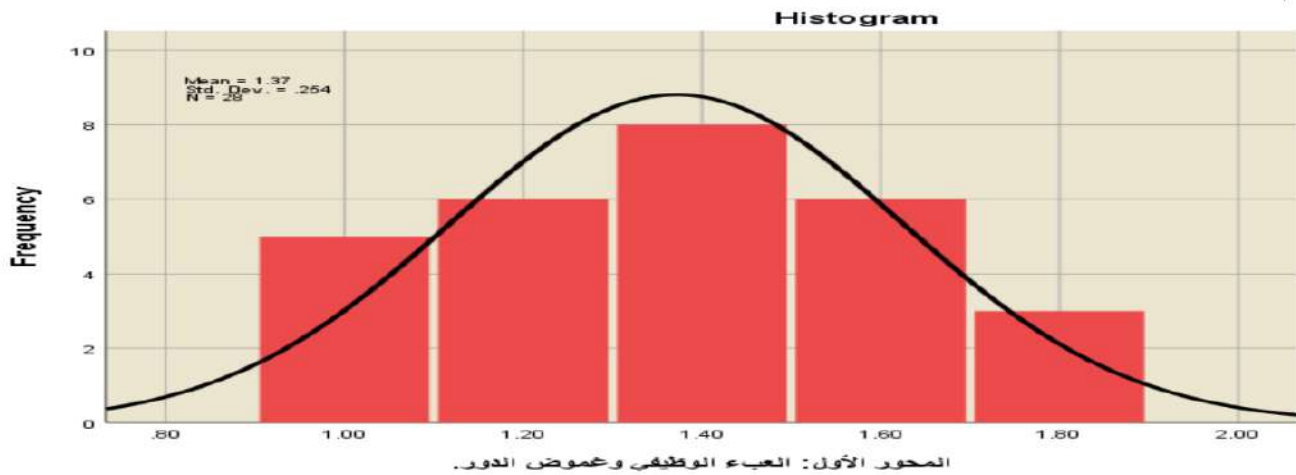
2-1-1- عرض تحليل نتائج المحور الأول لمقياس الضغوط المهنية.

الجدول (04) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور

(العبء الوظيفي وغموض الدور) في مقياس الضغوط المهنية.

| الرقم | العبارات                                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 01    | أكلف بمسؤوليات دون وجود مقررات تنفيذها        | 1.46            | 0.50              | 2       | منخفضا |
| 02    | أعمل ساعات إضافية لكثرة المهام                | 1.46            | 0.50              | 3       | منخفضا |
| 03    | أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها              | 1.57            | 0.50              | 1       | منخفضا |
| 04    | أجهل مسؤولياتي بالتحديد                       | 1.21            | 0.41              | 4       | منخفضا |
| 05    | أتلقي أوامر من عدة أشخاص                      | 1.14            | 0.35              | 5       | منخفضا |
|       | القيمة الكلية لمحور العبء الوظيفي وغموض الدور | 1.37            | 0.25              |         | منخفضا |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عبارات المحور الأول " العبء الوظيفي وغموض الدور " لها مؤشرة منخفضة حيث كانت القيم ما بين (1.46-1.14) وبالتالي فالعبء الوظيفي وغموض الدور لدى أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية منخفض.



الشكل البياني (02) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على

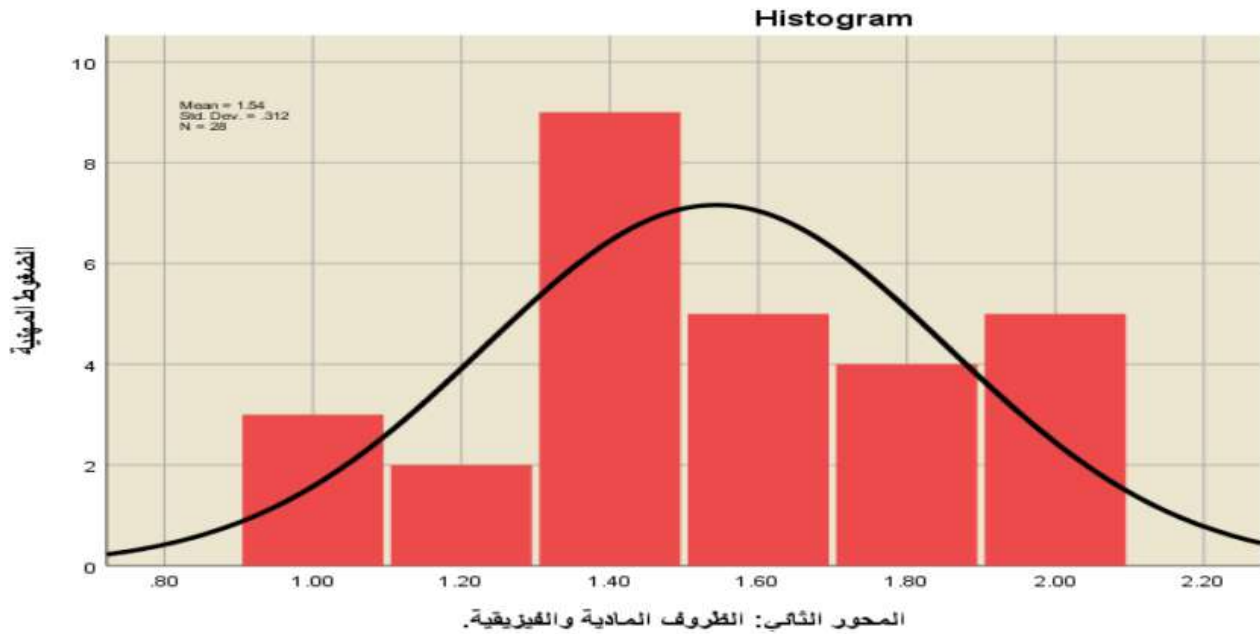
عبارات محور العبء الوظيفي وغموض الدور.

2-1-2- عرض تحليل نتائج المحور الثاني لمقياس الضغوط المهنية.

الجدول (05) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (الظروف المادية والفيزيائية) في مقياس الضغوط المهنية.

| الرقم   | العبارات                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|---|-------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 06  | أعمل في بيئة غير صحية               | 1.39            | 0.49              | 5       | منخفضا |
| 07  | لا أجد مكان للاستراحة               | 1.42            | 0.50              | 3       | منخفضا |
| 08  | أعمل داخل فوضى                      | 1.42            | 0.50              | 4       | منخفضا |
| 09  | أعمل تحت درجة حرارة مرتفعة          | 1.64            | 0.55              | 2       | منخفضا |
| 10  | تتقضي التجهيزات اللازمة للأداء عملي | 1.82            | 0.66              | 1       | منخفضا |
| القيمة الكلية محور الظروف المادية والفيزيائية |                                     | 1.54            | 0.31              | منخفضا  |        |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن جل عبارات المحور الثاني " الظروف المادية والفيزيائية " لها مؤشرة منخفضة حيث كانت القيم ما بين (1.39-1.82) فحين أن العبارة الدالة على تقصني التجهيزات اللازمة للأداء عملي كان لها مؤشرة متوسطة وبالتالي فالظروف المادية والفيزيائية لدى أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية منخفض.



الشكل البياني (03) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

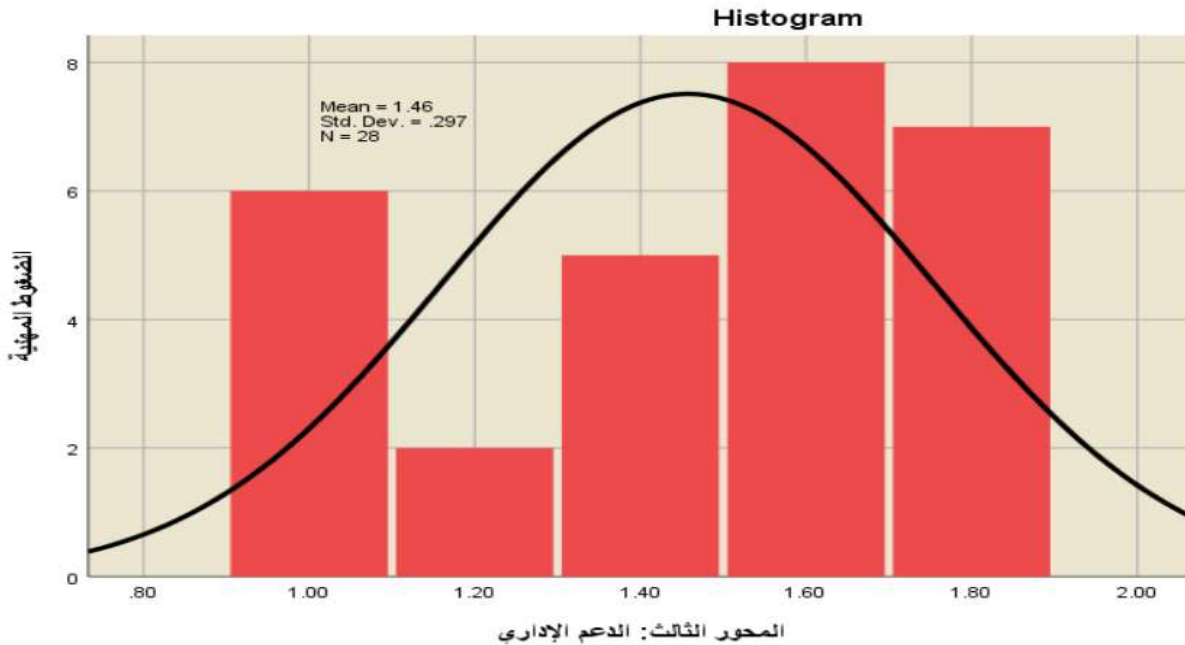
على عبارات محور الظروف المادية والفيزيائية

2-1-3- عرض تحليل نتائج المحور الثالث لمقياس الضغوط المهنية.

الجدول (06) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (الدعم الإداري في مقياس الضغوط المهنية).

| الرقم                            | العبارات                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|----------------------------------|---|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 11                               | لا أجد أذن صاغية لمقترحاته.             | 1.42            | 0.50              | 4       | منخفضا |
| 12                               | لا أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعملى | 1.21            | 0.41              | 5       | منخفضا |
| 13                               | يتوقع رئيس المعهد منى جهدا مضاعفة.      | 1.60            | 0.49              | 1       | منخفضا |
| 14                               | أساير أوامر رئيس المعهد                 | 1.46            | 0.50              | 3       | منخفضا |
| 15                               | لا أحصل على الترقية التي أريدها         | 1.57            | 0.50              | 2       | منخفضا |
| القيمة الكلية محور الدعم الإداري |   | 1.45            | 0.29              | منخفضا  |        |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن جل عبارات المحور الثاني " الدعم الإداري " لها مؤشرة منخفضة حيث كانت القيم ما بين (1.21-1.60) وبالتالي فالدعم الإداري لدى أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية منخفض.



الشكل البياني (04) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

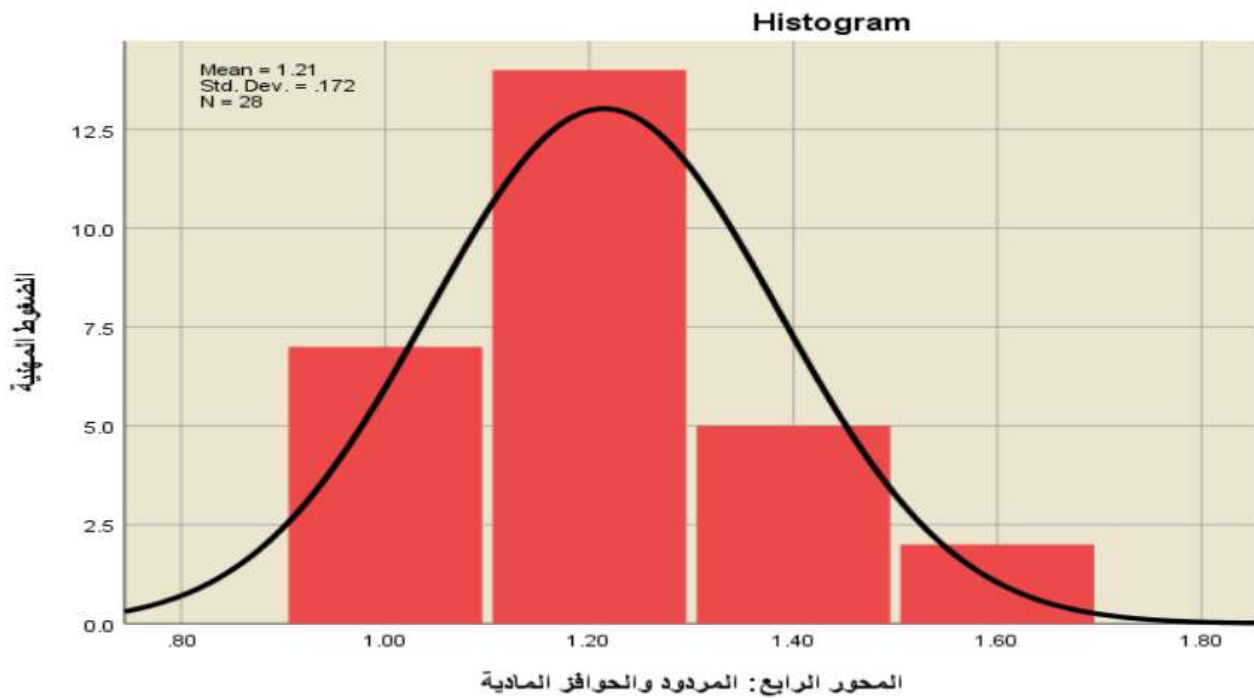
على عبارات محور الدعم الإداري.

2 - 1 - 4 - عرض تحليل نتائج المحور الرابع لمقياس الضغوط المهنية.

الجدول (07) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (المردود والحوافز المادية) في مقياس الضغوط المهنية.

| الرقم  | العبارات                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|--|--|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 16   | أحس أن راتبي لا يوازي مع جهدي في العمل       | 1.39            | 0.49              | 1       | منخفضا |
| 17   | لا أحصل على حوافز مادية اتجاه العمل.         | 1.25            | 0.51              | 2       | منخفضا |
| 18   | لا أحصل على حوافر معنوية كافية.              | 1.14            | 0.35              | 3       | منخفضا |
| 19   | لا أحصل على ترقية.                           | 1.14            | 0.35              | 4       | منخفضا |
| 20   | راتبي متدني مقارنة مع رواتب القطاعات الأخرى. | 1.14            | 0.35              | 5       | منخفضا |
| القيمة الكلية محور المردود والحوافز المادية. |  | 1.21            | 0.17              | منخفضا  |        |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن جل عبارات المحور الثاني "المردود والحوافز المادية" لها مؤشرة منخفضة حيث كانت القيم ما بين (1.14-1.39) وبالتالي فالمردود والحوافز المادية لدى أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية منخفض.



الشكل البياني (05) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور المردود والحوافز المادية.

2 - 2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: يتميز مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة مرتفعة.

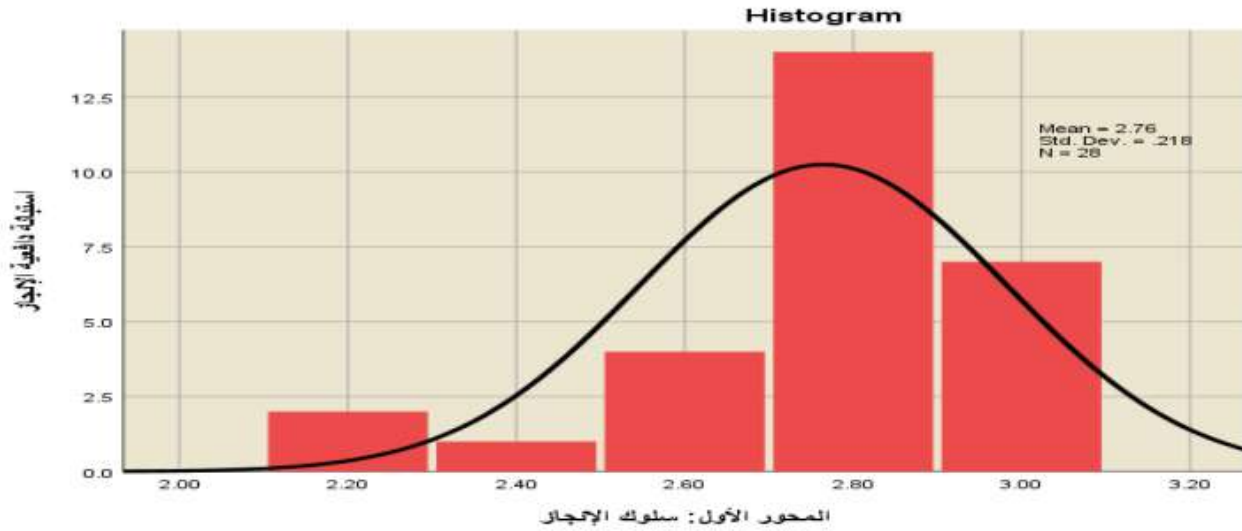
2 - 2 - 1 - عرض تحليل نتائج المحور الثاني لمقياس دافعية الإنجاز.

الجدول (08) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (سلوك الإنجاز في مقياس دافعية الإنجاز).

| الرقم                           | العبارات                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 01                              | أحس أن عملي ينقصه النظام       | 2.71            | 0.46              | 5       | مرتفعا |
| 02                              | أجل عمل اليوم إلى الغد         | 2.71            | 0.46              | 4       | مرتفعا |
| 03                              | أحب أن أكمل عملي بسرعة         | 2.75            | 0.44              | 3       | مرتفعا |
| 04                              | أترجع عن إنجاز ما قمت به       | 2.75            | 0.44              | 2       | مرتفعا |
| 05                              | قلما أنجح في إنجازاتي اليومية. | 2.89            | 0.31              | 1       | مرتفعا |
| القيمة الكلية محور سلوك الإنجاز |                                | 2.76            | 0.21              | مرتفعا  |        |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عبارات المحور الأول " سلوك الإنجاز " لها مؤشرة مرتفعة للاستجابة ب لا أي أن أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لهم سلوك إنجاز مرتفع حيث كانت قيم المتوسط الحسابي للاستجابة ب لا ما بين (2.89-2.71)





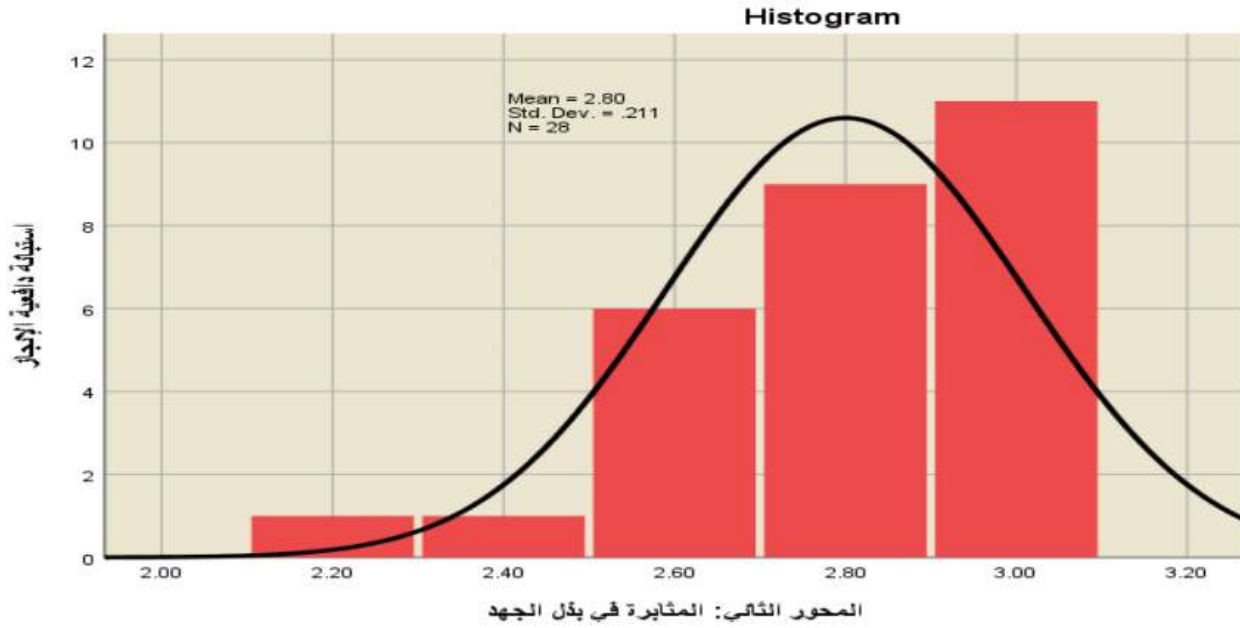
الشكل البياني (06) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور سلوك الإنجاز.

2- 1 - 2 - عرض تحليل نتائج المحور الثاني المقياس دافعية الإنجاز.

الجدول (09) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (المثابرة في بذل الجهد في مقياس دافعية الإنجاز).

| الرقم                        | العبارات                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر مرتفعا |
|------------------------------|--|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 06                           | لا أعالج الحالات الصعبة التي تصادفني         | 2.75            | 0.44              | 4       | مرتفعا        |
| 07                           | أقوم بتحويل أعمالي إلى أساتذة آخرون          | 2.75            | 0.44              | 5       | مرتفعا        |
| 08                           | أجد صعوبة لمتابعة العمل بعد الفشل            | 2.78            | 0.41              | 3       | مرتفعا        |
| 09                           | تربكني المواقف الجديدة التي تصادفني في العمل | 2.89            | 0.31              | 1       | مرتفعا        |
| 10                           | أجد صعوبة في تحسين أدائي                     | 2.82            | 0.39              | 2       | مرتفعا        |
| القيمة الكلية محور بذل الجهد |  |                 |                   |         | مرتفعا        |
|                              |  | 2.80            | 0.21              |         |               |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عبارات المحور الثاني " المثابرة في بذل الجهد " لها مؤشرة مرتفعة للاستجابة ب لا أي أن أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لهم مستويات مرتفعة في المثابرة في بذل الجهد حيث كانت قيم المتوسط الحسابي للاستجابة ب لا ما بين (2.75-2.89)



الشكل البياني (07) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على

عبارات محور المثابرة في بذل الجهد.

2 - 1 - 3 - عرض تحليل نتائج المحور الثاني لمقياس دافعية الإنجاز.

الجدول (10) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (الإقبال على العمل في

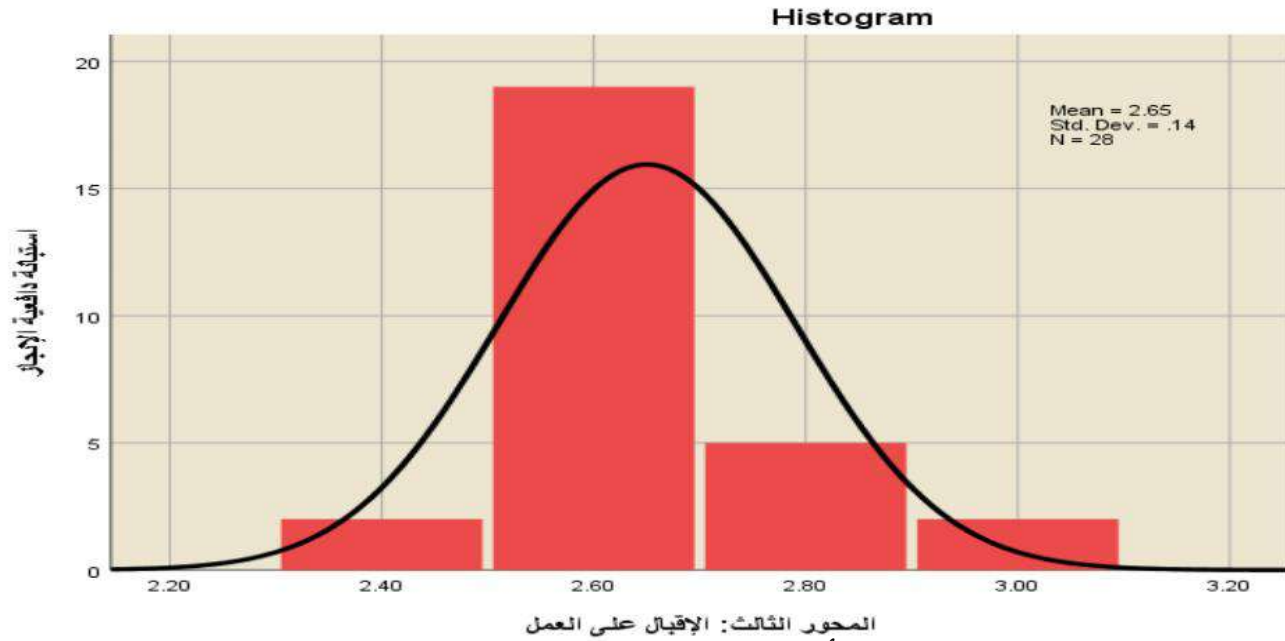
مقياس دافعية الإنجاز).

| الرقم | العبارات                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 11    | أجد صعوبة في النهوض باكرا لممارسة العمل | 3.00            | 0.00              | 1       | مرتفعا |
| 12    | أجد صعوبة عند العمل                     | 3.00            | 0.00              | 2       | مرتفعا |
| 13    | أخشى الحالات الصعبة التي تصادفني        | 2.14            | 0.52              | 5       | مرتفعا |
| 14    | أجد صعوبة في التركيز في العمل.          | 2.89            | 0.31              | 3       | مرتفعا |
| 15    | أخشى الوقوع في أخطاء عند إنجازي لعملي.  | 2.21            | 0.41              | 4       | مرتفعا |
|       | القيمة الكلية محور الإقبال على العمل    | 2.65            | 0.14              |         | مرتفعا |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عبارات المحور الثالث " الإقبال على العمل " لها مؤشرة مرتفعة للاستجابة

ب لا أي أن أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لهم مستويات مرتفعة في الإقبال على العمل حيث

كانت قيم المتوسط الحسابي للاستجابة ب لا ما بين (2.21-3.00).



الشكل البياني (08) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور الإقبال على العمل.

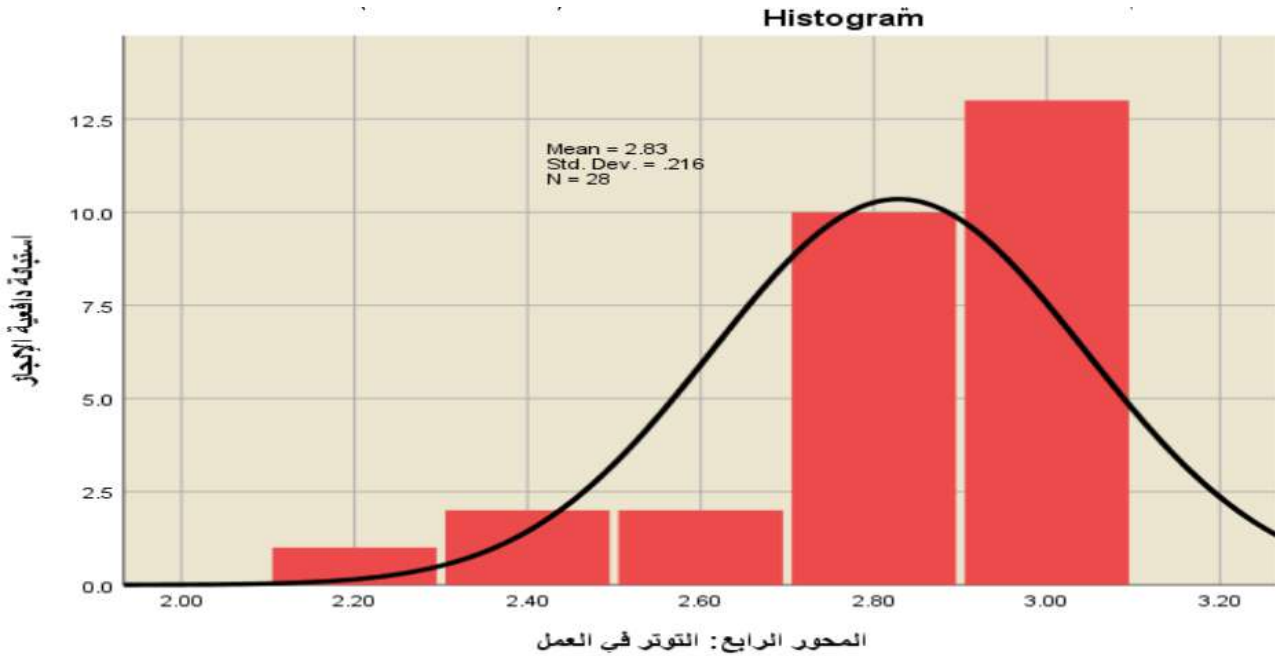
2 - 1 - 4 - عرض تحليل نتائج المحور الثاني لمقياس دافعية الإنجاز.

الجدول (11) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور التوتر في

العمل في مقياس دافعية الإنجاز.

| الرقم                               | العبارات                                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|-------------------------------------|---|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 16                                  | من الصعب ميلي إلى التسلية أثناء العمل.        | 2.89            | 0.31              | 1       | مرتفعا |
| 17                                  | أجد صعوبة عند العمل.                          | 2.82            | 0.47              | 4       | مرتفعا |
| 18                                  | لا أتقبل نصائح زملائي في العمل.               | 2.95            | 0.35              | 2       | مرتفعا |
| 19                                  | المنافسة بين وبين زملائي تجعلني متوتر.        | 2.71            | 0.59              | 5       | مرتفعا |
| 20                                  | لا أستشير زملائي في حالات الصعبة التي تصادفني | 2.85            | 0.35              | 3       | مرتفعا |
| القيمة الكلية محور التوتر في العمل. |   | 2.83            | 0.21              |         | مرتفعا |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عبارات المحور الثالث " التوتر في العمل " لها مؤشر مرتفعة للاستجابة ب لا. أي أن أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لهم مستويات مرتفعة في التوتر في العمل حيث كانت قيم المتوسط الحسابي للاستجابة ب لا ما بين (2.71-2.85)



الشكل البياني (09) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور التوتر في العمل.

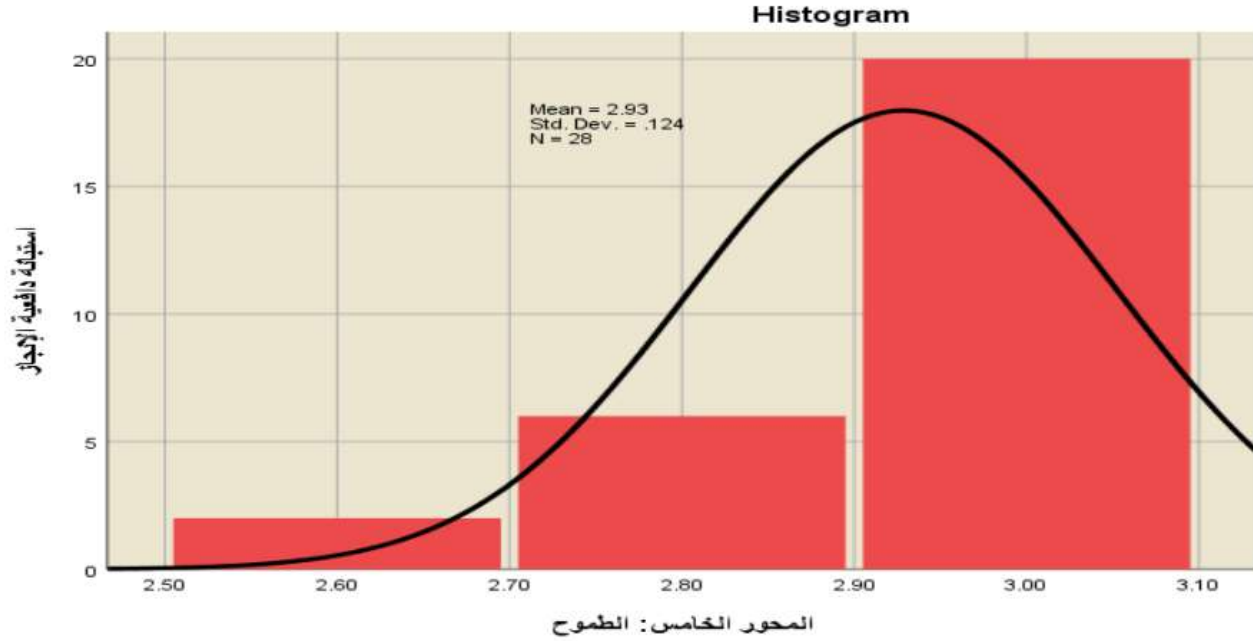
2 - 1 - 5 - عرض تحليل نتائج المحور الثاني لمقياس دافعية الإنجاز.

الجدول (12) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لعبارات محور (الطموح)

في مقياس دافعية الإنجاز.

| الرقم                     | العبارات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المؤشر |
|---------------------------|---|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 21                        | لا أحب التكون في تخصص معين.   | 2.89            | 0.31              | 3       | مرتفعا |
| 22                        | لا أرب في وضعية مهنية هامة.   | 3.00            | 0.00              | 1       | مرتفعا |
| 23                        | ليس لدي مشاريع مهنية أخرى.  | 2.89            | 0.41              | 5       | مرتفعا |
| 24                        | ليس لدي رغبة في الحصول على درجة علمية تؤهلني للوصول إلى وضعية مهنية هامة. | 2.96            | 0.18              | 2       | مرتفعا |
| 25                        | لدي صورة غير واضحة لمستقبلي   | 2.89            | 0.31              | 4       | مرتفعا |
| القيمة الكلية محور الطموح |   |                 |                   |         | مرتفعا |
|                           |   | 2.92            | 0.12              |         |        |

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عبارات المحور الثالث " الطموح " لها مؤشرة مرتفعة للاستجابة ب لا أي أن أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لهم مستويات مرتفعة في الطموح حيث كانت قيم المتوسط الحسابي للاستجابة ب لا ما بين (2.89-3.00)



الشكل البياني (10) يوضح استجابات أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على عبارات محور الطموح.

### 2 - 3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

- ليس هناك علاقة ارتباطية بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة.

الجدول رقم (13) يبين طبيعة العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة.

| العينة ن (110)       | معامل الارتباط بيرسون | القيمة الاحتمالية | اتخاذ القرار                     |
|----------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------------|
| مستوى الضغط المهني   | -0.74                 | 0.00              | توجد دلالة إحصائية عند 0.01 وأقل |
| مستوى دافعية الإنجاز |                       |                   |                                  |

استخدمنا لاختبار الفرضية الثالثة معامل الارتباط بيرسون بما أننا أمام متغيرين كميين لعينة ن = 28 القرار: لدينا قيمة  $r = -0.74$  القيمة الاحتمالية  $P = 0.01$  ومنه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة ونؤكد على وجود علاقة ارتباطية عكسية دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وأقل بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز

الأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. أي أن أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة الذين لديهم مستوى الضغوط المهنية منخفضة فهذا ينعكس عكسيا على ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة.

## 2 - 4 - مناقشة النتائج في ظل الفرضيات.

### 2-4-1 - مناقشة الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: يتميز مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة منخفضة.

من خلال الجداول رقم (04 - 05 - 06 - 07) التي بينت أن محاور مقياس الضغوط المهنية قد أوضحت أن أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة لهم درجات منخفضة في الضغوط المهنية، وباستقراء قيم محاور الضغوط المهنية لها مؤشرات منخفضة حيث أن أكبر قيمة بلغت 1.54 لمحور الظروف المادية والفيزيائية، وقد بلغت القيمة الكلية لمقياس الضغوط المهنية 1.39 بانحراف معياري 0.25 وبمؤشر منخفض وبالتالي يتميز مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة بدرجة منخفضة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سعودي، مروة، 2020) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية متوسط، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية تبعا لمتغير الجنس، ومتغير الأقدمية.

وتضيف على ذلك دراسة (العجال، يحي، 2018) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الضغوط المهنية إضافة إلى عد تطابق المستويات المحققة للضغوط المهنية الأساتذة وأستاذات التربية البدنية والرياضية مع ما يفترض أن تكون عليه تلك المستويات، كما أن مستوى الضغوط التي تتعرض لها الأستاذات أعلى من مستوى الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة الذكور.

وبذلك فمستوى الصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد تساعده على النجاح في عمله ومهنته لأن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يسعى دائما إلى تحديد مستوى الطموح الذي يتناسب مع قدراته وإمكاناته واستعداداته، لذلك فهو يتقن الأداء للنجاح والوصول إلى مستوى طموحه وتحقيق ذاته فيه مما يجعله متوافق تماما مع مهنته منجزا فيها إذا هناك ارتباط بين الصحة النفسية وحالة التوافق وهما يسيران في خطين متوازيين فنقول أن الشخص الذي يحقق حاجاته أنه متوافق مع نفسه ومع بيئته أي أنه يتمتع بصحة نفسية حسنة، وحتى نفهم كيفية الوصول إلى الصحة النفسية لا بد لنا من فهم حالة التوافق وطبيعة الحاجات وكيفية إشباعها بطرق مباشرة، وتحقيق الحاجات (بطرق مباشرة وغير مباشرة) يؤدي إلى التوافق بالتالي إلى درجة عالية من الصحة النفسية للفرد. (زروقة، 2017، صفحة 77)

## 2-4-2- مناقشة الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية: يتميز مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة مرتفعة. من خلال الجداول رقم (08 - 09 - 10 - 11) التي بينت أن محاور مقياس دافعية الإنجاز قد أوضحت أن أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة لهم درجات مرتفعة في دافعية الإنجاز.

وباستقراء قيم كل محاور دافعية الإنجاز لها مؤشرات منخفضة حيث أن أكبر قيمة بلغت 2.92 لمحور الطموح، وقد بلغت القيمة الكلية لمقياس الضغوط المهنية 2.79 بانحراف معياري 0.17 وبمؤشر منخفض وبالتالي يتميز مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة مرتفعة.

وتضيف على ذلك دراسة (هادف، سومية، 2018) التي أظهرت نتائجها أن عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء أم البواقي يمتازون بمستوى متوسط من الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز. ويشير الطالب الباحث أن الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز يرجع لأهميتها في المجال التدريسي والرياضي، فالدافع للإنجاز مكون أساسية في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الأستاذ بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل. حيث يمثل الدافع للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفق إدراكه للموقف، فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به، وقد أشار (كلياند) إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة. (أحميدة، جرمون، و قصار، 2019، صفحة 155)

## 2-4-3 مناقشة الفرضية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة: هناك علاقة ارتباطية بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.

من خلال الجدول رقم (13) توصل الطالب الباحث إلى أن أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة الذين مستوى الضغوط المهنية منخفضة لهم مستوى دافعية إنجاز مرتفعة وبالتالي هناك علاقة ارتباطية عكسية، وبالتالي فإن هناك علاقة ارتباطية بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (بوعزاز، تسعديت، 2012) التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية جدا بين مستوى الرضا المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشارو التوجيه المدرسي و المهني.

وهذا ما يتفق مع دراسة (قوراري، حنان، 2014) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع، وأن مستوى دافعية الإنجاز لديهم منخفض، وأن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

وتضيف على ذلك دراسة (أحمدي، خولة، 2017) التي توصلت إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وبين بعض المتغيرات والمتمثلة في حب العمل والرضا العام والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

كما توصلت دراسة (خوجة، مليكة شارف، 2018) إلى أن المدرسون يعانون في المراحل التعليمية الثلاثة الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستويات عالية (غير حادة) من الضغوط المهنية، ووجود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، وتبعاً لمتغير السن، وعدم وجود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، وعدم وجود اختلاف في مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين، تبعاً لمتغير السن والخبرة والمرحلة التعليمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين.

ويشير الطالب الباحث أن حاجات الفرد للإنجاز متوفرة لدى جميع الأفراد ولكن بمستويات متباينة، وقد لا يبلغ مستوى هذه الحاجات عند بعض الطلبة لسبب أو لآخر حداً يمكنهم من صياغة أهدافهم وبذل الجهود اللازمة لتحقيقها لذلك يتوجب على المعلم توجيه انتباه خاص لهؤلاء الطلاب، وخاصة عندما يظهرون سلوكاً يدل على عدم رغبتهم في أداء أعمالهم، لذلك فإن تكليف ذي الحاجة المنخفضة للإنجاز والنجاح بمهام سهلة نسبياً يمكن أن يؤدي إلى استشارة حاجة الطلاب للإنجاز وزيادة رغبته في بذل الجهد والنجاح، لأن النجاح يمكنه من الثقة بنفسه وقدراته ويدفعه لبذل المزيد من الجهد (Tomlison .T, 1993, p. 299)

## 2- 5 - الاستنتاج العام:

من خلال إجراءات الميدانية للدراسة تم التحقق من الفرضيات التي انطلقنا منها، وكما تم تحقيق الهدف الرئيسي ألا وهي التوصل إلى محاولة التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتبيان نوع وطبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، قد توصلنا إلى عدة استنتاجات وهي كالتالي:

- يتميز مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة منخفضة.

- يتميز مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة بدرجة مرتفعة.

- هناك علاقة ارتباطية عكسية بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.



2- 6- التوصيات:

- توفير الإمكانيات والأدوات التدريسية والرياضية اللازمة لتسهيل عملهم التكويني للطلبة وتذليل الصعوبات لديه وبالتالي تخفيف وطأة الضغط لديه.
- رفع عامل التحفيز لدى الأساتذة بصفة عامة.
- توفير ظروف الراحة النفسية والمهنية للأستاذ الجامعي حتى يساهم في تطوير كفاءاته والرفع من دافعية إنجازته.
- تعتبر هذه الدراسة لبنة تضاف إلى دراسات مستقبلية للوقوف عند بعض العوامل الأخرى التي من شأنها هي الأخرى التي قد تسبب الضغط المهني لدى شريحة من أساتذة علوم وتقنيات النشاطات البدنية.
- والرياضية، مما يسمح بحصر جميع جوانب الظاهرة ومن ثمة البحث عن استراتيجيات التخفيف من حدة الضغط بصفة عامة لدى هذه الشريحة.
- السعي لتنمية الأساتذة وتطوير أدائهم وإكسابهم وسائل وطرق تدريس جديدة بالمشاركة في الدورات التدريبية، خاصة ما يتعلق منها بجانب إدارة الأقسام وأساليب وطرق التدريس.
- أهمية تكوين الأستاذ الجامعي في الميدان النفسي والتربوي لمعرفة الخصائص والحاجات النفسية التي تتطلبها مهنة التدريس في ظل متطلبات وخصائص الطلبة الجامعيين الحالية.
- ضرورة مرافقة الأساتذة من طرف المختصين في مهنتهم، لتزويدهم بأهم الكفاءات الضرورية الفعالة للتعامل مع مختلف الضغوط المهنية، خاصة تلك الناتجة عن المشكلات الإدارية، للحفاظ على صحتهم النفسية والجسمية.

خاتمة

انطلقت الدراسة الحالية من فكرة أساسية مفادها وجود ميدان وهو التعليم عامة وتدريب اختصاص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، حيث تناولنا جانبين مهمين يمسا أستاذ الاختصاص الجامعي علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ألا وهم الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز والتي لهما تأثيرات عديدة إما بالإيجاب أو السلب تبعاً للعلاقة التي تكون بينهم.

وهدفت هذه الدراسة محاولة معرفة مستويات الضغط المهني ومستويات دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتبيان نوع وطبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث وبعد جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها تمكنت الدراسة من الإجابة على التساؤلات التي انطلق منها، فتبين أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة تتميز بدرجة منخفضة، وأن مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة يتميز بدرجة مرتفعة، وليس هناك علاقة ارتباطية بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة. وهكذا يتضح أن الفرد مهما كانت وظيفته أضحي مجبرة عن التعايش مع ظروفها لما تلحقه من آثار سلبية على صحته النفسية والجسدية وما تخلفه من مضاعفات على إنتاجه ومردوده. وهذا الأمر يحدث عندما يعرف الشخص أن أداءه سوف يخضع للتقييم أي أما النجاح أو الفشل. فالشخص الذي يرغب في النجاح يمارس عادة أعمالاً لها صعوبة متوسطة أما الأفراد الذين يميلون إلى تجنب الخسارة فيمارسون الأعمال السهلة جداً أو الأعمال الصعبة جداً، فعوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية للفرد والمتمثلة في الرغبة في التمييز والإبداع.

# قائمة المراجع

### المراجع

أولاً: المراجع العربية:

الكتب:

- السيد فاروق عثمان. (2001). القلق و إدارة الضغط النفسية (الإصدار 1). القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع.
- حسين أحمد محي الدين. (1988). دراسات في الدوافع والدافعية. القاهرة: دار المعارف.
- عبد الرحمان عدس. (1999). علم النفس التربوي نظرة معاصرة. عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- عثمان يخلف. (2001). علم النفس الصحة والأسس والنفسية والسلوكية للصحة (الإصدار 1). الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- قطامي يوسف، عدس عبد الرحمان. (2002). علم النفس العام. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- مصطفى حسين باهي، و أمينة ابراهيم شلبي. (1998). الدافعية نظريات وتطبيقات. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

الأبحاث:

- سعيد مخلوفي. (15، 12، 2015). ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز و استراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط. الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 1(1)، الصفحات 205-245.
- جمال تقيق، قوراري بن علي، وفاطمة الزهراء بوراس. (06، 2019). دور ممارس النشاط الرياضي الترويحي في التخفيف من الضغوط المهنية عند الأطباء. مجلة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 2(1)، الصفحات 36-47.
- خولة أحمددي. (12، 2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط. الرواق، 3 (2)، الصفحات 151-163.
- خولة أحمددي. (12، 2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط. مجلة الرواق، 3(2)، الصفحات 151-163.
- خيرة شويطر، وعبد الحق منصوري. (30، 06، 2013). مستويات الضغوط المهنية بين المدرسات والممرضات. دراسات نفسية وتربوية، 6(1)، الصفحات 85-102.
- دلال سلامي، وإيمان عزي. (12، 2013). تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والأفاق. مجلة دراسات والبحوث الاجتماعية. (3).

- عطية عصام بوزيدي، و لامية بوديل. (10 03, 2018). جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 3(9)، الصفحات 44-53.
- علي جرمون، ونصير أحميدة. (30 06, 2020). الضغوط المهنية لدى الأستاذة و علاقتها ببعض المتغيرات الدراسية. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 8 (1)، الصفحات 201-219.
- عمر حمداوي، و أحمد ناقة. (01 09, 2016). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، 8(25)، الصفحات 616-629.
- الخضر رعاش . (31 01, 2020). علاقة مصادر وأعراض الضغوط المهنية بالتوافق الشخصي والأسري لعمال التمريض بالمستشفيات العمومية. مدارات للعلوم الإجتماعية والإنسانية، 1(1) الصفحات 24-48.
- نادية بن ورقلة، وحسين حني. (01 01, 2019). الأساليب المعتمدة لتعزيز مكانة الأستاذ الجامعي في بيئته المهنية. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 2 (1)، الصفحات 311320.
- نصر الدين بن نذير، أحمد بن خيرة، و إبراهيم بيض القول. (01 01, 2019). الأستاذ الجامعي بين الحقوق والالتزامات من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 2 (1)، الصفحات 155-170.
- نصير أحميدة، علي جرمون، والمأحي قصار. (15 12, 2019). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 5(2)، الصفحات 154-170.
- وردة حليس، وعبد الباقي سلامي. (01 06, 2020). مكانة ودور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 3(2)، الصفحات 266-285.
- يحي لعجال. (09, 2018). الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية لطور الثانوي العاملين بمديريات التربية لولاية الجزائر. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، و(4)، الصفحات 2742.
- يمينة عساس، وعبد القادر رياض. (16 11, 2020). أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 16 (24)، الصفحات 451-466.

### الأطروحات:

- تسعديت بوعزاز. (2012). الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. درجة الماجستير. قسم علم النفس، الجزائر: جامعة البويرة.
- حنان قوراري. (2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية. درجة الماجستير. بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

- سومية هادف. (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء. CASNOS درجة الماستر. أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية، الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي.
- مروة سعودي. (2020). مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية. درجة ماستر. بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.
- مليكة شارف خوجة. (2018). مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين. درجة الدكتوراه. قسم علم النفس: جامعة الجزائر 2.
- هدار، أ. (2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. شهادة الماستر. الوادي، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر.
- هشام زروقة. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني. الدكتوراه. بسكرة، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

### ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Byra , M. (2002). a review of spectrum reserch , muska mosston and sara ashworth (éd. 5). new york: teaching physical education. graziani, p., & swendsen, j. (2005). le stress et strtégies. armond colin. Tomlisson T. (1993). motivating students to learn. berkley mrcutrhan publictting.

الملاحق



- الملحق رقم (1): الصورة النهائية للاستبيان.

(1) الصورة النهائية لمقياس

الضغوط المهنية:

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

قسم: نشاطات التربية البدنية والرياضية.



مقياس الضغوط المهنية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أستاذي الفاضل بين يديك مجموعة من العبارات التي تعتبر عن بعض المواقف التي تصادفك في حياتك المهنية، لذا أرجو قراءة العبارات بصورة دقيقة والإجابة عنها بوضع (X) في المكان المناسب والذي يعبر عن وجهة نظرك بموضوعية بحيث تعكس فعلا ما تفكر وتشعر به حيال هذا الموضوع، ولا تترك أية عبارة دون إجابة واختر بديلا واحد فقط لكل عبارة.

- تحت إشراف:

- من إعداد الطالب:

الأستاذ نور الدين غندير

- عمارة قرميط

الموسم الجامعي: 2021 - 2022

## الملاحق

| الرقم   | المحاور |        |  |
|---|---------|--------|--|
|   | مطلقا   | أحيانا | دائما  |
| <b>المحور الأول: العبء الوظيفي وغموض الدور</b>  |         |        |  |
| 01  |         |        | أكلف بمسؤوليات دون وجود مقررات تنفيذها       |
| 02  |         |        | أعمل ساعات إضافية لكثرة المهام               |
| 03  |         |        | أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها             |
| 04  |         |        | أجهل مسؤولياتي بالتحديد                      |
| 05  |         |        | أتلقي أوامر من عدة أشخاص                     |
| <b>المحور الثاني: الظروف المادية والفيزيقية</b> |         |        |  |
| 06  |         |        | أعمل في بيئة غير صحية                        |
| 07  |         |        | لا أجد مكان للاستراحة                        |
| 08  |         |        | أعمل داخل فوضى                               |
| 08  |         |        | أعمل تحت درجة حرارة مرتفعة                   |
| 10  |         |        | تتقصني التجهيزات اللازمة للأداء عملي         |
| <b>المحور الثالث: الدعم الإداري</b>             |         |        |  |
| 11  |         |        | لا أجد أذن صاغية لمقترحاته.                  |
| 12  |         |        | لا أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعملى      |
| 13  |         |        | يتوقع رئيس المعهد منى جهدا مضاعفة.           |
| 14  |         |        | أساير أوامر رئيس المعهد                      |
| 15  |         |        | لا أحصل على الترقية التي أريدها              |
| <b>المحور الرابع: المردود والحوافز المادية</b>  |         |        |  |
| 16  |         |        | أحس أن راتبي لا يوازي مع جهدي في العمل       |
| 17  |         |        | لا أحصل على حوافز مادية اتجاه العمل.         |
| 18  |         |        | لا أحصل على حوافر معنوية كافية.              |
| 19  |         |        | لا أحصل على ترقية.                           |
| 20  |         |        | راتبي متدني مقارنة مع رواتب القطاعات الأخرى. |

(2) الصورة النهائية لمقياس دافعية الإنجاز:

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

قسم: نشاطات التربية البدنية والرياضية.



مقياس دافعية الإنجاز

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أستاذي الفاضل بين يديك مجموعة من العبارات التي تعتبر عن بعض المواقف التي تصادفك في حياتك المهنية، لذا أرجو قراءة العبارات بصورة دقيقة والإجابة عنها بوضع (X) في المكان المناسب والذي يعبر عن وجهة نظرك بموضعية بحيث تعكس فعلا ما تفكر وتشعر به حيال هذا الموضوع، ولا تترك أية عبارة دون إجابة واختر بديلا واحد فقط لكل عبارة.

- تحت إشراف:

الأستاذ نور الدين غندير

- من إعداد الطالب:

- عمارة قرميط

الموسم الجامعي: 2021 - 2022

## الملاحق

| مطلقا                                   | أحيانا | دائما | المحاور                                       | الرقم |
|---|--------|-------|---|-------|
|   |        |       | الفقرات                                       |       |
| <b>المحور الأول: سلوك الإنجاز</b>       |        |       |   |       |
|   |        |       | أحس أن عملي ينقصه النظام                      | 01    |
|   |        |       | أجل عمل اليوم إلى الغد                        | 02    |
|   |        |       | أحب أن أكمل عملي بسرعة                        | 03    |
|   |        |       | أترجع عن إنجاز ما قمت به                      | 04    |
|   |        |       | قلما أنجح في إنجازاتي اليومية.                | 05    |
| <b>المحور: المثابرة في بذل الجهد</b>    |        |       |   |       |
|   |        |       | لا أعالج الحالات الصعبة التي تصادفني          | 06    |
|   |        |       | أقوم بتحويل أعمالي إلى أستاذة آخرون           | 07    |
|   |        |       | أجد صعوبة لمتابعة العمل بعد الفشل             | 08    |
|   |        |       | تربطني المواقف الجديدة التي تصادفني في العمل  | 08    |
|   |        |       | أجد صعوبة في تحسين أدائي                      | 10    |
| <b>المحور الثالث: الإقبال على العمل</b> |        |       |   |       |
|   |        |       | أجد صعوبة في النهوض باكرا لممارسة العمل       | 11    |
|   |        |       | أجد صعوبة عند العمل                           | 12    |
|   |        |       | أخشى الحالات الصعبة التي تصادفني              | 13    |
|   |        |       | أجد صعوبة في التركيز في العمل.                | 14    |
|   |        |       | أخشى الوقوع في أخطاء عند إنجازي لعملي.        | 15    |
| <b>المحور الرابع: التوتر في العمل</b>   |        |       |   |       |
|   |        |       | من الصعب ميلي إلى التسلية أثناء العمل.        | 16    |
|   |        |       | أجد صعوبة عند العمل.                          | 17    |
|   |        |       | لا أتقبل نصائح زملائي في العمل.               | 18    |
|   |        |       | المنافسة بين وبين زملائي تجعلني متوتر.        | 19    |
|   |        |       | لا أستثير زملائي في حالات الصعبة التي تصادفني | 20    |

## الملاحق

| المحور الخامس: الطموح |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|
|                       |  |  | 21 لا أحب التكون في تخصص معين.   |
|                       |  |  | 22 لا أرغب في وضعية مهنية هامة.  |
|                       |  |  | 23 ليس لدي مشاريع مهنية أخرى.  |
|                       |  |  | 24 ليس لدي رغبة في الحصول على درجة علمية تؤهلني للوصول إلى وضعية مهنية هامة. |
|                       |  |  | 25 لدي صورة غير واضحة لمستقبلي   |

Descriptive

| Descriptive statistique                |    |         |         |        |                |
|--|----|---------|---------|--------|----------------|
|  | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| أكلف بمسؤوليات دون وجود مقررات تنفيذها | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.4663 | .50787         |
| أعمل ساعات إضافية لكثرة المهام         | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.4663 | .50787         |
| أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها       | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.5714 | .50395         |
| أجهل مسؤولياتي بالتحديد                | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.2143 | .41786         |
| أتلقي أوامر من عدة أشخاص               | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.1429 | .35635         |
| المحور الأول العبء الوظيفي وغموض الدور | 28 | 1.00    | 1.80    | 1.3714 | .25365         |
| Valive N (listwise)                    | 28 |         |         |        |                |

| Descriptive statistique                   |    |         |         |        |                |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
|   | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| أعمل في بيئة غير صحية                     | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.3929 | .49735         |
| لا أجد مكان للاستراحة                     | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.4286 | .50395         |
| أعمل داخل فوضى                            | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.4286 | .50395         |
| أعمل تحت درجة حرارة مرتفعة                | 28 | 1.00    | 3.00    | 1.5429 | .55872         |
| تتقصني التجهيزات اللازمة للأداء عملي      | 28 | 1.00    | 3.00    | 1.8214 | .66964         |
| المحور الثاني: البيئة المادية والفيزيائية | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.5429 | .31202         |
| Valive N (listwise)                       | 28 |         |         |        |                |

| Descriptive statistique                 |    |         |         |        |                |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
|   | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| لا أجد أذن صاغية لمقترحاته.             | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.4286 | .50395         |
| لا أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعملى | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.2143 | .41786         |
| يتوقع رئيس المعهد منى جهدا مضاعفة.      | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.6071 | .49735         |
| أساير أوامر رئيس المعهد                 | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.4643 | .50787         |
| لا أحصل على الترقية التى أريدها         | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.5714 | .50395         |
| المحور الثالث: الدعم الإدارى            | 28 | 1.00    | 1.80    | 1.4571 | .39743         |
| Valive N (listwise)                     | 28 |         |         |        |                |

| Descriptive statistique                 |    |         |         |        |                |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
|   | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| لا أجد أذن صاغية لمقترحاته.             | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.3929 | .49735         |
| لا أشارك فى اتخاذ القرارات الخاصة بعملى | 28 | 1.00    | 3.00    | 1.2500 | .51819         |
| يتوقع رئيس المعهد منى جهدا مضاعفة.      | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.1429 | .35635         |
| أساير أوامر رئيس المعهد                 | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.1429 | .35635         |
| لا أحصل على الترقية التى أريدها         | 28 | 1.00    | 2.00    | 1.1429 | .35635         |
| المحور الرابع: المردود والحوافز المادية | 28 | 1.00    | 1.80    | 1.2143 | .17152         |
| Valive N (listwise)                     | 28 |         |         |        |                |

الملاحق

| Descriptive statistique        |    |         |         |        |                |
|--------------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
|                                | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| أحس أن عملي ينقصه النظام       | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7143 | .46004         |
| أأجل عمل اليوم إلى الغد        | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7143 | .46004         |
| أحب أن أكمل عملي بسرعة         | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7500 | .44096         |
| أترجع عن إنجاز ما قمت به       | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7500 | .44096         |
| قلما أنجح في إنجازاتي اليومية. | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8929 | .31497         |
| المحور الأول: سلوك الإنجاز     | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7643 | .21810         |
| Valive N (listwise)            | 28 |         |         |        |                |

| Descriptive statistique                      |    |         |         |        |                |
|--|----|---------|---------|--------|----------------|
|  | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| لا أعالج الحالات الصعبة التي تصادفني         | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7500 | .44096         |
| أقوم بتحويل أعمالي إلى أستاذة آخرون          | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7500 | .44096         |
| أجد صعوبة لمتابعة العمل بعد الفشل            | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.7857 | .14786         |
| تربكني المواقف الجديدة التي تصادفني في العمل | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8929 | .31497         |
| أجد صعوبة في تحسين أدائي                     | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8214 | .39002         |
| المحور الثاني: المثابرة في بذل الجهد         | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8000 | .21082         |
| Valive N (listwise)                          | 28 |         |         |        |                |



| Descriptive statistique                 |    |         |         |        |                |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
|   | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| أجد صعوبة في النهوض باكرا لممارسة العمل | 28 | 3.00    | 3.00    | 3.0000 | .46004         |
| أجد صعوبة عند العمل                     | 28 | 3.00    | 3.00    | 3.0000 | .46004         |
| أخشى الحالات الصعبة التي تصادفني        | 28 | 1.00    | 3.00    | 2.1429 | .44096         |
| أجد صعوبة في التركيز في العمل.          | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8929 | .44096         |
| أخشى الوقوع في أخطاء عند إنجازي لعملي.  | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.2143 | .31497         |
| Valive N (listwise)                     | 28 |         |         |        |                |

| Descriptive statistique                       |    |         |         |        |                |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
|   | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| من الصعب ميلي إلى التسلية أثناء العمل.        | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8929 | .31497         |
| أجد صعوبة عند العمل.                          | 28 | 1.00    | 3.00    | 1.8214 | .47559         |
| لا أتقبل نصائح زملائي في العمل.               | 28 | 2.00    | 3.00    | 1.8571 | .35635         |
| المنافسة بين وبين زملائي تجعلني متوتر.        | 28 | 1.00    | 3.00    | 1.7143 | .59982         |
| لا أستشير زملائي في حالات الصعبة التي تصادفني | 28 | 2.00    | 3.00    | 1.8571 | .35635         |
| Valive N (listwise)                           | 28 |         |         |        |                |

## الملاحق

| Descriptive statistique   |    |         |         |        |                |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
|   | N  | Minimum | maximum | mean   | Std. deviation |
| لا أحب التكون في تخصص معين.   | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8929 | .31497         |
| لا أرغب في وضعية مهنية هامة.  | 28 | 3.00    | 3.00    | 3.0000 | .00000         |
| ليس لدي مشاريع مهنية أخرى.  | 28 | 1.00    | 3.00    | 2.8929 | .41627         |
| ليس لدي رغبة في الحصول على درجة علمية تؤهلني للوصول إلى وضعية مهنية هامة. | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.9643 | .18898         |
| لدي صورة غير واضحة لمستقبلي   | 28 | 2.00    | 3.00    | 2.8929 | .31497         |
| المحور الخامس: الطموح   | 28 | 2.60    | 3.00    | 2.9286 | .12430         |
| Valive N (listwise)   | 28 |         |         |        |                |

## Corrélations

|  |                      | الضغط لاستبانة الكلية<br>القيمية المهني | الضغط لاستبانة الكلية<br>القيمية الإنجاز |
|--|----------------------|---|--|
| الضغط المهني لاستبانة<br>الكلية القيمة | Pearson Corrélations | <b>1</b>                                | <b>-.741</b>                             |
|  | Sig.(2-tailed)       |   | <b>.000</b>                              |
|  | N                    | <b>28</b>                               | <b>28</b>                                |

## الملخص:

الضغط المهني وعلاقته بدفاعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية ودفاعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي، وتم الحصر الشامل لمجتمع الدراسة المتمثل في (28) أستاذ جامعي من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة، ولجمع البيانات والمعلومات الميدانية تم استخدام مقياس الضغوط المهنية ومقياس دفاعية الإنجاز، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة تتميز بدرجة منخفضة، وأن مستوى دفاعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة يتميز بدرجة منخفضة، وأن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين مستويات الضغوط المهنية ودفاعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة، ومن اقتراحات هذه الدراسة توفير ظروف الراحة النفسية والمهنية للأستاذ الجامعي حتى يساهم في تطوير كفاءاته والرفع من دفاعية إنجازته.

## الكلمات المفتاحية:

الضغط المهني-دفاعية الإنجاز-أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة.

## Abstract

**Occupational pressure and its relationship to achievement motivation among professors of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities at the University of Ouargla..**

The study aims to try to know the levels of professional pressure and levels of achievement motivation among professors of the Institute of Science and Techniques of Physical and Sports Activities at the University of Kasdi Merbah, Ouargla, and to show the type and nature of the relationship between professional pressures and achievement motivation among professors of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities at the University of Kasdi Merbah, Ouargla; The study approach was represented in the descriptive approach, and the comprehensive survey of the study community was made of (28) university professors from the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities, Ouargla, To collect field data and information, the occupational stress scale and the achievement motivation scale were used. The study concluded that the level of occupational stress among the professors of the Institute of Science and Technology of Physical and Sports Activities of Ouargla is characterized by a low degree, and that the level of achievement motivation among the professors of the Institute of Science and Technology of Physical and Sports Activities of Ouargla is characterized by a high degree. There is no correlation between the levels of occupational stress and the achievement motivation of the professors of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities, Ouargla, and one of the proposals of this study is to provide conditions of psychological and professional comfort for the university professor to contribute to the development of his competencies and increase his achievement motivation.

Key Word : - Professional pressure - achievement motivation - professors of the Institute of Science and Techniques of Physical and Sports Activities.