



مجلة التربوي  
Journal of Educational  
ISSN: 2011- 421X  
Arcif Q3

معامل التأثير العربي 1.5  
العدد 21



# مجلة التربوي

## مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية

# جامعة المرقب

العدد الحادي والعشرون  
يوليو 2022م

### هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير: د. مصطفى المهدي القط  
مدير التحرير: د. عطية رمضان الكيلاني  
سكرتير المجلة: أ. سالم مصطفى الديب

- المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .
  - المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .
  - كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .
  - يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .
  - البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .
- (حقوق الطبع محفوظة للكلية)



### ضوابط النشر:

- يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :
- أصول البحث العلمي وقواعده .
  - ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
  - يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
  - تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
  - التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

### تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

### Information for authors

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal or is a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 4- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 5- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

### Attention

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors' viewpoints.





الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة المرقب

أمنه العربي سالم خليفه ، محمد حسن عبدالسلام قدوره<sup>2</sup>

قسم التربية وعلم النفس / كلية التربية

a.a.khalifa@elmergib.edu.ly<sup>1</sup>, m.h.kaddoura@elmergib.edu.ly<sup>2</sup>

## المقدمة :

اصبحت الضغوط سمة من سمات الحياة المعاصرة خاصة مع تزايد سرعة المواقف الحياتية وتلاحق أحداثها في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقدم التكنولوجي المذهل في عالم الاتصالات والحاسب الآلي وتعد أساليب الحياة وعدم بساطتها وتزايد ضغوط الحياة بكل مكوناتها العلمية حتى أصبح يطلق على هذا العصر عصر السرعة او عصر الضغوط .

(ويعتبر "سيلبي selye" عالم الغدد في جامعة مونتريال هو اول من قدم مفهوم الضغوط الى الحياة العلمية وذكر ان الضغوط لها دور هام في احداث معدل عالي من الانهك والانفعال الذي يصيب جسم الانسان) ( عكاشة ، 1999 ، 85 )

وتتعدد مفاهيم الضغوط وتختلف باختلاف مناحي اهتمامات الباحثين في المجالات المختلفة او باختلاف النظرة اليها من حيث مصدرها ونتائجها واثارها أو من حيث الخلفية النظرية التي ينطلق منها ففي المجال الطبي تجد مفهوم ضغط الدم وفي المجال النفسي تجد مفهوم الضغط النفسي وفي مجال العمل تجد مفهوم ضغط العمل او الضغوط المهنية وفي كل المجالات تعكس حالة الفرد الناتجة عن عدم التوازن بين مطالب المواقف الضاغطة وقدرته على الاستجابة لهذه المطالب وما يصاحب هذا من دافعية ايجابية او سلبية .

(وتعد الضغوط المهنية من الموضوعات المهمة والحيوية التي استقطبت فكر واهتمام العديد من الباحثين في مجال الطب وعلم النفس والتربية بصفة عامة والباحث في السلوك التنظيمي بصفه خاصة عند اقترانها بموضوع دافعية الانجاز ، حيث أن ضغط العمل ظاهرة قديمة لأن الحياة ارتبطت منذ القدم بالعمل إلا أن الاهتمام بموضوع الدراسة حديثاً نسبياً حيث أن ضغط العمل يختلف باختلاف الأفراد والمؤسسات فكل فرد خصائص مختلفة عن الآخرين في كيفية مواجهة المواقف الضاغطة مما يؤدي إلي إختلاف مستوى معاناتهم وردود افعالهم) (الصغاني، 2005 : 23 )

لقد جعلت متطلبات الحياة الانسان يسعي على الدوام لتحقيق التوازن النفسي والراحة الجسدية بعيداً عن المشكلات الحياتية في شتى صورها ، حيث أن تطور ونمو المهنة ومستويات العمل المهني المختلفة ( سلم الترقى ) وزيادة كمية العمل بصورة تشكل عبئاً لدى الفرد مما ينشأ عنها حالة من عدم القدرة على الموازنة بين قدرات الفرد ومتطلبات العمل فإذا تجاوزت هذه المتطلبات تلك القدرات



فإنها سوف تخلق حالة من عدم الاتزان الذي يترتب عليها استنزاف كل الطاقات الكامنة وانتهاء الجهد ثم الوقوع في مظلة الضغوط المهنية .

( لقد توصلت احدى الدراسات التي اجريت على العاملين في ثماني عشرة مؤسسة عامة وخاصة الى ان 45% من العاملين يعانون من الاجهاد النفسي و اشار المسح الى ان السبب الرئيسي الوحيد لحالة الانهالك هو الاسلوب الاداري المتبع واكثر العاملين عرضه للخطر اولئك الذين يشغلون وظائف غير محددة الاهداف, ولا يجدون دعما من قبل المشرفين او تماسكا في جماعتهم مع تعرضهم الى لقدر كبير من الضغط ليزيدوا انتاجهم مثل مديري المكاتب والسكرتيرات ، كما يشير الاتحاد الوطني لأصحاب العمل إلى ان الدراسات التي أجراها قد اوضحت ان الضغط ينشأ عن عدم التقدير وعدم الاستقرار العمل والعزلة الاجتماعية (الاغتراب) في محيط العمل , وغموض الوصف الوظيفي.) (المشعان ، 1994 ، 301).

تتعدد الاسباب المؤدية للضغوط المهنية داخل بيئة العمل فصراع الادوار وتداخل الدور الشخصي مع الدور الذي يتطلبه العمل بصورة متعارضة ، والمسؤولية مع الآخرين والعلاقات الشخصية السلبية وانعكاسها على الدور القيادي وغموض الدور الذي يناط بالفرد يمثل ضغط مهني ونقص الخبرة أو الفهم والسعة العقلية إضافة إلى فقدان المشاركة في اتخاذ القرارات ووجود المشكلات الفنية أو التكنولوجية والمؤثرات المادية في بيئة العمل مثل الضوضاء والموجات الصوتية العالية والروائح الكريهة والحرارة والتصميم المعماري والضغوط المادية والعبء الكيفي للعمل وعدم المرونة في الهيكل الوظيفي وكذلك نظام المكافأة وعلاقة العمل بين الزملاء والمرؤوسين ، كل هذه الظروف وغيرها جعلت الإنسان قلق سهل الاستثارة والانفعال الامر الذي ينعكس سلبيا على أدائه الوظيفي والتي قد تتخفف من دافعيته نحو الانجاز .

(ان موضوع دافعية الانجاز عند العمال من الموضوعات المهمة في علم النفس الصناعي واكثرها في الوقت نفسه غموضا وابهاما وبالرغم من هذا لم تلق اليه الصناعة بالا إلا منذ عهد قريب حيث اصبح اليوم موضوع الدوافع مركزه الصدارة من الاهتمام في الصناعة الحديثة وذلك بقصد زيادة الانتاج ومراعاة راحة العامل وكرامته ، فالدوافع القوية تستطيع ان تعوض عن الظروف البيئية سواء اكانت لاصقه بالعامل كنقص في قدراته أو في بيئته الخارجية ، ولقد افادت تجارب وبحوث دراسات علم النفس الصناعي في السنوات الاخيرة في ميدان الدوافع وكانت الثمرة في هذه البحوث اثار ايجابية على انتاجية الموظفين والعاملين وعلى دافعيتهم في الانجاز)(المشعان ، 1994 ، 181-182)



فالدافعية هي احدى القوى المهمة في نظام بناء الشخصية وحفر السلوك وتوجيهه نحو وجهها معينه او تأجيله او حتى ايقافه، فهي قوة تساعد على استمرار النمط السلوكي الى ان يتحقق او تعاق الاستجابات حيث يرى (عبد اللطيف خليفة) ان دافعية الانجاز عاملا مهما في توجيه السلوك وتنشيطه فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير السلوك لدى الفرد وسلوك المحيطين به كما يعتبر الدافع للإنجاز مكون اساسيا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتوكيدها حتى يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ويحققه من اهداف توفر له اسلوب حياة افضل) (خليفة، 2000، 16).

(ويرى عبدالله الصافي (2003) ان دافعية الانجاز تؤدي إلى الرغبة لسعي في النجاح وانجاز الاعمال والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل ممكن من الوقت والجهد وبأفضل مستوى أداء ) ( الصافي ، 2003 ، 15 )

( وتحتل المؤسسات الادارية أهمية كبيرة في حياة المجتمعات المعاصرة حيث أحدثت في السيطرة على معظم نشاطات المجتمع وبالتالي تحولت النظرة للمؤسسات على أنها طاقة انسانية وحيوية تسهم بشكل رئيسي في تطور المجتمعات وباعتبار الفرد عنصر مهم للقيام بهذه المؤسسات فهو يواجه عدة مواقف وظروف تفوق طاقاته الجسمية والنفسية والذهنية حيث يصعب التعايش والتكيف معها واستمرار هذه المواقف والظروف من شأنها توليد ضغط مهني لدى العامل ، حيث تعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما يظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والاجهاد وتقشي القلق ومشاعر الاحباط والغضب والاكنتاب ) ( مرسى ، ادريس ، 2002 : 513 )

وإذا كانت الصناعة تستهدف تزويد العمال والموظفين بالدواعث والمواقف التي تنشط دوافعهم وميولهم بقصد زيادة كفاءتهم الإنتاجية فيجب أن تذكر أن الغرض الاساسي من حفزهم هو حمل كل واحد منهم على أن يستغل قدراته إلى أقصى ما يستطيع ، كما يجب أن نذكر أن الاسراف في بدل الجهد يؤدي الى التعب وأن التعب من شأنه خفض الكفاية الإنتاجية ويضيق العامل بعمله وعليه يتعين علينا أن نضع امام العاملين الدوافع الايجابية من أجل زيادة الرغبة في العمل المثمر لا العمل المرهق وتشجيعهم على تنمية وتحسين مواهبهم .

#### مشكلة الدراسة :

لا يمكن تخيل مجتمع او مهنة بدون ضغوط حيث تلعب الضغوط المهنية دوراً محورياً في الإنجاز قد ترفع مستواه كشكل من أشكال الدافعية وهنا يكون عائدها ايجابي أو قد تعوق الإنجاز بإشكاله المختلفة كنتيجة لعدم قدرة الفرد على التكيف معها أو تحملها وهنا يكون عائدها سلبي ، وتعتبر الضغوط المهنية احد اشكال الضغوط التي تواجه العامل لما تحمله المهنة من دلائل للمكانة



الاجتماعية والاستقرار المادي ، فالإنسان يتعرض للعديد من المواقف الضاغطة داخل عمله الامر الذي يجعله يشعر بضعف الدافعية أو العكس قد تكون الضغوط المهنية حافز للعامل داخل عمله لكي يرتقي بسلم النجاح والترقي الوظيفي واحيانا استمرار الضغوط داخل بيئة العمل تجعل العامل مرهق مضغوط ممن حوله يشعر بعدم القدرة على الانجاز ومع تقدم التكنولوجيا وتعقدها اصبح من الضروري الاهتمام بالعامل وتوفير سبل الراحة من أجل الرقي بالعمل إلى مستوى الانجاز المطلوب. ( إن الكفاءة الانتاجية ولإنجازيه هي الهدف الأساسي لأي مجتمع يسعى الي التقدم وتحقيق الرفاعية والعدالة بين أفراداه وهذا لن يتحقق إلا بوجود الافراد المتحلين بخصائص وشروط الشخصية المنتجة حيث تكون كفاءة الفرد في مجال العمل والانتاج والصفات الدالة على فاعلية وجود دافع قوي لديه نحو العمل لان الدافع القوي نحو العمل والقدرة عليه امران ضروريان ومتكاملان لأداء العمل) الشيباني، 1988، 58-61 )

يتوقف نجاح أي مؤسسة ادارية بوصفها هيكل تنظيمي ونظام متكامل يسعى دائما وباستمرار بمجموعة من اعضائه لتقديم المخرجات المنتظرة التي تتوقف على مدى كفاءة وجوده وفعالية هذه المخرجات ولتحقيقها كان الزاما وجود عاملين نوي كفاءة معرفية واتصالية ومهاريه يتفاعل بعضهم مع بعض ، ومن هذا المنطلق بات من الضروري الاهتمام بهذه الحلقة الاتصالية الفعالة التي تعتبر حجر الزاوية في النظام المؤسسي فإن تعرضها لاي ظروف غير ملائمة او لاي اضطراب سوف يمثل مصدر ضعف للعامل ويخلق له توترا او ضغطاً على عدة مستويات ومن هنا فإن منطلق الدراسة يتحدد في التساؤل البحثي الآتي :-

ما نوع العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى العاملين بالإدارة العامة لجامعة المرقب ؟  
تساؤلات الدراسة :

تناولت الدراسة الاجابة على التساؤلات الآتية :

1- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير الجنس ( الذكور - الإناث ) ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الإنجاز لدي عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير الجنس ( الذكور - إناث ) ؟



4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير العمر؟

5 - هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير العمر ؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير سنوات الخبرة ؟

7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير سنوات الخبرة ؟

اهمية الدراسة :

تنبثق اهمية الدراسة من الاتي :

- 1/ الكشف عن اسباب الضغوط المهنية في بيئة العمل وذلك لحد منها .
- 2/ وقاية العاملين ورفع الروح المعنوية عن طريق توفير بيئة عمل مناسبة .
- 3/ تسخير العاملين الكفاء والاسفادة من خبراتهم وعدم الاستغناء عنهم .
- 4 / اعداد ورش عمل دورية خاصة للقياديين منهم لتعريفهم بدور المناط بهم .
- 5/ تحفيز العاملين عن طريق رفع الرواتب والمكافأة المالية من أجل الدفع بهم للعمل وتعزيز الدافعية للإنجاز .

6/ الاهتمام بشريحة العاملين التي هي من أهم شرائح المجتمع لما تقوم بيه من خدمات يرتقي بها المجتمع .

7/ الدعوة الي ادخال بعض العلوم الانسانية لطلاب الكليات العلمية وخاصة الهندسة وذلك لان هؤلاء هم مديرو المستقبل وتلزمهم الخبرة السيكولوجية والادارية الى جانب الخبرة الفنية .

8/ دعوة الجامعات العربية والمحلية ومراكز البحث العلمي لدراسة المشاكل الادارية من اجل وضع الحلول المناسبة .

اهداف الدراسة :

- 1- التعرف على ما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز .
- 2- التعرف على ما إذا كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى افراد العينة وفقا متغير الجنس .
- 3- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى افراد العينة وفقا متغير الجنس .



4- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى افراد العينة وفقا متغير العمر .

5- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى افراد العينة وفقا متغير العمر .

6 - التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى افراد العينة وفقا متغير سنوات الخبرة

7- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى افراد العينة وفقا متغير سنوات الخبرة .

#### حدود الدراسة :

- 1 / الحدود البشرية : اجريت هذه الدراسة على العاملين بإدارة جامعة المرقب .
- 2/ الحدود الزمانية : اجريت هذه الدراسة خلال العام الحالي 2020 –2021م .
- 3/ الحدود المكانية : اجريت الدراسة الحالية على العاملين بإدارة الجامعة بمنطقة الخمس .
- 4/ الحدود الموضوعية : اجريت هذه الدراسة على الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من العاملين بالإدارة العامة لجامعة المرقب .

#### مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية :

وردت في الدراسة بعض المصطلحات التي تحتاج توضيح :

/ الضغوط : يعرفها (فاروق عثمان) بأنها (تلك الظروف المرتبطة بالضغط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسدية ونفسية وقد تنتج الضغوط كذلك من الصراع والاحباط والحرمان والقلق ) ( عثمان ، 2001 : 96 )

2/ الضغوط المهنية : يعرفها ( العميان ) ( بأنها حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد امام مطالب او عوائق او فرص ) ( العميان ، 2005 : 161).

3/ التعريف الاجرائي للضغوط المهنية : هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال اجابته على فقرات مقياس الضغوط المهنية وضع من قبل مطاطة موسى سنة 2010 ).

4/ الدافعية : يعرفها (( احمد عزت راجح )) ( بأنها حالة داخلية جسدية أو نفسية تثير السلوك وتوجيهه نحو غاية معينة ) (المشعان ، 1994 : 183 )

5/ دافعية الانجاز : تعرف اصطلاحاً (بأنها الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح في ذلك العمل وفق مبادي وأهداف المحددة مسبقاً ) . ( الشهري ، 2014 : 9).





- 6/ التعريف الاجرائي لدافعية الانجاز : هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال اجابته عن فقرات مقياس الدافعية للإنجاز من اعداد الدكتور عبد الرحمان صالح الازرق سنة 2010 ).
- 7/ العاملون : تعرف الباحثة (العاملون بأنهم مجموعة من الافراد المكلفين بأداء واجب في إحدى المنظمات أو المؤسسات والأمانات بغرض تحقيق أهدافها. )
- 9/ الادارة العامة لجامعة المرقب : تعرفها الباحثة بأنها (الجهة الرسمية المسيرة لشئون الكليات التابعة لها بما فيها من اعضاء هيئة التدريس والطلبة والموظفين ).

### المبحث الثاني / الدراسات السابقة

بعد اطلاع الباحثة على مجموعة من البحوث والدراسات السابقة بقصد إثراء الدراسة الحالية ، لم تجد الباحثة دراسات محلية ذات صلة مباشرة بالموضوع لذلك اقتصرت الباحثة على دراسات اجنبية وعربية ، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات :

اولاً / الدراسات المتعلقة بمتغير الضغوط المهنية :

1/ الدراسات الاجنبية :

\*دراسة \*جونس \*\* \*jones (2000) : عنوان الدراسة : >> . stress the perception of lectures in Britain

هدفت الدراسة الى فحص الرضا الوظيفي ، والشعور بالضغط والاجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي ببريطانيا ، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي، اما الاداة فكانت الاستبانة البريدية ، اما عينة الدراسة فتكونت من (522) من المحاضرين ، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

- بينت ان محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي مع الوجود مجموعة من الضغوط متشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني .

- كما بينت ان الربع من مجموع عدد محاضري العمل الاجتماعي يعاني من القلق والكآبة . وبالتالي فالضغوط والاجهاد ليست مشكلة فردية ، وانما هي نتائج تفاعلات مختلفة منها : القسم ، مستويات المؤسسة ، البيت وما يتعلق بالعمل (قواري،2014،ص.21)

ثانياً : الدراسات العربية :

1/ دراسة اسماء إبراهيمي " (2014 / 2015)

وهي بعنوان ((الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة )) " دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة "



وقد استهدفت الدراسة هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات والمعلمات بالقطاع العمومي بدائرة طولقة ولاية بسكرة ، وقد تكونت عينة الدراسة من 130 امرأة عاملة ، 65 معلمة اختيروا بطريقة عشوائية واستخدمت الباحثة المهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لأغراض الدراسة ، وتأتي هذه الدراسة للإجابة على التساؤل التالي :

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة ؟

تندرج عنه التساؤلات الجزئية التالية :

— هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات ؟  
— هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الادوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات ؟  
— هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة بين بيئة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات ؟  
— هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية للممرضات والمعلمات تغزى لمتغير المهنة ؟

— هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي للممرضات والمعلمات تغزى لمتغير المهنة ؟

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء وتطبيق مقياس الضغوط المهنية والتوافق الزوجي ، واستخدمت الباحثة نظام SPSS كأسلوب احصائي لمعالجة البيانات .

وتم اختيار الاساليب الاحصائية الاتية :

التكرارات ، النسب المئوية ، المتوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، اختبار (ت) ومعامل الارتباط بيرسون .

وقد توصلت الى النتائج التالية :

/ توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات .  
/ توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات .

/ توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.  
/ توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الادوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات .

/ توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تغزى لمتغير المهنة  
/ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزوجي .



## 2/ دراسة عمر مصطفى النعاس (2005)

بعنوان (الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بشركة الكهرباء بمدينة مصراته ليبيا) .

تكونت عينة الدراسة من (822) فرداً عاملاً اختيروا بطريقة عشوائية طبقية ، واستخدم الباحث امجد عبد الحميد ابو نبعة لقياس الضغوط (1999) ، ومقياس عبد اللطيف امين القريطي وعبد العزيز السيد لقياس الصحة النفسية ، واستخدم الباحث نظام spss والاحصاء الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

— يتعرض العاملون بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته إلى درجة قليلة جداً من الضغوط المهنية بنسبة ( 1.25% ) .

— إن مستوى إدراك العاملين لمجالات الضغوط المهنية المتمثلة في الرواتب والحوافز التشجيعية والنمو والتقدم والهيكل المهني والاستقرار الوظيفي حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ( 46.85% — 51.06% ) .

— لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الخبرة .

— لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) على أغلب مجالات الضغوط المهنية تغزي لمتغير المستوى التعليمي ، بينما كانت الفروق دالة احصائية عند مستوى ( 0.05 ) .

— لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) بين الضغوط المهنية والصحة النفسية بين العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته .

— لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الوضع الوظيفي .

— لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ( 0.05 ) في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير صراع الادوار ، غموض الدور ، الاستقرار الوظيفي على مجالات الراتب والحوافز التشجيعية ، حجم العمل .

## 3/ دراسة ليلى قرطاج ( 2017 — 2018 ) :

بعنوان ( الضغوط المهنية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى العاملين في مستشفيات الامراض العقلية ) " دراسة ميدانية في مدينة قسنطينة وسكيكدة "

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية لدى عمال مستشفيات الامراض العقلية ، والتعرف على مستويات الشعور بالأمن النفسي لديهم ، كما هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والشعور بالأمن النفسي . وقد تكونت عينة الدراسة من ( 88 ) عاملاً



من عمال الصحة ، بواقع (35) عاملاً و (53) عاملة في مستشفى الامراض العقلية ، جبل الوحش قسنطينة ومستشفى الحروش بسكيكدة ، ومن أجل تحقيق غرض الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك بتطبيق مقياس " الضغوط المهنية " من إعداد عيد المجيد أبو نعيمة ، ومقياس الامن النفسي من إعداد زينب شقير . واسفرت نتائج هذه الدراسة على ما يلي :

– مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في المستشفيات الامراض العقلية مرتفع نسبيا .

– مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى العاملين في مستشفيات الامراض العقلية منخفض .

– توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والشعور بالأمن النفسي لدى العاملين في مستشفيات الامراض العقلية .

4| دراسة ملكة الشارف ، 2011 :  
بعنوان (الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين) دراسة مقارنة بين المراحل الثلاثة ( ابتدائي ، اعدادي ، ثانوي ) حيث هدفت هذه الدراسة الى رغبة في معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسين الجزائريين ومعرفة الفروق بين مدرسين التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي في مستويات الضغوط تغزى لمتغير الخبرة المهنية و تم العمل مع 210 مدرسين موزعين على نحو التالي 70 مدرسا في التعليم الابتدائي و70 مدرسا في تعليم الثانوي بولاية تيزي وزوه استخدام مقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين وتوصلت الشائع الى ان مدرسي تعليم المتوسط اكثر شعورا بالضغوط المهنية حيث توصل الى انه لا يوجد فروق دالة احصائيا تبين الفئات الثلاث في متغير الاقدمية المهنية.

5/ دراسة د. فويدر بن احمد و ا. خيرة حابي بعنوان ( الضغوط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت)

تهدف الدراسة الى كشف عن مستوى الضغط لدى العمالي بقطاع الصحة وكذا تحديد اشكال وتصورات العمل وكيف يؤثر على الصحة النفسية لدى عينة الدراسة اضافة الى معرفة القروف التي تغزى المتغير الجنس والتخصص والاقدمية المهنية لدى عينة الدراسة اجرت هذه الدراسة بولاية تيارت سنة 2014 بالمؤسسات الاستشفائية للصحة والمراكز الاستشفائية لولاية تيارت حيث تكونت العينة من (36) طبيا عاما و (48) اخصائيا نفسيا (52) ممرضا وقد استخدمت الدراسة مقياس كراساك للضغط المهني وتوصلت النتائج الى وجود مستوى منخفض نسبة 69.81% وما قابلها نسبة 30.9% مستوى مرتفع كما توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية التي تغزى ( الجنس، التخصص ،الاقدمية المهنية ).



## ثانياً : دراسات متعلقة بمتغير دافعية الإنجاز :

/ دراسات عربية :

/ دراسة العياشي بن زروق 2008 بعنوان ( الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدي اساتذة التعليم الثانوي والجامعي ) "جامعة الجزائر" .

وهدفت الدراسة إلي الكشف عن العلاقة بين الرضا والدافعية للإنجاز ومدى تأثير مستوى الرضا لدي الاساتذة على مستوي دافعتهم للإنجاز .

ولتحقيق اهداف الدراسة استخدام الباحث المنهج المسحي الوصفي المقارن ، وكانت اداة جمع البيانات هي القياس (مقياس الرضا) لقياس مستوى الرضا، ومقياس الدافعية للإنجاز ، وطبقت الدراسة الميدانية على عينة قوامها 400 استاذ واستاذة نصفهم يعمل بمرحلة التعليم الثانوي والنصف الثاني يعمل بمرحلة التعليم الجامعي ، وروعي عند تحديد العينة مكان العمل ، الجنس ، مرحلة التعليم وفقا لمتغيرات البحث وقد استخدم الباحث التقنيات الإحصائية المتمثلة في :

١ اختبار k لمعرفة الدلالة الإحصائية .

الختبار t لقياس دلالة الفروق في مستوى الرضا بين استاذة التعليم الثانوي واستاذة التعليم الجامعي .  
١ معامل الارتباط (بيرسون ) ، والمتوسط الحسابي ، واختبار لوفان للتجانس ، واختبار فريدمان ، وقد توصل إلى مجموعة من النتائج اهمها :

١1 ان الاغلبية الساحقة من الاساتذة المستجوبين ( 400 استاذ واستاذة ) من مرحلتي التعليم الثانوي والتعليم الجامعي مستوى رضا لديهم ظهر منخفض جدا أي بنسبة 75% ، 95% ، في حين ظهر الرضا مرتفعا لدى اقلية قليلة جدا قدرت نسبتها 25، 5% .

١2 وجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين من الاستاذة ( الذكور | الإناث ) حيث ظهر مستوى الرضا لدي الذكور بنسبة مئوية تقدر ب 98% .

١3 انخفاض مستوى الدافعية للانجاز لدى الاغلبية وبنسبة مرتفعة 86% وبمستوى دلالة عال جدا . وكشفت النتائج عن وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا ومستوى الدافعية للانجاز ، فالاستاذة ذوي الرضا منخفض ( الاغلبية الساحقة ) جاء مستوى الدافعية للانجاز لديهم منخفض هذا من ناحية ، ومن الناحية الاخرى يظهر ان الاستاذة ذوي مستوى رضا مرتفع وهم الاقلية القليلة 25، 4% ، قابلة مستوى الدافعية للانجاز مرتفع لدي الاقلية القليلة الممثلة في 14% .



ثالثاً : دراسات متعلقة بالضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز :

/ دراسة خولة أحمد ي

بجامعة الجبلاني ابو نعامة خميس مليانه :

بعنوان (علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط "دراسة ميدانية ")  
إن الهدف الاساس من هذه الدراسة هو التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ، وذلك بإتباع المنهج الوصفي الارتباطي وذلك بتطبيق مقياس الضغوط المهنية ومقياس الدافعية للإنجاز على عينة قدرت ( 130 ) استاذ منهم 12 ذكور و 18 إناث ، وباستخدام الحزمة الاحصائية للمعالجة البيانات في العلوم الاجتماعية spss .

توصلت الدراسة الحالية الى ما يلي :

1/ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وحب العمل والتفاني فيه لدى اساتذة التعليم المتوسط .

2/ وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى اساتذة التعليم المتوسط .

3/ وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى اساتذة التعليم المتوسط .

انطلاقاً من نتائج الدراسة بين أثر الضغوط المهنية في دافعية الإنجاز لدى اساتذة التعليم الامر الذي يتوجب ضرورة التكفل بالوضع المهني للأستاذ حتى لا يتأثر أدائه الوظيفي بالضغوط المهنية التي يتعرض لها .

2/ دراسة حنان قوراري (2014)

بعنوان ( الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ) دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية ببلدية الدوسن ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال الصحة العمومية وطبيعة العلاقة بين المتغيرين السابقين وعلى هذا الاساس تكونت عينة الدراسة من ( 8 ) حالات ، حيث طبق المنهج العيادي في هذه الدراسة ، وتمثلت الادوات فيما يلي :مقياس الضغوط المهنية من اعداد الباحثة ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة ،  
المقابلة لتأكيد نتائج المقاييس .

وكانت النتائج الدراسة كما يلي :

أ/ مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع .

ب/ مستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض .



ج/ هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية.  
3/ دراسة مريم عثمان ( 2009–2010 ) .  
بعنوان ( الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية . "دراسة ميدانية على أعوان الحماية بالوحدة الرئيسية بسكرة" ).  
هدف الدراسة هو معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان المدينة وذلك من خلال طرح التساؤل التالي :  
وجود علاقة رابطة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز وفقاً لمتغير السن وسنوات الخبرة ، تضمن مجتمع الدراسة لأعوان الحماية (129) مفردة تم اختيارهم بطريقة العشوائية ، وتم أخذ الذكور واستبعاد الاناث نقلة عددهم (100) فقط واستخدمت الباحثة الاستمارة لجمع المعلومات والنتائج كالآتي :  
— عدم وجود علاقة ارتباطية بين كل من الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية .  
— متغير السن لا يؤثر على مستوى الضغوط المهنية وكذلك لا يؤثر متغير سنوات الخبرة على مستوى الضغط المهني .

#### 4/ دراسة مخلوفي سعيد (2013–2014) :

دراسة ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط بمدينة باتنة بالجزائر .  
هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة ضغوط العمل بالدافعية الانجاز ، والفروق في مستوى استخدام استراتيجيات المواجهة تبعا لمغيرات (الجنس، والخبرة الادارية) حيث تكون عينة الدراسة من جميع مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة خلال العام الدراسي 2013/2014، والبالغ عددهم (26) مديرا ومديرة اعتمد الباحث على المنهج الوصف الارتباطي ولتحقيق الاهداف الدراسة قام الباحث ببناء استمارة تضم ثلاث استبيانات ، الاول يقيس الضغوط العمل والثاني يقيس دافعية الانجاز والثالث يقيس استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل وقد تم تحليل البيانات الجمعية بالاعتماد على معامل الارتباط لبيرسون واستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ، واختبار (ت) T teet لمعرفة الفروق الى جانب الاستعانة ببرنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز بلغت (0.52) ، كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى مديري التعليم المتوسط ، في استراتيجيات المواجهة تعزى لمتغيري الجنس ، الخبرة الادارية ، واطهرت النتائج ايضا عدم



وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى مديري التعليم المتوسط في الدافعية للإنجاز , تعزى لمتغير الجنس, والخبرة الادارية الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل, الدافعية للإنجاز , استراتيجيات المواجهة, مدينة باتنة .

5/ دراسة ا.م.د. احمد فاروق عبد القادر / م.د. هشام اسماعيل ابراهيم هلال  
بعنوان : الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز قيادات الادارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية

الهدف البحث يهدف البحث الى التعرف على :

- 1\ الاسباب التي تؤدي الى ضغوط المهنية لدى قيادات الادارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية.
- 2\ درجة دافعية الانجاز الابداعي لدى قيادات الادارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية .
- 3\ العلاقة بين الضغوط المهنية دافعية الانجاز لقيادات الادارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية .  
(تساؤلات البحث)

1\ ماهي اسباب الضغوط المهنية لدى قيادات الادارة الرياضة بالجامعات المصرية ؟

2\ ماهي دافعية الانجاز الابداعي لدى قيادات الادارة الرياضية بالجامعات المصرية ؟

إجراءات البحث :

منهج البحث : استخدام الباحثان منهج الوصفي , الاسلوب المسحي عينة البحث اختيرت عينة البحث العشوائي من بين قيادات الادارة الرياضيات برعاية الشباب بالجامعات والكليات من (6) جامعات هي (القاهرة, المنصورة , الزقازيق , طنطا , حلوان, قناة السويس, المنوفية , وبلغ قوامها (160) فرد , كما تم اختيار عدد (20) فردا للدراسة لاستطلاعية , وقام الباحثان بحساب مدى اعتدالية توزيع افراد عينة البحث في سن وسنوات الخبرة وجاءت جميع قيم معاملات الالتواء تنحصرين (3) مما يشير الى اعتدالية توزيع افراد عينة البحث في هذه المتغيرات .

يرجع الباحثان اسباب الضغوط المهنية لدى قيادة الادارة الرياضية بالجامعات المهنية كما يلي بالترتيب الاسباب المرتبطة بالضغوط المادية ثم الضغوط الشخصي ثم الضغوط الاجتماعية ثم سبب كما ان ظاهرة الضغوط المهنية من اكثر الظواهر ظهور لما لها من اثار سلبية كبيرة و المثلية في الانهك البدني والعقلي والاحترق النفسي كما انها دافعية الانجاز لدى قيادات الادارة الرياضية بالجامعات المصرية دافعية انجاز متوسطا واسفرت التسامح ايضا على انه كلما زادت الضغوط المهنية لدى قيادات الادارة المصرية بالجامعات المصرية كلما انخفضت دافعهم نحو الانجاز مما اثر على مستوى الاداء لديهم .





### مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

لقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة وغيرها إلى حد كبير من تكوين تصور شامل للاطار النظري أو الاجرائي من خلال اختيار موضوع البحث واستنباط متغيراته وتحديد أهدافه ووضع تساؤلاته والاطلاع على الطرق المنهجية والاساليب الاحصائية المتبعة واختبار المناسب منها والتعرف على المقاييس المناسبة للدراسة بالإضافة إلى عرض وتفسير النتائج .

### المبحث الثالث

#### مفهوم الضغوط المهنية

يعد الضغط المهني شكل من اشكال الضغط التي يتعرض لها الفرد العامل في بيئة العمل ,فبرغم من الكتابات الكثيرة في هذه المجال الا انه لم يتم التواصل الى تعريف محدد لمفهوم الضغوط المهنية، ويرجع سبب في ذلك اساسا في ارتباط مفهوم الضغط المهني بعدة علوم اخرى , فهو يمثل احد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الصحة النفسية والاجتماعية والاقتصادية والادارية ويعتبر الضغوط المهنية تحدث عندما تكون مطالب العمل شاقة ومرهقة تتجاوز مصادر التوافق لدى الفرد ، أي معنى تنشأ من عدم التوازن بين مطالب العمل وقدرة العامل على الاستجابة لها .

#### أولاً : تعريف الضغوط المهنية :

الضغط اللغوي : (الضغط "Stress" مشتق من الفعل اللاتيني الذي يعني ضيق الشدة ) ( شحاتة حسين , زينب النجار , 2003,ص 208).

2\ التعريف الاصطلاحي : يعرف " لازاروس وكوهين" الضغوط على انها الاحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي او المعرفي السلوكي ( يوسف , 2004,ص99).

يعرف " احمد " الضغوط هي حالة تؤثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره وفي هذه الحالة تؤثر على نحو السلبي في تفكير الافراد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصحية(احمد , 2007,ص20).

يعرف "السيد عبد العالي" الضغط المهني بانه مجموعة التغيرات الفيزيولوجية ، الجسمية والنفسية التي يعانيتها العامل , كرد الفعل من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل التي يعد العامل قادر على تحملها , او الوفاء بمتطلباتها ( عبد العالي , 2008, 35)

مما سبق تقدمية من تعاريف للضغوط المهنية ليتضح تمحورها في ثلاث مداخل رئيسية من حيث:

1\ المسببات : حيث الضغوط العمل عبارة عن مثيرات داخل بيئة العمل التي ينتج عنها السلوك معين للفرد العامل , كرد فعل للمثيرات على حالة النفسية والجسدية للعامل .



١2) وضعية او حالة الفرد النفسية والجسمية عند تعرضه لعدد من مسببات التي تحدث له داخل بيئة المهنية .

١3) النتائج اذا ان الضغوط المهنية هي مجموعة من السلوكيات ينتج عنها البيئة النفسية الجسمية كرد الفعل للمثيرات التي يوجهها الرد العامل داخل بيئة العمل .

وبالتالي فالضغط المهني يعبر عن العوامل والظروف التي ينتج عنها شعور الفرد العامل بعدم الراحة والاستقرار في بيئة عمله مما يؤدي الى ظهور اضطرابات ناتجة عن عدم القدرة على التأقلم والتكيف مع كثرة واستمرار متطلبات وشروط العمل على درجة اكبر من كفاءة الذاتية الافراط العاملين بان يقوموا بها وتفوق امكانياتهم الخاصة على التأقلم معها وبالتالي تؤدي الى إحداث تغيرات في داخلهم وتسبب لهم الضغط وتدفعهم الى انحراف عن ادائهم الطبيعي .

عندما نتحدث عن الضغوط المهنية فإننا نعني قضية لازمت الانسان منذ تاريخ وجودها على سطح الارض وقد وجد اصلا ليعمل وهذه العمل مازال لحد الان مصدر للشقاء، وقد يترتب على هذا العمل وما يصاحبه من شقاء مواجهة الانسان لعدد من المخاطر والصعوبات والتحديات التي كانت سببا حقيقيا في هذه الضغوط .

تعرف الباحثة الضغوط المهنية بأنها حالة تشعر الفرد بعدم القدرة على الموازنة بين قدراته الذاتية ومتطلبات العمل المهنية الذي يجعل الفرد في حالة من التوتر والاعياء المهني .

#### تانيا :عناصر الضغوط المهنية :

توجد عدة عناصر متداخل الضغوط المهنية والتي حددها "سيرلاقي والاس" في ثلاثة عناصر اساسية هي المثير والاستجابة والتفاعل بينهم ( احمد ،180،1991)

#### ثالثا : مراحل الضغوط المهنية :

- مرحلة التعرض للضغوط : يطلق عليها الانذار المبكر او مرحلة الاحساس بالخطر وتبدأ هذه المرحلة يتعرض الفرد لمثير معين سواء داخلي او خارجي  
2/ مرحلة رد الفعل " التعامل مع الضغوط " تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع هذه التغيرات و يأخذ رد الفعل أحد الاتجاهات أما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها وبالتالي يعود الفرد إلي حالة التوازن وإذا لم ينجح فينتقل للمرحلة الثانية وقد يكون تعرض بالفعل إلى هذه الضغوط.

3/ مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف : عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسبة الكوليسترول في الدم لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة حيث يحاول الفرد



في هذه المرحلة علاج الآثار التي حددت بالفعل ، ومقاومة أي تدهور ومحاولة التكيف مع ما يحدث فعلا فإذا نجح الامر فقد تزداد العودة إلى حالة التوازن أما في حالة الفشل ينتقل إلى مرحلة التالية.  
4/ مرحلة التعب والانهك : ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما تتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف ويمكن الاستدلال على هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والاثار من أهمها :

أ/ الاستياء من جو العمل .

ب/ انخفاض معدلات الانجاز .

ج/ التفكير في ترك العمل .

د/ الاصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر وسلبية ولامبالاة والإكتئاب .

و/ الاصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة والسكر وضغط الدم .(بلال، 2009، 44).

رابعا : أنواع الضغوط المهنية :

حاول الباحثون في موضوع الضغوط تقسيم الضغوط إلى نوعين ضغوط إيجابية وضغوط سلبية .

وميزها سلي ( Sely ) بين نوعين من الضغوط وهما :

أ/ ضغط إيجابي : وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الافضل ويساعده على الأبداع وتنمية الثقة بالنفس .

ب/ الضغط السلبي : وهو الصورة المدمرة للضغوط ويؤدي إلى إختلال وظيفي في تكيف الكائن البشري ويؤثر في حالة النفسية وهذا ما يؤدي إلى إختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو النفسية الامر الذي يؤدي إلى ضغط الاداء . ( عبيد ، 2008 ، 115) .

خامساً: مصادر الضغوط المهنية :

يتعرض الفرد في حياته الى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل او تتفاعل معا في تأثير على الفرد .

وتشير الكثير الدراسات والبحوث على وجود مصادر عامة للضغوط يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل الى اخرى وهي تتباين ايضا على لعامل بتباين الشخصية وهي : ( عبد الباقي ، 2004،

ص ، 53)

1/ تتعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليها أحيانا صراع الدور.

2/ مدى وضوح الدور المنوط به ويطلق عليه غموض الدور.

3/ العبء الوظيفي ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.

4/ عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.



5/ غياب الدعم الاجتماعي للعامل وانجازاته.

6/ صعوبات في البيئة المادية للعمل ( الاضاءة - التهوية - درجة الحرارة - الضوضاء - إلى غير ذلك من الصعوبات...).

**سادسا: الآثار المترتبة على الضغوط المهنية:**

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعملية وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول تركت آثار سلبية على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة وهذا يعيق الطرفين لبلوغ الاهداف المرجوة.

لكن هذا لا ينبغي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء الفرد وعليه ، فإن للضغوط آثار سلبية وأخرى إيجابية نتائج فعالة حيث أن المتفقد عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن تسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثار سلبية وأخرى إيجابية .

1/ الآثار الإيجابية للضغوط المهنية وتتمثل فيما يلي :

أ/ التعاون والتضافر في مجهود من أجل إيجاد حلول المشكلات .

ب/ زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل .

ج/ تعزيز العشور بالرضا الوصفي والعشور بالانجاز .

د/ انخفاض الغياب والتاخر ومعدل دوران العمل .

ما تنمية الاتصال بين العاملين بالمنطقة سواء كان هذا الاتصال رسميا الضغوط المهنية في قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال من اجل مواجهة هامة الضغوط ( عقلي, 2005, ص 600)

12 الآثار السلبية للضغوط المهنية : يترتب الضغوط المهنية اثار سلبية متنوعة تشمل الفرد والمنظمة تتمثل في :

أ) انخفاض الاداء: ب) الملل ج) التعب د) التغيب

**سابعا : اساليب مواجهة الضغوط المهنية :**

تتعدد اساليب مواجهة الضغوط فهناك اساليب عامة تطبق على معظم انواع الضغوط كالاتجاه الى الله , وقراءة القران , والدعاء , وهناك اساليب خاصة بانواع معينة من الضغوط ومهما كان الاسلوب المتبع لمواجهة الضغوط فيجب ان تتوفر فيها الشروط التالية :

أ) ان يتوافر في استخدام أي اسلوب من اساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية لان بين الافراد. الاسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد اخر , ذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الافراد .



با ان تكون الاساليب مواجهة الضغوط مبينة على اسالب تفضيلات الشخص بدلا من ان تكون مفروضة عليه .

جا لا بد ان تتعدد اساليب مواجهة الضغوط وذلك نظرا لتعدد ابعاد الضغوط من حيث العاطفية والاجتماعية .الاساليب والنتائج وهذه الاساليب لا بد ان تجمع بين انشطة الفرد العقلية والبدنية والعاطفية والاجتماعية .

ان تتسم اساليب مواجهة الضغوط المهنية بالمرونة بمعنى ان تكون قابلة للتعديل والتكيف بما يلاءم ظروف الفرد والمنطقة التي ينتمي لها (الهيجان , 1998ص 924)  
تانياً : دافعية الإنجاز :

تعد موضوع الدافعية من أهم الموضوعات علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوي النظري والتطبيقي فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الاساسي في تحديد سلوكه كماً وكيفياً ، إن دراسة دافع السلوك الانساني تزيد من فهم الانسان لنفسه ولغيره من الأشخاص ، و ذلك لان معرفتنا بأنفسنا تزداد كثيراً إذا عرفنا الدوافع المختلفة التي تحركنا أو التي تدفعنا إلى القيام بأنواع السلوك المتعددة في سائر المواقف والظروف كم أن معرفتنا بدافع التي تدفع الآخرين الي القيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم سلوكهم وتفسيره .  
تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية حيث يعد الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق طاقته حيث يشعر بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف .

يرجع الاهتمام بدراسة دافعية لأهميتها ليس فقط المجال النفسي ولكن في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي والمجال الاداري وكذا المجال الاكاديمي حيث يعد دافع الانجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وكذا إدراكه للموافق فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك محيطين به كما يعتبر دافع الانجاز مكون اساسيا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيدهما وذلك من خلال ما ينجزه وفي ما يحققه من اهداف والتي تضمن نجاح عملية الانتاجية ، وفيما يلي اهم التعريفات لدافعية الانجاز :

تعريف ماكلياند وزملائه 1953: الدافع للإنجاز بأنه يشير الى استعداد ثابت في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الارضاء ، وذلك من الموافق التي تتضمن تقييم الاداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز .



كما عرفوا النشاط المنجز بأنه النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يكون بصورة ممتازة ، وأنه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح والميل الى تحاشي الفشل .(خليفة ، 90،2000)

## ١2 اهمية دافعية الانجاز والعوامل المؤثرة فيها :

تلعب دافعية الانجاز دورا هاما خطيرا في رفع مستوى اداء الفرد وانتاجيته في مختلف المجالات والانشطة التي يواجهها ,وهكذا تبدو اهمية دافعية الانجاز ليس فقط بالنسبة للفرد في رفع ادائه وتحقيق ذاته في مجال عمله وحياته بشكل عام , ولكنها ايضا عاملا مهما في تطوير التنظيم الذي ينتمي اليه , فأنظمة العمل تتأثر بنجاحه على مدى القريب والبعيد , وبتحقيق اهدافها التي لا تحيد عن اهداف الفرد تتحقق غايات المجتمع نحو الاستثمار الامثل لموارده البشرية التي تكون قد سطرته المنظمة في رسالتها التنظيمية ,مما يساهم في التنمية في جميع المجالات .

ويعتبر تطوير الاقتصاد في أي مجتمع مرهون بارتفاع او انخفاض مستويات دافعية الانجاز لأفراده التي تترجم في اداءات متميزة تفي برفع معدلات النمو الاقتصادي وتحسين الاقتصاد , ودخول المنظمات مصاف الجودة في الانتاج والمنافسة الحادة , وعلى هذا الاساس تؤخذ دافعية الانجاز كمؤشر هام في التنبؤ بسلوك العامل مستقبلا بشرط ان يكون هذا التنبؤ ناتج عن دراسة عملية. كما يعتبر دافع الانجاز مكونا اساسيا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتوكيدها , حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من اهداف ,وفيما يسعى اليه من الاسلوب حياة افضل ومستويات اعظم لوجوده الانساني .(خليفة ,2006, 16)

## مكونات الدافع للايجاز :

تتميز دافعية الانجاز بما يلي :

1/ الطموح . 2/ المثابرة .

3/ الرغبة في إعادة التفكير في العقبات . 4/ الاتجاه نحو المستقبل

5/ المسؤولية الفردية 6/ الاستقلالية 7/ البحث عن التقدير .

## العوامل المؤثرة على دافعية الانجاز :

يذكر " فؤاد ابو حطب " و"امال صادق " (1994) ان الفضل يعود الى " اتكنسون " و" atkinson et birch " في تحديد العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز ويمكن تلخيصها فيما يلي :

11 طبيعة الدافعية الانجاز لدى المتعلم .

12 البيئة المباشرة للمتعلم .

13 خبرت النجاح والفشل .



١4 درجة الجاذبية العمل .

١5 التنظيم الهرمي التراتبي لدوافع المتعلم وحاجاته. (راشد ، 2005 ، 174)

**نظريات الدافعية الانجاز:**

لقد تعددت النظريات المفسرة لدافع الانجاز نذكر منها مايلي :

١ا نظرية اتكنسون atkinson : الافتراض الاساسي هي نظرية "اتكنسون " مؤداه ان الحاجة الانجاز لا تؤثر في العمل تحت الظروف , وفي ظل أي مهمة روتينية ولكن فقط حينما يمثل الموقف نوعا من التحدي الشخصي , فالنجاح يكمن في المواقف متوسطة الصعوبة او التي لا يتجاوز احتمال النجاح فيها 50% نظرا لعدم يقينية الاداء فيها , حيث تتساوى احتمالية النجاح وال فشل ومن المفترض ان الاشخاص ذوي الدافعية المرتفعة للانجاز يميلون لاداء المهام المتوسطة الصعوبة , وذلك نظرا لانهم يدركون النجاح في المهام السهلة جداً على أنه ليس فيه احساس بالفخر , كما أن المهام الصعبة تتيح فرصة ضئيلة للنجاح ومن ثم لا يجدون أمامهم سوى إنجاز المهام المتوسطة الصعوبة والتي تتسم بخاصتين:

الاولى :أنها تزود الفرد بمعلومات عن أقصى قدراته .

الثانية : أن نتائج الاداء المتعلق بها يكون في قمة عدم التأكد من حيث النجاح والفشل وفي المقابل نجد الاشخاص ذوي الدافعية المنخفضة للإنجاز والذين يفضلون المهام السهلة جداً ، حيث احتمال الفشل فيها محدود والمهام الصعبة جداً ، لأن فشلهم عليها يستثير لديهم درجة محدودة من الخجل وإعجاب الآخرين بهم نظرا لقيامهم بها ، وقدم اتكنسون معادلات دقيقة تلخص العلاقة تلخص العلاقة بين العوامل المحددة للدافعية للانجاز سواء ما يتعلق منها بالميل للنجاح ، أو الميل لتحاشي الفشل ، وتعتمد نظرية " أتكسون " على مفهومي التوقع والقيمة في الإنجاز على أساس أن النجاح يتبعه الشعور بالفخر ، في حين أن الفشل يتبعه الشعور بالخيبة . ( راشد ، 2005 ، 182).

**2\_ النظرية الارتباطية :**

يفسر السلوكيون الدافعية بدلالة مفاهيم معينة كحافز والتعزيز ويفسر "ثورندايك" الدافعية بقانون الاثر وفحواه الاشباع الذي يتلوا استجابة مما يؤدي الى تعلم هذه الاستجابة , تقويتها , وان عدم الاشباع الذي يتلوا الاستجابة يؤدي الى اضعافها .

وعليه فان المتعلم يسلك او يستجيب انطلاقا من رغبته في حالات الاشباع , وتجنب حالات الالم هذا وقد فسرت هذه النظرية دوافع الاداء المدرسي لدى التلميذ على اساس التعزيز الخارجي الذي يتحصل عليه اثناء او بعد قيامه بنشاط معين , والتلميذ الذي ليست لديه دافعية يكون نتيجة النقص او



انعدام التشجيعات ، او العقبات التي يعترض اليها من قبل المعلم .(بن بونس 2004،ص 378-379)

### الخصائص السلوكية للشخصية الاجازية في العمل :

تتميز الشخصية ذات التوجه الاجازي العالي في العمل بجملة من الخصائص النفسية والسلوكية نوضح اهمها في الاتي :

الايميل ذو دافع الاجاز العالي الى اختيار تلك الاعمال توفر لهم الشعور بالتقدير من جراء اتمام العمل بنجاح ، ولكن بالرغم من التركيز على الاشباع الذاتي الداخلي لذوي الاجاز العالي الا اننا قد نلاحظ في ميلهم انهم يحبون الحصول على اموال وعودات مادية مرتفعة با يتمتع ذوو دافع الاجاز العالي بالثقة في النفس والقدرة على مواجهة العراقيل والمشكلة التي تعترضه في حياته المهنية او الاجتماعية ، والتي تظهر جليا من خلال قدرة الفرد على التعامل مع المشكلات الصعبة والصبر الطويل في البحث عن الحلول لها او الاستراتيجيات للتكيف حتى وان تكررت المحاولات الفاشلة .

ج/ تميز ذو دافع الاجاز العالي بالحرص الدقيق على تحقيق اهدافه ومتابعة تنفيذها وفق جدول زمني مخطط له ، والذي يعكس التوجه المنظم نحو التحقيق للمستقبل والاستفادة من خيارات الفشل في الاجازات الماضية .

د/ كما يتميز ذو الدافع الاجاز المرتفع بالمثابرة والاجتهاد في العمل ، وادخال ما يراه مناسباً من تعديلات تطور الاداء كما يتميز بالانخراط في النشاطات التنافسية التي تتطلب التحدي .(ماهر 2003، : 152)

### الاساليب المنهجية لدراسة

إجراءات الدراسة :

يعد هذا الفصل من الفصول الاساسية للدراسة، وذلك لتناوله الاجراءات المنهجية التي اتبعها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة المرسومة ، والتساؤلات التي بها تحددت مشكلة الدراسة ، فهو يتضمن وصفاً لمنهج الدراسة الذي سلكته الباحثة ، الادوات المستخدمة وكيفية استخراج الصدق والثبات لها ، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة وعينها وبناء الاستبيان والاساليب المنهجية التي استخدمت لمعالجة البيانات ، وفيما يلي توضيح لذلك :

1/منهج الدراسة : لقد استخدم الباحثين في ميدان العلوم الانسانية المنهج العلمي الذي يخدم أغراض البحث العلمي .





## 2/ مجتمع الدراسة :

قد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالادارة العامة لجامعة المرقب موزعين على الاقسام بالادارة والبالغ عددهم(459) موظفاً وموظفة كما جاء في إحصاءات الجامعة خلال العام الجامعي ( 2019 / 2020) ف.

منهم (352) ذكر و ( 107 ) أنثى موزعين على الاقسام بالادارة .

ثالثاً / عينة الدراسة :

قد اجريت الدراسة على عينة قوامها (46) موظفاً وموظفة من بعض الاقسام الهامة في الادارة وبنسبة ( 10%) من المجتمع البالغ عددهم ( 459 ) ، اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية .  
رابعاً / أداة الدراسة:

تم الاعتماد علي الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لدراسة .

خامساً : صدق المقياس : استخدم في هذه الدراسة انواع عديدة منها الصدق الظاهري وصدق المحتوى ، وصدق الاتساق الداخلي.

سادساً: الثبات : اما معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية فقد بلغ 0.60 أي تساوي 60% ، وبلغ مقياس دافعية الانجاز 0.85 أي تساوي 85% وهو معدل ثبات عالي مما يدل صلاحية المقياس للتطبيق .

سابعاً: الاساليب الاحصائية: تم استخدام العديد من الاساليب الاحصائية في هذه الدراسة من أجل تحقيق أهدافها ، وهي كما يلي معامل الارتباط برسون ، مقياس النزعة المركزية ( المتوسط الحسابي والانحراف المعياري )

أختبار (ت) ، اختبار تحليل التباين ( أنوفا ) لثلاثة عينات فأكثر .

## المبحث الخامس

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

تناولت الباحثة في هذا المبحث عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية لغرض الإجابة على التساؤلات من خلال تفريغ البيانات بالحاسب الالي ، وبعدها قامت الباحثة بتطبيق بعض الاساليب الاحصائية على البيانات التي توصلت إليها الدراسة من أجل معرفة علاقة المتغيرات مع بعضها البعض ، وكذلك معرفة الفروق بين مقياس الدراسة وفق متغيراتها ، وقامت الباحثة أثناء الاجابة بترميز السلام وقلب العبارات السلبية في المقاييس ، وباستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية توصلت الباحثة للإجابة على كل التساؤلات الدراسة وكانت الاجابة كالآتي :-



أولاً : إجابة السؤال الأول للدراسة والذي مفاده : هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى عينة من العاملين بالإدارة العامة لجامعة المرقب ؟  
ولإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة معامل الارتباط ويرمز له بالرمز ( r ) ولحساب قوة العلاقة بين المتغيرات ( الضغوط المهنية ، دافعية الانجاز ) وبيانات الجدول الآتي توضح ذلك :

جدول رقم (2) بين دالة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز

المتغيرات	معامل الارتباط	المجموع	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	0.89	46	0.00
دافعية الانجاز	0.89	46	0.00

ينظر إلى بيانات الجدول رقم (2) يتبين أن هناك علاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.001 بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز وعلاقة ارتباطية طردية بمعنى كلما زادت الضغوط زادت الدافع للإنجاز وهذا في رأي الباحثة أن طبيعة الاعمال الادارية جعلت موظفيها لا يتأثروا بالضغوط مهما بلغت دروتها لانهم ألفوا ذلك .

ثانياً / إجابة السؤال الثاني الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا لمتغير الجنس ذكور – إناث ؟

ولالإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب قيمة ( ت ) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس والجدول التالي يوضح ذلك :-  
جدول رقم (3) يوضح دلالة الفروق بين متوسط افراد العينة على مقياس الضغوط المهنية وفقا

#### متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	35	11.057	11.14			
الاناث	11	125.09	14.35	-3.516	44	0.00

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن الاناث سجلت متوسط أعلى من الذكور وبتطبيق اختبار ( ت ) بين المتوسطات الحسابية تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( 0.05 ) بين الجنسين على مقياس الضغوط المهنية وجاءت الفروق لصالح الاناث وهذا يرجع في رأي الباحثة إلى الاعباء الاسرية المرتبطة بالمرأة كونها زوجة وام مربية للأبناء أو أخت تعول اخوتها وابويها .



ثالثاً / إجابة السؤال الثالث الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى عينة من العاملين بإدارة الجامعة وفقا متغير الجنس ذكور – إناث ؟ وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب قيمة ( ت ) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة على مقياس دافعية الانجاز وفقا متغير الجنس والجدول التالي يوضح ذلك :-

#### جدول رقم (4)

يوضح دلالة الفروق بين متوسط افراد العينة على مقياس دافعي الانجاز وفقا متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	35	66.80	5.779			
الاناث	11	76.63	10.717	-3.950	44	0.00

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق يتضح أن الاناث سجلت متوسط أعلى من الذكور وبتطبيق اختبار (ت) بين المتوسطات الحسابية تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) بين الجنسين على مقياس دافعية الانجاز وجاءت الفروق لصالح الاناث وهذا يرجع في رأي الباحثة أن المرأة العاملة دائما متأققة وتبحث عن تعزيز الذات واثبات الوجود جنبا بجنب مع اخيها الرجل . رابعاً / إجابة السؤال الرابع الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية وفقا متغير العمر؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين ( انوفا ) لحساب دلالة الفروق بين اكثر من مجموعتين على مقياس الضغوط المهنية وكانت النتائج كالآتي:-

جدول رقم (5) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات اكثر من عينتين لمقياس الضغوط المهنية وفقا متغير العمر

الضغوط المهنية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1074.861	268.71	4		
داخل المجموعات	6971.05	170.026	41		
المجموع	8045.91		45	1.580	0.198

بالتعمن في بيانات الجدول رقم (5) يتضح أن قيمة ( f ) بلغت ( 1.580 ) بدرجة حرية ( 4 ) وبمستوي معنوية بلغ ( 0.198 ) وهي اكبر من ( 0.05 ) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية وفقا متغير العمر وذلك يرجع في رأي الباحثة إلى أن أغلب



فئة العينة تشمل أغلب الفئتين العمريين ما بين (31- 40 ) وبين ( 41 -50) وهم يتشابه في العديد من الظروف المعيشية والمهنية .

خامساً / إجابة السؤال الخامس الذي مفاده هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز وفقاً متغير العمر؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين ( انوفا ) لحساب دلالة الفروق بين اكثر من المجموعتين على مقياس دافعية الانجاز وكانت النتائج كالآتي:—

#### جدول رقم (6)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات اكثر من عينتين لمقياس دافعية الانجاز وفقاً متغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة f	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	دافعية الانجاز
0.339	1.167	4	79.091	316.365	بين المجموعات
		41	67.74	2777.65	داخل المجموعات
		45		3039.935	المجموع

بالتمعن في بيانات الجدول السابق يتضح أن قيمة ( f ) بلغت ( 1.167 ) بدرجة حرية ( 4 ) وبمستوى معنوية بلغ ( 0.339 ) وهي اكبر من ( 0.05 ) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز وفقاً متغير العمر وذلك لان اغلب العينة من الشباب ومرحلة الشباب هي مرحلة الحماس والاندفاع .

سادساً: إجابة السؤال السادس الذي مفاده هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية وفقاً متغير سنوات الخبرة ؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين ( انوفا ) لحساب دلالة الفروق بين اكثر من المجموعتين على مقياس الضغوط المهنية وكانت النتائج كالآتي:—

#### جدول رقم (7)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات اكثر من عينتين لمقياس الضغوط المهنية وفقاً متغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة f	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الضغوط المهنية
0.099	2.002	5	322.119	1610.596	بين المجموعات
		40	160.88	6435.317	داخل المجموعات
		45		8045.913	المجموع



بالنظر في بيانات الجدول السابق يتضح أن قيمة ( f ) بلغت (2.002) بدرجة حرية (5) وبمستوي معنوية بلغت (0.099) وهي اكبر من ( 0.05 ) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير سنوات الخبرة وتري الباحثة أن تشابه الظروف داخل بيئة العمل تجعل طبيعة الضغوط متشابهة .

سابعاً : إجابة السؤال الرابع الذي مفاده : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الإنجاز وفقا لمتغير سنوات الخبرة ؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين ( انوفا ) لحساب دلالة الفروق بين اكثر من المجموعتين على مقياس دافعية الانجاز وكانت النتائج :

#### جدول رقم (8)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات اكثر من عينتين لمقياس دافعية الإنجاز وفقا لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة f	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	دافعية الإنجاز
0.107	1.955	5	121.545	607.32	بين المجموعات
		40	62.155	2486.21	داخل المجموعات
		45		30930.93	المجموع

بالنظر في بيانات الجدول السابق يتضح أن قيمة ( f ) بلغت ( 1.955 ) بدرجة حرية (5) وبمستوي معنوية بلغ ( 0.107 ) وهي اكبر من ( 0.05 ) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الإنجاز وفقا لمتغير سنوات الخبرة وتري الباحثة أن سنوات الخبرة لا تؤثر في دافعية الموظف طالما احب مهنته ووجد ذاته فيها .

#### المبحث السادس

#### ملخص الدراسة

انطلاقاً من أهمية موضوع الضغوط المهنية وكذا الدافعية وخاصة دافعية الإنجاز في التأثير على أداء الأفراد بصفة خاصة والمؤسسات بصفة عامة ، لذلك تناولت الباحثة دراسة هذين المتغيرين من أجل الوصول إلى طبيعة العلاقة التي تربط بينهما وبهذا كانت تهدف الدراسة إلى الاتي : —  
1- التعرف على ما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز .  
2- التعرف على ما إذا كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى افراد العينة وفقا لمتغير الجنس .



3- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى افراد العينة وفقا متغير الجنس .

4- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى افراد العينة وفقا متغير العمر .

5- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى افراد العينة وفقا متغير العمر .

6 - التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس الضغوط المهنية لدى افراد العينة وفقا متغير سنوات الخبرة

7- التعرف إذا ما كان هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية على مقياس دافعية الانجاز لدى افراد العينة وفقا متغير سنوات الخبرة .

وتكونت عينة الدراسة من العاملين بإدارة جامعة المرقب البالغ عددهم ( 459 ) موظف وموظفة بنسبة 10% واستخدمت الباحثة مقياس جاهزة من دراسة (الهدار أولاد الهدار) واستخدمت الباحثة الاساليب الاحصائية المناسبة عن طريق برنامج spss وتوصلت إلي أهم النتائج التالية :

/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز وهذا يعني أن دافعية الانجاز ترتبط بالضغوط المهنية ارتباطاً وثيقاً.

2/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث على مقياس الضغوط المهنية لصالح الإناث.

3/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث على مقياس دافعية الانجاز لصالح الاناث .

4/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على متغير العمر في مقياس الضغوط المهنية.

5/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على متغير العمر في مقياس دافعية الإنجاز .

6/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على متغير الخبرة في مقياس الضغوط المهنية

7/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على متغير الخبرة في مقياس دافعية الإنجاز.

التوصيات :

1/ الاهتمام بشريحة العاملين في المجتمع في أي قطاع فهي شريحة مهمة وبها ينهض رقي المجتمع.



2/ الاهتمام بموضوعات علم النفس الصناعي فهو مجال حديث وأرض خصبة لدراسات والابحاث العلمية .

3/ إقامة ورش من الحين إلي الاخر لتعريف الموظف بطبيعة عمله ومواكبة العصر والعولمة .

4/ رفع الدعم النفسي والمادي للموظف كزيادة الرواتب لان الجانب المادي يدعم الجانب النفسي .  
المقترحات: تقترح الباحثة الاهتمام بموضوعات علم النفس الصناعي وذلك لنواكب العولمة التي اصبحت تغزو العالم بشكل سريع وتجعل من الانسان ضحية لها .

المراجع :

اولا : الكتب : \_\_\_\_\_

/ احمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المصادرات ، بدون ط ، الدار الجامعة للنشر والتوزيع، 2003.

2/ جعفر ابو القاسم احمد ، السلوك التنظيمي والاداء، الرياض، السعودية ، معهد الادارة العامة، 1991 .

3/ جمعية السيد يوسف ، ادارة الضغوط العمل ، نموذج التدريس والممارسة ط ، ، القاهرة مصر، 2004.

4/ حافظ فرج احمد ، قضايا معاصرة ، القاهرة ، مصر ، عالم الكتب والنشر وتوزيع ، 2007.

5/ حسين ابو رياش ، الدافعية الذكاء العاطفي ، ط ، عمان ، دار الفكر ، 2006..

6/ راشد مرزوق راشد ، علم النفس التربوي نظريات ونماذج معاصرة ، ط1، عالم الكتب ، 2005.

7/ صلاح الدين محمد عبد الباقي ، السلوك الفعال في المنظمات ، الاسكندرية ، مصر ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، 2004 .

8/ عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان ، ضغوط العمل ( منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية ادائها ) ، الرياض، السعودية ، معهد الادارة العامة ، 1998.

9/ عبد اللطيف محمد خليفة ، الدافعية الاثار ، القاهرة ، دار غريب لطباعة والنشر والتوزيع ، 2000.

10/ نفس المؤلف ، السلوك في التنظيمات ، بدون ط ، القاهرة ، الدار الجامعة ، 2000.

11/ نفس المؤلف، الدافعية الانجاز ، بدون ط 1، القاهرة ، دار الغريب ، للطباعة ، 2006.

12/ عمر التومي الشيباني ، علم النفس الاداري ، ط1، دار العربي الكتاب ، 1988.

13/ عمر وصفي عقيلي ، ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، عمان ، الاردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005.



- 14 عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، ط ، الكويت ، الامارات العربية المتحدة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ،1994.
- 15 ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، الضغط النفسي ومشكلاته واثرة على الصحة النفسية ، عمان ، الاردن ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ،2008 . 36
- 16 محمد اسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، الاسكندرية ، مصر ، دار الجامعة الجديدة ،2009.
- 17 محمد محمود بن يونس، سيكولوجية الدافعية والانفعالات ، ط1 ، عمان ، الأردن ،دار المسيرة ،2007.
- 18 محمود فتحي عكاشة ، علم النفس الصناعي ، ط ، الاسكندرية ،مصر ، مطبعة الجمهورية ، 1999.
- 19 محمود سليمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ،عمان، الاردن ،دار وائل للنشر،2005.
- ثانياً : الرسائل الجامعية :
- 1/ اسماء ابراهيمي ، الضغوط المهنية وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، الدراسة ميدانية ، رسام دكتوراه في علم النفس المرضي والاجتماعي ، منشورة ،جامعة محمد حضير ، سيكره ، 2014 ، 2015.
- 2/ حنان قوراري ، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ، دراسة ميدانية ببلدية الدوسن ، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي ، منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، بسكرة ، الجزائر ، 2013 \_ 2014 .
- 3/ عبد الله بن طه الصافي ، المناخ المدرسي وعلامته بدافعية الانجاز ومستوى الطموح لدى عينة من الطلاب وطالبات مرحلة الثانوية مدينة ابهار رسالة ماجستير غير منشورة جامعة ملك خالد ، مملكة العربية السعودية ، كلية التربية ، 2003.
- 4/ عمر مصطفى النعاس ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة 7 أكتوبر ، ليبيا ، 2005.
- 5/ العياشي بن رزق ، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى التعليم الثانوي والجامعي ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 2008.





6/ ليلي قرطاج ،الضغوط المهنية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى العاملين في المستشفيات الامراض العقلية ، دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة وسكيكدة ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة أم البواقي ، الجزائر ، 2018.

7/ مريم عثمان ، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الاخوة منثوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2019— 2010 .

8/ مليكة خوجة الشارف ، الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين ، دراسة مقارنة بين المراحل التعليمية الثلاثة ( ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ) رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية ، منشورة ، كلية الآداب والعلوم الانسانية ، الجزائر ، 2011.

#### ثالثاً: المجالات العلمية :

/ احمد فاروق عبد القادر / هشام أسماعيل إبراهيم هلال ، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى القيادات الادارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية ، الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا الرياضة ، المجلة الاوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة ، العدد (3) ، 2016 .

2/ حسن احمد الصغاني ،مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية الابتدائي ، الثانوي في محافظة الكرك من واقع نظرهم ، مجلة جامعية دمشق ، مجلد 21، العدد الثاني ، 2005.

3/خولة أحمددي ، علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أستاذة التعليم المتوسط ، دراسة ميدانية ، مجلة الرواق ، العدد ( 9 ) ، 2017.

4/ قويدر بن أحمد / خيرة حابي ، الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، العدد (3) ، 2014.

5/ مخلوفي سعيد ، ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات التعليم المتوسط ، دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة بانتنة ، المجلة الساورة للدراسات الإنسانية ، العدد (1) ، 2015.

6/ محمد عبد العالي / ضغوط العمل والازمات ، مجلة مركز معوقات الطفولة ، العدد ( 10 ) ، 2008.



## الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ر.ت
1-45	سالم فرج زوبيك	الاحتباك في القرآن الكريم ( دراسة بلاغية )	1
46-69	ربيعة عبد الفتاح أبو القاسم	نقص الإمكانيات التدريسية ودورها في تدني الأداء المهني للمعلم	2
70-104	مسعود عبد الغفار التويمي	المصطلحات البديعية مفهوماً وإجراءً عند ابن قرقماس ( الجنس أنموذجاً )	3
105-128	فرج ميلاد عاشور	النقد وأثره في تطور البلاغة	4
129-142	E. M. Ashmila M. A. Shaktor K. I. QahwatK	Effects of composition and substrate temperature on the optical properties of CuInSe <sub>2</sub> thin-film	5
143-157	رويدة عثمان رمضان البكوش	آليات تطوير وتقويم أداء الأستاذ الجامعي	6
158-175	بشير عمران أبوناخي الصادق محمود عبد الصادق	الخدمات التعليمية ببلدية الخمس (الكفاءة - الكفاية) سنة 2019م	7
176-201	فاطمة رجب محمد موسى	المقالة الذاتية ( دراسة وصفية )	8
202-230	نعيمة سالم اعليجة إيمان المهدي الرمالي	فاعلية استخدام استراتيجيات سكامبر في تدريس الهندسة لتنمية القدرة علي التفكير الإبداعي والتواصل الرياضي والميل نحوها لدي تلاميذ المرحلة الإعدادية	9
218-226	حنان صالح المصروب	دراسة تأثير استبدال الرصاص في خصائص الموصلية الفائقة لـ TI- 1212 المحضر بحجم النانو	10
227-233	ربيع مصطفى ابوراوي فرج عبدالجليل المودي محمود محمد حواس فاروق مصطفى ابوراوي	تحديد درجة الحموضة وقيم كل من النفاذية والامتصاصية في بعض العينات من الزيوت النباتية المحلية والمستوردة- ليبيا	11
234-264	أمنه العربي سالم خليفه محمد حسن عبدالسلام قدوره	الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة المرقب	12
265-291	عائشة مصطفى المقرير حنان محمد الاطرش ربيع عبدالله ابو عنيزة	اتجاهات النمو العمراني في مدينة مسلاته	13
292-307	عبدالمجيد عمر الجروشي	اتجاهات طلبة كلية التربية جامعة مصراتة نحو المرض النفسي	14
308-323	Abdul Hamid Alashhab	La femme, l'enfant et la violence familiale dans le roman marocain, le cas de : Le Passé simple de Driss Chraïbi	15



324-331	Hosam Ali Ashokri Fuad Faraj Alamari	The Inhibitory Effect of Common Thyme <i>Thymus vulgaris</i> Aqueous Extracts on Some Types of Gram-Positive and Gram-Negative Bacteria that Infect the Human Respiratory System	16
332-348	إنتصار علي ارهيمه	استخدام تحليل التباين الأحادي (لدراسة تأثير الملوحة على نبات الشعير)	17
349-363	إنتصار احمد احميد	ميناء الخمس البحري	18
364-386	فرج محمد صالح الدريع	تجار ولاية طرابلس الغرب والتغير في السلع (دراسة وثائقية في أحد مصادر تكوين الثروة) (1835-1912م)	19
387-413	حنان علي محمد خليفة	" قضية الإلهام في الشعر "	20
414-427	أحمد على معتوق الزائدي	الرجل المحرم للمرأة في الشريعة الاسلامية	21
428-447	محمد عبد السلام دخيل عبد اللطيف سعد نافع	الثقافة الاستهلاكية عند الشباب في ليبيا "دراسة ميدانية في مدينة الخمس"	22
448-471	إلهام نوري الشريف نورية محمد أبوشرنته	النظام الانتخابي في ليبيا عام 2012م	23
472-487	Salem Mohamed Edrah Afifa Milad Omeman	The Phytoconstituents Screening and Antibacterial Activities of Leaves, Seeds Bark and Essential Oil Extracted from <i>Carya illinoensis</i> Plant	24
489-505	أحمد المهدي المنصوري	النص الشعري بين التأويل والتلقي خطاب الصورة عند الرقيعي أنموذجاً	25
506-521	Ibrahim M. Haram Mohamed E. Said Ahmad M. Dabah Osamah A. Algahwaji	Energy Recovery of Ethylene Dichloride (EDC) Production by Pinch Analysis (Abu-Kamash EDC plant)	26
522-544	زهرة المهدي أبوراس هنية عبد السلام بالوص	التنمر المدرسي بين الطلاب تعريفه ، أسبابه، أنواعه ومخاطره، وطرق مواجهته وعلاجه	27
545-565	عبدالله محمد الجعكي	حذف المفعول به اقتصارا واختصارا دراسة نحوية دلالية تطبيقية في نماذج من شعر ابن سنان الخفاجي	28
567-579	Najah Mohammed Genaw Sahar Ali Aljamal	EFL Learners' Attitudes towards the Use of Vocabulary Learning Strategies	29
580-592	نور الدين سالم رحومة قريبع مسعودة رمضان علي العجل	الزمان الوجودي عند هيدجر وعبد الرحمن بدوي	30
593-600	Rajaa Mohamed Sager Saeeda Omran Furgan	Study of the relationship between the nature of wells water in Libyan southwestern zone and the occurrence of corrosion in the transferring metal pipelines	31



601-616	Sami Muftah Almerbed Abdumajid Mohamed Haddad Milad Ali Abdoalsmee	Evaluation of the Use of Technology in Private Schools	32
617-630	اسامة عبد الواحد البكوري ريم فرج بوغرارة	(جماليات الضوء في فن النحت) (دراسة تحليلية)	33
631-640	Affra A B Hemouda Silla Hiba Abdullah Ateya Abdullah	Modern Technology in Database Programming, Software Engineering in Computers	34
641-656	Ashraf M. Saeid Benzrieg Abdullah M. Hammouche Abdelbaset M. Sultan	Prediction of Chronic Kidney Diseases Using Artificial Neural Network	35
657-674	Abdu Assalam A. Algattawi Ali M Elmansuri	Radon Concentration Due To Alpha Contribution Effects Of Soil And Rock Samples In Different West And Midlibyan Regions	36
675-692	Mohamed Ali Abunnour Nuri Salem Alnaass Mabruka Abubaira	Demographic Analysis of Socioeconomic Status and Agricultural Activities in Sugh El-Chmis Alkhums 1973- 2014	37
693-704	Abdulbasit Alzubayr Abdulrahman Omar Ismael Elhasadi Zaynab Ahmed Khalleefah	Some applications of harmonic functions	38
705-729	عبدالحاميد مفتاح أبو النور حنان فرج أبو علي محمد ابو عجيله البركي	استشراف المستقبل و توظيف التطبيقات الالكترونية الذكية في تعليم تلاميذ مرحلة التعليم الاساسي	39
730-756	رجعة سعيد محمد الجنقاوي عبدالسلام ميلاد المركز	الاستهلاك المائي في منطقة الخمس ومشكلاتها والبدائل المطروحة لحلها	40
757-773	سيف بن سليمان بن سيف المنجي سماح حاتم المكي محمد رازمي بن حسين	التعلم عن بعد في حالات الطوارئ: تطبيقات التدريس وتجربة التعليم بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عُمان	41
774-780	Aisha ALfituri Benjuma Najmah ALhamrouni Ahmed	Estimation of lead (II) concentration in soil contaminated with sewage water of Alkhums city	42
781-786	Hanan Saleh Abosdil Rabia Omar Eshkourfu Atega Said Aljenkawi Aisha Alfituri Benjuma	Determination of Calcium in Calcium Supplements by EDTA Titration	43
787-805	ميسون خيرى عفيفة ابوبكر محمد محمد عيسى	مستوي القلق وعلاقته بالغبرة عن الذات	44



806-842	عثمان علي أميمن سليمة رمضان الكوت فاطمة نوري هويدي	مظاهر عدم الاهتمام بالعمل الأكاديمي والتجاوز عن الغش والسلوك الفعلي للغش وعلاقتها بالأنوميا: دراسة إمبريقية على عينة من طلبة جامعة المرقب	45
843-878	أمل إمام إقميع فاطمة محمد ابوراس	دور الاخصائي الاجتماعي في التعامل مع مصابي فيروس كورونا	46
879-892	مصباح أحمد بونة مسعود عبدالسلام غانم	الكشف عن الهرمونات والمضادات الحيوية باستخدام جهاز الإليزا ELISA في لحوم الدجاج في مدينة بني وليد	47
893-911	مصباح أحمد بونة مسعود عبدالسلام غانم مصباح عبدالجليل محمد	تقدير نسبة محسن الخبز (برومات البوتاسيوم) في مخابز الغرب الليبي	48
912-925	بدرية عبد السلام محمد سالم	دراسة بعض الخواص الكيميائية والفيزيائية لبعض عينات من الحليب السائل المحلي والمستورد في السوق الليبي - الخمس	49
926-941	Kamal Tawer Abdusalam Yahya Munayr Mohammed Amir	Cloud Computing Security Issues and Solutions	50
942-972	عائشة عمار عمران ارحيم	فاعلية استخدام برنامج كورت في تدريس مادة الجغرافيا لتنمية مهارات التفكير التأملي لدى طلاب المرحلة الإعدادية	51
973-999	Mohsen Faroun Ahmed Assma Musbah Said	The Use of Staggered Array of Aluminum Fins to Enhance the Rate of Heat Transfer While Subject To a Horizontal Flow	52
1000-1021	فاطمة محمد ارفيدة	وسائل التواصل الاجتماعي وعلاقتها بظاهرة الاغتراب الاجتماعي دراسة ميدانية على عينة من الشباب داخل مدينة مصراتة	53
1022-1035	هدية سليمان هويدي رقية مصطفى فرج أبوظهر	تصميم دروس الكترونية في مادة الحاسوب للصف الأول ابتدائي تطبيق داعم للمنهج الدراسي في ليبيا	54
1036-1048	نجاه صالح اليسير	علم اللغة التطبيقي (النشأة- المفهوم- المجالات- المصادر- الخصائص- الفروع)	55
1049-1061	محمد سالم مفتاح كعبار سالم رمضان الحويج	تحقيق متطلبات الجودة وتحليل المخاطر ونقاط الضبط الحرجة الهاسب (Haccp) في صناعة الأسماك ( بالتطبيق على الشركة الليبية لصناعة وتعليب الأسماك الخمس الفترة 12- 2015م إلى 1-2016م)	56
1062-1075	إبراهيم رمضان هدية مصطفى بشير محمد رمضان	نسقية التشبيه عند ميثم البحراني	57
1076-1094	سعد الشيباني الجدير	مفهوم الزمان والمكان والعوامل المؤثرة في تصوير ما بعد الحداثة	58
1095		الفهرس	