



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي.

الرقم التسلسلي: .....

## الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية التعلم لدى الطلبة العاملين.

### دراسة ميدانية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي

تحت إشراف:

د. أبركان العمري

مشرف مساعد:

أ. زفور مراد

من إعداد الطالبتين:

- بوخليفة أيات.

- بلحداد مروة.

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
زوينة لعروس	أستاذ محاضر ( أ )	جامعة برج بوعريريج	رئيسا
أبركان العمري	أستاذ محاضر ( أ )	جامعة برج بوعريريج	مشرفا ومقررا
بلقاسمي محمد الأزهر	أستاذ محاضر ( أ )	جامعة برج بوعريريج	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024





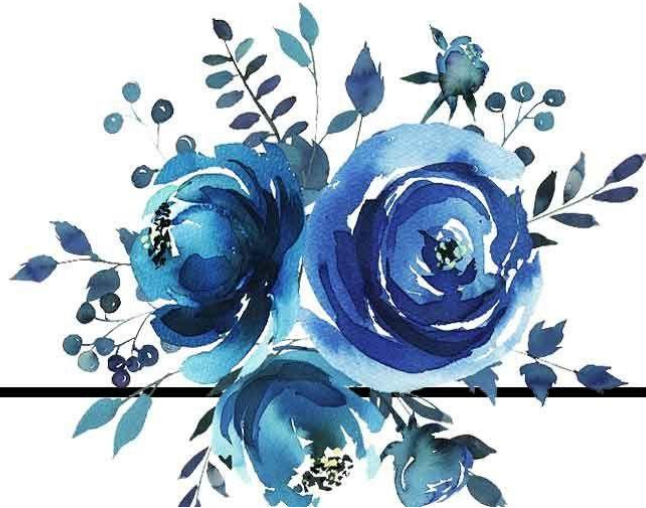


## تشكرات

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: {من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل}.

الحمد لله الذي وهبنا نعمة العقل لينير لنا الطريق ووفقنا بمشيئته وقدرته إلى إتمام هذا العمل، وبواجب الوفاء والعرفان نتقدم بخالص الشكر و التقدير إلى كل من مد لنا يد العون و المساعدة وساهم معنا في إتمام هذا العمل ونخص بالذكر المشرف المساعد الأستاذ \*زفور مراد\* و الأستاذ المشرف \* أبركان العمري\* وذلك على حسن إشرافهم على هذا البحث وتقديمهم لنا العون، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية وخاصة \*لقسم علم النفس\*

والشكر الخاص إلى من قام بهذا البحث \*آيات و مروة\*.



## الإهداء

إلى خالق الروح و القلم وبارئ الذر و النسم وخالق كل شيء من العدم إلى من بلغ الرسالة  
وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين  
أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً، ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمتم لي سنداً لا  
عمر له...

إلى ركني العظيم في الحياة ... إلى من علمني أن الدنيا كفاح.. وسلاحها العلم والمعرفة إلى  
الذي لم يبخل عني بأي شيء إلى من سعى لأجل راحتني ونجاحي إلى أعظم و أعز رجل في  
الكون (والدي الحبيب عبد الله) متعه الله بالصحة والعافية.

إلى نبراس أيامي إلى معنى الحب و إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان إلى بسمة الحياة وسر  
الوجود ذات القلب النقي إلى من أوصاني الرحمان بها برا وإحسانا إلى من سعت وعانت من  
أجلي إلى من كان دعائها سر نجاحي .. أُمي الحبيبة فايضة.

إلى الأعمدة الثابتة في الحياة، الداعمين الساندين إلى من يفرحون لنجاحي وكأنه  
نجاحهم (إخوتي عمار و ياسين وأختي وسام).

و الي رفيقة العمر صديقتي و حبيبتي مروة.

و حفيدي العائلة شعار السعادة و الروح والبهجة جواد و ايلاف.

وأخيراً من قال أنا لها \*نالها\* وأنا لها إن أبت رُغماً عنها أتيت بها، ما كنت لأفعل لولا توفيق  
من الله هاهو اليوم العظيم هنا.

## الإهداء

﴿وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على نبينا المصطفى وعلى آله وصحبه ومن وفى.

ماسلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضلته، فالحمد لله على التمام وحسن الختام، الذي وفقني لتتميم هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى اهديها الى:

والبر أبي الغالي عبد الرحمان " الذي أحمل اسمه بكل فخر سندي ومسندي، الى موطن الدفاء واعتزاز، والى منبع الحب والحنان أمي الغالية نفيسة حفظها الله وأطال في عمرهما.

والى أخواني حمزة و محمد وأخواتي سمية و أولادها، سارة، إيمان و الحفيدين العربي و أحمد .

و الى منيرة الدرب و تقيّة الروح و جميلة القلب و القالب عمتي نعيمة و ابنتها دعاء.

والى أساتذتي الذين مدوا لنا كل النصائح والتوجيهات.

والى من شاركتني هذا العمل صديقتي الغالية و أختي الثانية آيات.

ولكل من كان له الفضل والعون من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل كل باسمه وفضله ومقامه

## باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية التعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة برج بوعريرج ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من 150 طالب عامل و طالبة عاملة تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية البسيطة، ولجمع المعلومات تم الاعتماد على الاستبيان المتمثل في مقياس الضغوط المهنية من إعداد طه و راغب 2010 و خيرة بن عبد الله 2019 بتعديله، و كذا مقياس دافعية التعلم من إعداد أحمد دوقة و آخرون 2007، وللتأكد من صحة الفرضيات تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) من أجل معالجة وتحليل البيانات باستخدام مختلف الأساليب الإحصائية المتمثلة في معامل الارتباط بيرسون، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، معامل سبيرمان بروان، ألفا كرونباخ، إختبار T، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج نذكر أهم ما جاء فيها:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين.
- مستوى الضغوط المهنية منخفض لدى الطلبة العاملين بجامعة برج بوعريرج.
- مستوى دافعية التعلم مرتفع لدى الطلبة العاملين بجامعة برج بوعريرج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط المهنية لمتغير الجنس و كذا متغير السن لدى الطلبة العاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية التعلم لمتغير الجنس تعزى لصالح الطلبة الذكور و كذا متغير السن تعزى لصالح الفئة العمرية ( 22\_ 27 سنة) لدى الطلبة العاملين.

**الكلمات المفتاحية:** الضغوط المهنية، دافعية التعلم، الطلبة العاملين.

**Abstract:**

The study aimed to identify occupational stress and its relationship with learning motivation among working students at the University of Bordj Bou Arreridj.

To achieve the objectives of the study, the descriptive-analytical method was adopted. The research sample consisted of 150 working male and female students, selected through a simple random sampling method. To collect data, a questionnaire was used, which included the Occupational Stress Scale developed by Taha & Ragheb (2010) and modified by Kheira Ben Abdallah (2019), as well as the Learning Motivation Scale developed by Ahmed Douka et al. (2007).

To verify the validity of the hypotheses, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to process and analyze the data using various statistical methods, including Pearson correlation coefficient, standard deviation, arithmetic mean, Spearman-Brown coefficient, Cronbach's alpha, and the T-test.

The study reached several findings, the most important of which are:

- There is an inverse correlation between occupational stress and learning motivation among working students.
- The level of occupational stress is low among working students at the University of Bordj Bou Arreridj.
- The level of learning motivation is high among working students at the University of Bordj Bou Arreridj.
- There are no statistically significant differences in the level of occupational stress based on gender or age variables among working students.
- There are statistically significant differences in the level of learning motivation based on gender (in favor of male students) and age (in favor of the 22–27 age group) among working students.

**Keywords:** Occupational Stress, Learning Motivation, Working Students.

## فهرس المحتويات والجداول

الصفحة	المحتويات
—	الإهداء
—	شكر وتقدير
—	ملخص الدراسة
—	فهرس المحتويات والجداول
أ-...ت	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.</b>	
6-5	1- إشكالية الدراسة.
7	2- تساؤلات الدراسة.
8-7	3- فرضيات الدراسة.
8	4- أهداف الدراسة.
9	5- أهمية الدراسة.
10-9	6- تحديد المصطلحات.
14-11	7- الخلفية النظرية.
19-15	8- الدراسات السابقة.
20-19	8-4- التعقيب على الدراسات السابقة.
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
23	-تمهيد
24	1-الدراسة الاستطلاعية.
24	1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.
24	1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية
24	1-3-عينة الدراسة الاستطلاعية
29-24	1-4-أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكو مترية
30	1-5-نتائج الدراسة الاستطلاعية
30	2-الدراسة الأساسية
30	2-1-مجالات الدراسة
31-30	2-2-منهجية الدراسة
32-31	2-3-مجتمع وعينة الدراسة
36-33	2-4-أدوات جمع البيانات

## فهرس المحتويات والجداول

37-36	2-5-الإساليب الإحصائية المستخدمة
38	خلاصة.
<b>الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج</b>	
40	-تمهيد:
41	1-عرض ومناقشة نتائج الفرضيات.
41	1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
42	1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
43	1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
44	1-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
45	1-5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
46	1-6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
47	1-7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة.
49	2-استنتاج عام.
50	3-مقترحات الدراسة.
-	خاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق

## فهرس المحتويات والجداول

### فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	معامل صدق مقياس الضغوط المهنية باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية).	1
26	يوضح معامل الارتباط أبعاد المقياس الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية.	2
26	يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية.	3
27	يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية.	4
28	معامل صدق مقياس مستوى دافعية التعلم باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية).	5
28	يوضح معامل الارتباط أبعاد المقياس دافعية التعلم مع الدرجة الكلية.	6
29	يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس دافعية التعلم.	7
29	يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس دافعية التعلم.	8
32	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	9
32	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.	10
33	يوضح توزيع فقرات مقياس الضغوط المهنية حسب المحاور.	11
34	يوضح توزيع درجات البدائل لمقياس الضغوط المهنية.	12
34	يوضح معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية.	13
35	يوضح توزيع فقرات مقياس الدافعية التعلم حسب المحاور.	14
35	يوضح توزيع درجات البدائل لمقياس الدافعية للتعلم.	15
36	يوضح معاملات ثبات مقياس الدافعية للتعلم.	16
41	يبين معامل بيرسون للعلاقة بين مستوى الضغوط المهنية والدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين.	17
42	يوضح اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي لمقياس الضغوط المهنية.	18
43	يوضح اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي لمقياس الدافعية للتعلم.	19
44	يبين اختبار (T) للفروق بين طلبة الجامعة في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمغير	20

## فهرس المحتويات والجداول

	الجنس.	
45	يبين اختبار (T) للفروق بين طلبة الجامعة في مستوى الدافعية للتعلم تبعا لمغبر الجنس.	21
46	يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مستوى الضغوط النفسية تعزى لمتغير السن.	22
47	يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير السن.	23

### قائمة الملاحق:

استبيان الدراسة.	ملحق (01)
مخرجات SPSS	ملحق (02)

مقدمة

يشهد العصر الحديث تغيرات متسارعة على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، مما أفرز تحديات جديدة في بيئة العمل والدراسة على حد سواء، ومن أبرز هذه التحديات تنامي الضغوط المهنية التي يعاني منها الأفراد العاملون، خصوصاً أولئك الذين يجمعون بين مسؤوليات العمل ومتطلبات التحصيل العلمي. إذ يُعد الطالب العامل نموذجاً مزدوجاً يتحمل أعباء الحياة المهنية من جهة، ويلتزم بمسار تعليمي أكاديمي من جهة أخرى، الأمر الذي قد ينعكس سلباً أو إيجاباً على دافعيته نحو التعلم.

فالضغوط المهنية، بمختلف مصادرها (كعبء العمل، ضغط الوقت، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، العلاقات المهنية...)، قد تؤثر في مستوى التركيز والتحصيل الدراسي لدى الطلبة العاملين، مما يدفع للتساؤل حول طبيعة هذه العلاقة، ومدى تأثير الضغوط في دفع أو تثبيط الرغبة في التعلم. في المقابل، قد تمثل بعض أشكال الضغوط حافزاً إيجابياً يسهم في تعزيز الدافعية والقدرة على التنظيم الذاتي والتخطيط الفعال.

تعتبر من أبرز التحديات التي يواجهها الأفراد في بيئة العمل، وخاصةً أولئك الذين يسعون للجمع بين التزاماتهم المهنية واستكمال دراستهم الأكاديمية. إذ تتطلب هذه الازدواجية في الأدوار مجهوداً ذهنياً وبدنياً مضاعفاً، مما قد يؤثر على أدائهم التعليمي ويضعف من دافعيته نحو التعلم. فالطالب العامل يعيش بين مطرقة متطلبات العمل وسندان التزامات الدراسة، وهو ما قد يؤدي إلى تراكم الضغوط وتراجع الحافز الذاتي لمواصلة التعلم بفعالية.

وإن دافعية التعلم من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في نجاح العملية التعليمية وتحقيق الأهداف التربوية. فهي تمثل القوة الداخلية التي تدفع المتعلم إلى الانخراط في الأنشطة التعليمية، والمثابرة على التعلم، والسعي لتحقيق التفوق والنجاح. وتتبع هذه الدافعية من عوامل متعددة، منها ما هو ذاتي مرتبط بالطالب نفسه كالرغبة في التفوق أو حب الاستطلاع، ومنها ما هو خارجي كالحوافز والتعزيز الذي يقدمه المعلم أو البيئة التعليمية.

تتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم العلاقة الضغوط المهنية على دافعية التعلم لدى هذه الفئة الخاصة من الطلبة العاملين، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين، واقتراح آليات دعم مناسبة تساعدهم على تحقيق التوازن بين العمل والدراسة، وتعزز من أدائهم الأكاديمي.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه المذكرة لتسلط الضوء على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين، سعياً لفهم طبيعة هذا التفاعل المركب، والكشف عن العوامل المؤثرة فيه، بما يساهم في تقديم مقترحات عملية لدعم هذه الفئة من الطلبة وتحسين تجربتهم التعليمية والمهنية على حد سواء ولمعالجة هذه الدراسة وانطلاقاً من تساؤلات الدراسة قمنا بتقسيم البحث إلى قسمين أساسيين، قسم نظري وقسم تطبيقي، وقد تضمن الجانب النظري ما يلي:

**الفصل التمهيدي:** تحت عنوان الإطار المفاهيمي للدراسة وقد تناولنا فيه تحديد الإشكالية فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم والمصطلحات، الخلفية النظرية والدراسات السابقة التي تتعلق بهذا الموضوع.

**الفصل الثاني:** تحت عنوان الطريقة والأدوات وقد تناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية أهداف الدراسة الاستطلاعية، إجراءات الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية، نتائج الدراسة الاستطلاعية. وكذلك تناولنا فيه الدراسة الأساسية والتي تضم مجالات الدراسة منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية.

**الفصل الثالث:** تحت عنوان النتائج والمناقشة وقد تناولنا فيه عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات والتراث النظري. وصولاً إلى التوصيات والاقتراحات وكذا خاتمة عرض لقائمة الجداول والمراجع.

# الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية.
- 2- تساؤلات الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- أهمية الدراسة.
- 6- تحديد المصطلحات.
- 7- الخلفية النظرية.
- 8- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

## 1- الإشكالية:

يعتبر التعلم من أهم الأسس التي تقوم عليها الحياة، فالإنسان يحاول باستمرار التأقلم مع محيطه وحل المشاكل التي تواجهه و بهذا يتعلم في كل لحظة من لحظات حياته اذ ان الانسان لا يمكنه العيش ومواجهة صعوبات التعلم ومقتضياتها الا بالتعلم الدائم، ولهذا فالتعلم عملية مستمرة باستمرار الحياة فهي عملية بناء و تجديد للمعرفة والخبرة (جون دوي، 1964) .

باعتبار أن التعلم لا يأتي من العدم فلا بد من للمتعلم من مصدر يستمد منه المعرفة وأساس يركز عليه الا وهو التعليم، الذي هو عملية يقوم بها المعلم بهدف أحداث تغيرات عقلية ونفسية لدى الطلبة قصد تنمية شخصياتهم بكل أبعادها، فاذا كان التعليم هو نشاط يقوم به المعلم أثناء العملية التعليمية فلا يتحقق الا بوجود المتعلم الذي يوجه له مسار التعليم (بوقاوة و فوزي، 2004، ص 124) ، فيمكن أن يكون المتعلم طالبا جامعيًا وفي نفس الوقت له مسؤولية مهنية وارتباط مهني بمعنى أسهل وأشمل طالب عامل والذي أصبح في وقتنا الحاضر ظاهرة واسعة الانتشار بتأثير عدة ظروف وعوامل خارجية.

من أهم التحديات التي تواجه الطالب الجامعي العامل انه في وسطين مختلفين ولكل وسط مهام و لكل منهما متطلبات والتزامات ليكون مقيدا بنتائج تحصيله العلمي واداءه الوظيفي، ومنه يتم اصطدام الطلبة العاملين بمجموعة من المظاهر السلبية كضغوط العمل التي يتعرضون لها في عملهم والتي تنتج من عدة مصادر بيئية أو اجتماعية أو ترتبط باختلافات وفروق فردية بين الأشخاص يمكن ان تؤثر عليه في عدة جوانب بطريقة مباشرة او غير مباشرة، ويمكن أن نعرف الضغوط المهنية على انها مجموعة صعوبات مباشرة التي يواجهها الفرد في مهنته وعمله (رشيد، 1999، ص 4) وهذا ما كان في دراسة معوش ومحمدي 2022 ، بعنوان استراتيجية مواجهة الضغوط النفسية لدى الطالب الجامعي العامل التي هدفت الى معرفة الاستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغوط النفسية لدى الطلبة الجامعيين العاملين وتم الوصول الى نتائج ان الاستراتيجية اكثر استخداما هي التهرب وقطاع العمل لا يؤثر في الأداء الاكاديمي للطلاب العامل .

وتختلف مصادر ضغط العمل التي يواجهها الطلبة العاملين على حسب الخصوصية المهنية لكل عمل، كما تتباين درجة الشعور بضغط العمل تبعا لعوامل عديدة تتعلق بالفرد ذاته من حيث شخصيته وجنسه ومستواه التعليمي (جلال، 2006، ص13) وهذا ما تم تأكيده في دراسة عربي وزرواتي 2024،

التي هدفت الى دراسة تأثير ضغط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى خريجي الجامعة العاملين، لتصل الى نتائج ان ضغط العمل يساهم في زيادة شعور الاغتراب الوظيفي.

وكذا دراسة الأطرش وحميداتو 2024، التي هدفت الى دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والصمود الأكاديمي، لتصل في نتائجها الى وجود مستوى مرتفع في العلاقة بين الضغوط المهنية والصمود الاكاديمي.

ومن اجل اداء أكاديمي جيد للمتعلم وتحقيق غاياته الاكاديمية يتطلب استثارته من أجل تقوية دافعية التي لها اثر بالغ على التعلم، فالدافعية متغير فعال في انجاز الأهداف فأى نشاط يقوم به الانسان إلا وله هدف يسعى الى تحقيقه واشباعه، فهي تعمل على التغلب على الضغوطات ومختلف الصعوبات والتحديات التي تواجهه، كما أنها توجه السلوك الإنساني في اتجاه الهدف الذي يشبع تلك الحاجات وتعتبر الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي وترسم له أهدافه وغاياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن مع بيئته الخارجية. (أبو جريح ، 2004 ، ص 143 ) .

فالدافعية تعتبر محفز أساسي يدفع الطالب الى العمل والمثابرة وهي أهم شرط من شروط التعلم، فالمتعلم لا يستجيب للموضوع دون وجود دافع معين، كما تختلف الدافعية لدى الأشخاص فهناك من تكون دافعيته ضعيفة وبالتالي يفقد الدافع أو الحافز للقيام بواجبات الاكاديمية أو العلمية على وجه العموم وشعوره بعدم الرغبة في بذل المجهود وفقدان الحماس اللازم للحصول على درجات ومستويات علمية جيدة ومن بين الأسباب المؤدية الى ضعف الدافعية للتعلم عدم قدرة الطالب أو الشخص على مواجهه ومقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتحقق من آثارها على الصحة النفسية والجسمية حيث لا يستطيع الفرد تقبل التغيرات والضغوط التي يتعرض لها وبالتالي عدم مقاومته راجع الى ضعف الصلابة النفسية لديه، التي تعتبر مصدرا من مصادر الشخصية الذاتية لمقاومة التغيرات والآثار السلبية وينظر إليها على أنها نوع من التحدي بحيث يركز مجهوده على الأعمال التي تؤدي غرضا معين وتعود عليه بالفائدة. (دوقة و آخرون، 2011، ص12)، تم التطرق الى دافعية التعلم في دراسة بن عمر، 2024، بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطلبة العاملين لمعرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على دافعية التعلم لتصل في نتائجها الى نفي وجود العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية مما يشير الى قدرة بعض الطلبة على التكيف رغم الضغوط، وما جاء في دراسة لونس و آخرون 2021 التي جاء من أهدافها، دراسة العلاقة بين دافعية التعلم وتصورات المستقبلية لدى الطلبة الجامعيين، لتصل الى نتائجها الى وجود

علاقة ارتباطية بين دافعية التعلم والتصورات المستقبلية مما يشير الى أن وضوح الرؤية المستقبلية يعزز دافعية التعلم لدى الطلبة العاملين .

فإذا كانت دافعية التعلم قد حظيت باهتمام المختصين في علم النفس باتجاهاتهم المختلفة، فإن معظم الدراسات أشارت إلى تأثير الضغوط المهنية عليها على وجه الخصوص لدى الطلبة العاملين ومن خلال هذا الطرح النظري منه نطرح التساؤل:

**- ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين**

**جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج-؟**

## **2-تساؤلات الدراسة:**

- 1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج؟
- 2- ما مستوى الدافعية للتعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير السن؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية التعلم لدى طلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية التعلم لدى طلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير السن؟

## **3-فرضيات الدراسة:**

ولمعالجة هذه التساؤلات تمت صياغة الفرضيات التالية:

**-الفرضية عامة:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين جامعة محمد البشير الابراهيمي.

-الفرضيات الفرعية:

- 1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج؟
- 2- ما مستوى الدافعية للتعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير السن؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية التعلم لدى طلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية التعلم لدى طلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير السن؟

4-أهداف الدراسة:

إن لكل بحث علمي أهداف يسعى إلى تحقيقها ونتائج يعمل على إثباتها أو نفيها بالدليل العلمي، وبهذا كان الهدف من دراستنا هذه كالتالي:

- الكشف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي.
- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج.
- التعرف على مستوى الدافعية للتعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج.
- الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس و متغير السن.
- الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية التعلم لدى طلبة العاملين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس ومتغير السن.

## 5- أهمية الدراسة:

- يعتبر موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية التعلم لدى الطلبة العاملين من الموضوعات التي لم تلقى الاهتمام الكافي، وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:
- تسهم في اثراء الإطار النظري حول العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم، من خلال ربط مفاهيم نفسية تربوية واجتماعية.
  - تتيح فهما أعمق لآليات تأثير الضغوط المهنية على الجوانب النفسية والسلوكية للطلبة العاملين.
  - تساعد نتائج الدراسة في وضع استراتيجيات دعم مناسبة لهذه الفئة من الطلبة من قبل المؤسسات التعليمية.
  - تقدم توصيات لتحسين بيئة العمل أو نظام الدراسة لتقدير الضغوط وزيادة دافعية التعلم.
  - تفيد في إعداد برامج إرشادية نفسية تربوية موجهة للطلبة العاملين، لتعزيز التكيف الأكاديمي والمهني.

## 6- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

### • الضغوط المهنية:

التعريف اللغوي:

لغة: يشير الأصل اللغوي لكلمة ضغط، ضغطه، ضغطا، بمعنى زحمة وعصره. (طه حسين، سلامة حسين، 2006، ص 15).

التعريف الاصطلاحي:

يعرفه كوير: " ان الضغوط المهنية هي عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على اداء الفرد في العمل منها غموض الدور، صراع الدور، ظروف عمل البيئة، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل وهذه العناصر تسبب الاجهاد الفسيولوجي للفرد. (السيسي، 2002، ص 356).

ويرى المشعان: " ان الضغوط المهنية تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسي او عضوي لدى الفرد، تنتج عن عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة، او الفرد نفسه. ( المشعان، 1994، ص 106 ).

نلخص من خلال التعريفين السابقين نقول أن الضغوط المهنية هي الصعوبات التي تواجه الفرد داخل بيئة عملهن حيث تترك له آثار نفسية وسلوكية تؤثر على حياته اليومية وبالتالي أدائه الأكاديمي.

**-التعريف الإجرائي للضغوط المهنية:**

هي مجموعة من العراقيل والصعوبات التي توجه الطالب الموظف في القيام بأدائه الوظيفي والأكاديمي، ويمكن قياسه من خلال الدرجة الكلية في مقياس الضغوط المهنية من إعداد طه وراغب 2010 وبتعديل خيره بنت محمد عبد الله 2019.

• مفهوم دافعية التعلم:

**التعريف اللغوي:**

مصطلح الدافعية مشتقة في اللغة العربية من الفعل دفع يعني حرك ويقابلها في اللغة الأجنبية (motivation) والتي ترجع الى اللاتيني للكلمة ( movere ) ( الطريحي، 2013، ص130 ) .

**التعريف الاصطلاحي:**

يعرفها مروان أبو حويج "هي الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي وهذه الطاقة هي التي ترسم الكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن مع بيئته الخارجية. (أبو حويج، 2004، ص 143).

وتعرف أيضا: على أنها الطاقة الكامنة التي تدفع الطالب لأن يسلك سلوكا معينا في البيئة ولحدوث عملية التعلم لابد أن يكون هناك دافع يدفع الطالب نحو بذل الجهد ولطاقة للتعلم في مواقف جديدة وحل ما يواجهه من مشكلات. (الطريحي، 2013، ص 130).

فنلخص من التعريفين السابقين أن الدافعية للتعلم هي الحالة الداخلية التي تحرك أفكار الطالب ومعارفه ووعيه و انتباهه لتحسين أداءه الأكاديمي.

**-التعريف الإجرائي للدافعية التعلم:**

هي القوة الداخلية التي تثير في الطالب العامل الرغبة في الدراسة والأداء الأكاديمي ويمكن قياسه من خلال الدرجة الكلية في مقياس أحمد ودوقة وآخرون 2007.

## 7- الخلفية النظرية:

### 7-1- نظريات الضغوط المهنية:

#### 1. النظرية البيولوجية:

تفسر هذه النظرية ظهور الاضطرابات السيكومترية على أحد أعضاء الجسم الى ضعف وراثي او ضعف بنيوي لهذا العضو يجعله أكثر استعدادا للإصابة في حالة تعرض الفرد للضغط، وتستدل هذه النظرية على ذلك بوجود ارتباط بين مرض السكر والوراثة، وبين نمط الجسم والدرن الرئوي، فهي تقترض أن الضغوط النفسية تحدث لكل الأفراد ولكن الاضطرابات لا تظهر إلا في أعضاء أجسام الذين لديهم الحساسية والقابلية للمرض فقط.

#### 2. النظرية السلوكية:

ترى هذه النظرية أن السيكو ومترى هو نتيجة لارتباط سابق بين الموقف الانفعالي (الضاغط) واستجابة عضو خاص، خاصة إذا ما كوفئ الفرد على هذه الاستجابة، وعندما تتكرر هذه المواقف بدرجة كبيرة وشديدة ويظهر الخلل الوظيفي أو الإنجراح في العضو المعني بالاستجابة المرتبطة بالموقف الضاغط. (لوكيا، بن زروال، 2006 ص 46).

في أواخر الستينات صارت هذه النظرية تؤمن بإمكانية التحكم في استجابات الجهاز العصبي المستقل بواسطة وسائل الاشرط الفعالة، فمن خلال تجارب كل من "ميلسر وديمار" 1971، تبين أنه عن طريق التغذية الرجعية المناسبة تمكن الفأر الأبيض تعلم كيفية إحداث تغييرات فيسيولوجية في الاوعية الدموية به، مما جعل احدى أذنيه تتورد والأخرى تشحب.

وهذا ما يدل على إمكانية التحكم الإرادي، ولو جزئياً في استجابة الجهاز العصبي المستقل اللاإرادي. هكذا أخذ أصحاب هذه النظرية في استخدام مبدأ التدعيم والتغذية الرجعية في تفسير تأثير العوامل السيكولوجية على الاضطرابات الجسمية.

وفي هذا السياق يبرهن " شوارتز " على أن دوائر التغذية الرجعية هي الأساس لكل عمليات الجسم المرتبطة بالضغط بالاستجابة الأولية للجسم عندما يواجه تهديدا هي تنشيط جانب الجهاز العصبي في المستقل اللاإرادي المسؤول عنه زيادة ضغط الدم وضربات القلب ونسبة السكر في الدم، مما يهيئ الجسم للهجوم، أو الهروب، وحينما تصل هذه العمليات الفيسيولوجية الى مستوى معين نقل الإشارات الى المخ لإيقاف نشاطها. (لوكيا وبن زروال، 2006، ص 47)

وتفسر هذه النظرية ظهور الاضطرابات الجسمية رغم تعدد واختلاف العوامل الضاغطة، بأن هذه الأخيرة إنما تؤثر على نفس الجسم ومن ناحية أخرى توضح أن الناس يستجيبون استجابات مختلفة المنبهات في

البيئة الواحدة، إن الجهاز المركزي يفسر المنبه بطرق مختلفة تنتج عنها استجابات جسمية مختلفة للضغط.

### 3. نظرية التحليل النفسي:

ركزت هذه النظرية على مراحل النمو المتقدم تفسيراً لكل الاضطراب سيكوسوماتي، فمثال يرجع أساس الفرحة المعدية إلى مراحل النمو الأولى من حياة الطفل، حيث كان يواجه مشكلات متعلقة بالتغذية بسبب سلوك أمه الراض والذلي يخلق مواقف انفعالية مؤلمة لدى الطفل، وهكذا بدأ الصراع وظهوره بين الاعتماد على أمه والاستقلال الذي استمر في الكبر، لكن عبر نفسه في صورة اضطراب فيسيولوجي في الجهاز المرتبط بالتغذية في شكل فرحة معدية.

ووفق هذه النظرية يرتبط ارتفاع ضغط الدم الشرياني باعتماد الطفل على أمه التي تفض حمايتها عليه، فيقابل هو ذلك باستياء مع الرغبة في التحرر منها، فيبدأ الصراع بين الرغبة في التحرر وبين الرغبة في الشعور بالأمن، وبين حب الطفل ألمه وبين الغضب منها، فيكبت هذا الغيظ ويقمعه، مما يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم الشرياني للفرد غير قادر على التعبير المباشر عن غضبه وعدوانه. (لوكيا، بن رزوال، 2006، ص47).

### 4. نظريات الصفات الشخصية:

تفترض هذه النظرية وجود ارتباط بين مجموعة معينة من الصفات الشخصية ومجموعة معينة من الاضطراب السيكوسوماتية، أي أن مكونات الشخصية لها دور أساسي في تنمية اضطرابات سيكوسوماتية.

وفي هذا الإطار أشارت " فالندرز دنبار" F.DUNBAR إلى وجود علاقة بين بروفييل الشخصية و مختلف الاضطرابات، كما وجد " جري وجروهام" سنة 1952 أن الأفراد الذين يعانون من علة جسمية متشابهة لديهم ردود أفعال متشابهة إزاء المواقف التي تعترضهم، فمثال يتصف الأفراد الذين يعانون من ضعف الثقة في النفس والقابلية للاستشارة وتفاذي المواقف الصعبة ليتخلصوا من المسؤولية مع الشديد الاندفاع والاعتماد على الأم. (ماهر، 2004، ص 398).

ومن خلال ما سبق نستنتج أن هذه النظريات تتكامل فيما بينهما بحيث لا يمكن أن نعتمد على نظرية وتتجاهل الآخر.

## 7-2- النظريات المفسرة لدافعية التعلم:

تنوعت الدراسات التي اهتمت بتفسير الدافعية، ولكل نظرية فترة زمنية معينة وتختلف في كل نظرية عن أخرى لاختلاف الخلفية النظرية ومن بين اهم النظريات نجد:

### 1. النظرية السلوكية:

يطلق على هذه النظرية عادة النظرية الارتباطية او نظرية المثير والاستجابة ولقد عرفت الدافعية بأنها الحالة الداخلية او الحاجة لدى المتعلم، التي تحرك سلوكه وأدائه وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف او غاية معينة ومن بين زعماء هذه المدرسة " ثروندايك " على مبدا معناه الاشباع الذي يكون الاستجابة يؤدي الى تعلمك هذه الاستجابة وتقويتها في حين يؤدي عدم الاشباع الى الانزعاج، كما يرون ان نشاط العضوية (المتعلم) مرتبطة بكمية حرمانها حيث يؤدي التعزيز الى تقوية الاستجابة التي تخفض كمية الحرمان، فالتعزيز الذي يلي استجابة ما يزيد من احتمالية حدوثها ثانية، وإزالة مثير مؤلم يزيد من احتمالية حدوث استجابة التي أدت الى إزالة هذا المثير، لذلك ليس هناك أي مبرر لافتراض اية عوامل داخلية محددة للسلوك. (اوزقر، 2007، ص36).

أما سكينر فيرى ان نشاط المتعلم مرتبط بحرية حرمانه، حيث يؤدي التعزيز الذي يعقب الاستجابات يؤدي الى تعلمها، مما يشير ان الاستخدام المناسب لاستراتيجيات التعزيز المتنوعة كفيلا لإنتاج السلوك المرغوب فيه. يمكن القول ان التفسيرات السلوكية للدافعية مبنية أساسا على النتائج التي اسفرت عنها التجارب التي تناولت التعلم الحيواني، بحيث انه لا يمكن اشتقاق بعض المبادئ التي تناسب التعلم البشري، فحالات الاشباع الناتجة عن أداء استجابات معينة والتعزيز المناسب لأنماط السلوك المرغوب فيه كلها مبادئ تعلم هامة ومفيدة في تفسير الدافعية واستثمارها عن الطلبة. (اوزقر وحمودي، 2007، ص36).

### 2. النظرية المعرفية:

تفسر النظرية المعرفية للدافعية على انها حالة استثمار داخلية تحرك الشخص المتعلم لاستغلال أقصى طاقاته في أي موقف تعليمي يشارك فيه من اجل اشباع دوافعه للمعرفة ومواصلة تحقيق ذاته، فالنظرية المعرفية تسلم بافتراض مفاده ان الكائن البشري مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات واقعية على النحو الذي يرغب فيه، كما تفسر النظرية الدافعية بدلالة مفاهيم تؤكد على حرية الفرد وقدرته على الاختيار، ومن ابرز المفاهيم القصد والنية والتوقع والتي تدل جميعها على الدافعية الذاتية وعلى الدور الذي تلعبه الدافعية في تنشيط السلوك الإنساني وتوجيهه، ويعد الباحث "اتكسون" من ابرز اعلام هذه النظرية، نلاحظ ان هذه النظرية تؤكد على حرية الفرد وقدرته على الاختيار بحيث يستطيع ان

يوجه سلوكه كما يشاء، غير ان هذه النظرية لا تذكر المفاهيم التي تتادي بها المدرسة السلوكية مثل التعزيز وقوة الحاجة الفيزيولوجية ويرون ان هذه المفاهيم غير كافية لتفسير جوانب الدافعية .(اوزقر وحمودي، 2007، ص 37) .

### 3. نظرية التحليل النفسي:

ترى هذه النظرية ان الدافعية حالة استثارة داخلية لاستغلال اقصى طاقات الفرد وذلك من اجل اشباع دوافعه الى المعرفة وتحقيق ذاته وتعود هذه النظرية الى الباحث "فرويد" الذي نادى بمفاهيم جديدة تختلف عن مفاهيم المدرسة السلوكية والمعرفية، مثل الكبت، واللاشعور والغريزة عند تفسير السلوك السوي والسلوك غير السوي فسلوك الفرد المستقبلي كما يشير الى ان مفهوم الدافعية اللاشعورية لتفسير ما يقوم به الانسان من سلوك دون ان يكون قادرا على تحديد او معرفة الدوافع الكامنة، وراء هذا السلوك وهو ما يسميه فرويد مفهوم الكبت.

فهو يرد كل نشاط انساني الى أصل دافع واحد، حيث ترى هذه النظرية أن كل أنواع السلوك والنشاط العلمي او الأدبي أو الدين دافعه الرئيسي هو الغريزة الجنسية كما تشير هذه النظرية الى وجود تفاعل بين الرغبات اللاشعورية، التي تنشأ عن دوافع الجنس العدوان ورغبات الطفولة المبكرة التي تكبت ثم تظهر على شكل سلوك في المستقبل والملاحظ ان "فرويد" لا يعطي أهمية للعوامل الاجتماعية والثقافية. (اوزقر وحمودي، 2007، ص 37).

### 4. نظرية التعلم الاجتماعي:

أشهر روادها الباحث "روتر" ان أصحاب هذه النظرية أن سلوك الفرد ناتج عن تأثير المنبهات الخارجية المحيطة به وقدمت دور الجانب المعرفي.

ولقد بني "روتر" نظريته على مفهوم المعتقدات، حيث يرى أن الأفراد الذين يعتقدون أن لديهم طموحات لديهم القدرة أكثر على الإنجاز في حالة وجود مدعومات وليس المكافأة في حد ذاتها هي التي تزيد من تكرار السلوك، فمثلا يتزايد سلوك الاستذكار أو اللعب عندما يدرك الفرد أن سلوكه هذا يترتب عليه تقدير مرتفع تفسر هذه النظرية الدافعية على أساس السلوك المدرك من طرف الفرد وليس المكافأة هي التي تزيد من تكرار السلوك (اوزقر وحمودي، 2007، ص 38)

## 8-الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

مما لا شك فيه إن الدراسات السابقة من بين الخطوات المنهجية في أي بحث علمي حيث أنها تمكن الباحث من الاطلاع والاستفادة من الأعمال السابقة سواء من حيث اعتمادها في تحليل النتائج وتدعيمها أو من حيث تجنب الوقوع في الخطأ الذي وقع فيه الباحثين السابقين، ومن بين الدراسات نذكر الآتي:

### 1-8-دراسات سابقة حول دافعية التعلم:

#### 1/ قميسي يمينة (2021) Université Ahmed Draia-Adrar

العنوان: اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة  
الهدف: دراسة العلاقة بين اتجاهات طلبة الجامعة نحو مهنة التدريس ومستوى دافعيتهم للإنجاز.  
المنهج/العينة: منهج وصفي، عينة من 117 طالبًا من قسم العلوم الاجتماعية بجامعة أدرار.  
النتائج: وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الاتجاهات نحو مهنة التدريس والدافعية للإنجاز، دون فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس أو المستوى الدراسي.

#### 2/ زعيتر عفاف، بوسكرة حنان (2023) UMB Repository

العنوان: التعليم الإلكتروني وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى طلبة الجامعة بقسم علم النفس  
الهدف: الكشف عن العلاقة بين استخدام التعليم الإلكتروني ودافعية التعلم لدى الطلبة.  
المنهج/العينة: منهج وصفي، عينة من 60 طالبًا من طلبة الماستر بقسم علم النفس بجامعة المسيلة.  
النتائج: وجود علاقة إيجابية بين التعليم الإلكتروني ودافعية التعلم، خاصة في أبعاد التحدي، حب الاستطلاع، والرغبة في الاستقلالية.

#### 3/ لوناس عبد الله، منصور نبيل، علوان رفيق (2021)

العنوان: دافعية التعلم لدى الطلبة وعلاقتها بالتصورات المستقبلية لديهم  
الهدف: دراسة العلاقة بين دافعية التعلم والتصورات المستقبلية لدى طلبة جامعة أكلي محند أولحاج البويرة.  
المنهج/العينة: منهج وصفي، عينة من طلبة الجامعة (لم يُذكر العدد).  
النتائج: وجود علاقة ارتباطية بين دافعية التعلم والتصورات المستقبلية، مما يشير إلى أن وضوح الرؤية المستقبلية يعزز دافعية الطلبة للتعلم.

#### 4/دراسة هو وشي (Ho shi 2017)

هدفها: التعرف الى أثر دافعية التعلم لدى الطلبة التايوانيين وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، كما هدفت الى التعرف على اثر بعض المتغيرات في دافعية التعلم ( مكان السكن، السنة الدراسية، والدخل الشهري) واتبعت المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراض الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (2340) طالبة وطالبة يتلقون تعليمهم الجامعي في جامعات مختلفة في تايوان، وأشارت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات السنة الدراسية لصالح السنة الأخيرة ومكان السكن لسكان المدينة والدخل الشهري لصالح الدخل الأعلى.

#### 8-2-دراسات سابقة حول الضغوط المهنية:

##### 1/ آمال بنين، ابتسام بنين (2016)

العنوان: الإجهاد النفسي لدى الطالب العامل بجامعة الوادي  
الهدف: التعرف على مستويات الإجهاد النفسي لدى الطلبة العاملين في ضوء متغيرات العمر، الجنس، والحالة العائلية.  
المنهج المستخدم: المنهج الوصفي الاستكشافي والفارقي.  
حجم العينة: غير محدد.  
النتائج: %30.90 من العينة تعاني من إجهاد نفسي مرتفع؛ لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً للعمر أو الحالة العائلية، بينما توجد فروق لصالح الإناث تبعاً للجنس.

##### 2/ خولة الأطرش، نجاح حميداتو (2024)

العنوان: ضغوط الحياة وعلاقتها بالصمود الأكاديمي لدى الطلبة العمال.  
الهدف: دراسة العلاقة بين ضغوط الحياة والصمود الأكاديمي، مع تحليل الفروق حسب الجنس والحالة الاجتماعية.  
المنهج المستخدم: المنهج الوصفي بأسلوب الارتباط والفروق.  
حجم العينة: 100 طالب وطالبة من قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة الوادي.  
النتائج: مستوى مرتفع من ضغوط الحياة والصمود الأكاديمي؛ علاقة ارتباطية دالة إحصائية بينهما؛ لا توجد فروق دالة إحصائية حسب الجنس أو الحالة الاجتماعية.

**3/ عبد الحميد معوش، بريكي امحمدي (2022)**

العنوان: استراتيجية مواجهة الضغوط النفسية لدى الطالب الجامعي العامل  
الهدف: معرفة الاستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغوط النفسية لدى الطلبة الجامعيين العاملين  
المنهج المستخدم: المنهج الوصفي  
حجم العينة: 43 طالباً من جامعة عمار تليجي بالأغواط  
النتائج: الاستراتيجية الأكثر استخداماً هي التهرب؛ فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في بعض  
أبعاد المقياس؛ قطاع العمل لا يؤثر في استراتيجية المواجهة.

**4/ سمية عربي، رشيد زرواتي (2024)**

العنوان: ضغوط العمل والاعتراب الوظيفي لدى خريجي الجامعة العاملين بالقطاع الخاص  
الهدف: دراسة تأثير ضغوط العمل على الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى خريجي الجامعة العاملين حديثاً  
المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي  
حجم العينة: 35 خريجاً موظفاً حديثاً في مؤسسة خاصة بسطيف  
النتائج: ضغوط العمل تسهم في زيادة الشعور بالاعتراب الوظيفي، خاصة لدى من يفتقرون للخبرة  
والثقة بالنفس.

**5/ دراسة بجامعة الوادي (2022)**

العنوان: الضغوط المهنية والدراسية التي يواجهها الطلبة الجامعيون العاملون  
الهدف: تحليل تأثير الضغوط المهنية والدراسية على الطلبة الجامعيين العاملين  
المنهج المستخدم: المنهج الوصفي  
حجم العينة: غير محدد  
النتائج: الطلبة العاملون يواجهون ضغوطاً مهنية ودراسية تؤثر على أدائهم الأكاديمي والاجتماعي.

**6/ عبد العزيز بوشايخ، 2022**

العنوان: الضغوط المهنية والدراسية لدى الطلبة الجامعيين العاملين – دراسة ميدانية بجامعة الوادي  
الهدف: الكشف عن أبرز الضغوط المهنية والدراسية التي تواجه الطلبة العاملين وأثرها على تحصيلهم  
الأكاديمي.  
المنهج/العينة: منهج وصفي تحليلي، بعينة مكونة من 50 طالباً عاملاً من كلية العلوم الاجتماعية  
والإنسانية بجامعة الوادي.

النتائج: بيّنت الدراسة وجود ضغوط دراسية ومهنية تؤثر سلبيًا على التحصيل والتوازن النفسي، منها صعوبة التوفيق بين مواعيد العمل والدراسة، والإرهاق الجسدي والعقلي.

### 17/ فتحي بن عمر، 2024

العنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى الطلبة العاملين – دراسة ميدانية على عينة من طلبة الماجستير

الهدف: معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية (غموض الدور، عبء العمل، تضارب الأدوار) على دافعية الإنجاز لدى الطلبة العاملين.

المنهج/العينة: المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة مكونة من 150 طالب ماجستير عامل بجامعة الوادي.

النتائج: أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية، مما يشير إلى قدرة بعض الطلبة على التكيف رغم الضغوط

### 18/ دراسة استقصائية من جامعة كوينزلاند (University of Queensland)، أستراليا، 2023

العنوان: العمل أثناء الدراسة الجامعية: الآثار النفسية والمعرفية على الطلاب

الهدف: تحليل الآثار النفسية والمعرفية الناتجة عن العمل الجزئي خلال الدراسة الجامعية، ومدى تأثير الأداء الأكاديمي والرفاه النفسي.

المنهج/العينة: مسح ميداني شمل 500 طالب جامعي يعملون في وظائف بدوام جزئي، من تخصصات متعددة.

النتائج:

68% من الطلبة ذكروا شعورهم الدائم بالإرهاق الذهني وصعوبة التركيز.

42% من الطلبة أشاروا إلى انخفاض أدائهم الأكاديمي بسبب ضغط العمل.

بيّنت النتائج وجود علاقة طردية بين عدد ساعات العمل الأسبوعية وارتفاع مستويات القلق والتوتر.

أوصت الدراسة بتحديد سقف لساعات العمل المسموحة للطلبة ودمج برامج دعم نفسي في الجامعات.

### 19/ Higher Education Policy Institute (HEPI)، 2024

العنوان: Work and Study: Student Jobs in the Cost of Living Crisis

الهدف: دراسة تأثير العمل الجزئي على حياة الطلبة الجامعيين في ظل أزمة تكاليف المعيشة في المملكة المتحدة.

المنهج/العينة: تقرير مبني على بيانات استقصائية من طلاب جامعيين (أكثر من 2,000 طالب).  
النتائج: %56 من الطلبة يعملون خلال الدراسة مقارنة بـ%34 عام 2021، وذكر الكثيرون أن العمل يؤثر على الأداء الأكاديمي، ويزيد من الضغط النفسي والإرهاق.

### 10/ دراسة الباحثة أنتونيو (2006) antoniou

عنوان الدراسة : Lander and agedifference in occupationnel stress  
« and professionalbumoutbetuweenprimary and hiv schooltachers in breece

هدفت الدراسة التي تميز المصادر للضغوط المهنية والاحترق الذاتي الذي يتعرض له مرسو المدارس الأساسية والعليا اليونانية بشكل خاص على الاختلافات في الجنس والعمر ولتحقيق هذا الغرض تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت(493) مدرس من المدارس العليا في اليونان ، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

ولقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- نقص الاهتمام وانخفاض الإنجاز.

- منا بينت الدراسة ان المعلمات تواجه مستويات اعلى من الضغوط المهنية والاحترق الذاتي، فيما يتعلق مع الطلاب والزلاء، حجم العمل، تقدم العمل و الاستنزاف العاطفي .

- كما كشفت الدراسة ان المعلمون الاصغر عمرا يعانون من الاحترق الذاتي بشكل مرتفع فيما يخص الاستنزاف العاطفي وهدوء البال اتجاه المهنة، بينما المعلمون الأكثر سننا يواجهون مستويات اعلى من الضغوط المهنية بما يتعلق بالدعم الذي يتلقونه من الحكومة (سلم، 2007، ص49) .

### 8-3-التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الضغوط المهنية ودافعية التعلم، أن الباحثين اهتموا بشكل كبير بكل من المتغيرين على حدة، كما ظهرت بعض الدراسات التي بدأت بالربط بينهما خصوصاً لدى فئة الطلبة العاملين.

ففيما يخص الدراسات المرتبطة بدافعية التعلم، فقد تناولت الدافعية من زوايا متعددة مثل العلاقة بالتحصيل الدراسي (Ho Shi، 2017)، الاتجاهات المهنية (قميسي، 2021)، والتصورات المستقبلية

(لوناس وآخرون، 2021). وقد اتفقت هذه الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين الدافعية والتقدم الأكاديمي أو التصورات المستقبلية، ما يؤكد دور الدافعية كعنصر أساسي في النجاح الدراسي، إلا أنها لم تربط بشكل مباشر بين الدافعية والضغط المهنية لدى الطلبة العاملين.

أما فيما يتعلق بالدراسات حول الضغوط المهنية، فقد أظهرت عدة أبحاث (مثل بنين وبنين، 2016؛ معوش وبوشوخ، 2022) ارتفاع مستويات الضغط لدى الطلبة الجامعيين العاملين، وتأثير ذلك على الأداء الأكاديمي والصحة النفسية. وقد ركزت هذه الدراسات على مصادر الضغط مثل عبء العمل، وصعوبة التوفيق بين الدراسة والعمل، والاحترق النفسي. إلا أن قلة منها تناولت بشكل مباشر العلاقة بين هذه الضغوط ودافعية التعلم، وهي الفجوة التي تسعى هذه الدراسة الحالية إلى سدّها.

جدير بالذكر أن بعض الدراسات (مثل فتحي بن عمر، 2024) حاولت الربط بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز، إلا أن نتائجها لم تكن حاسمة، إذ أشارت إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا، وهو ما يدعو إلى إعادة التحقق من هذه العلاقة ضمن سياقات وعينات مختلفة.

على الصعيد الدولي، قدّمت دراسات مثل دراسة جامعة كوينزلاند (2023) و HEPI (2024) بيانات مهمة حول التأثيرات النفسية والمعرفية للعمل أثناء الدراسة، وقد أكدت على أن ضغط العمل يؤثر سلبًا على التركيز والأداء الأكاديمي، وهي نتائج تدعم أهمية دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية.

وبالتالي، تبرز أهمية الدراسة الحالية في كونها تحاول الربط المباشر بين متغيرين تمت دراستهما غالبًا بشكل منفصل، وهي تسعى لفهم طبيعة هذه العلاقة في بيئة محلية (الطلبة العاملين في الجامعة) باستخدام منهج الوصفي التحليلي يسمح بتعميم النتائج وتقديم توصيات عملية تدعم هذه الفئة.

الجانب التطبيقي

# الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

-تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
    - 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.
    - 1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية.
    - 1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية.
    - 1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية.
    - 1-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية.
  - 2- الدراسة الأساسية.
    - 2-1- مجالات الدراسة.
    - 2-2- منهج الدراسة.
    - 2-3- مجتمع وعينة الدراسة.
    - 2-4- أدوات جمع البيانات.
    - 2-5- الأساليب الإحصائية.
- خلاصة.

**-تمهيد:**

يعتبر البناء المنهجي خطوة أساسية في ضبط اتجاه كل دراسة أو بحث علمي يقوم به الباحث، وبهذا فإننا في هذا الفصل نحاول ربط الظاهرة المدروسة بالواقع الميداني وسنتطرق لتحديد أهم الإجراءات المنهجية للدراسة لأن لها مكانة هامة في هذا البحث، وفيها نقوم بتحديد مجالات الدراسة (المجال الزمني، المكاني والبشري) وكذلك نوع المنهج المستخدم مع تحديد كيفية اختيار عينة الدراسة وتحديد أدوات جمع البيانات والمعلومات ثم نتطرق إلى أساليب المعالجة الإحصائية التي تعتمد عليها الدراسة في تفريغ البيانات وتحليل نتائجها.

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

### 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- تحديد مجتمع الدراسة بصفة عامة وضبط العينة الخاصة بالدراسة وخصائصها.
- معرفة إذا كان محتوى الاستبيانين المعد لهذه الدراسة قابل للتطبيق وإعطاء النتائج المرجوة في ضوء الإشكالية والتساؤلات.
- الوقوف على بعض الصعوبات التي يمكن أن نواجهها في إجراء الدراسة.
- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

### 1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاية برج بوعريريج، من أجل إجراء الدراسة الميدانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي لولاية برج بوعريريج للحصول على معلومات المتعلقة بجميع خصائص هذا المجتمع وعينة الدراسة؛ وكذلك لتحديد نسبة العينة المراد تطبيق عليها هذه الدراسة، ثم قمنا بتطبيق أدوات الدراسة من أجل تحقيق من خصائصها السيكومترية.

بالإضافة إلى تطبيق مقاييس الدراسة على عينة الدراسة وذلك بتوزيعهم على الطلبة العاملين بطريقة عشوائية ليتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة وتحليلها وحساب الخصائص السيكومترية لأدواتها.

### 1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 طالب وطالبة بجامعة محمد البشير الابراهيمي لولاية برج بوعريريج للموسم الجامعي 2025/2024.

### 1-4- الأدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية:

استخدمنا في الدراسة الاستطلاعية أداتين الضغوط المهنية الدافعية للتعلم التي سوف نعتمد عليهما في الدراسة الأساسية وهذا من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية لهما وتتمثل في:

### 1-4-1- مقياس الضغوط المهنية:

لقد تم الاعتماد على مقياس الضغوط المهنية من إعداد طه وراغب (2010) و قامت خيرة بنت محمد عبد الله (2019) بتعديله .

### 1-4-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية في الدراسة الحالية:

1-1-4-1- الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة.

✓ حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي ( صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الباحثة مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعديا من الأدنى إلى

الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناء على درجاتهم

الكلية في الاختبارات فقسمت الدرجات إلى 27% (الثالث الأعلى) و 27% (الثالث الأدنى)، فأصبح

بذلك عدد أفراد كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64% المتحصلين على درجات وسطى، وبعدها

طبقتنا اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول(01): معامل صدق مقياس الضغوط المهنية باستخدام طريقة الصدق التمييزي ( صدق المقارنة

الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Fقيمة	T قيمة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	8	148.75	8.27	1.82	-7.25	14	0.000
المجموعة العليا	8	170.75	2.25				

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (148.75)، والانحراف المعياري

بلغ (8.27)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (170.75) والانحراف المعياري بلغ (2.25)،

أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (-7.25) وهي دالة عند 0.01 وهذا يدل على أن المقياس له

القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

✓ حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس كما يلي:

جدول(02): يوضح معامل الارتباط أبعاد المقياس الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	الأبعاد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	الأبعاد
0.71**	افتقاد التغذية الراجعة	0.71**	العجز
0.71**	العقاب	0.71**	قلة المعلومات
0.71**	الاغتراب	0.71**	الصراع
0.71**	الغموض	0.71**	افتقاد جماعية العمل
0.71**	انخفاض العائد	0.71**	العبء الزائد

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كلها دالة عند 0.01 هذا يدل على أن بنود المقياس متناسقة فيما بينها ومع الدرجة الكلية وهو مؤشر من مؤشرات الدالة على صدق المقياس.

1-4-1-2- الثبات: يقصد به مدى والاتساق عبرة الزمن في نتائج الأداء لدى نفس الأفراد إن أعيد تطبيق الاختبار.

### ✓ حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق مقياس الضغوط المهنية على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

- جدول رقم (03): يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
0.81	48	30

المصدر: من اعداد الطالبتين

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود مقياس الضغوط المهنية، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق

معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.81) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

✓ حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان براون):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس الضغوط المهنية على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم(04): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
30	48	0.81	0.85

المصدر: اعداد الطالبتين.

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية spss بطريقة التجزئة النصفية للمقياس لتتوصل حسب هذا الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.81) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.85) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا المقياس.

4-2-2- مستوى دافعية التعلم

لقد تم الاعتماد على مقياس أحمد دوقة وآخرون ( 2007 )

2-4-2- الخصائص السيكومترية لمقياس مستوى دافعية التعلم في الدراسة الحالية:

1-2-4-1- الصدق

✓ حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي ( صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الباحثة مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعدياً من الأدنى إلى

الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناء على درجاتهم الكلية في الاختبارات قسمت الدرجات إلى 27% (الثالث الأعلى) و 27% (الثالث الأدنى)، فأصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64% المتحصليين على درجات وسطى، وبعدها طبقنا اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول (05): معامل صدق مقياس مستوى دافعية التعلم باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	8	67.75	3.88	1.71	- 8.73	14	0.05
المجموعة العليا	8	86.87	4.82				

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (67.75)، والانحراف المعياري بلغ (3.88)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (86.87) والانحراف المعياري بلغ (4.82)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (-8.73) وهي دالة عند 0.05 وهذا يدل على أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

✓ حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس كما يلي:

جدول (06): يوضح معامل الارتباط أبعاد المقياس دافعية التعلم مع الدرجة الكلية

الأبعاد	ادراك المتعلم لقدراته	ادراك قيمة التعليم	ادراك معاملة الأستاذ	ادراك معاملة الأولياء	ادراك العلاقة بين الزملاء	ادراك المنهاج الدراسي
معامل الارتباط مع الدرجة الكلية لمقياس دافعية التعلم	0.76**	0.73**	0.67**	0.79**	0.75**	0.74**

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كلها دالة عند 0.01 هذا يدل على أن بنود المقياس متناسقة فيما بينها ومع الدرجة الكلية وهو مؤشر من مؤشرات الدالة على صدق المقياس.

#### 1-4-2-2- الثبات:

#### حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق مقياس دافعية التعلم على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (07): يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس دافعية التعلم

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
0.74	50	30

المصدر: من اعداد الطالبتين

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود لمقياس دافعية التعلم، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.74) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

#### ✓ حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان براون):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس دافعية التعلم على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (08): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس دافعية التعلم

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
30	50	0.76	0.89

المصدر: اعداد الطالبتين

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية spss بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لتتحصل

حسب هذا الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.76) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.89) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

### 1-5- نتائج الدراسة الاستطاعية:

- بعد تطبيق أدوات الدراسة تم حساب درجات الطلبة على المقياس وقد وجدنا صعوبة مع افراد العينة في الوصول إليهم واسترجاع الاستبيانات منهم
- تم حساب صدق وثبات أداة الدراسة، قمنا باستخدام نظام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS22)، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية وسيتم عرض نتائجها في عنصر أدوات البحث للدراسة الأساسية.
  - التعرف على مختلف الصعوبات واعداد خطة لتفاديها.
  - التعرف على خصائص المجتمع والعينة الأساسية.

### 2- الدراسات الأساسية:

#### 2-1- مجالات الدراسة

- المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية في جامعة محمد البشير الابراهيمي لولاية برج بوعريريج
- المجال البشري: يتمثل المجال البشري في الطلبة العاملين للموسم الجامعي 2024-2025 والذي يبلغ عددهم 150 طالب وطالبة.
- المجال الزمني: أجريت الدراسة الاستطاعية في الفترة من 09-10 جانفي 2025 بينما أجريت الدراسة النهائية بعد الدراسة الاستطاعية مباشرة لغاية نهاية الموسم الجامعي 2024/2025.

#### 2\_2 منهج الدراسة:

إن لكل موضوع أو دراسة علمية منهجا خاصا يفرض على الباحث إتباعه لكي يحصل على نتائج قيمة، ويعرف المنهج بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها. (شفيق، 2004، ص 22)

وعليه دراستنا الحالية تهدف إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى طلبة جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين، وبالتالي فهو ينصب ضمن البحوث الوصفية التي تعتمد

على الاطلاع على دراسات سابقة وإجراء دراسات استطلاعية حول الظاهرة من أجل الوصول إلى مختلف مكوناتها، حيث يعتبر المنهج الوصفي من المناهج الأكثر شيوعاً في العلوم الإنسانية والاجتماعية. والبحث الوصفي كما يعرفه **صالح حسين الداھري (1999)** : "هو استقصاء ينصب على ظاهرة نفسية كما هي قائمة في الوقت الحاضر بعد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر نفسية أخرى.

ففي دراستنا الحالية اقتضى الاعتماد على أحد أنواع المنهج الوصفي وهو **المنهج الوصفي** باعتباره مناسباً لأغراض هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى طلبة جامعة محمد البشير الابراهيمى العاملين بولاية برج بوعريريج ، وإلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية ودافعية التعلم لديهم، وكذا التعرف عن الفروق الموجودة بين الطلبة العاملين بولاية برج بوعريريج في كل من الضغوط المهنية ودافعية التعلم حسب متغير الجنس والسن، فهذا المنهج يركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع الدراسة، كما أنه يعمل على جمع البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها. وفي هذا الصدد يعرفه **محمد الصاوي محمد مبارك** بأنه ذلك المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر، للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها. ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة، وذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها. (الصاوي، 1992، ص 30)

## 2-3 مجتمع وعينة الدراسة:

### 2-3-1 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع دراستنا في طلبة جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج للسنة الجامعية 2025/2024.

### 2-3-2 عينة الدراسة:

دراسة أي ظاهرة تربوية أو اجتماعية أو نفسية تعتمد أساساً على العينة التي ستدرس فيها هذه الظاهرة، إذ أنه بدون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة وتعرف العينة بأنها جزء من مجتمع البحث وحجم العينة هو عدد عناصرها.

حيث من خلالها يمكن التعرف على خصائص المجتمع الذي تمثله عينة الدراسة وهناك أنواع عديدة للعينات كل منها تتناسب وطبيعة المجتمع ونوع المشكلة وفي دراستنا اعتمدنا العينة القصدية، وفي بحثنا

هذا تبعا لاهتمامنا بمتغيرات الدراسة الحالية أخذنا عينة من من الطلبة العاملين والبالغ عددهم (150) طالب وطالبة توزعوا كالتالي:

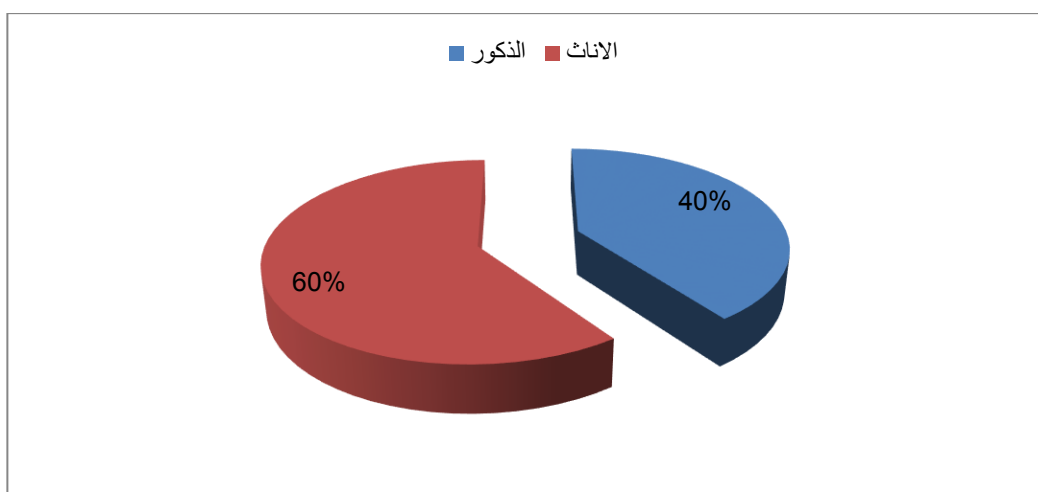
1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

جدول رقم (09) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
40 %	60	ذكور
60 %	90	اناث
100%	150	المجموع

مصدر: اعداد الطالبتين

تمثيل بياني رقم (01) يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الجنس



مصدر: اعداد الطالبتين

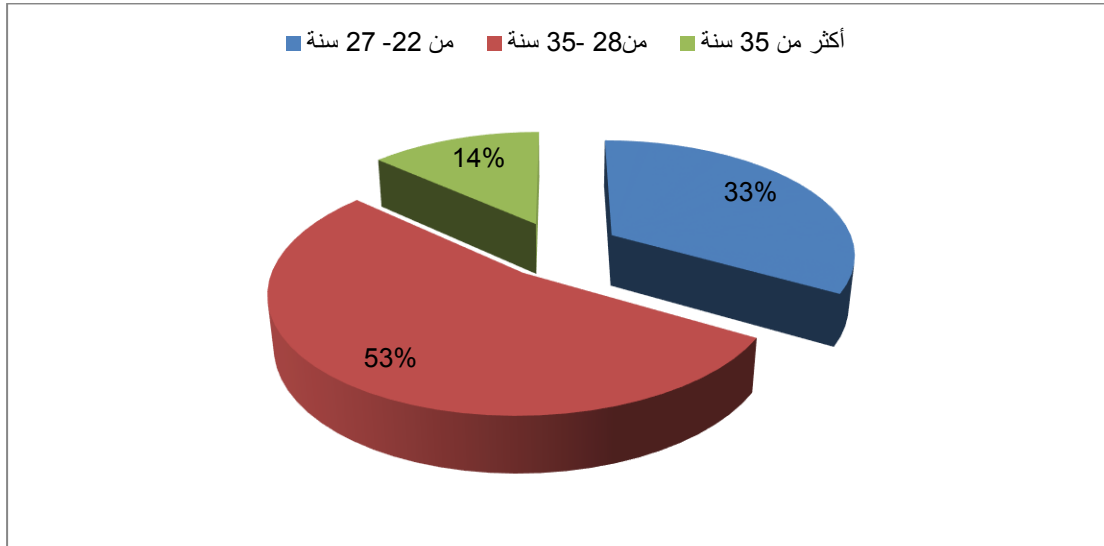
- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (10) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
33.3 %	50	من 22 - 27 سنة
53.3 %	80	من 28 - 35 سنة
13.4 %	20	أكثر من 35 سنة
100	150	المجموع

مصدر: اعداد الطالبتين

تمثيل بياني رقم (02) يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الجنس



مصدر: اعداد الطالبتين

4-2 أدوات جمع البيانات:

تمثلت أدوات الدراسة في استبيان: مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الدافعية للتعلم اللذان اتصفا بصدق وثبات عاليين في البيئة الجزائرية وفيما يلي وصف لهاتين الأدوات:

1-مقياس الضغوط المهنية:

صمم هذا المقياس من طرف طه وراغب(2010) و قامت خيرة بنت محمد عبد الله (2019) بتعديله حيث كان المقياس في صورته النهائية مكون من 48 فقرة، موزعة على 12 بعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح توزيع فقرات مقياس الضغوط المهنية حسب المحاور

مقاييس	مقاييس	مقاييس	مقاييس
العجز	37 -25 -13 -1	افتقاد التغذية الراجعة	43-31 -19 -7
قلة المعلومات	38 -26 -14 -2	العقاب	40 -32 -20 -8
الصراع	15 -3 -39 -27	الاغتراب	45-33 -21 -9
افتقاد جماعية العمل	40 -28 -16 -4	الغموض	46 -34 -22 -10
العبء الزائد	41 -29 -17 -5	انخفاض العائد	47 -35 -23 -11
الملل	42 -30 -18 -6	صراع القيم	48 -36 -24 -12

يتم الإجابة عنها من طرف أفراد العينة ضمن 05 بدائل وعليه يصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

جدول (12) يوضح توزيع درجات البدائل لمقياس الضغوط المهنية:

البدائل	لا تنطبق عليك	تنطبق عليك قليلا	تنطبق عليك بدرجة متوسطة	تنطبق عليك كثيرا	تنطبق عليك تماما
درجة الإجابة	1	2	3	4	5

✓ الخصائص السيكمترية لمقياس:

✓ صدق الاستبيان:

تم حساب معامل صدق بطريقة الصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب الارتباطات بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل بيرسون، وهذا من أجل الدلالة على صدق الاتساق الداخلي لاستبيان، حيث كانت كل الأبعاد ذات دلالة ارتباطية بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة 0.01.

وكذا تم حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي وذلك من خلال المقارنة الطرفية بين درجات المقياس والتي اتضح أنها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي وجود فروق بين المجموعتين مما يدل على قدرة الاستبيان على التمييز بين المجموعات العليا والدنيا وهذا مؤشر من مؤشرات صدق الاستبيان.

✓ ثبات المقياس:

تم حساب ثبات مقياس الضغوط المهنية من خلال طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج في كالتالي:

جدول (13) يوضح معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية

مقياس الضغوط المهنية	معامل التجزئة النصفية (سييرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ
	0.85	0.81

من الجدول يتضح أن معاملات الثبات بالنسبة لمقياس الضغوط المهنية موجبة ودالة عند مستوى 0,01 وهذا ما يثبت مدى فعالية استخدام المقياس في المجالات العلمية.

## 2- مقياس دافعية التعلم:

قام بإعداد هذا المقياس كل من أحمد دوقة وآخرون (2007) ويتكون المقياس من 50 عبارة موزعة على 06 أبعاد وقد وضعت أربعة بدائل للإجابة عن كل بند من بنود المقياس وهي كالتالي:

### جدول رقم (14) يوضح توزيع فقرات مقياس الدافعية التعلم حسب المحاور

مقار المقياس	فقرات المقياس
إدراك المتعلم لقدراته	1 -3 -5 -7 -10 -13 -16 -19 -20 -22 -24 -26 -28 31 -34 -36 -37 -38
إدراك قيمة التعليم	2 -4 -6 -8 -9 -12 -15 -18 -21 -23 -25 -27 -32
إدراك معاملة الأستاذ	33 -43 -47 -48 -49 -50
إدراك معاملة الأولياء	11 -41 -45 -46
إدراك العلاقة بين زملاء	14 -29 -35 -40 -44
إدراك المنهاج الدراسي	17 -30 -39 -42

يتم الإجابة عنها من طرف أفراد العينة ضمن أربعة بدائل وعليه يصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

### جدول (15) يوضح توزيع درجات البدائل لمقياس الدافعية للتعلم:

البدائل	صحيح تماما	صحيح نوعا ما	غير صحيح	لا أدري
درجة الإجابة	3	2	1	0

-الخصائص السيكومترية لمقياس دافعية التعلم:

✓ صدق الاستبيان:

تم حساب معامل صدق بطريقة الصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب الارتباطات بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل بيرسون، وهذا من أجل الدلالة على صدق الاتساق الداخلي للمقياس، حيث كانت كل الأبعاد ذات دلالة ارتباطية بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة 0.01،

وكذا تم حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي وذلك من خلال المقارنة الطرفية بين درجات المقياس والتي اتضح انها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي وجود فروق بين المجموعتين مما يدل على قدرة الاستبيان على التمييز بين المجموعات العليا والدنيا وهذا مؤشر من مؤشرات صدق الاستبيان.

✓ ثبات المقياس:

تم حساب ثبات مقياس الدافعية للتعلم من خلال طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج في كالتالي:

جدول (16) يوضح معاملات ثبات مقياس الدافعية للتعلم

معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية (سيبرمان براون)	الاستبيان
0.74	0.89	مقياس الدافعية للتعلم

من الجدول يتضح أن معاملات الثبات بالنسبة لمقياس الدافعية للتعلم موجبة ودالة عند مستوى 0,01 وهذا ما يثبت مدى فعالية استخدام المقياس في المجالات العلمية.

## 2-5 الأساليب الإحصائية:

إن كل بحث ميداني يتطلب استخدام أساليب إحصائية محددة وخاصة به، حيث تمتاز هذه الأساليب بقدرتها على تفريغ البيانات تفريغا إحصائيا، وفي دراستنا هذه بعد تطبيق أدوات البحث المتمثلة في مقياس الضغوط النفسية ومقياس مستوى الدافعية للتعلم على عينة الدراسة، قمنا بعملية تفريغ البيانات وذلك بالاستعانة بالبرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss22 لتحليل البيانات التي تم جمعها، ومن ثم معالجتها بالأساليب الإحصائية التي يحتويها البرنامج التالية:

1- معامل ألفا كرونباخ: يستخدم لمعرفة مدى اتساق بنود مقياس الدراسة.

2- اختبار T:

يستخدم هذا الاختبار لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة للعينات المتساوية وغير المتساوية.

وقد تم الاعتماد على هذا الاختبار في الدراسة الحالية لحساب دلالة الفروق بين متوسطات الجنس فيما يخص مستوى الضغوط المهنية ومستوى دافعية التعلم، بالإضافة إلى حساب الصدق التمييزي أو المقارنة الطرفية لهما.

**3- المتوسط الحسابي:** أستخدم من أجل التعرف على متوسط إجابات أفراد العينة على بنود المقياس

**4- معامل ارتباط بيرسون :**

يستخدم معامل بيرسون في هذه الدراسة لحساب معامل الصدق عند استعمال الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية و مستوى الطموح الدراسي المطبق على عينة الدراسة، بالإضافة لحساب العلاقة الموجودة بين المتغيرين.

**5- معامل الثبات سيبرمان براون:** لحساب معامل الثبات لكلا المقياسين (الضغوط المهنية ومستوى دافعية التعلم).

-خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية بدءا بالدراسة الاستطلاعية وأهدافها وإجراءاتها والعينة الممثلة لها بالإضافة إلى أدوات الدراسة وخصائصهم السيكومترية وذكر أهم نتائجها، لننتقل إلى الدراسة الأساسية بدء بتحديد مجالات الدراسة، ثم يليها منهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، ثم الانتقال إلى مجتمع ووصف خصائص عينة الدراسة، وبعدها أدوات جمع البيانات المستعملة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات إحصائيا للدراسة الحالية.

## الفصل الثالث:

# عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد.

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة.

1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

1-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

1-5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

1-6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

1-7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة.

2. استنتاج عام.

3. مقترحات الدراسة.

- خاتمة.

- قائمة المراجع.

- الملاحق.

**-تمهيد:**

بعد أن تعرضنا للفصول السابقة من هذه الدراسة الى كيفية بناء خطة تتماشى مع الموضوع ومن خلال الإشكالية وما يلحق بها من تحديد المفاهيم ثم الانتقال الى الجانب المنهجي وتتبع كل ما يتعلق بالجانب الميداني للدراسة، وبعد هذا تأتي نقطة أخيرة من الدراسة وهي تحليل ومناقشة النتائج والفرضيات، ومن خلالها تتم تفريغ البيانات ومحاولة تفسيرها وتحليلها، للوصول الى الاستنتاجات التي تخص موضوع الدراسة.

## 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضيات.

### 1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة: تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين مستوى

الضغوط المهنية والدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين.

جدول رقم (17) يبين معامل بيرسون للعلاقة بين مستوى الضغوط المهنية والدافعية للتعلم لدى

طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين

القرار الإحصائي	معامل الارتباط بين المتغيرين	متغيرات الدراسة
دالة إحصائياً	-0.55**	الضغوط النفسية
		الدافعية للتعلم

مصدر: من اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتضح أن معامل الارتباط بين مستوى الضغوط النفسية والدافعية للتعلم قدر ب (-0.55\*\*) هي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى الضغوط المهنية والدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، التي تنص على: وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مستوى الضغوط المهنية والدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان طلاب الجامعة يواجهون تحديات مزدوجة تتمثل في التوفيق بين متطلبات العمل والدراسة، مما يجعلهم أكثر عرضة للضغوط المهنية، والتي قد تؤثر على دافعتهم للتعلم، فكلما زادت هذه التحديات الأعباب كلما انخفضت مستوى دافعتهم للتعلم، والعكس صحيح، حيث أن الزيادة في الإرهاق والتعب البدني للطالب العامل وكذا زيادة القلق والتوتر المرتبط بالعمل والدراسة بالإضافة إلى تضارب المسؤوليات والأولويات المتعلقة بالعمل على حساب الدراسة يؤثر بالسلب على دافعية تعلمه ويساهم في تدنيها.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة ( Ahmad, Saeed., & Khan 2024)، التي هدفت إلى استكشاف تأثير ضغوط العمل للطلاب العاملين على الأداء الأكاديمي في باكستان والتي أظهرت نتائجها أن الضغوط تؤثر سلباً على أدائهم الأكاديمي.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة لزيد، (2018) التي كانت بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية الأكاديمية لدى طلاب الجامعات السعودية، والتي أبرزت نتائجها وجود علاقة سلبية دالة بين الضغوط النفسية والدافعية الأكاديمية، حيث أظهرت أن زيادة الضغوط تؤثر سلباً على تحفيز الطلاب للتعلم.

### 1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص على أن مستوى الضغوط المهنية لدى

طلاب جامعة محمد البشير الإبراهيمي العاملين مستوى مرتفع.

لمعرفة مستوى الضغوط المهنية لدى طلاب جامعة محمد البشير الإبراهيمي العاملين، نقوم بحساب المتوسط الحسابي الفرضي للدرجات الكلية في مقياس مستوى الضغوط المهنية لعينة الدراسة ونقوم بتطبيق اختبار (T) لعينة واحدة لدرجات مقياس مستوى الضغوط المهنية لهذه الدراسة .

### جدول (18) يوضح اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط

الحسابي لمقياس الضغوط المهنية.

المتغير	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية sig	اختبار T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مستوى الضغوط المهنية	150	144	122.93	28.21	0.00	-9.14	149	دالة

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي الفرضي يقدر ب (144) والمتوسط الحسابي يقدر ب (122.93) والانحراف المعياري قدر ب (28.21)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (-9.14) عند درجة حرية (149)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن توجد فروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في مستوى الضغوط المهنية. وبمقارنة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة الذي قدر ب (122.93) مع المتوسط الحسابي الفرضي الذي قدر ب (144) نرى أنه اصغر منه وأن اختبار T " دال إحصائياً فهذا يدل على أن مستوى الضغوط المهنية لدى طلاب جامعة محمد البشير الإبراهيمي العاملين هو مستوى منخفض.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الظروف التي يعيشها هؤلاء الطلبة من مرونة النظام الأكاديمي الذي يسمح لهم بالتوفيق بين متطلبات العمل والدراسة، بالإضافة إلى وجود دعم اجتماعي يساهم في التخفيف من حدة الضغوط، كما يمكن أن يكون ذلك ناتجا عن امتلاك الطلبة العاملين لمهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام، التي اكتسبوها من خلال تجربتهم المهنية.

وانفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عبد الله الناصر (2018) حول الضغوط المهنية لدى الطلبة العاملين في الجامعات السعودية، وجد أن العمل الجزئي أو المحدود قد يخلق نوعا من التكيف وزيادة المهارات التنظيمية لدى الطلبة مما يقلل من مستويات الضغط المتوقع.

كما اتفقت دراسة الشمري والخليفة (2020) التي أظهرت نتائجهم أن الطلبة الذين يعملون أثناء دراستهم يطورون استراتيجيات مواجهة فعالة (مثل إدارة الوقت والدعم الاجتماعي)، مما يقلل من أثر الضغوط المهنية.

**1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:** تنص على أن مستوى درجة الدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين هو مستوى مرتفع.

لمعرفة مستوى الدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين، نقوم بحساب المتوسط الحسابي الفرضي للدرجات الكلية في مقياس مستوى الدافعية للتعلم لعينة الدراسة ونقوم بتطبيق اختبار (T) لعينة واحدة لدرجات مقياس مستوى الدافعية للتعلم لهذه الدراسة .

**جدول (19) يوضح اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط**

**الحسابي لمقياس الدافعية للتعلم .**

المتغير	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية sig	اختبار T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مستوى الدافعية للتعلم	150	75	96.46	19.28	0.00	13.62	149	دالة

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي الفرضي يقدر ب (75) والمتوسط الحسابي يقدر ب (96.46) والانحراف المعياري قدر ب (19.28)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (13.62) عند درجة

حرية (149)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنو توجد فروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في مستوى الدافعية للتعلم . وبمقارنة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة الذي قدر ب(96.46) مع المتوسط الحسابي الفرضي الذي قدر ب (75) نرى أنه أكبر منه وأن اختبار T " دال احصائيا فهذا يدل على أن مستوى الدافعية للتعلم لدى طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين هو مستوى مرتفع..

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة يكتسبون شعورا أكبر بالمسؤولية تجاه مستقبلهم، مما يعزز رغبتهم في تحقيق نتائج أكاديمية جيدة لضمان تطورهم المهني، كما أنهم يعتبرون أن المؤهل الأكاديمي يعد وسيلة للتقدم الوظيفي أو للحصول على وظائف أفضل مستقبلا، مما يرفع من دافعيتهم للاستمرار والتفوق، في المجال الأكاديمي إضافة إلى هذا العمل والدراسة معا يتطلب إدارة وقت صارمة، مما يجعل الطالب أكثر انضباطا وتخطيطا، فهي تعد عوامل ترتبط إيجابيا بالدافعية الداخلية للتعلم.

وانفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العبد الكريم وأبو شنب(2020) التي كانت بعنوان "العلاقة بين العمل أثناء الدراسة والدافعية الأكاديمية لدى طلبة الجامعات الأردنية"، بحيث خلصت نتائجها إلى أن الطلبة العاملين أظهروا دافعية أكاديمية مرتفعة مقارنة بأقرانهم غير العاملين.

كما أكدت دراسة دراسة الزهراني (2018) بعنوان "أثر العمل الجزئي على دافعية التعلم لدى طلبة الجامعات السعودية"، التي أوضحت أن الطلبة الذين يعملون أثناء دراستهم يتمتعون بدافعية أعلى للتعلم، نظراً لرغبتهم في تحقيق النجاح الأكاديمي وتطوير مستقبلهم المهني.

**1-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** تنص على وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.

**جدول(20):** يبين اختبار (T) للفروق بين طلبة الجامعة في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير

**الجنس.**

الجنس	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	قيمة t	درجة حرية	مستوى دلالة
ذكور	60	122.7	30.16					
اناث	90	123.08	27.01	0.79	0.93	-0.08	148	غير دالة

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للجنس الذكور يقدر ب (122.7) والانحراف المعياري قدر ب (30.16)، أما المتوسط الحسابي لجنس إناث فكان (123.08) بينما الانحراف المعياري كان (27.01)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (-0.08) عند درجة حرية (148)، وهي غير دالة إحصائياً ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الإبراهيمي العاملين في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة يواجهون متطلبات دراسية متقاربة من حيث صعوبة المهام وضغط الوقت بغض النظر عن الجنس، فهم يعيشون في نفس البيئة الأكاديمية، كما أن الدوافع المهنية والأكاديمية لدى الطلبة اليوم لم تعد تختلف كثيراً بين الذكور والإناث (مثل: الرغبة في تحقيق الذات، النجاح الأكاديمي، الحصول على وظائف جيدة)، مما جعل مستويات الضغوط المهنية متقاربة.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الزعبي (2017) التي أشارت إلى أن الضغوط المهنية بين طلبة الجامعات لا تختلف باختلاف الجنس، وأن عوامل الضغوط ترتبط أكثر بخصائص بيئة الدراسة وطبيعة التخصص، كما أظهرت در الأنصاري (2010) أن مستوى الضغوط الأكاديمية والمهنية متقارب بين الذكور والإناث في مرحلة الجامعة، وأن الفروق المرتبطة بالجنس بدأت بالتلاشي بسبب التقارب في الأدوار الاجتماعية والتعليمية.

**1-5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:** تنص على وجود فروق دالة إحصائية بين بين طلاب جامعة محمد البشير الإبراهيمي العاملين في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير الجنس.

**جدول (21):** يبين اختبار (T) للفروق بين طلبة الجامعة في مستوى الدافعية للتعلم تبعاً لمغير الجنس.

الجنس	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	قيمة t	درجة حرية	مستوى دلالة
ذكور	60	103.93	16.64	2.22	0.00	4.07	148	دالة
إناث	90	91.47	19.40					

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للجنس الذكور يقدر ب (103.93) والانحراف المعياري قدر ب (16.64)، أما المتوسط الحسابي لجنس إناث فكان (91.47) بينما الانحراف المعياري كان (19.40)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (4.07) عند درجة حرية (148)، وهي دالة إحصائية ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير الجنس ولصالح الطلبة الذكور.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن لذكور غالباً ما يواجهون توقعات مجتمعية أعلى للنجاح والاستقلال المالي، مما يدفعهم لبذل جهد أكبر، كما أن الذكور يشعرون بضغط أكبر للمساهمة في دخل الأسرة أو تأسيس حياة مستقلة، ما يعزز التزامهم الأكاديمي مقارنة بالإناث.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الزيود (2012) التي وجدت أن الذكور يتمتعون بدافعية تعلم أعلى مقارنة بالإناث في البيئة الجامعية، خاصة عند ارتباط التعلم بتوقعات الإنجاز الوظيفي. وأكدت هذه النتيجة كذلك دراسة العتيبي (2017) التي أشارت إلى أن الطلبة الذكور لديهم مستويات دافعية أكاديمية أعلى، تعزى إلى الضغوط المجتمعية لتحقيق الاستقلال الاقتصادي المبكر.

**1-6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:** تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير السن.

**جدول(22):** يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مستوى الضغوط النفسية تعزى لمتغير السن.

السن	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	درجة حرية	مستوى دلالة
من 22 إلى 27 سنة	50	121.34	30.50	1.71	0.18	147	غير دالة
من 28 إلى 35 سنة	80	121.22	27.84				
أكثر من 35 سنة	20	133.75	21.87				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لمتغير السن كان على النحو التالي من 22 إلى 27 سنة قدر ب (121.34)، أما سن من 28 إلى 35 سنة يقدر ب (121.22)، في حين كان متوسط السن أكثر من 35 سنة يقدر ب (133.75)، وفيما يخص الانحراف المعياري لمتغير السن كان على التوالي (30.50) (27.84)، (21.87)، عند درجة حرية (147)، وهي غير دالة إحصائية ومنه نقبل

الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير السن.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تكون الظروف أو بيئة العمل بين هذه الفئات العمرية متشابهة، مما يؤدي إلى عدم وجود فرق كبير في الضغوط النفسية، كما قد يكون هناك عوامل أخرى تؤثر بشكل أكبر على مستوى الضغوط النفسية مثل نوع العمل، العوامل الاجتماعية، أو الحالة النفسية بشكل عام، ولا يقتصر تأثيرها على السن فقط.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة غراي وآخرون:(2020) التي هدفت إلى تحليل للضغوط النفسية في بيئات العمل المختلفة عبر فئات عمرية مختلفة والتي خلصت نتائجها إلى أن مستويات الضغوط النفسية لا تختلف بشكل كبير بين الفئات العمرية، بل تتأثر بشكل أكبر بنوع العمل وحجم العبء الوظيفي، كما أن العوامل الشخصية مثل استراتيجيات التكيف قد تكون أكثر ارتباطاً بمستوى الضغوط النفسية من العمر.

وهذا كذلك ما أكدته دراسة تشين وآخرون:(2018) التي فحصت العلاقة بين العمر ومستوى الضغوط النفسية في بيئات العمل المختلفة، وتمت مقارنة الفئات العمرية وأظهرت نتائجها أن هناك اختلافات قليلة وغير دالة إحصائياً بين الفئات العمرية في مستويات الضغوط النفسية.

**1-7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:** تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير السن.

**جدول(23):** يبين تحليل التباين **anova** للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير السن.

السن	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	درجة حرية	مستوى دلالة
من 22 إلى 27 سنة	50	105.24	16.62	12.74	0.00	147	دالة
من 28 إلى 35 سنة	80	94.52	19.70				
أكثر من 35 سنة	20	82.25	12.63				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لمتغير السن كان على النحو التالي من 22 إلى 27 سنة قدر ب(105.24)، أما سن من 28 إلى 35 سنة يقدر ب (94.52)، في حين كان متوسط السن أكثر من 35 سنة يقدر ب(82.25)، وفيما يخص الانحراف المعياري لمتغير السن كان على التوالي(16.62) (19.70)، (12.63)، عند درجة حرية (147) ، وهي دالة إحصائية ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير السن ولصالح سن من 22 إلى 27 سنة.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد الفئة العمرية من 22 إلى 27 سنة: قد يكون أفرادها أكثر حوافزا للتعلم نظرا لمرحلة حياتهم (البداية المهنية أو الأكاديمية) ورغبتهم في تحسين مهاراتهم وتوسيع آفاقهم، وهذا في المقابل الفئات الأخرى مع التقدم في السن، قد تبدأ أولويات الأفراد في التغيير، حيث يكون التركيز أكثر على الاستقرار الوظيفي أو العائلي، مما يقلل من الدافعية للتعلم، كما أن شعور الأفراد في هذه الفئات الأخرى بتحقيق الاستقرار المهني أو العائلي، يجعلهم أقل تحفيزا لتعلم مهارات جديدة أو مواجهة تحديات معرفية جديدة.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة: **Boulter et al. (2007)** حيث تم فيها فحص تأثير العمر على دافعية الأفراد للتعلم داخل بيئات العمل، وجد الباحثون أن الأفراد الأصغر سنا كانوا أكثر دافعية لتعلم مهارات جديدة مقارنة بالأفراد الأكبر سنا.

كما اتفقت نتائج دراسة: **Schunk (2012)** التي ناقشت تغيرات دافعية التعلم عبر الحياة، وأشارت إلى أن الأفراد في المراحل العمرية الأصغر لديهم حوافز قوية للتعلم، خصوصا في السياقات الأكاديمية والمهنية، أما الأفراد الأكبر سنا، فقد أظهروا عادة انخفاضاً في الدافعية للتعلم بسبب التوجهات الحياتية المتغيرة والاهتمام بالاستقرار أكثر من البحث عن تطوير مهارات جديدة.

## 2- استنتاج عام:

اعتمدنا في هذه الدراسة الحالية على الجانب النظري الذي تعرضنا من خلاله الى متغيرات الدراسة المتمثلة في الضغوط المهنية ودافعية التعلم، وتوصلنا من خلال النتائج المعالجة الإحصائية الى وجود علاقة عكسية ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة برج بوعريريج السنة الدراسية: 2024. 2025 حيث معامل الارتباط بين مستوى الضغوط النفسية والدافعية للتعلم قدر ب ( $-0.55^{**}$ ) هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ويمكننا الجزم بأنه توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية التعلم وهذا ما جاء في الدراسات السابقة وما تحصلنا عليه في دراستنا الحالية بمتغير طبيعة العينة، فكل نتائجنا الإحصائية تدل على مستوى منخفض للضغوط المهنية بمقابلة مستوى دافعية التعلم مرتفع فكلما زادت هذه التحديات كلما انخفضت مستوى دافعيتهم للتعلم، والعكس صحيح، حيث أن الزيادة في الإرهاق والتعب البدني للطلاب العامل وكذا زيادة القلق والتوتر يؤثر بالسلب على دافعية تعلمه.

أيضا أظهرت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس، لأن الطلبة يواجهون متطلبات دراسية مقارنة من حيث صعوبة المهام وضغط الوقت بغض النظر عن الجنس، و كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير السن للعينة السابقة الذكر، وهكذا قد يكون هناك عوامل أخرى تؤثر بشكل أكبر على مستوى الضغوط النفسية مثل نوع العمل، العوامل الاجتماعية، أو الحالة النفسية بشكل عام، ولا يقتصر تأثيرها على السن فقط.

وفي الأخير توصلنا في دراسة الفروق ذات دلالة إحصائية لمتغير دافعية التعلم وجود فروق للتعلم تعزى لمتغير الجنس ولصالح الطلبة الذكور لأن الذكور غالبا ما يواجهون توقعات مجتمعية أعلى للنجاح والاستقلال المالي، وكذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب جامعة محمد البشير الابراهيمي العاملين في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير السن ولصالح سن من 22 إلى 27 سنة، باعتبارهم أكثر حوافزا للتعلم نظرا لمرحلة حياتهم (البداية المهنية أو الأكاديمية) ورغبتهم في تحسين مهاراتهم.

### 3-مقترحات الدراسة:

بناء على ما توصلنا اليه في هذه الدراسة الميدانية أردنا أن نقدم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات وهي كالتالي:

- ✓ توفير الدعم النفسي والإرشادي للطلبة العاملين من خلال وحدات الإرشاد الجامعي، لمساعدتهم على التكيف مع الضغوط المهنية وتخفيف آثارها السلبية.
- ✓ تصميم برامج تدريبية لتنمية مهارات إدارة الوقت لدى الطلبة العاملين، بهدف تحقيق توازن بين العمل والدراسة.
- ✓ تعزيز مرونة الجداول الدراسية وتقديم خيارات تعليمية مرنة مثل التعلم المدمج أو المحاضرات المسجلة، بما يتناسب مع ظروف الطلبة العاملين.
- ✓ تشجيع المؤسسات التي يعمل بها الطلبة على دعمهم أكاديمياً، مثل منحهم تسهيلات زمنية خلال فترات الامتحانات أو تكثيف التعاون بين الجامعة ومواقع العمل.
- ✓ تنمية دافعية التعلم من خلال برامج تحفيزية، تشمل المكافآت الرمزية، الإشادة بالجهود المبذولة، وتوفير بيئة تعليمية مشجعة.
- ✓ إجراء دراسات مستقبلية تتناول الفروق بين التخصصات في مستوى الضغوط المهنية ودافعية التعلم لدى الطلبة العاملين.
- ✓ التوسع في الدراسة لتشمل عينات من جامعات مختلفة أو بيئات مهنية متنوعة، من أجل تعميم النتائج.
- ✓ اقتراح برنامج تدريبي متكامل يعالج مهارات التكيف مع الضغط ويركز على تعزيز الدافعية الذاتية.
- ✓ دراسة تأثير الدعم الأسري والاجتماعي كعامل وسيط بين الضغوط المهنية والدافعية.
- ✓ اقتراح تعاون بين الجامعات وسوق العمل لإنشاء شراكات داعمة للطلبة العاملين، مثل التدريب التعاوني وبرامج العمل الجزئي المرتبطة بالتخصص.

خاتمة

من خلال هذه الدراسة التي تطرقنا إليها بكل من الجانب النظري والميداني والمتمثلة في الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية التعلم لدى الطلبة العاملين بجامعة برج بوعرييج، توصلنا من خلالها الى أن الضغوط المهنية ودافعية التعلم مرتبطان ببعضهم ويتأثران ببعضهما تأثيرا عكسيا فكلما زادت الضغوط المهنية لدى الطالب العامل انخفضت دافعيته للتعلم والعكس صحيح.

يعتبر موضوع الضغوط المهنية للطلبة العاملين من أبرز المواضيع أهمية وتداولها في علم النفس وعلم التربية خاصة إذا ربطناها في دافعية التعلم الذي من خلاله الحكم على مستوى الطلاب ومستوى طموحهم، فالعلاقة الارتباطية العكسية بين هذان المتغيران تختلف من شخص لآخر هذا ما تم تأكيده في النتائج الإحصائية.

أظهرت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس عكس عدم وجود فروق ذات في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير السن، وفي دراسة الفروق ذات دلالة إحصائية لمتغير دافعية التعلم أكدت النتائج وجود فروق للتعلم تعزى لمتغير الجنس ولصالح الطلبة الذكور، وكذا وجود فروق في مستوى الدافعية للتعلم تعزى لمتغير السن.

ونرجو أن تساهم هذه الدراسة في إثراء البحث العلمي ووعي الجهات المختصة من التربويين ومختصين نفسيين واجتماعيين في رفع مستوى الطالب لتحقيق مستوى أرفع وأنسب.

وفي الأخير نتمنى أن نكون قد وُفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع والذي يمثل خمس سنوات من البحث والاجتهاد في مجال علم النفس المدرسي.

# قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- القرآن الكريم.

\_ أحمد دوقة وآخرون، 2011، سيكولوجية دافعية للتعلم وللتعليم ما قبل التدرج، بن عكنون، الجزائر، ديوان مطبوعات جامعة، الساحة المركزية.

\_ أحمد ماهر، 2003، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

\_ إسماعيل بوقارة فوزي عبد الرزاق، آفاق التعليم العالي في ظل الالفية الثالثة، ط1، الجامعة الجزائرية.  
\_ مروان أبو حويج، 2004، المدخل الى علم نفس تربوي، عمان، الأردن، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.

\_ الجميل محمد، عبد السميع شعلة، 2005، التقويم التربوي للمنظومة التعليمية واتجاهات او التطلعات، دار الفكر العربي، القاهرة، ط01.

\_ الهاشمي لوكيا، بن زروال فتيحة، 2006، الاجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.

\_ جون دوي، 1964، الطبيعة البشرية والسلوك الإنساني، تر: لبيب، النجيب، مؤسسة الفانجي فران كلين، القاهرة.

\_ صالح حسين الدايري، (1999) أسس البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، (عمان: دار الشروق.

\_ طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجية إدارة الضغوط التربوية، 2006، عمان، الأردن والنفسية، دار الفكر، ط1.

\_ طه، السيد وراغب، نبيل. (2010) علم النفس التربوي: النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفكر العربي.

\_ فاهم حسين الطريحي، حسين ربيع حمادي، 2013، مبادئ في علم النفس التربوي، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.

## قائمة المراجع

\_ محمد الصاوي محمد مبارك، (1992) سيكولوجية الدافعية: الأسس النظرية والتطبيقية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

\_ هارون توفيق رشيد، 1999، ضغوط نفسية. ط1، مكتبة انجلر مصرية. القاهرة.

\_ شعبان على حسين السيبي، 2002، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، مص، المكتب الجامعي الحديث.

\_ عويذة سلطان، المشعان، 1994، علم النفس الصناعي، ط1، الكويت، الامارات العربية المتحدة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

\_ محمد شفيق، (2004) مناهج البحث العلمي: الأسس والخطوات والتطبيقات، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

### ثانياً: مذكرات.

\_ إبراهيم، جادل، 2006، ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء، دراسة حالة لموارد البشرية في شركة اتصالات أردنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.

\_ أحمد، سعيد، وخان. (2024). إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالدافعية الأكاديمية. دراسة ميدانية.

\_ الزعبي، يوسف. (2017). المحددات النفسية والاجتماعية لدافعية التحصيل الأكاديمي. جامعة اليرموك.

\_ الشمري، والخليفة. (2020). استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيره على دافعية التعلم. جامعة الملك سعود.

\_ خيرة، بنت محمد عبد الله. (2019) إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بدافعية التعلم لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الاجتماعية.

\_ فيروز ساري علاقة التفاعل الاجتماعي بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة الخامسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربية، جامعة العربي التبسي، 2015.2016

## قائمة المراجع

\_اوزقر هاجر، حمودي أحلام، 2007، فعالية الأنشطة الرياضية البدنية التربوية في استشارة دافعية التعلم لدى تلاميذ الطور الابتدائي، دراسة ميدانية على تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم التربية، جامعة الجبلي بونعامه .

### ثالثا: المجالات.

\_ الأنصاري، خالد. (2010). دور البيئة الجامعية في تعزيز الدافعية الذاتية لدى الطلبة. مجلة التربية المعاصرة.

\_ الزهراني، عبد العزيز. (2018). أثر العمل الجزئي على دافعية التعلم لدى طلبة الجامعات السعودية. مجلة العلوم التربوية، 22(3).

\_ الزيود، سامي. (2012). الاستخدام المفرط للتكنولوجيا الحديثة وعلاقته بالتحصيل الأكاديمي. مجلة العلوم التربوية، جامعة مؤتة.

\_ العبد الكريم، وأبو شنب. (2020). العلاقة بين العمل أثناء الدراسة والدافعية الأكاديمية لدى طلبة الجامعات الأردنية. مجلة جامعة الزرقاء للعلوم الإنسانية.

\_ العتيبي، ناصر. (2017). دافعية الإنجاز لدى طلاب الجامعات في ظل متغيرات العصر الرقمي. المركز القومي للبحوث.

\_ زيد، محمد أحمد. (2018). العوامل المؤثرة في دافعية التعلم لدى طلاب الجامعة. مجلة دراسات تربوية، العدد 12.

\_ عبد الله الناصر. (2018). السلوكيات الرقمية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة. مجلة العلوم النفسية، 18(2).

### رابعا: الأجنبية.

Johnson, M. (2020). Social Media Addiction and Academic Motivation Among University Students. Journal of Educational Psychology, 45(2), 210-226.

Zhao, L. (2018). The Impact of Social Networking Sites & ,.Chen, Y., Wang, X  
Education, & on Academic Motivation: A Cross-Cultural Study. Computers  
120, 76–88

# قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريرج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

استمارة بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي

أخي الطالب/ أختي الطالبة ..... تحية طيبة وبعد

في اطار اعداد مذكرة تخرج حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للتعلم لدى الطلبة الجامعين العاملين أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تتكون من قسمين، القسم الأول خاص بالضغوط المهنية، والقسم الثاني خاص بالدافعية للتعلم، نرجو منكم الإجابة على بنود هذه الأقسام بدقة وموضوعية دون ترك أي فقرة دون إجابة، وهذا من خلال وضع إشارة (X) أمام البديل الذي يتناسب واجابتكم، مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وأن جميع المعلومات الواردة تستعمل لأغراض البحث فقط.

البيانات العامة للطالب (ة):

أنثى

- الجنس: ذكر

## مقياس الضغوط النفسية:

رقم	العبارات	لا تنطبق عليك	تنطبق عليك نادر	تنطبق عليك غالبا	تنطبق عليك تماما
1	لا أستطيع حل المشكلات المسندة لي.				
2	مسؤوليات ومهام عملي غير واضحة.				
3	أشعر أنني مقيد ولا أستطيع عمل شيء.				
4	يعيق زملائي قدرتي على العمل.				
5	يتدخل عملي مع حياتي الخاصة.				
6	لدي القليل لأقوم به في عملي.				
7	لا أعلم إذا كان ما أقوم به في عملي على صواب أم خطأ.				
8	يكثر المشرفون من نقدهم لي.				
9	أنا منعزل عن الآخرين.				
10	تتغير قواعد العمل بصورة مستمرة.				
11	عملي غير مرضي لي.				
12	يتطلب عملي التغاضي عن بعض مبادئ وقيمي.				
13	أنا موجود بعملي على غير رغبتني وليس لي خيار آخر.				
14	لا أملك المعلومات اللازمة لأؤدي عملا جيدا.				
15	يتطلب عملي تلبية مطالب وأوامر متعارضة.				
16	تظهر إدارة العمل المحسوبية والمحاباة للبعض.				
17	لدي الكثير جدا لأؤديه في وقت قليل.				
18	أرى أن مؤهلاتي تفوق العمل الذي أديه.				
19	لا يقدم لي المسؤولون تقييما لعملي.				
20	ينال الآخرون حوافز على ما أقوم به أنا من عمل.				
21	أرى أنني مجرد ترس في عجلة الهيئة التي أعمل بها.				
22	لا اعرف بالضبط ما هو المطلوب مني في العمل.				
23	لدي القليل من النجاحات الحقيقية.				
24	لا يوافق كثير من الناس على عملي.				
25	انا غير قادر على التأثير على القرارات المتعلقة بي.				
26	من أعمل معهم ال يفهمون دوري في العمل.				
27	أختلف مع من أعمل معهم.				
28	تتعارض السياسات الإدارية مع حسن أدائي للعمل.				
29	أضطر للعمل في أوقاتي الخاصة.				
30	عملي ليس صعبا.				

				أحصل على المعلومات التي أعمل بناء عليها متأخر جدا.	31
				عملي غير مقدر .	32
				أنا متفق مع من اعمل معهم في قليل من الخصائص .	33
				لا توجد علاقة بين الأداء والنجاح في عملي .	34
				تقدمي المهني ليس بالقدر الذي أتمناه .	35
				لا أثق بالمؤسسة التي أعمل بها .	36
				ربما أتعرض للفصل من عملي ولا أستطيع القيام بشيء .	37
				لا أعرف الهدف من عملي .	38
				أضطر لمخالفة بعض الإجراءات لأتمكن من أداء عملي .	39
				يغلب وجود المنافسة بين الأفراد على التعاون بينهم .	40
				أعباء عملي هائلة .	41
				معظم وقتي أستهلك في عمل روتيني .	42
				لا أعرف على النتائج النهائية لعملي .	43
				يلومونني في العمل على أخطاء غيري .	44
				أتجنب إخبار الناس عن طبيعة عملي أو مكانه .	45
				أولويات عملي غير واضحة .	46
				لا أحظى بالاحترام في العمل .	47
				قلبي ليس على عملي .	48

## مقياس الدافعية للتعلم:

رقم	العبارات	دائما	أحيانا	نادرا
1	لدي القدرة على النجاح في الدراسة.			
2	التعلم يحقق لي أمنياتي.			
3	لدي القدرة على العمل أكثر.			
4	التعلم يحقق لي مستقبلا زاهرا.			
5	لدي القدرة على التفوق على زملائي.			
6	التعلم يوصلني إلى مراتب الكبار.			
7	لدي القدرة على مواصلة الدراسة.			
8	فهمي للدروس يضمن لي عالما جيدة.			
9	التعلم يسمح لي بالمساهمة في تطوير البلاد.			
10	لدي القدرة على مراجعة كل الدروس.			
11	أوليائي يحرصون على نجاحي في المدرسة.			
12	التعلم يضمن لي النجاح في الحياة.			
13	لدي القدرة على حفظ وتذكر كل الدروس.			
14	المراجعة مع الزملاء تحقق لي نتائج منتظرة.			
15	التعلم يضمن لي مهنة محترمة.			
16	لدي القدرة على فهم كل الدروس.			
17	الدراسي يتضمن موضوعات متنوعة وشيقة.			
18	التعلم يكسبني احترام الآخرين.			
19	لدي القدرة على حل الواجبات بمفردي.			
20	لدي القدرة على متابعة كل الدروس بسهولة.			
21	التعلم يضمن لي مكانا مهما في المجتمع.			
22	لدي القدرة على التعلم والتحصيل الجيد.			
23	التعلم يجعلني قادرا على التحدث مع الآخرين.			
24	لدي القدرة على الإجابة عندما أسأل من طرف الأستاذ.			
25	التعلم يمكنني من الحصول على علامات جيدة.			
26	لدي القدرة على تصحيح أخطائي عندما يظهرها لي الأستاذ.			
27	التعلم يجعلني أتفوق على زملائي.			
28	لدي القدرة على طرح الأسئلة عندما لا أفهم.			
29	زملائي يساعدونني عندما أحتاج ذلك.			
30	المعلومات المقدمة في الجامعة مفيدة.			
31	لدي القدرة على الصعود والقاء البحوث عندما يطلب مني ذلك.			

			التعلم يحقق لي رغباتي.	32
			معظم الأساتذة يهتمون بأحاسيس ومشكلات الطلبة.	33
			لدي القدرة على تحسين مستواي الدراسي.	34
			المراجعة مع زملائي مفيدة.	35
			لدي القدرة على تنفيذ ما أخطط له.	36
			القدرة على القيام بالعمل على أحسن وجه.	37
			لدي القدرة على تجاوز الصعوبات المدرسية.	38
			المواد الجديدة مفيدة جدا.	39
			كثرة الزملاء في الجامعة لا يضايقتني.	40
			أوليائي يهتمهم الالتقاء مع أساتذتي.	41
			الكتب المدرسية سهلة الفهم والمراجعة.	42
			معظم الأساتذة يحترمون آراء الطلاب.	43
			وجود الطلاب المشوشين في القسم لا يضايقتني.	44
			هناك متابعة مستمرة لأعمالي من طرف أوليائي.	45
			أوليائي يوفرون لي الجو الملائم للدراسة.	46
			معظم الأساتذة يعاملون الطلاب معاملة حسنة.	47
			معظم الأساتذة عادلون في منح النقاط.	48
			معظم الأساتذة يعتنون بأعمال الطلاب.	49
			هناك تشجيع من طرف الأساتذة للعمل.	50

## ملاحق مخرجات ال spss للفرضيات:

حساب الصدق التمييزي لمقياس الضغوط المهنية

## Group Statistics

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدنيا الضغوط المهنية	8	96,5000	12,66040	4,47613
العليا	8	157,5000	10,12776	3,58070

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df					
الضغوط المهنية	Equal variances assumed	1,328	,268	-10,642	14					
	Equal variances not assumed			-10,642	13,356					

حساب الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط النفسية:

		الضغوط المهنية	قلة المجهود	قلة المعلومات	الصراع	افتقاد جماعية العمل	العبء الزائد	الملل						
الضغوط المهنية	Pearson Correlation	1	,576**	,457*	,433*	,851**	,529**	,699**						
	Sig. (2-tailed)		,001	,011	,017	,000	,003	,000						

	N	30	30	30	30	30	30	30						
العجز	Pearson Correlation	,576**	1	,279	,203	,673**	,262	,452*						
	Sig. (2-tailed)	,001		,135	,282	,000	,162	,012						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
قلة المعلومات	Pearson Correlation	,457*	,279	1	,221	,427*	,097	,178						
	Sig. (2-tailed)	,011	,135		,241	,019	,611	,348						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
الصراع	Pearson Correlation	,433*	,203	,221	1	,431*	,031	,153						
	Sig. (2-tailed)	,017	,282	,241		,018	,870	,421						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
افتقاد جماعية العمل	Pearson Correlation	,851**	,673**	,427*	,431*	1	,504**	,551**						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019	,018		,004	,002						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
العبء الزائد	Pearson Correlation	,529**	,262	,097	,031	,504**	1	,621**						
	Sig. (2-tailed)	,003	,162	,611	,870	,004		,000						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
الملل	Pearson Correlation	,699**	,452*	,178	,153	,551**	,621**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,348	,421	,002	,000							



N	30	30	30	30	30	30	30						
---	----	----	----	----	----	----	----	--	--	--	--	--	--

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهني

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	48

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,813
		N of Items	24 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,786
		N of Items	24 <sup>b</sup>
Total N of Items			48
Correlation Between Forms			,864
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,905
	Unequal Length		,905
Guttman Split-Half Coefficient			,913

حساب الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للتعلم

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدنيا دافعية التعلم	8	79,1250	1,55265	,54894
العليا	8	110,3750	7,04957	2,49240

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df						
دافعية التعلم	Equal variances assumed	15,909	,001	-12,245	14					
	Equal variances not assumed			-12,245	7,678					

حساب الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية للتعلم:

		دافعية إلى تعلم	ادراك المتعلم لقدراته	ادراك اقيمة التعليم	ادراك معاملة الأستاذ			
دافعية التعلم	Pearson Correlation	1	,788**	,738**	,678**			
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000			
	N	30	30	30	30			
ادراك المتعلم لقدراته	Pearson Correlation	,788**	1	,657**	,192			
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,309			
	N	30	30	30	30			
ادراك اقيمة التعلم	Pearson Correlation	,738**	,657**	1	,252			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,179			
	N	30	30	30	30			
ادراك معاملة الأستاذ	Pearson Correlation	,678**	,192	,252	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,309	,179				

N		30	30	30	30			
ادراك العلاقة بين الزملاء	Pearson Correlation	,840**	,599**	,495**	,614**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000			
N		30	30	30	30			
ادراك معاملة الأو لياء	Pearson Correlation	,669**	,388*	,319	,546**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,086	,002			
N		30	30	30	30			
ادراك منهاج الدرا سي	Pearson Correlation	,730**	,336	,450*	,616**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,069	,013	,000			
N		30	30	30	30			

حساب ثبات الفا كونيخ لمقياس الدافعية للتعلم:

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	50

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للتعلم

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,508
		N of Items	25 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,773
		N of Items	25 <sup>b</sup>

Total N of Items	50	
Correlation Between Forms	,838	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,912
	Unequal Length	,912
Guttman Split-Half Coefficient	,883	

الفرضية العامة:

## Correlations

		الضغوط المهنية	دافعية التعلم
الضغوط المهنية	Pearson Correlation	1	-,559**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	150	150
دافعية التعلم	Pearson Correlation	-,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	150	150

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الفرضية الأولى:

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الضغوط المهنية	150	122,9333	28,21981	2,30414

## One-Sample Test

Test Value = 144

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الضغوط المهنية	-9,143	149	,000	-21,06667	-25,6197	-16,5137

الفرضية الثانية:

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دافعية التعلم	150	96,4600	19,28682	1,57476

## One-Sample Test

Test Value = 75

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
دافعية التعلم	13,627	149	,000	21,46000	18,3482	24,5718

الفرضية الثالثة:

## Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الضغوط المهنية	ذكور	60	122,7000	30,16413	3,89417
	اناث	90	123,0889	27,01836	2,84799

## Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
الضغوط المهنية	Equal variances assumed	,798	,373	-,082	148	,934
	Equal variances not assumed			-,081	116,835	,936

الفرضية الرابعة:

## Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دافعية التعلم	ذكور	60	103,9333	16,64267	2,14856
	اناث	90	91,4778	19,40070	2,04501

## Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
دافعية التعلم	Equal variances assumed	2,222	,138	4,072	148	,000
	Equal variances not assumed			4,199	138,804	,000

## الفرضية الخامسة:

## Descriptives

الضغوط المهنية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 22- 27 سنة	50	121,3400	30,50367	4,31387	112,6710	130,0090	61,00	190,00
من 28- 35 سنة	80	121,2250	27,84904	3,11362	115,0275	127,4225	74,00	190,00
أكثر من 35 سنة	20	133,7500	21,87735	4,89192	123,5111	143,9889	86,00	172,00
Total	150	122,9333	28,21981	2,30414	118,3803	127,4863	61,00	190,00

## ANOVA

الضغوط المهنية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2700,413	2	1350,207	1,712	,184
Within Groups	115956,920	147	788,823		
Total	118657,333	149			

## الفرضية السادسة:

## Descriptives

دافعية التعلم

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 22- 27 سنة	50	105,2400	16,62130	2,35061	100,5163	109,9637	64,00	150,00
من 28- 35 سنة	80	94,5250	19,70091	2,20263	90,1408	98,9092	61,00	144,00
أكثر من 35 سنة	20	82,2500	12,63610	2,82552	76,3361	88,1639	61,00	120,00
Total	150	96,4600	19,28682	1,57476	93,3482	99,5718	61,00	150,00

## ANOVA

دافعية التعلم

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8192,440	2	4096,220	12,748	,000
Within Groups	47232,820	147	321,312		
Total	55425,260	149			

## Multiple Comparisons

Dependent Variable: دافعية التعلم

LSD

(I) السن	(J) السن	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
من 27 - 22 سنة	من 35 - 28 سنة	10,71500*	3,23151	,001	4,3288	17,1012
	أكثر من 35 سنة	22,99000*	4,74255	,000	13,6176	32,3624
من 35 - 28 سنة	من 27 - 22 سنة	-10,71500*	3,23151	,001	-17,1012	-4,3288
	أكثر من 35 سنة	12,27500*	4,48129	,007	3,4189	21,1311
أكثر من 35 سنة	من 27 - 22 سنة	-22,99000*	4,74255	,000	-32,3624	-13,6176
	من 35 - 28 سنة	-12,27500*	4,48129	,007	-21,1311	-3,4189

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.