

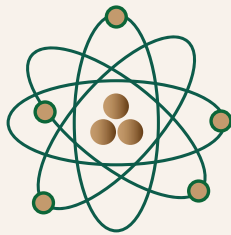


مجلة جامعة شقراء

للعلوم الإنسانية والإدارية

دورية علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن جامعة شقراء

المجلد (٩) العدد (١)
رجب ١٤٤٢هـ / يناير ٢٠٢٢م









مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية

دورية علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن جامعة شقراء

المجلد (9) العدد (1)

رجب 1443هـ / يناير 2022م

www.su.edu.sa/ar/

Jha@su.edu.sa



حقوق الطبع محفوظة
جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية

عنوان المراسلة

مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شقراء، شقراء،
المملكة العربية السعودية

Jha@su.edu.sa

الهاتف : 0116475081

هيئة تحرير مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية

المشرف العام

أ.د. محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

رئيس هيئة التحرير

أ.د. نايف بن عبدالعزيز المطوع

مدير التحرير

أ.د. مطلق بن مقعد الروقي

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. أحمد بن محمد يحيى

أ.د. عبدالإله بن مزروع المزروع

أ.د. أحمد بن محمد بن عبود

أ.د. طلال بن عبدالله الشريف

د. مساعد بن حمد الشريدي

د. نجلاء بنت حسني محمد

د. مريم بنت عبدالعزيز العيد

سكرتارية التحرير

أ. عبد الله بن عائض المطيري

رقم الإيداع: 1443 / 3336 هـ بتاريخ: 1443 / 4 / 3 هـ

الرقم الدولي المعياري (رصد): 1658 / 9092

تعريف بالمجلة

مجلة دورية علمية محكمة نصف سنوية، تصدر عن جامعة شقراء، وتعنى بنشر الدراسات والأبحاث التي لم يسبق نشرها والمتوافر فيها مقومات البحث العلمي من حيث أصالة الفكرة، ووضوح المنهجية، ودقة التوثيق في التخصصات الإنسانية والإدارية المكتوبة باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية.

الرؤية :

التميز في نشر الأبحاث المتخصصة في مجال العلوم الإنسانية والإدارية.

الرسالة:

نشر الأبحاث العلمية المتميزة وفق معايير البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والإدارية.

الأهداف:

تسعى مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية لتحقيق الأهداف التالية :

1. الإسهام في نشر العلوم الإنسانية والإدارية وتطبيقاتها .
2. تشجيع المهتمين في مجال العلوم الإنسانية والإدارية لنشر إنتاجهم العلمي والبحثي المبتكر.
3. إتاحة الفرصة لتبادل الإنتاج العلمي والبحثي على المستويين؛ المحلي، والعالمي.

- تعبّر المواد المقدّمة للنشر بالمجلة عن آراء ونتائج واستنتاجات مؤلفيها.
- يتحمل الباحث/ الباحثون المسؤولية الكاملة عن صحة الموضوع والمراجع المستعملة.
- تحتفظ المجلة بحق إجراء تعديلات للتنسيقات التحريرية للمادة المقدّمة، حسب مقتضيات النشر.
- يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة مقاس (A4).
- تكتب البحوث باللغة العربية أو الإنجليزية، ويرفق عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية، وعنوان البحث وملخصه باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة، ولن تُقبل الترجمة الحرفية للنصوص عن طريق مواقع الترجمة على الإنترنت. ويتضمن الملخص فكرة مختصرة عن موضوع الدراسة ومنهجها وأهم نتائجها بصورة مجملة، ولا يزيد عن 250 كلمة.
- يرفق بالملخص العربي والإنجليزي الكلمات المفتاحية (Kay Words) من أسفل، ولا تزيد عن خمس كلمات.
- تُستخدم الأرقام العربية (Arabic 1,2,3,4) بنط 11 سواء في متن البحث أو ترقيم الصفحات أو الجداول أو الأشكال أو المراجع.
- يُقدّم أصل البحث مُخَرَّجًا في صورته النهائية، وتكون صفحاته مرقمة ترقيمًا متسلسلاً باستخدام برنامج Ms Word، وخط Traditional Arabic، مع مراعاة أن تكون الكتابة بنط 14 للمتن، و 12 في الحاشية، و 10 للجداول والأشكال، وبالنسبة للغة الإنجليزية فتكتب بخط Times-Roman بنط 12، و(10) في الحاشية، و(8) في الجداول والأشكال، مع مراعاة أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول مساحة الصفحة على أن تكون هوامش الصفحة (3) من كل الاتجاهات، والتباعد بين السطور مسافة مفردة، وبين الفقرات (10)، ويكون ترقيم الصفحات في منتصف أسفل الصفحة.
- ترسل الأبحاث إلى المجلة على البريد الإلكتروني jha@su.edu.sa
- ترسل نسخة من البحث بصيغة Word ونسخة PDF.
- يُعرض البحث على هيئة التحرير قبل إرساله للتحكيم، وللهيئة الحق في قبوله أو رفضه.
- يكتب عنوان البحث، واسم المؤلف (المؤلفين)، والرتبة العلمية، والتخصص، وجهة العمل، وعنوان المؤلف (المؤلفين) باللغتين العربية والإنجليزية.
- يجب أن تكون الجداول والأشكال -إن وجدت- واضحة ومنسقة، وتُرقم حسب تسلسل ذكرها في المتن، ويكتب عنوان الجدول في الأعلى. أما عنوان الشكل فيكتب العنوان في الأسفل؛ بحيث يكون ملخصًا لمحتواه.

- يجب استعمال الاختصارات المقننة دوليًا بدلاً من كتابة الكلمة كاملة مثل سم، ملم، كلم، و % (لكل من سنتيمتر، ومليمتر، كيلومتر، والنسبة المئوية، على التوالي). يُفضل استعمال المقاييس المترية، وفي حالة استعمال وحدات أخرى، يُكتب المعادل المتري لها بين أقواس مربعة.
- تستعمل الحواشي لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إلى التعليق في المتن بأرقام مرتفعة عن السطر بدون أقواس، وترقم الحواشي مسلسلة داخل المتن، وتكتب في الصفحة نفسها مفصولة عن المتن بخط مستقيم.
- لا تُعاد البحوث إلى أصحابها سواء نُشرت أو لم تنشر.
- يُتبع أحدث إصدار من جمعية علم النفس الأمريكية APA لكتابة المراجع وتوثيق الاقتباسات (الإصدار السادس).
- وعلى الباحث الالتزام بعملية الرومنة للمراجع، وهي: إعادة ترجمة قائمة المراجع العربية إلى الإنجليزية وإضافتها في قائمة المراجع.
- تُعد نسبة التشابه similarity المقبولة هي 30%، وإذا زاد البحث عن هذه النسبة يُعرض على هيئة تحرير المجلة للبت فيه، والتأكد من تجنب السرقة الأكاديمية plagiarism، والمحافظة على الأصالة البحثية.
- ألا يكون البحث مستلماً من رسالة الماجستير أو الدكتوراه.



أبحاث العدد

فهرس المحتويات

الأبحاث

التعليم عن بُعد عند المحدثين التحمل والأداء نموذجاً

- 1..... د. النيرة بنت بدر بن غزالي العضياني
القراءات التي استشهد بها الأخفش في سور المُفصل من خلال كتابه: (معاني القرآن)؛ جمعاً وتحليلاً
- 19..... د. خلود بنت طلال الحساني
العوامل المؤثرة على اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال في جامعة شقراء
- 43..... د. محمد بن سعد بن عبدالعزيز اليحيى
الصمود النفسي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض
- 75..... د. أسماء بنت فراج بن خليوي
الضغوط المهنية وعلاقتها بكل من دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة
- 109..... د. هنادي محمد عفاشه
أسباب تدني درجات الخريجين في اختبار كفايات الرخصة المهنية للتعليم من وجهة نظرهم
- 141..... د. عيسى فرج عوض العزيزي المطيري
دور المرشد الأكاديمي في تعزيز القيم الإيجابية لدى طلاب جامعة نجران
- 171..... د. سحر منصور سيد عمر و.أ. مها حمود سعيد اليامي
اتجاهات طلاب عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود نحو العمل التطوعي وخدمة المجتمع
- 205..... د. حصة بنت سعد العريفي و.د. منيرة بنت نايف العتيبي
أهمية توظيف منصات التعليم الإلكترونية ومعوقاتها في كليات التربية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
- 229..... د. لولوة بنت صالح الفراج
دعم القيادة الأكاديمية لتحسين جودة خدمة التعليم الإلكتروني بجامعة الباحة في ظل جائحة كورونا وفقاً لمقياس (SERVQUAL).
- 255..... د. خديجة مقبول الزهراني
تقويم برنامج إعداد محضري مختبرات العلوم في جامعة القصيم في ضوء مهام محضر المختبر الفنية والإدارية اللازمة للعمل في المختبرات المدرسية
- 287..... د. إبراهيم بن عبدالله البلطان
دور الاعتماد المؤسسي في تحسين أداء الجامعات السعودية
- 323..... د. عدنان أحمد راشد الورثان
دور الجامعات السعودية في تنمية الوعي البيئي لدى الطلبة وعلاقته بمستوى وعيهم بالتنمية المستدامة
- 351..... د. عبد المجيد بن سلمي الروقي
واقع امتلاك الطلاب الموهوبين للمهارات الحياتية من وجهة نظر مُشرفي وفُعَلَمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية
- 385..... د. نورة بنت ناصر العويّد وأضيف الله بن أحمد الغامدي
واقع امتلاك طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض لمهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر معلماتهن
- 413..... د. جواهر بنت سعد بن عبدالله الخلف
واقع استخدام تقنيات التصميم الجرافيكي لتعزيز مهارات التفكير التخيلي لدى طلاب المرحلة الابتدائية
- 437..... د. تماضر بنت زهير محمد كتيبي

الضغوط المهنية وعلاقتها بكل من دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة

د. هنادي محمد عفاشه

مشرفة تربوية، إدارة التعليم بمنطقة المدينة المنورة

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية ومستوى دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة، والكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة، وكذلك التحقق من اختلاف مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات تبعاً للمتغيرات: المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، التخصص. وتكونت الدراسة من عينة قوامها (126) مشرفة تربوية بإدارة تعليم منطقة المدينة المنورة، وجرى اختيارهن بطريقة عشوائية. واستخدمت الباحثة مقياس الضغوط المهنية، ومقياس دافعية الإنجاز، ومقياس مستوى الطموح، وجميعها من إعداد الباحثة. كما أستخدم المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات، ووجود مستوى مرتفع من كل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية وكل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات، ووجود تأثير دال إحصائياً للضغوط المهنية على كل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير، وتبعاً لمتغير التخصص لصالح ذوات التخصصات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخدمة.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، دافعية الإنجاز، مستوى الطموح.

The Correlation between Occupational Pressure and the Level of Ambition Achievement among Educational Supervisors in Madinah.

Dr. Hanadi Mohammad Afashah

The Administration of Education in Madinah

Abstract:

The study aimed to major the level of professional pressure and their relationship for both the level of achievement motivation and the level of ambition among educational supervisors in Medina, and to know the relationship between professional pressures for both of the achievement motivation and the level of ambition among the educational supervisors in Madinah, as well as to verify the difference of the professional pressure level among educational supervisors according to these Variables: educational qualification, marital status, years of experience and specialization. The study sample consisted of (126) educational supervisors in the Department of Education in al- Madinah Region, and they were randomly selected. The researcher prepared and used three scales, the professional stress scale, achievement motivation scale, and ambition level scale. The researcher used the descriptive approach. The research results found that there was a moderate level of professional pressure among female educational supervisors, a high level of both achievement motivation and level of ambition among female educational supervisors, and a negative correlation between professional pressures and both of the achievement motivation and the level of ambition related to female educational supervisors. There was a statistically significant differences in the effect professional pressure on both the achievement motivation and the level of ambition among educational supervisors. There was also a statistically significant differences between the sample members' viewpoints on determining the level of professional pressure among educational supervisors according to the scientific qualification variable in favor of the master's qualification, and according to the specialization variable in favor of those with scientific specialties. There were no statistically significant differences according to the marital status variables and years of experience.

Keywords: Professional Pressures , Achievement Motivation , Level of Ambition.

مقدمة:

إن التقدم السياسي والاجتماعي والثقافي لأي مجتمع مرهون بالعمل الذي يُقاس بمدى ما يحققه من إنجازات وتحديات على مرّ الأزمنة والعصور، وهو المعيار الذي يبرز مكانة المجتمع وسيادته، وبذلك تُصنّف المجتمعات المتقدمة والمتخلفة في نظام عولمي تتسارع فيه تلك المجتمعات للوصول إلى هذه المكانة التي بها تحقق السعادة والرفاهية لأفرادها.

وبحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الفرد مطالب جديدة ومستمرة، وأدوار مختلفة تماشياً مع العصر وما لحق به من تغير وتطور مستمرين؛ أصبح العمل اليوم يحمل في طياته ضغوطاً نفسية ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها، وأصبحت بيئة العمل مليئة بالإحباط والصراع، وأصبح العامل والموظف يسعيان وراء تحقيق المكانة والمكاسب المادية، وبذلك تلاشت القيم الأخلاقية بعض الشيء وتدهورت العلاقات المهنية التي أثرت سلباً على الأداء والتوافق المهني، ومن ثم فبدل أن يكون العمل سلاحاً لتحقيق الذات والرفاهية للمجتمع، تحول إلى مصدر لتخلفه ومرضه. (مليكة، 2010: 9)

لم يلق موضوع الضغوط اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين إلا بعد النصف الثاني من القرن العشرين؛ حيث تعود الجهود الأولى للباحثين في علم البيولوجيا وعلم النفس الذين تناولوا موضوع الضغوط كل حسب اختصاصه، وبعد ذلك بدأ هذا الموضوع يلقى اهتمام العديد من الباحثين في علم الاجتماع والعلوم السلوكية والإدارية.

ويعود الاهتمام المتزايد من الباحثين بالضغوط المهنية كظاهرة؛ لأنها أخذت في الازدياد بين الموارد البشرية في مؤسسات العصر الحديث حتى أصبحت الخطر الأول الذي يهدد فعالية أداء المؤسسات؛ لأنها تمس أحد أهم الموارد التي تمتلكها وما تسببه من آثار جسدية، وذهنية، واجتماعية، وانعكاسات سلبية على سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وأدائهم للعمل، متمثلاً ذلك في انخفاض الشعور بالانتماء، وارتفاع معدل الغياب، وزيادة حوادث العمل، وانخفاض الإنتاجية، ومن ثم فإن الخلل الذي يصيب العاملين ينعكس بشكل مباشر على أداء النسق، وعلى قدرته على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة، وعدم ضمان بقائه واستمراره. (حمزة، 2015) وأشارت (رزق، 2015) إلى أن الضغوط المهنية وثيقة الصلة بتوافق الفرد وصحته النفسية. ويؤكد ذلك ما أثبتته العديد من الدراسات أن ما يتعرض له الأفراد من ضغوطات في بيئات العمل تنعكس على الحالة الانفعالية لديهم فيظهر القلق، والتوتر، والإحباط، وسرعة الاستثارة، والاكتئاب. (المرسى وإدريس، 2002)، (حريم، 2004)، (قويدري، 2015)، (بن ساسية، 2017) كما تؤثر الضغوط المهنية على الصحة الجسمية للفرد: كالصداع، وفقدان الشهية، وارتفاع ضغط الدم، وزيادة ضربات القلب. (بركات، 2010)، و(قويدري، 2015)

وترى (رزق، 2015) أن الضغوط المهنية تؤثر في مستوى تفكير الفرد، وقدرته على اتخاذ القرارات بفعالية. كما تعد الضغوط المهنية أحد معوقات السير الحسن للعملية التربوية، ومن بين العوامل الأساسية في اختلال النظام التربوي. (محمد، 2014) ويختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط المهنية؛ فمنهم من يستجيب لها استجابة إيجابية تظهر في سلوك مرغوب؛ مما تدفعه إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة، ومنهم من يستجيب لها استجابة سلبية تظهر في سلوك غير مرغوب؛ مما تدفعه إلى الإحباط، واليأس، وانخفاض الإنتاجية (أمين، 2014)، و(قويدري، 2015)، والتي بدورها تؤثر في وصول المؤسسات إلى أهدافها وغاياتها التي تسعى إلى تحقيقها. (حريم، 2004)

وتمثل الدافعية للإنجاز القوة التي تحرك الفرد وتستثير همته؛ لكي يؤدي العمل بحماس، كما تنعكس هذه القوة في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء، فالدافعية للإنجاز تمثل العامل المهم الذي يتفاعل مع قدرات الفرد وإمكاناته ليؤثر في سلوكه وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل، ويشير علماء النفس إلى أن الدافع للإنجاز له دور بارز في رفع إنتاج الفرد في مختلف المجالات، بل إن النمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد المجتمع. (عطية، 2019).

ويُعد ترايد اهتمام المسؤولين وصناع القرار في المنظمات والمؤسسات المختلفة بالدافعية، نظرًا لأهميتها في رفع مستوى الإنتاجية، وتحقيق مستويات أعلى من الأداء، وتقليل نسبة الأخطاء والتغيب عن العمل، وبالتالي تخفيض معدل النفقات؛ حيث تقوم الإدارات باستخدام أساليب التعزيز الإيجابي، فتقوم بتقديم الحوافز والمكافآت وزيادة الأجور، حتى إنها قد تستخدم العقاب لتحقيق ما تهدف إليه من إنجاز عالٍ في أداء الأفراد، وذلك لتعقد نظام الدافعية عند الإنسان. (حريم، 2004)

ويؤكد مارك (Mark, 2002) على أن الدافعية للإنجاز تحفز الفرد على التنافس في المواقف التي تتضمن مستويات عالية من الامتياز والتفوق، فضلاً عن الأداء والرغبة في النجاح. كما تسهم في الحفاظ على مستويات مرتفعة من الأداء دون مراقبة خارجية. (علاونة، 2004)

كما يؤدي مستوى الطموح دورًا مهمًا في حياة الفرد والجماعة، فهو أحد المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من نشاط. ولعل الكثير من إنجازات الأفراد وتقدم الأمم والشعوب يرجع إلى توافر القدر المناسب من مستوى الطموح، بالإضافة إلى توافر العوامل الأخرى التي تساعد على الإنجاز والتقدم، هذا فضلاً عن ارتباط مستوى الطموح بالكفاية الإنتاجية، فمن المعروف أن الكفاية الإنتاجية -كمًا ونوعًا- ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالمستوى العالي من الطموح. (أبو زغيلة، 2014)

ويلعب مستوى الطموح دورًا بارزًا أيضًا لدى الأفراد بشكل عام، والفرد العامل بشكل خاص، وهذا الدور البارز يعمل بمنزلة حافز يدفع الفرد العامل للقيام بسلوكيات معينة للوصول إلى هدف ما، وهذا يعتمد على مدى كفاءة الفرد العامل، وقدراته، وتقديره لذاته؛ لذلك يُعد مستوى الطموح من الثوابت التي تميز عاملاً من آخر حسب الظروف البيئية والاجتماعية والنفسية التي نشأ فيها (رزيقة، 2014)؛ لذلك يعد مستوى الطموح مؤشراً مهماً للنجاح المهني. (Dijkers, et al, 2010).

ويتأثر مستوى الطموح بالعديد من العوامل منها: ذكاء الفرد، وقدراته، ودوافعه، وحاجاته، وما يمر به من خبرات النجاح أو الفشل، والصعوبات التي يواجهها بالبيئة المحيطة (الطروانة، 2019)، ونظرته للمستقبل (السلطات، 2018).

وتشير العديد من الدراسات إلى أن مستوى الطموح يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالصحة النفسية، فمن مظاهر الصحة النفسية أن يكون هناك تقارب بين مستوى الطموح ومستوى كفاءة الفرد. (القطناني، 2011)، (الجبوري، 2013)

وبناء على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة.

مشكلة الدراسة:

تُعد الضغوط المهنية إحدى المشكلات النفسية الاجتماعية الأساسية التي يعاني منها الأفراد والمؤسسات على حد سواء؛ حيث كشفت منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة، والمعنية بشؤون العمل والعمال نتائج بحوثها التي أجرتها على خمس دول صناعية، عن أن نحو (10%) من البالغين يصابون بفعل الضغوط المهنية بأنواع من الإحباط المؤدية للكآبة كل عام. وتذكر الدراسة أن خسارة ألمانيا من المشاكل الصحية ذات الطبيعة النفسية والعقلية تقدر بنحو (2.2) مليار دولار في العام، وفي بريطانيا يعاني (30%) من قوة العمل من شكل من أشكال الضغط النفسي أو الإحباط، وفي بولندا زاد القلق من الضغط المهني والخوف من فقدان الوظيفة بنسبة (50%) خلال ثلاث سنوات، وفي فنلندا تضيق أكثر من (30.000) ساعة عمل كل عام بسبب حالات الانتحار الناتجة عن ظروف العمل السيئة. نقلاً عن (صليحة، 2013)

وفي تقرير إحدى شركات التأمين بالولايات المتحدة الأمريكية، تبين أن هناك مليون عامل يتغيبون بسبب الضغوط المهنية في العمل، وقدّرت الخسارة بحوالي 150 بليون دولار سنوياً، ويشمل هذا الرقم تكاليف الغياب، وترك العمل وانخفاض مستوى الإنتاجية، وطلبات التعويض، والتأمين، ونفقات العلاج الصحي سنوياً. (علي، 2009)

ويُعد الإشراف التربوي من ضمن المؤسسات التي يتعرض أفرادها لمصادر متعددة من الضغوط؛ نتيجة للتغيرات المتسارعة التي نعيشها في عصرنا الحالي، والتي تتطلب بذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهذا بدوره يؤثر في الاتجاه الكامن لدى المشرف التربوي، ويعرقل سعيه إلى تحقيق التفوق في إنجاز المهام الموكلة له؛ مما يقلل من دافعيته للإنجاز، ومن مستوى طموحه، ويترتب عليه نوع من القلق، والتوتر، والاحباط، وهذا ما لمستته الباحثة من خلال عملها كمشرفة تربوية؛ لذا فإن هذه الدراسة سوف تتناول العلاقة بين الضغوط المهنية وبين دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات وتمت صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟
- ما مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟
- ما علاقة الضغوط المهنية بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟
- ما تأثير الضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟
- ما تأثير الضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟
- هل تختلف الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، والتخصص)؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة.
- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة.
- التعرف على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة.
- الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة.
- الكشف عن تأثير الضغوط المهنية على كلٍّ من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة.
- التحقق من اختلاف مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، والتخصص).

أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية:

- ازدياد انتشار الضغوط المهنية داخل المنظمات المختلفة في العصر الحالي، وانعكاس ذلك سلباً على الحالة الصحية والنفسية للعاملين.
- تناولها لموضوع الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات، وهو من الموضوعات التي لاقَت اهتماماً ضئيلاً في أدبيات البحوث النفسية -في حدود علم الباحثة- إذا ما قورنت بما يزخر به المجال من دراسات عن الضغوط المهنية لدى الفئات العاملة الأخرى في المجتمع.
- تناولها لمتغيري دافعية الإنجاز ومستوى الطموح والذي تعد دراستهما أمراً ضرورياً في المجتمع السعودي الذي تشهد قطاعاته تغييرات مهمة تحقيقاً لرؤية الوطن 2030م.

- قد تفتح آفاقاً بحثية لدراسات مستقبلية ذات صلة بالدراسة الحالية.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تسهم في تقديم مقياس للضغوط المهنية، ومقياس لدافعية الإنجاز، ومقياس لمستوى الطموح؛ مما يثري مكتبة القياس في المجتمع السعودي.
- مساعدة صانعي القرار في وزارة التعليم، في وضع خطط للحد من الضغوط التي تواجهها المشرفات التربويات في ضوء نتائج الدراسة الحالية.

مصطلحات الدراسة:

الضغوط المهنية (Professional Pressures):

هي حالات الإجهاد الجسدي، والنفسي، والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء عليه أن يتوافق معها. (عباسه، 2016، ص 391) وتُعرف الضغوط المهنية إجرائياً بأنها: مجموعة من الصعوبات، والمشكلات الاجتماعية والتنظيمية التي تتعرض لها المشرفة التربوية أثناء أدائها لمهامها، والتي تؤثر على أدائها التربوي، وتتحدد درجتها على مقياس الضغوط المهنية بالدراسة الحالية.

دافعية الإنجاز (Achievement Motivation):

هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل. (خليفة، 2002، 96)

وتُعرف دافعية الإنجاز إجرائياً بأنها: الدرجة التي تحصل عليها المشرفة التربوية على مقياس دافعية الإنجاز في الدراسة الحالية.

مستوى الطموح (Level Of Aspiration):

مستوى الطموح: هو الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في المجال الأكاديمي أو التعليمي أو المهني أو الأسري أو الوظيفي، يتطلع إليه ويسعى لتحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال، ويتفق هذا الهدف والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي، ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها. (أبو ناهية، 2012)

ويُعرف مستوى الطموح إجرائياً بأنه: الدرجة التي تحصل عليها المشرفة التربوية على مقياس مستوى الطموح في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: طُبقت أدوات الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الأول لعام 1442هـ/ 2020م.

- الحدود المكانية: منطقة المدينة المنورة.

- الحدود البشرية: المشرفات التربويات بإدارة تعليم منطقة المدينة المنورة.

الإطار النظري:

تعريف الضغوط المهنية:

هي حالة انفعالية تصيب الفرد؛ نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل جراء المواقف والمشكلات البيئية، والمثيرات الداخلية والخارجية المختلفة التي تفوق طاقته التكيفية، وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والسلوكية والعضوية والاجتماعية والمهنية (Foms, 2013). وهي أيضاً الجانب النفسي والتغيرات التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقته وإمكانياته، وهذا بالنسبة له يُعد تهديداً يمارس ضغطاً نفسياً عليه. (الرشيدي، 2013)

أسباب الضغوط المهنية ومصادرها:

تتنوع مصادر الضغوط المهنية وتختلف باختلاف البيئة والأفراد والمهن؛ مما تجعل مثل هذه الضغوط تختلف من فرد لآخر، كما أن الضغوط المهنية لا تحدث نتيجة لسبب واحد، وإنما قد تشترك في أحداثها أسباب عدة؛ بعضها نابع من شخصية الفرد، وبعضها نابع من بيئة العمل، أو تكون نتيجة التفاعل بين السببين. (أبو عون، 2014)

ومن الأسباب العامة للضغوط في مجال المهنة المشكلات التنظيمية التي تتمثل في سوء النظام الذي يتسبب في تأخير القرارات المهمة، وعدم قدرة الفرد في العمل على تحديد المسؤول المباشر عن اتخاذ القرارات، بالإضافة للنقص المستمر في الإمكانيات المادية والأجهزة والمعدات الضرورية، وعجز النظام عن وضع خطة محددة للإنتاج. وأيضاً نقص الكفاءة المهنية؛ أي نقص المهارة أو الكفاءة لدى عدد من العاملين في مجال عمله؛ مما يضع حملاً أكبر عليه أو على من لديه هذه المهارات، بالإضافة لساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة، والشعور بالمكانة الأقل والمكافأة غير المناسبة؛ إذ إن إحساس الفرد بأهمية دوره في العمل الذي ينعكس على إحساسه بذاته، ومن ثمَّ رغبته في تأكيد ذاته عن طريق وجود أهمية دوره في العمل، يتأثر إذا شعر بمكانة غير مناسبة. (إسماعيل، 2006)

النظريات المفسرة للضغوط:

أولاً: نظرية موراي Murray:

يرى موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان رئيسان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات المؤثرة للسلوك في البيئة، وقد عرف الحاجة بأنها: مفهوم فرضي يمثل قوة في منطقة المخ. وتسمى بقوة تنظيم الإدراك والتفهم غير المشبع في اتجاه معين، أما الضغط فعرفه بأنه المحددات المؤثرة للسلوك في البيئة.

كما يرى موراي أن الضغط مرتبط تمام الارتباط بالحاجة؛ حيث إن عدم تلبية حاجة العامل يشير إلى أن هناك ضغطاً. وميز موراي في نظريته بين نوعين من الضغوط هما: «بيئياً»، وفيه إدراك الشيء على حسب الفرد، وضغط «ألفاً»، وهو إدراك الأشياء كما هي موجودة في الواقع. (الشخانة، 2008)

ثانياً: نظرية سبيلبرجر Spielberg:

استطاع سبيلبرجر في هذه النظرية أن يوجد علاقة بين القلق والضغط المهني؛ بحيث يرى أن الضغط يمكن التعرف إليه من خلال القلق الذي يتعرض له الفرد في موقفه المهني. (أردن، 2000)

ثالثاً: نموذج لير ونيومان:

يقوم هذا النموذج على افتراض أن هناك مصدرين للضغوط الذي يتعرض لها الفرد، وهما: الفرد والمنظمة؛ حيث يتفاعل هذان العنصران في زمن محدد، وهذه الضغوط تترك آثارها على الفرد والمنظمة؛ مما يدفع كلا العنصرين إلى الاستجابة للضغوط بشكل ملائم. (Bandey, 2002)

رابعاً: نموذج الضغط المهني هوس House :

يوضح هوس أن خبرة الضغط هي استجابة ذاتية ناتجة عن التفاعل بين الظروف الاجتماعية والخصائص الفردية، مثل: الحاجات، والقيم، والقدرات. (Furnham, et al 1999)

خامساً: نموذج سيزلاقي وولاس:

يقوم هذا النموذج على أن الضغوط الخاصة بالعمل تنبع من مصادر رئيسية، وهي: البيئة، المنظمة، العوامل الفردية. وتسهم هذه المصادر مجتمعة في خلق أنماط مختلفة من الضغوط، والتي بدورها ورغم وجود فروق فردية بين الأفراد تترك آثارها على صعيد المستوى الفردي والجانب النفسي السلوكي، والصحي، وأثراً سلبياً على مستوى المنظمة التي ينتمي إليها الفرد (إسماعيل، 2006).

سادساً: نموذج مارشال:

في هذا النموذج يحدد مارشال العوامل المسببة للضغوط في العمل والأعراض التي تظهر على الأفراد نتيجة تعرضهم للعمل، وهي أعراض خاصة بالفرد تؤدي في النهاية إلى أمراض القلب، وأعراض خاصة بالمؤسسة تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث (الشخانة، 2008).

سابعاً: نموذج جيبسون وزملائه:

يهتم هذا النموذج بالفروق الفردية التي تلعب دوراً في إدراك الفرد للظروف الضاغطة الواقعة عليه في بيئة العمل؛ حيث يرى أن مصادر الضغوط تأتي من البيئة المحيطة، ودائرة العمل، والعوامل الفردية؛ إذ تسهم هذه المصادر مجتمعة في ترك آثار سلبية على دائرة العمل التي يتبع لها الفرد. (عبدالعزیز، 2005).

ثامناً: نموذج هيجان لتفسير الضغوط:

أوضح هذا النموذج الأبعاد التي تفسر الضغوط من حيث مصادر الضغوط وعلاقتها بشخصية الفرد وسلوكه، والمتعلقة بدائرة العمل من حيث العبء الوظيفي والتغيير في بيئة العمل، والنتائج المترتبة على الضغوط. (الشخانة، 2008)

تعريف دافعية الإنجاز:

هي مجموعة من القوى الداخلية والخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل، وتحدد شكله واتجاهه، ومدته. (PetrigGoren,2004) ويعرفها أتكينسون (Atkinson) بأنها: استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف، يترتب عليه درجة معينة من الاشباع، وذلك المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين للامتياز. (عبداللطيف، 2000)

كما عرفها موارى: بأنها قدرة الفرد على تحقيق مهمة صعبة، أو السيطرة على بعض الظروف والعوامل المادية أو المعنوية، وأن يتغلب على العقبات والصعوبات التي تواجهه لتحقيق ذلك، وأن يتفوق الفرد على نفسه وعلى الآخرين من خلال تحدي المعوقات، ورفع نفسه واعتباره من خلال تحقيق مواهبه. (علوانه، 2004)

أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز فيروت (Veroff) بين نوعين من الدافعية، وهما:

1. دافع إنجاز ذاتي: ينبع من داخل الفرد، وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة؛ حيث يجد لذة في الإنجاز.
2. دافع إنجاز اجتماعي: يخضع لمعايير المجتمع ومقاييسه، ويبدأ بالتكون في سن المدرسة الابتدائية؛ حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي ليتشكل منهما دافع إنجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، وكذلك الإحساس بالثقة بالنفس، والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران. (رواه، 2007)

النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

أولاً: نظرية موراي Murray :

يرى موراي أن الحاجة هي بمنزلة قوة داخلية تؤدي إلى نشاط محدد، ولكنه لم يسع إلى تحديد عدد معين من الحاجات الأولية، بل اكتفى بوضع لائحة للحاجات الرئيسة لدى الإنسان.

كما يؤكد موراي أن الحاجة إلى الإنجاز تحدّد بالرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة على نحو جيد، وقد قدّم موراي تصوراتة لقياس دافع الإنجاز من خلال اختبار تفهم الموضوع (TAT). (باهي وشلي، 1998)

ثانياً: نظرية العزو السببي لدافعية الإنجاز:

ترجع الخلفية الأساسية لنظرية العزو لعالم النفس الاجتماعي الألماني «هايدر» Heider في كتابه المنشور عام 1958 بعنوان (علم نفس العلاقات الشخصية) (The Psychology of Interpersonal Relation)؛ إذ يرى أن الإنسان ليس مستجيباً للأحداث استجابة آلية. وإنما يفكر الإنسان في سبب حدوثها، وأن سلوك الفرد السابق والحالي هو الذي يؤثر في سلوكه القادم، وليس النتيجة التي يحصل عليها. وإن الأفراد يقومون بالعزو لأسباب النجاح والفشل، فإذا ما أدرك الفرد السبب فسوف يساعده في السيطرة على ذلك الجزء من البيئة؛ إذ توضح هذه النظرية تأثير الدوافع في خبرات النجاح والفشل وتحديد السلوك والتنبؤ به في مجالات الإنجاز؛ أي إن اعتقاداتنا وعزونا لكل ما يحدث لنا يؤثر في دافعتنا. (عبداللطيف، 2000)

ثالثاً: نظرية حاجة الإنجاز:

نظرية حاجة الإنجاز لكل من ماكيلاند وأتكسون Atkinson & McClelland (1961, 1974). هذه النظرية تشير إلى أن دافعية الإنجاز تُعدّ بمنزلة استعداد الفرد للإقبال أو الإحجام بالنسبة لموقف من مواقف الإنجاز، وهي المواقف التي يتوقع فيها الفرد أن أدائه سوف يتم تقييمه، ومن بين هذه المواقف في الحياة العامة: موقف الامتحانات في المجال التعليمي، والمقابلات الشخصية للاختبار للتوظيف. (ماكيلاند، 2007).

تعريف مستوى الطموح:

عرفه وولمان (Wolman) بأنه: المستوى الذي يتوقعه الفرد لأدائه في المستقبل. (فريد، 2005) وترجع بدايات استخدام مفهوم مستوى الطموح إلى العالم كيرت ليفين، التي عُرفت بنظرية المجال؛ حيث ربط مستوى الطموح بثلاثة جوانب رئيسة هي: الهدف، والتوقع، والأداء.

الجوانب الأساسية المميزة لمستوى الطموح:

هنالك ثلاثة جوانب أساسية تميز مستوى الطموح، وهي:

الجانب الأول: الأداء، ويعني ذلك نوع الأداء، والذي يُعده الفرد مهماً، ويرغب في القيام به في عمل من الأعمال.

الجانب الثاني: التوقع، ويعني ذلك توقع الفرد لأدائه لهذا العمل أو ذلك.

الجانب الثالث: الأهمية، ويعني ذلك مدى أهمية الأداء بالنسبة للفرد.

النظريات المفسرة لمستوى الطموح:

أولاً: نظرية المجال لكيرت ليفين Keart Levin:

تعد نظرية المجال أول نظرية فسرت مستوى الطموح وعلاقته بالسلوك الإنساني بصفة عامة. حيث أشار ليفين (Levin) إلى وجود عوامل عدة تعمل كدافع للتعلّم في المدرسة تسمى (مستوى الطموح)، وتبدأ عند شعور الفرد بالرضا عن الذات والبحث عن المزيد من تحقيق الذات؛ حيث إن مستوى الطموح يخلق أهدافاً جديدة للفرد تعتمد على بعضها، وكلما تحقق جزء منها تشجع الفرد إلى تحقيق المزيد الذي يتسم بالصعوبة تدريجياً، وتسمى الحالة العقلية هنا بمستوى الطموح.

ثانياً: نظرية ستانجر Estanger:

يعد ستانجر مستوى الطموح من أفضل أساليب قياس الشخصية في وضعية الاستجابة، كما يرى أن تقييم صورة الذات تتم في ضوء إطار الفرد المرجعي. (العيسوي، 2004)

وتقوم هذه النظرية على عنصر واحد فقط هو الإنجاز الذي يرغب الفرد بالوصول إليه، وهذا يتطلب من الفرد معرفة إنجازاته السابق، ومن ثم فإن التحفيز هو محصلة التفاعل بين خبرات الإنجاز السابقة والهدف لتحقيق تلك الإنجازات وما يولد ذلك من مشاعر النجاح.

الدراسات السابقة:

في هذا المحور سيتم استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية وفقاً لتسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وهي على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرت (الحسين، 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. وتكونت عينة الدراسة من (180) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وجرى اختيارهن بطريقة عشوائية. وأستخدم في الدراسة مقياس ضغوط المهنة، ومقياس الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس، كما تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لديهم، ووجود ارتباط عكسي قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة والرضا الوظيفي، كما تبين وجود فروق في الضغوط المهنية لديهم تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الرتبة الأكاديمية.

كما أجرت (الشمالية، 2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية، ودرجة الطموح، ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك. وتكونت عينة الدراسة من (301) موظفة في القطاع الصحي في محافظة الكرك، وجرى اختيارهن بالطريقة الطبقة العشوائية. وأستخدم في الدراسة مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الطموح، ومقياس دافعية الإنجاز. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك، كما اتضح أن مستوى الضغوط المهنية في القطاع الصحي الخاص أعلى منه في القطاع العام، وكذلك لدى المرضيات أعلى منه لدى الإداريات، وتوصلت أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية وكل من درجة الطموح، ودافعية الإنجاز، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى للمؤهل العلمي؛ حيث تبين أن العاملات من حملة مؤهل الثانوية العامة أعلى في مستوى الضغوط المهنية، في حين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لعدد سنوات الخدمة، كما أظهرت النتائج أن العاملات المتزوجات أعلى في مستوى الضغوط المهنية مقارنة بغير المتزوجات.

وفي العام نفسه، أجرى (بن ساسية، 2017) دراسة هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين ومستوى كفاءتهم وأدائهم لمهامهم داخل المؤسسة الاستشفائية. وتكونت عينة الدراسة من جميع العمال الإداريين في مستشفى سليمان عميرات - تقرت - البالغ عددهم (60) عاملاً، وطبق عليهم الحصر الشامل؛ نظراً لقلّة عددهم. وأستخدم في الدراسة مقياس ضغوط العمل. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية موجبة ضعيفة بين ضغوط العمل بأبعاده (التنظيمية، البيئية، الفردية) والكفاءة المهنية.

كما أجرى (الضلعين، 2016) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات المرضين نحو المهنة وعلاقتها بمستوى الطموح وتقدير الذات لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (339) ممرضاً وممرضة من مستشفيات خاصة وحكومية بمحافظة الكرك. وأستخدم في الدراسة مقياس الاتجاه نحو مهنة التمريض، ومقياس مستوى الطموح، ومقياس تقدير الذات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود مستوى متوسط من الاتجاه نحو مهنة التمريض، ومستوى الطموح، وتقدير الذات لدى المرضين، كما تبين وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين اتجاهات المرضين نحو مهنتهم بكل من مستوى الطموح، وتقدير الذات لديهم.

وأجرى (زناني، 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بورقلة. وتكونت عينة الدراسة من قوامها (89) عوناً. وأستخدم في الدراسة مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الدافعية للإنجاز. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، كما

تبين عدم وجود فروق في دلالة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز تعزى لكل من: المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والأقدمية.

وفي العام نفسه، أجرت (عبدالله، 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة. وتكونت عينة الدراسة من (106) أساتذة جامعيين أُختبروا بطريقة عشوائية. وأُستخدم في الدراسة مقياس مستوى الطموح، ومقياس التوافق المهني. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن غالبية أساتذة الجامعة يتمتعون بمستوى طموح مرتفع، كما تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني.

كما أجرى (الزهراني، 2014) دراسة هدفت إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ومستوى الطموح لدى الطالب الجامعي في الجزائر. وتكونت عينة الدراسة من (90) طالبًا وطالبة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. وأُستخدم في الدراسة مقياس الذكاء الانفعالي، ومقياس مستوى الطموح. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباط بين الذكاء الانفعالي ومختلف أبعاد مستوى الطموح، كما تبين أنه كلما ارتفع نمو الذكاء الانفعالي لدى الطالب الجامعي كلما ازداد ارتفاع مستوى الطموح لديه. وأجرى (الزهراني، 2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح، وتكونت عينة الدراسة من (60) مرشدًا طلابيًا من مرشدي مدارس التعليم العام بمراحله الثلاث بمدينة جدة، وأُستخدم في الدراسة مقياس الرضا المهني للمرشد، ومقياس مستوى الطموح. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين.

كما أجرت (الجعيد، 2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الطموح وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى عينة من مديرات المدارس الثانوية في المنطقة الغربية، والتعرف على الفروق بينهن في مستوى الطموح والمهارات الاجتماعية تبعًا لسنوات الخبرة، والتحقق من إمكانية التنبؤ بمستوى الطموح في ضوء المهارات الاجتماعية لدى المديرات. وتكونت عينة الدراسة من (104) مديرات. وأُستخدم في الدراسة مقياس مستوى الطموح، ومقياس المهارات الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة موجبة بين مستوى الطموح والمهارات الاجتماعية لدى المديرات، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الطموح والمهارات الاجتماعية تبعًا لسنوات الخبرة، وأيضًا التنبؤ بمستوى الطموح في ضوء بُعدي (الضبط الاجتماعي، والحساسية الاجتماعية) للمهارات الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة.

وأجرت (الرفاعي، 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طالبات الدراسات العليا بمختلف التخصصات. وتكونت عينة الدراسة من (100) طالبة من طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك عبدالعزيز. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك عبدالعزيز.

وفي العام نفسه، أجرت (عثمان، 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية للحماية المدنية بسكرة. وتكونت عينة الدراسة من (100) عون. وأُستخدم في الدراسة مقياس الضغوط المهنية ومقياس دافعية الإنجاز. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع النجاح، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع تجنب الفشل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغيري السن وعدد سنوات الخبرة.

وأجرى (المشيخي، 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين قلق المستقبل وفاعلية الذات بمستوى الطموح. وتكونت عينة الدراسة من (720) طالبًا وطالبة من طلبة كليتي العلوم والآداب في جامعة الطائف. وأُستخدم في الدراسة مقياس مستوى

الطموح. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة سالبة بين قلق المستقبل ومستوى الطموح، في حين وجدت علاقة موجبة بين فاعلية الذات ومستوى الطموح، كما تبين وجود فروق بين متوسطات درجات الطلاب مرتفعي ومنخفضي مستوى الطموح لصالح منخفضي مستوى الطموح.

كما أجرى (الخيري، 2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدات بمراحل التعليم العام في محافظتي الليث والقنفذة، والتحقق من وجود فرق بكل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير (مكان العمل، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري). وتكونت عينة الدراسة من (98) مرشدة. وأستخدم في الدراسة مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.

وأجرى (الحواري، 2005) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات مدينة صرمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (83) معلمًا، و(267) معلمة، وجرى اختيارهم بطريقة عشوائية. وأستخدم في الدراسة مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: تسود الضغوط المهنية كدرجة كلية بدرجة وسط بين المعلمين والمعلمات، كما تبين عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية على جميع محاورها السبعة بدرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

وأيضاً أجرى (الأسود، 2003) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى القلق، ومفهوم الذات، ومستوى الطموح لدى الطلبة الجامعيين في دولة فلسطين. وتكونت عينة الدراسة من (378) طالبًا وطالبة من طلبة الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى بمحافظة قطاع غزة. وأستخدم في الدراسة مقياس مستوى الطموح، ومقياس القلق العام، ومقياس مفهوم الذات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين مستوى القلق ومستوى الطموح، كما تبين عدم وجود أي فروق دالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، والجامعة، والتخصص، والمستوى الدراسي.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

أجرى فومس (Foms, 2013) دراسة بعنوان (الضغوط المهنية لكادر التمريض) بهدف تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني ومهنة التمريض. وتكونت عينة الدراسة من (300) ممرضة بأمريكا. وأستخدم في الدراسة المقابلات الشخصية، ومقياس الضغط المهني. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود علاقة بين الضغوط المهنية ومهنة التمريض.

وأجرت هيرسي وجيمس (Herssey & Gams, 2012) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الممرضات والإداريات في مستشفيات المكسيك. وتكونت عينة الدراسة من (430) عاملة في القطاع الصحي بالمكسيك. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أنه كلما زادت الضغوط المهنية قلت دافعية الإنجاز، كما توصلت إلى أن الضغوط المهنية لدى الممرضات أعلى منها لدى الإداريات.

كما أجرى لوجن واندرويد (Logn & Android, 2009) دراسة هدفت إلى توضيح العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة الصحية. وتكونت عينة الدراسة من (500) عاملة بالقطاع الصحي بالمكسيك. وأستخدم في الدراسة اختبار تفهم الموضوع. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية.

التعليق على الدراسات السابقة:

- يلاحظ وجود نقص واضح في الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية لدى العاملين في مجال الإشراف التربوي على حد علم الباحثة.
- تناولت جميع الدراسات السابقة أحد متغيرات الدراسة الحالية أو متغيرين منها كحد أقصى ما عدا دراسة (الشمالية، 2017)،

فقد تناولت المتغيرات نفسها (الضغوط المهنية، ودافعية الإنجاز، ومستوى الطموح)، ولكن اختلفت في عينة الدراسة؛ حيث طبقت على المرأة العاملة في القطاع الصحي.

- تفاوتت أحجام العينات في الدراسات السابقة؛ فبعضها كان قريباً من حجم عينة الدراسة الحالية كدراسة (هيري سي وجيمس، 2012)، ودراسة (الأسود، 2003)، وهناك دراسات تناولت عينات تقل عن عينة الدراسة الحالية كدراسة (بن ساسية، 2017)، ودراسة (زناتي، 2015)، ودراسة (الزهراني، 2014)، ودراسة (الزهراني، 2012)، ودراسة (الرفاعي، 2010)، ودراسة (عثمان، 2010)، ودراسة (الخيري، 2008). في حين فاقت دراستا (المشيخي، 2009)، ودراسة (لوجن واندرويد، 2009) حجم عينة الدراسة الحالية.
- استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانات كأدوات للدراسة كما هو الحال في الدراسة الحالية ماعدا دراسة (فومس، 2013)؛ حيث استخدمت المقابلات الشخصية إلى جانب الاستبانات، ودراسة (لوجن واندرويد، 2009)؛ حيث استخدمت اختبار تفهم الموضوع.
- أشارت نتائج جميع الدراسات التي تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين المتغيرين مهما اختلفت العينات في تلك الدراسات كدراسة (عثمان، 2010)، ودراسة (هيري سي وجيمس، 2012)، ودراسة (زناتي، 2015)، ودراسة (الشمالية، 2017).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن بوصفه المنهج المناسب لأهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات في إدارة تعليم منطقة المدينة المنورة، والبالغ عددهن (437) مشرفة تربوية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة الأساسية من (126) مشرفة من المشرفات التربويات بمنطقة المدينة المنورة من مختلف إدارات الإشراف ومكاتب التعليم (شمال، شرق، غرب) خلال الفصل الدراسي الأول لعام 1442هـ/ 2020م، وقد جرى اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، ويوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة:

جدول (1) وصف أفراد العينة بحسب متغيرات البحث (ن=126)

متغيرات الدراسة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	94	74.6%
	ماجستير	24	19.1%
	دكتوراه	8	6.3%
الحالة الاجتماعية	متزوجة	99	78.6%
	مطلقة	19	15.1%
	عزباء	8	6.3%
عدد سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	13	10.3%
	من 11-20 سنة	40	31.8%
	أكثر من 20 سنة	73	57.9%
التخصص	التخصص العلمي	46	36.5%
	التخصص الأدبي	80	63.5%

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات لقياس متغيراتها وتنفيذ إجراءاتها، وهي:

أولاً: مقياس الضغوط المهنية

تكون المقياس من (15) عبارة، وانقسم المقياس إلى قسمين:

القسم الأول: اشتمل على معلومات شخصية عن أفراد العينة، وهي: المؤهل، التخصص، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة. القسم الثاني: اشتمل على عبارات مقياس الضغوط المهنية، وجرى استخدام مقياس ليكرت ذي الأبعاد الخمسة (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادرًا، لا تنطبق عليّ)؛ لتحديد استجابات أفراد العينة. صدق المقياس: جرى التأكد من صدق مقياس الضغوط المهنية من خلال ما يأتي:

1. الصدق الظاهري: (Face Validity)

عُرضت الصورة الأولية من المقياس على عدد من المحكمين الذين بلغ عددهم (8) محكمين؛ وذلك بهدف استطلاع آرائهم حول مدى السلامة اللغوية والدقة العلمية لعبارات المقياس، وحذف أو إضافة أو تعديل ما يرونه مناسباً، ولقد جرى التعديل في ضوء آراء السادة المحكمين، وبذلك حصلت الباحثة على الصورة النهائية من مقياس الضغوط المهنية.

2. صدق الاتساق الداخلي: (Internal Consistency Validity)

طبق مقياس الضغوط المهنية على عينة استطلاعية قوامها (30) مشرفة تربوية من خارج العينة الأساسية للدراسة، وجرى استخدام معامل ارتباط «بيرسون» (Person Correlation) في حساب مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (2) نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الضغوط المهنية (ن=30)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.491**	4	0.740**	7	0.814**	10	0.646**	13	0.614**
2	0.547**	5	0.649**	8	0.588**	11	0.737**	14	0.554**
3	0.537**	6	0.634**	9	0.567**	12	0.722**	15	0.675**

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن معاملات ارتباط عبارات مقياس الضغوط المهنية بالدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يؤكد على أن جميع عبارات مقياس الضغوط المهنية تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي. ثبات المقياس: جرى التأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية من خلال معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (3) نتائج ثبات مقياس الضغوط المهنية بطريقة ألفا كرونباخ (ن=30)

عدد عبارات المقياس	متوسط درجات المقياس	الانحراف المعياري	تباين درجات المقياس	معامل الثبات العام
15	49.97	10.92	119.28	0.885

يتبين من الجدول (3) أن معامل «ألفا كرونباخ» لثبات مقياس الضغوط المهنية بلغ (588.0)، وهي قيمة تؤكد على أن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

ثانيًا: مقياس دافعية الإنجاز

تكون المقياس من (19) عبارة، وانقسم المقياس إلى قسمين:

القسم الأول: اشتمل على معلومات شخصية عن أفراد العينة، وهي: المؤهل، التخصص، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة. القسم الثاني: اشتمل على عبارات مقياس دافعية الإنجاز، وجرى استخدام مقياس ليكرت ذي الأبعاد الخمسة (تنطبق عليّ دائمًا، تنطبق عليّ غالبًا، تنطبق عليّ أحيانًا، تنطبق عليّ نادرًا، لا تنطبق عليّ)؛ لتحديد استجابات أفراد العينة.

وتضمن المقياس بعض العبارات السالبة التي تمثلت في رقم: (15، 18، 19).

صدق المقياس: جرى التأكد من صدق مقياس دافعية الإنجاز من خلال ما يأتي:

1. الصدق الظاهري: (Face Validity)

عُرض المقياس في صورته الأولى على عدد من المحكمين بلغ عددهم (8) محكمين؛ وذلك بمهدف استطلاع آرائهم حول مدى السلامة اللغوية والدقة العلمية لعبارات المقياس، وحذف أو إضافة أو تعديل ما يروونه مناسبًا، ولقد جرى التعديل في ضوء آراء السادة المحكمين، وبذلك حصلت الباحثة على الصورة النهائية من مقياس دافعية الإنجاز.

2. صدق الاتساق الداخلي: (Internal Consistency Validity)

جرى تطبيق مقياس دافعية الإنجاز على عينة استطلاعية قوامها (30) مشرفة تربوية من خارج العينة الأساسية للدراسة، وجرى استخدام معامل ارتباط «بيرسون» (Person Correlation) في حساب مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (4) نتائج صدق الاتساق الداخلي لعببارات مقياس دافعية الإنجاز (ن=30)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.681**	5	0.656**	9	0.736**	13	0.458*	17	0.489**
2	0.547**	6	0.739**	10	0.427*	14	0.581**	18	0.641**
3	0.686**	7	0.684**	11	0.516**	15	0.694**	19	0.617**
4	0.641**	8	0.483**	12	0.589**	16	0.432*	-	-

** دال عند مستوى (0.01) * دال عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (4) أن معاملات ارتباط عبارات مقياس دافعية الإنجاز بالدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستويي الدلالة (0.01)، (0.05)؛ مما يؤكد على أن جميع عبارات مقياس دافعية الإنجاز تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي. ثبات المقياس: جرى التأكد من ثبات مقياس دافعية الإنجاز من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (5) نتائج ثبات مقياس دافعية الإنجاز بطريقة ألفا كرونباخ (ن=30)

عدد عبارات المقياس	متوسط درجات المقياس	الانحراف المعياري	تباين درجات المقياس	معامل الثبات العام
19	81.87	8.55	73.08	0.864

يتبين من الجدول (5) أن معامل «ألفا كرونباخ» لثبات مقياس دافعية الإنجاز بلغ (0.864)، وهي قيمة تؤكد على أن مقياس دافعية الإنجاز يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

ثالثًا: مقياس مستوى الطموح

تكون المقياس من (20) عبارة، وانقسم المقياس إلى قسمين:

القسم الأول: اشتمل على معلومات شخصية عن أفراد العينة وهي: المؤهل، التخصص، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة.

القسم الثاني: اشتمل على عبارات مقياس مستوى الطموح، وجرى استخدام مقياس ليكرت ذي الأبعاد الخمسة (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ) لتحديد استجابات أفراد العينة. وتضمن المقياس على بعض العبارات السالبة تمثلت في رقم: (8، 14، 15). صدق المقياس: وجرى التأكد من صدق مقياس مستوى الطموح من خلال ما يلي:

1. الصدق الظاهري: (Face Validity)

عُرضت الصورة الأولية من المقياس على عدد من المحكمين بلغ عددهم (8) محكمين، وذلك بهدف استطلاع آرائهم حول مدى السلامة اللغوية والدقة العلمية لعبارات المقياس، وحذف أو إضافة أو تعديل ما يرونه مناسباً، ولقد جرى التعديل في ضوء آراء السادة المحكمين، وبذلك حصلت الباحثة على الصورة النهائية من مقياس مستوى الطموح.

2. صدق الاتساق الداخلي: (Internal Consistency Validity)

طُبّق مقياس مستوى الطموح على عينة استطلاعية قوامها (30) مشرفة تربوية من خارج العينة الأساسية للدراسة، وجرى استخدام معامل ارتباط «بيرسون» (Person Correlation) في حساب مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (6) نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات مقياس مستوى الطموح (ن=30)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.701**	5	0.506**	9	0.422*	13	0.563**	17	0.665**
2	0.520**	6	0.431*	10	0.713**	14	0.631**	18	0.522**
3	0.553**	7	0.486**	11	0.605**	15	0.533**	19	0.580**
4	0.498**	8	0.698**	12	0.634**	16	0.512**	20	0.493**

** دال عند مستوى (0.01) * دال عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (6) أن معاملات ارتباط عبارات مقياس مستوى الطموح بالدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستويي الدلالة (0.01)، (0.05)؛ مما يؤكد على أن جميع عبارات مقياس مستوى الطموح تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي. **ثبات المقياس:** جرى التأكد من ثبات مقياس مستوى الطموح من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)، وجاءت النتائج كما يبين الجدول الآتي:

جدول (7) نتائج ثبات مقياس مستوى الطموح بطريقة ألفا كرونباخ (ن=30)

عدد عبارات المقياس	متوسط درجات المقياس	الانحراف المعياري	تباين درجات المقياس	معامل الثبات العام
20	84.73	8.09	65.58	0.871

يتبين من الجدول (7) أن معامل «ألفا كرونباخ» لثبات مقياس مستوى الطموح بلغ (0.871)، وهي قيمة تؤكد على أن مقياس مستوى الطموح يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ جرى صياغة الفرض الأول الذي نص على: «يوجد مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة».

ولاختبار صحة الفرض الأول؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار «ت» لعينة واحدة (One Sample T.test)؛ لمقارنة المتوسط الفعلي لدرجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية بالمتوسط النظري للمقياس (60% من الدرجة الكلية للمقياس)، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (8) نتائج اختبار «ت» لعينة واحدة لتحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة (ن=126)

المقياس	المتوسط النظري	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	مستوى الضغوط
الضغوط المهنية	45	46.50	12.16	1.38	0.169	غير دالة إحصائياً	متوسط

يتضح من الجدول (8) أن قيمة «ت» بلغت (1.38)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفعلي والمتوسط النظري للمشرفات التربويات على مقياس الضغوط المهنية، وهذا يؤكد على وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة، وقد يرجع ذلك إلى زيادة النصاب المقرر للمشرفات التربويات من المدارس والمعلمات، وكذلك كثرة الأعباء والتكليفات الإدارية، وضعف العلاقة بين المشرفات التربويات وبعض المعلمات وقائدات المدارس، وضعف الصلاحيات الممنوحة للمشرفات التربويات، وقلة الحوافز المادية، وكذلك النظرة السلبية للمشرفة التربوية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (الهوري، 2005)؛ حيث أشارت إلى وجود ضغوط مهنية بمستوى متوسط لدى العاملين في قطاع التعليم، ويختلف عما توصلت إليه نتائج دراسة (الحسين، 2020)، والتي أشارت إلى وجود ضغوط مهنية بمستوى مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، جرى صياغة الفرض الثاني الذي نص على: «يوجد مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة».

ولاختبار صحة الفرض الثاني؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار «ت» لعينة واحدة (One Sample T.test)؛ لمقارنة المتوسط الفعلي لدرجات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز بالمتوسط النظري للمقياس (60% من الدرجة الكلية للمقياس)، وجاءت النتائج كما يعرض الجدول الآتي:

جدول (9) نتائج اختبار «ت» لعينة واحدة لتحديد مستوى دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة (ن=126)

المقياس	المتوسط النظري	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	مستوى الدافعية
دافعية الإنجاز	57	79.56	7.78	32.56	0.00	دالة عند 0.01	مرتفع

يتبين من الجدول (9) أن قيمة «ت» بلغت (32.56)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين المتوسط الفعلي والمتوسط النظري للمشرفات التربويات على مقياس الدافعية

للإنجاز ولصالح المتوسط الفعلي، وهذا يؤكد على أنه يوجد مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة، وقد يرجع ذلك إلى تطور مفهوم الإشراف التربوي، والذي أثر بشكل إيجابي على أداء المشرفات التربويات فأصبحن يمتلكن مهارات في التخطيط والتطوير والتقييم أسهمت بدورها في الارتقاء بالعملية التعليمية. كما أن روح المنافسة الموجودة لدى المشرفات التربويات له دور في ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لديهن، بالإضافة إلى أن ارتفاع مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات عينة الدراسة انعكس إيجاباً على دافعيتهن للإنجاز، وجعلهن يتحفرن للقيام بالمهام الموكلة إليهن من أجل تحقيق الأهداف التي يطمحن للوصول إليها.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: ما مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ جرى صياغة الفرض الثالث الذي نص على: «يوجد مستوى مرتفع من الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة».

ولاختبار صحة الفرض الثالث؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار «ت» لعينة واحدة (One Sample T.test)؛ لمقارنة المتوسط الفعلي لدرجات أفراد العينة على مقياس مستوى الطموح بالمتوسط النظري للمقياس (60% من الدرجة الكلية للمقياس)، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (10) اختبار «ت» لعينة واحدة لتحديد مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة (ن=126)

المقياس	المتوسط النظري	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	مستوى الدافعية
مستوى الطموح	60	83.63	7.55	35.13	0.00	دالة عند 0.01	مرتفع

يتضح من الجدول (10) أن قيمة «ت» بلغت (35.13)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين المتوسط الفعلي للمشرفات التربويات على مقياس مستوى الطموح والمتوسط النظري له ولصالح المتوسط الفعلي، وهذا يؤكد على أنه يوجد مستوى مرتفع من الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة، وقد ترجع هذه النتيجة لوجود فرص للحصول على مراكز قيادية كمديرات للإدارات ومديرات للمكاتب ومساعدتهم. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (عبدالله، 2015)؛ حيث أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الطموح لدى أساتذة الجامعة، ويختلف عن نتائج دراسة (الضالعين، 2016) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الطموح لدى أفراد عينة الدراسة. وقد أشارت قندلفت (2002) إلى أن الإنسان الطموح يحاول دائماً الانتقال من نجاح إلى نجاح، ويؤمن بأنه كلما بذل مزيداً من الجهد وعمل على تطوير نفسه وتنمية قدراته كان هذا سبباً للنجاح، وأن الجهد والمثابرة يساعده على التخلص من أي صعوبات يمكن أن تواجهه.

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع على: ما علاقة الضغوط المهنية بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ جرى صياغة الفرض الرابع الذي نص على: «لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط المهنية وكلٍّ من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة». ولاختبار صحة هذا الفرض؛ جرى استخدام معامل «بيرسون» (Pearson's coefficient)؛ للتحقق من الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين درجات المشرفات على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهن على مقياسي دافعية الإنجاز ومستوى الطموح، وجاءت النتائج كما يعرض الجدول الآتي:

جدول (11) نتائج معامل ارتباط «بيرسون» للعلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وكل من دافعية الإنجاز، ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات

المتغيرات	الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات		
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
دافعية الإنجاز	- 0.347	0.00	دال عند 0.01
مستوى الطموح	- 0.249	0.00	دال عند 0.01

يتضح من الجدول (11) النتائج الآتية:

-توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (عثمان، 2010)، و(هيريبي وجيمس، 2012)، و(زناتي، 2015)، و(الشمالية، 2017)؛ حيث أشارت جميعها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.

-توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (الشمالية، 2017).

نتائج السؤال الخامس:

ينص السؤال الخامس على: ما تأثير الضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة؟

وللإجابة عن السؤال الخامس؛ جرى صياغة الفرض الخامس الذي نص على: «لا يوجد تأثير دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة».

ولاختبار صحة الفرض الخامس؛ قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)؛ لتحديد الدلالة الإحصائية لتأثير الضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، وجاءت النتائج كما يأتي:

جدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين لمعنوية نموذج تحليل الانحدار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الانحدار	912.741	1	912.741	17.024	0.00	دالة عند 0.01
البواقي	6648.251	124	53.615			
المجموع	7560,992	125				

يتبين من الجدول (12) أن قيمة (ف) بلغت (17.024)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01). وهذا يؤكد على معنوية نموذج تحليل الانحدار، ويدل على وجود علاقة انحدارية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار الخطي لتأثير الضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	النسبة المئوية للتأثير %	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
دافعية الإنجاز	الثابت	89.894	- 0.347	0.121	% 12.1	34.74	0.00	0.01
	الضغوط المهنية	- 0.222				4.126	0.00	0.01

يتضح من الجدول (13) أن قيمة «ت» لتأثير الضغوط المهنية بلغت (4.126)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يؤكد وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) للضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات

بالمدينة المنورة، كما تبين من الجدول نفسه أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت: (0.121)، وهي تؤكد على أن نسبة التباين في متغير دافعية الإنجاز التي تعزى للمتغير المستقل (الضغوط المهنية) = 12.1%، ويمكن تلخيص العلاقة الانحدارية باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{دافعية الإنجاز} = 89.894 + (-0.222 \times \text{الضغوط المهنية})$$

نتائج السؤال السادس:

ينص السؤال السادس على: ما تأثير الضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة؟ وللإجابة عن السؤال السادس؛ جرى صياغة الفرض السادس الذي نص على: «لا يوجد تأثير دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة».

ولاختبار صحة الفرض السادس؛ قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)؛ لتحديد الدلالة الإحصائية لتأثير الضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى أفراد العينة، وجاءت النتائج كما يأتي:

جدول (14) نتائج اختبار تحليل التباين لمعنوية نموذج تحليل الانحدار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الانحدار	789.144	1	789.144	691.8	500.0	دالة عند 10.0
البواقي	022.7866	421	929.35			
المجموع	702.9217	521				

يتبين من الجدول (14) أن قيمة (ف) بلغت (8.196)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01). وهذا يؤكد على معنوية نموذج تحليل الانحدار، ويدل على وجود علاقة انحدارية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار الخطي لتأثير الضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	النسبة المئوية للتأثير %	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
مستوى الطموح	الثابت	428.09	- 942.0	260.0	2.6 %	00.53	00.0	10.0
	الضغوط المهنية	- 551.0				368.2	500.0	10.0

يتضح من الجدول (15) أن قيمة «ت» لتأثير الضغوط المهنية بلغت (2.863)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يؤكد وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) للضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة. كما تبين من الجدول نفسه أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت: (0.062)، وهي تؤكد على أن نسبة التباين في متغير مستوى الطموح التي تعزى للمتغير المستقل (الضغوط المهنية) = 6.2%، ويمكن تلخيص العلاقة الانحدارية باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{مستوى الطموح} = 90.824 + (-0.155 \times \text{الضغط المهني})$$

نتائج السؤال السابع:

ينص السؤال السابع على: هل تختلف الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، والتخصص)؟

وللإجابة عن السؤال السابع؛ جرى صياغة الفرض السابع، والذي نص على: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وجهات نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، والتخصص)».

ولاختبار صحة الفرض السابع؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار «تحليل التباين الأحادي» (One Way ANOVA)، للتعرف على دلالة الفروق بين وجهات نظر أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخدمة)، كما جرى استخدام اختبار «ت» للمجموعات غير المرتبطة (Independent Samples T Test)، للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير (التخصص)، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أولاً: نتائج الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

جدول (16) نتائج اختبار «كروسكال-واليس» لدلالة الفروق بين وجهة نظر المشرفات التربويات حول تحديد مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=126)

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	درجات الحرية	قيمة "كا2"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
بكالوريوس	49	07.06	2	951.7	820.0	دالة عند 50.0
ماجستير	42	40.08				
دكتوراه	8	18.64				

يتبين من الجدول (16) أن قيمة «كا2» لاختبار «كروسكال-واليس» بلغت (7.159)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). وهذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

ولتحديد مصدر الفروق الدالة بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، جرى استخدام اختبار «مان ويتني» (Mann Whitney U test) للمقارنة بين كل فئتين للمؤهل العلمي، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول التالي:

جدول (17) نتائج اختبار «مان ويتني» لتحديد مصدر الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة «U tseT»	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفروق
بكالوريوس	49	05.0425	57.55	05.577	810.0	دالة عند 50.0	لصالح ماجستير
ماجستير	42	05.0871	91.47				
بكالوريوس	49	00.0394	54.25	00.782	862.0	غير دالة إحصائياً	--
دكتوراه	8	00.323	83.04				

المؤهل العلمي	العدد	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة «U» "tseT"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفروق
ماجستير	42	05.044	53.81	05.15	150.0	غير دالة إحصائية	--
دكتوراه	8	05.78	49.01				

يتضح من الجدول (17) أن الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كانت لصالح المشرفات التربويات ذوات المؤهل العلمي (ماجستير)، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (الشمالية، 2017)، ويختلف عما توصلت إليه نتائج دراسة (زناتي، 2015)؛ حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى للمؤهل العلمي.

ثانياً: نتائج الفروق تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول (18) اختبار «كروسكال - واليس» لدلالة الفروق بين وجهة نظر المشرفات التربويات حول تحديد مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (ن=126)

الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	درجات الحرية	قيمة «كا2»	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
متزوجة	99	97.26	2	224.1	194.0	غير دالة إحصائية
مطلقة	91	00.16				
عزباء	8	91.87				

يتضح من الجدول (18) أن قيمة «كا2» لاختبار «كروسكال - واليس» بلغت (1.422)، وكانت غير دالة إحصائية. وهذا يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وهذا يختلف عما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (الشمالية، 2017)، و(الحسين، 2020) واللذان أشارتا إلى وجود فروق في الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

ثالثاً: نتائج الفروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

جدول (19) اختبار «كروسكال - واليس» لدلالة الفروق بين وجهة نظر المشرفات التربويات حول تحديد مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة (ن=126)

عدد سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	درجات الحرية	قيمة «كا2»	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
من 5- أقل من 10 سنوات	31	21.86	2	284.0	687.0	غير دالة إحصائية
من 11- أقل من 20 سنة	04	56.06				
من 20 سنة فأكثر	37	42.46				

يتبين من الجدول (19) أن قيمة «كا2» لاختبار «كروسكال - واليس» بلغت (0.786)، وكانت غير دالة إحصائية. وهذا يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، وقد يرجع ذلك للبرامج التدريبية المكثفة التي تُقدم للمشرفات التربويات في المهارات اللازمة لإنجاز مهام الإشراف التربوي، والتي أسهمت بدورها في عدم وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (عثمان، 2010)، و(زناتي، 2015)، و(الشمالية، 2017).

رابعاً: نتائج الفروق تبعاً لمتغير التخصص

جدول (20) نتائج اختبار «ت» لدلالة الفروق بين وجهة نظر المشرفات التربويات حول تحديد مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير التخصص (ن=126)

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
العلمي	46	50,46	10,76	2,846	0,005	دالة عند 0,05
الأدبي	80	44,23	12,40			

يتبين من الجدول (20) أن قيمة «ت» بلغت (2.846)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير التخصص، وكانت الفروق لصالح المشرفات التربويات ذوات التخصص العلمي.

ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

- وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- وجود مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- 3. وجود مستوى مرتفع من الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- 6. وجود تأثير دال إحصائي عند مستوى الدلالة (0.01) للضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- وجود تأثير دال إحصائي عند مستوى الدلالة (0.01) للضغوط المهنية على مستوى الطموح لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات بالمدينة المنورة تبعاً لمتغير التخصص، وكانت الفروق لصالح المشرفات التربويات ذوات التخصص العلمي.

التوصيات:

- العمل على وضع وتصميم إستراتيجيات وقائية وعلاجية للحد من الضغوط المهنية التي تتعرض لها المشرفات التربويات؛ لما تتركه من آثار على الصحة النفسية والجسدية، وبالتالي على العملية التعليمية برمتها.
- إجراء دراسات ميدانية تسلط الضوء على أنواع الضغوط المهنية التي تعيشها المشرفات التربويات، كمدخل لوضع الحلول المناسبة لها.

- إعداد وتنفيذ ورش عمل دورية خاصة بالمشرفات التربويات حول كيفية التعامل مع الضغوط من أجل رفع مستوى السلوك التكيفي لديهن في بيئة العمل.
- إجراء دراسات ميدانية تهدف إلى تحديد الفنيات التي يمكن استخدامها في خفض الضغوط المهنية لدى المشرفات التربويات.
- وضع منظومة متكاملة لاستثمار دافعية الإنجاز، والطموح المرتفع لدى المشرفات التربويات دون أن تسهم هذه المنظومة في زيادة أعبائهن المهنية.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى غير المشرفات التربويات، أو في بيئات أخرى.

المراجع

أولاً: المراجع العربية.

- الأسود، فايز (2003). دراسة العلاقة بين مستوى القلق ومفهوم الذات ومستوى الطموح لدى الطلبة الجامعيين في دولة فلسطين، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الأقصى، فلسطين.
- أردن، جودي (2000). التعايش مع ضغوط العمل. الرياض: مكتبة جرير.
- إسماعيل، أحمد (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- أمين، طفراوت (2014). مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية: دراسة ميدانية لثانويات بلدية بسكرة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- باهي، مصطفى؛ وشلي، أمينة (1998). الدافعية نظريات وتطبيقات، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- بركات، زياد (2010). الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- الجبوري، محمد عبد الهادي (2013). قلق المستقبل وعلاقته بكل من الطموح الأكاديمي والاتجاه للاندماج الاجتماعي لطلبة التعليم المفتوح الأكاديمية العربية بالدماركة (نموذجاً)، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدماركة.
- الجعيد، عائشة عويص (2011). مستوى الطموح وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى عينة من مديرات المدارس الثانوية بالمنطقة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الطائف، السعودية.
- حريم، حسين (2004). سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. ط3. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الحسين، أسماء عبدالعزيز (2020). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(6)، 64-85.
- حمزة، مسعي أحمد (2015). الضغوط المهنية والأداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بمديرية إنتاج توزيع الكهرباء والغاز لولاية الوادي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (2002). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب.
- الخيري، حسن (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدات بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والنفذة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

- راوه، بندر محمد (2007). دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية البدنية للعاملين بمدارس التربية الخاصة والتعليم العام بمدينة جدة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- رزق، نورا أحمد (2015). الذكاء الوجداني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بالضغط المهني لدى متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- رزيقة، محب (2014). الذكاء الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الطالب الجامعي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تيزي وزو، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (14)، 93-104.
- الرشيدى، هارون (2013). الضغوط النفسية طبيعتها ونظرياتها «برنامج لمساعدة الذات في علاجها». القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الرفاعي، صباح (2010). مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، (22)، 342-392.
- أبو زغيلة، سماح سليمان (2014). مستوى الميول المهنية لدى طلبة الصف التاسع في قرى بئر السبع وعلاقته بمستوى الطموح. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.
- زناتي، عبدالكريم (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز: دراسة ميدانية على عينة من أعوان الحماية المدنية بورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- الزهراني، سعيد إبراهيم (2012). الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
- بن ساسية، هجيرة (2017). علاقة ضغوط العمل بالكفاءة المهنية: دراسة ميدانية للعمال الإداريين بمستشفى سليمان عميرات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- السلطات، أنوار سيف (2018). مستوى الطموح وعلاقته بقلق المستقبل لدى عينة من الطلبة المعرضين لخطر الفشل الدراسي في جامعة مؤتة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الشخانة، أحمد عبدالمطيع (2008). التكيف مع الضغوط النفسية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الشمالية، روان نايف (2017). الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- صليحة، تواتي (2013). استراتيجيات مواجهة الضغط المهني لدى الممرضين العاملين في مصالح معالجة السرطان. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الجزائر، الجزائر.
- الضلاعين، فؤاد (2016). اتجاهات الممرضين نحو المهنة وعلاقتها بمستوى الطموح وتقدير الذات لديهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الطروانة، نورا خالد (2019). قلق المستقبل وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- عباسه، أمينة (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية، مجلة الحوار الثقافي، (2)5، 391 - 396.
- عبدالعزیز، عبدالحمید محمد (2005). سيكولوجيا مواجهة الضغوط الكبرى. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

- عبد اللطيف، محمد خليفة (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- عبدالله، بثينة (2015). مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني: دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- عثمان، مريم (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية «دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة». (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأخوة منتوري، الجزائر.
- عطية، خديجة عبدالله (2019). مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى إدارة المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية الإنجاز ودرجة الثقة بالنفس: تطبيقاً على المدارس الثانوية بولاية الخرطوم محلية بحري. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السودان.
- علاونة، شفيق (2004). سيكولوجية التطور الإنساني من الطفولة إلى الرشد. عمان: دار المسيرة.
- علاونة، شفيق (2004). الدافعية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- علي، أنور (2009). الضغوط النفسية وعلاقتها بإنتاجية العامل لدى عمال الإنتاج في الشركة العربية الطبية «تاميكو». (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة دمشق، سوريا.
- العيسوي، عبدالرحمن (2004). الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- أبو عون، ضياء (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- فريد، محمد (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. (ط2). الأردن: دار وائل للنشر.
- القطناني، علاء موسى (2011). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح. (مذكرة ماجستير غير منشورة) في علم النفس، جامعة غزة، فلسطين.
- قندلفت، أولغا (2002). التعليم المهني بمستوى الطموح وتنمية القدرات المهنية لدى الصف الأول والثاني الثانوي مهني بمدينة دمشق. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة دمشق، سوريا.
- قويدري، بوثينة (2015). طبيعة استجابة عمال الحماية المدنية للضغوط المهنية: دراسة استكشافية على عينة من عمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- ماكيلاند، دافيد (2007). مجتمع الإنجاز. ترجمة: محمد سعيد فرح وعبدالهادي أحمد الجوهري. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد، عبدالله محمد (2014). الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والحاجات النفسية لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس: دراسة ميدانية بمحلية الخرطوم بحري ولاية الخرطوم. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- المرسى، جمال الدين محمد؛ وإدريس، ثابت عبدالرحمن (2002). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- المشيخي، غالب محمد (2009). قلق المستقبل وعلاقته كل من فعالية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.
- أبو ناهية، صلاح الدين (2012). مستوى الطموح: النظرية والقياس. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الحواري، نوري محمد (2005). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة صرمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

Arabic references:

- Alaswad fayez (2003). Derasa ala'laqa bain mostawa alqalaq wa mafhom althat wa mostawa altomoh lada altalaba aljame'in fi dawlat Felsteen, (Resalat doctorah ghair manshora), jamaa Alaqsa, Felsteen.
- Aordon, jody (2000). Altaeosh ma'a doghoot ala'mal. Alryad: maktabat Jareer.
- Esmaeel, Ahmad (2006). Qadaya moa'asera fi alaedara altarbawia, Alaordon: Dar alshorooq le alnasher wa altawzee'a.
- Ameen, tafrawat (2014). Mada taatheer aldoghoot almehnya a'la adaa aostath altarbya albadanya wa alryadia fi almarhala althanawia: Derasa maydania le thanawyat baladiat Baskra. (Resalat majester ghair manshora), jama'a Qasedee Merbah, Aljazaer.
- Bahi, Mostapha, wa Shebli, Amina (1998). Aldafe'ya nazariat wa tatbiqat, Alqahera: Markaz alketab le alnasher.
- Barakat, Zeyad (2010). Alestratejiat altakaufia ma'a aldoghoot almehnya lada moa'llemee almadares alhokomia fi mohafazat Tolkaram bi Felsteen, (Resalat doktorah ghair manshora), kolyat alaadab wa alao'loom alensanya wa alejtemaa'eea, jama'a alqods almaftoha, Felsteen.
- Aljabori, Mohammad Abd Alhadee (2013). Qalaq almostaqbal wa a'laqataho be kol men altomoh alakademi wa aletejah le alendemaj alejtema'ae le talabat alta'aleem almaftooh alakademia ala'rabia be Aldanemark (nomothajan), (Resalat doktorah ghair manshora), kolyat alaadab wa altarbia, alakademia ala'arbia almaftoha, Aldanemark.
- Alja'eed, A'aesha A'awid (2011). Mostawa altomoh wa a'laqataho be almaharat alejtemaa'ea lada a'eena men moderiat almadares althanawia be almantaqa algharbia. (Resalat majester ghair manshora), kolyat altarbia, jama'a Altaef, Alsa'udya.
- Hareem, Husain (2004). Solook alafrad wa aljamaa'at fi monazamat ala'mal. Ta3. Amman: Dar alhamed le alnasher wa altawzee'a.
- Alhusain, Asmaa Abd Ala'zeez (2020). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be alreda alwazifi lada adaa haeeat altadrees be jama'a alameera Nora bent Abd alrahman fi dao'a ba'ed almotaghirat, majallat aljama'a aleslamia le alderasat altarbawia wa alnafsia, 28(6), 64-85.
- Hamza, Masa'ee Ahmad (2015). Aldoghoot almehanya wa aladaa alwazifi fi almoassasa alsanae'ia: Derasa maydania be moderiat entaj tawzee'a alkahrabaa wa alghaz le welayat alwadi. (Resalat majester ghair manshora), kolyat altarbia, jama'a qasedee merbah, Aljazaer.
- Khalifa, Abd Allateef Mohammad (2003). Aldafe'iat le alenjazz. Alqahera: Dar ghareeb.

- Alkhairi, Hasan (2008). Alreda alwazeefi wa dafe'iat alenjaj lada a'eena men almorshadat be marahel alta'leem ala'am wa alqanfatha. (Resalat majester ghair manshora), kolyat altarbia, jama'a Om Alqora, Alsa'udya.
- Rawah, Bandar Mohammad (2007). Dafe'iat alenjaj lada moa'llemee altarbia albadanya le ala'ameleen be madares altarbia alkhassa wa altaa'leem ala'am be madina Jeddah. (Resalat majester ghair manshora), kolyat altarbia, jama'a Om Alqora, Makka Almokarrama.
- Rezq, Nora Ahmad (2015). Althaka'a alwejdane wa almasoolya alejtemaa'ea wa a'laqatohoma be aldoghoot almehanya lada mottakhethee alqarar fi wezarat altarbia wa altaa'leem. (Resalat majester ghair manshora), aljama'a aleslamya be Ghazza, Felsteen.
- Razeefa, Mohaddab (2014). Althakaa alenfea'alee wa a'laqatoh be mostawa altomoooh lada altaleb aljamea'ee: Derasa maydanya fi kolyat ala'oloom alensanya wa alejtemaa'ea-Tizzi Ozo, majallat ala'oloom alensanya wa alejtemaa'ea, (14), 93- 104.
- Alrasheedi, Haroon (2013). Aldoghoot alnafsia tabia'toha wa nazareeatoha" barnamaj le mosaa'dat althat fi a'elajeha. Alqahera: Maktabat alanjlo almasrya.
- Alrefaa'ee, Sabah (2010). Mostawa altomoh wa a'laqatoh be taqdeer althat lada a'eena men talebat alderasat ala'olya be jama'a almalek Abd Ala'zeez be Jeddah, majallat alershad alnafsee, (22), 342- 392.
- Abo zaghyla, Samah Sulaiman (2014). Mostawa almoyol almehanya lada talabat alsaff altase'a fi qora Bear alsaba'a wa a'laqatoh be mostawa altomoooh. (Resalat majester ghair manshora), jama'a Amman ala'rabya, Alaordon.
- Zenaty, Abd alkareem (2015). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be aldafa'eea le alenjaj: Derasah maidanya a'la a'eena men aa'wan alhemaya almadanya be warqala. (Resalat majester ghair manshora), kolyat ala'oloom alensanya wa alejtemaa'ea, jama'a qasedee merbah, Aljazaer.
- Alzahrane, Sa'eed Ebraheem (2012). Alreda a'an ala'mal alersshadee wa a'laqatoh be mostawa altomoooh lada almorshadeen altollabyeen be mohafazat Jeddah. (Resalat majester ghair manshora), be jama'a almalek Abd Ala'zeez, Alsa'udya .
- Ben Sasia, Hujaira (2017). A'laqat doghoot ala'mal be alkafa'aa almehanya: Derasah maidanya le ala'ommal aledareen be mostashfa Sulaiman A'mirat. (Resalat majester ghair manshora), jama'a qasedee merbah, Aljazaer.
- Alsalmat, Anwar Saif (2018). Mostawa altomoh wa a'laqatoh be qalaq almostaqbal lada a'eena men altalaba almoa'rradeen le khatar alfashal alderasee fi jama'a Moata, Alordon.
- Alshakhabena, Ahmad Abdul Mutee'a (2008). Altakayof ma'a aldoghoot alnafsia. Amman: Dar alhamed le alnasher wa altawzee'a.
- Alshamalya, Rawan Naief (2017). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be mostawa altomoh wa dafa'eeat alenjaj lada almaraa ala'amela fi alqatta'a alsehhy fi mohafazat alkark. (Resalat majester ghair manshora), jama'a Moata, Alordon.

- Solaiha, Tawaty (2013). Estratejyat moajahat aldaght almehany lada almomarredeem ala'ameleen fi masaleh mo'alajat alsaratan. (Resalat doctorah ghair manshora), jama'a Moata, Alordon.
- Aldallae'in, Fuad (2016). Etejahat almomarredeem nahwa almehna wa a'laqatoha be mostawa altomoh wa taqdeer althat ladayhem. (Resalat majester ghair manshora), jama'a Moata, Alordon.
- Altowana, Nora Khaled (2019). Qalaq almostaqbal wa a'laqatoh be mostawa altomoh lada talabat kolyat altarbia alriadia fi aljamea'at alordenya. (Resalat majester ghair manshora), jama'a Moata, Alordon.
- A'bbasah, Amina (2016). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be aleterabat alsikosomatya, majallat alhewar althaqafi, 5 (2), 391- 396.
- Abd Ala'zeez, Abdulhamid Mohammad (2005). Sicolojya moajahat aldoghoot alkobra. Alqahera: Dar gharib le altebaa'a wa alnasher.
- Abdullah, Bothaina (2015). Mostawa altomoh wa a'laqatoh be altawafuk almehany: Derasa maidanya lada a'eena men asatetha jama'a Mohammad Khaider Baskara. (Resalat majester ghair manshora), kolyat alaadab wa alao'loom alensanya wa alejtemaa'ea, jama'a Mohammad Khaider, Aljazaer.
- O'thman, Maryam (2010). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be aldafa'eea le alenjaj lada a'awan alhemaya almadanya be alwahda alraeesia Baskara. (Resalat majester ghair manshora), jama'a alokhwa Mentory, Aljazaer.
- A'tia, Khadija Abdullah (2019). Maharat altakhteet alestratijy lada edarat almadares althanawya wa a'laqatoha be aldafa'eea le alenjaj wa darajat altheqa be alnafes: Tatbeeqan a'la almadares althanawya be welayat AL Khartoum mahalya bahri. (Resalat doctorah ghair manshora), jama'a ALquran Alkareem wa alao'loom aleslamya, Alsudan.
- A'laona, Shafiq (2004). Sicolojyaaltatawralensasymenaltofolaelaalroshd. Amman: Daralmasyra.
- A'laona, Shafiq (2004). Aldafa'eea. Amman: Dar almasyra le alnasher wa altawzee'a.
- Ali, Anwar (2009). Aldoghoot alnafsyia wa a'laqatoha be entajiat ala'amel lada o'mmal alentaj fi alshareka altobyia "Tamico". (Resalat majester ghair manshora), jama'a Demashq, Sorya.
- Ale'sawi, Abdulrahman (2004). Alwajeez fi e'lm alnafes ala'am wa alqodrat ala'qlyia. Aleskandarya: Dar alma'refa aljame'ya.
- Abo A'on, Deyaa (2014). Aldoghoot alnafsyia wa a'laqatoha be aldafa'eea le alenjaj wa faa'elyat althat lada a'eena men alsohefeen ba'ed harb Ghazza. ". (Resalat majester ghair manshora), aljama'a aleslamya, Ghazza.
- Fareed, Mohammad (2005). Alsolook altanzimi fi monazzamat alaa'mal. (taa 2). Alordon. Dar Wael le alnasher.
- Alqatnani, Alaa Mousa (2011). Alhajaj alnafsyia wa mafhoom althat wa a'laqatohoma be mostawa

- altomoh. (Mothakara majester ghair manshora) fi e'lm alnafes, jama'a Ghazza, Felsteen. Qandalaft, Olga (2003). Alta'leem almehanya be mostawa altomoh wa tanmyat alqudrat almehanya lada alsaff alawal wa althany althanawy mehany be madinat demashq. “.
- (Resalat majester ghair manshora), jama'a Demashq, Sorya.
- Qwaideri, Bothaina (2015). Tabeea'at estejabat o'mmal alhemaya almadanya le Aldoghoot almehanya: Derasa esteekshafia a'la a'eena men o'mmal alhemaya almadanya be madinat Warqala. (Resalat majester ghair manshora), jama'a qasedee merbah, Aljazaer.
- Makiland, David (2007). Mojtama'a alenjazz. Tarjama: Mohammad Sa'eed Farah wa Abdul Hadi Ahmad Aljawhary. Alqahera: maktabat alanglo almasrya.
- Mohammad, Abdullah Mohammad (2014). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be ba'ed semat alshakhsya wa alhajjat alnafesia lada mo'allemee wa mo'allemat marhalat alasas: Derasa maidanya be mahalyat AL Khartoum bahri welayat AL Khartoum. (Resalat doctorah ghair manshora), jama'a Om derman aleslamya, Alsudan.
- Almursee, Jamaluddin Mohammad, wa Edrees, Thabet Abdulrahmman (2003). Alsolook altanzimi. . Aleskandarya: Aldar aljame'ya.
- Almashekhy, Ghaleb Mohammad (2009).). Qalaq almostaqbal wa a'laqatoh ma'a kol men fa'alyat althat wa mostawa altomoh lada a'eena men tollab jama'a Altaef. (Resalat doctorah ghair manshora), jama'a Om Alqora, Alsa'udya.
- Abo nahya, Salahuddin (2012), mostawa altomoh: Alnazarya wa alqias. Alqahera: Maktabat alanjlo almasrya.
- Alhawari, Nori Mohammad (2005). Aldoghoot almehanya wa a'laqatoha be alreda alwazifi lada mo'allemee wa mo'allemat madinat Sarman. (Resalat majester ghair manshora), kolyat altarbia, jama'a Om derman Aleslamia, Alsudan.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Bandey, B. (2002). *Level of aspirartion of Tipgos, m.* (1996) The things that stress Us. Management word.
- Furnham, A., Ford, L.& Ferrari, K. (1999). *Personality and work motivation*. Personality and Individual Differences.
- Mark, H. (2002). Student engagement in instruatinal activity. Patterns in the elementarym, middle and high school years. *American educational research Journal*. Vol. 37, P 153- 184.
- Dikkers, J., Engen, M. & Vinkenburg, C. (2010). Flexible work: ambitious parents' recipe for career success in The Netherlands. *Career Development International*, Vol. 15 (6), P 562- 582.
- Logn, A. & Android, P. (2009). The relationship between motivation and the social and administrative environment in the health institution. *Social Sciences and Medicine*. Vol. 5.

- Petri, H. & Govern, J. (2004). *Motivation: Theory, Research and Applications*, Thomson-Wadsworth, Australia.
- Hershey, H. & Gams, J. (2012). *Professional Pressures and their relation in hospitals in hospitals in Mexico*. Medical Studies.

