

مدى إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية^١

د/ سناء حامد زهران^٣
أستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية التربية- جامعة دمياط

د/ محمد حامد زهران^٢
أستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية التربية- جامعة حلوان

ملخص :

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مدى إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية. تكونت العينة من (١٤٠) عضو من أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات. قام الباحثان بتطبيق مقياس الضغوط النفسية والمهنية ومقياس الدافعية الذاتية ومقياس التسامي بالذات (إعداد الباحثان). أظهرت النتائج أن أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات لديهم مستوى فوق متوسط من الضغوط ومستوى مرتفع من الدافعية الذاتية والتسامي بالذات. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الضغوط النفسية والمهنية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية والنوع. تسهم الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالدافعية الذاتية والتسامي بالذات.

الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية والمهنية، الدافعية الذاتية، التسامي بالذات، الهيئة المعاونة بالجامعة.

^١ تم استلام البحث في ٢٠١٩/١٢/١٥ وتقرر صلاحيته في ٢٠٢٠/٢/٨

Email : Zahranmohammed87@gmail.com

ت: ٠١٠٠٥٧٥٦١٠٣

Email: Sanaa_zahran@yahoo.com

ت: ٠١٠٠١٣٧٦٠٦٢

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية^٤

د/ سناء حامد زهران^٦

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية- جامعة دمياط

د/ محمد حامد زهران^٥

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية - جامعة حلوان

مقدمة:

يعتمد نجاح أي جامعة في أدائها لوظائفها على ما يتوفر لها من عنصر بشري سواء موظفين أو طلاب أو أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (شيرى مسعد، ٢٠١٧: ٥٩). ويعد معاوني أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة من العوامل الأساسية لنجاح الجامعة في تحقيق وظائفها؛ حيث يعدون على قدر من الأهمية بين جوانب العنصر البشري في الجامعة، فرغم التطور والتعقيد في رسالة الجامعة ومهامها سيظل أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة يوصفهم نواة أعضاء هيئة التدريس ببحوثهم وتميزهم العلمي - حجر الزاوية لرسالة الجامعة وما تقوم به من أنشطة في المستقبل (محمد المصلي، ٢٠٠٣: ٨٠). ويواجه أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة العديد من التحديات والضغوط التي قد تعيق توافقهم الأكاديمي والمهني والأسري، والتي قد تبعث على الشعور بالتوتر والضيق (إيمان لطفي، ٢٠١٨: ٢٢).

هذا وتعتبر الدافعية الذاتية عن رغبة داخلية ترتبط بالمشاعر الداخلية للفرد وكيفية اشتراكه في المهام والتي تجعله على استعداد للمشاركة في هذه الأنشطة، فتجعله يؤدي السلوك لأجل السلوك ذاته ودون هدف سوى المتعة لأداء السلوك نفسه، وهي ذات تأثير كبير في أداء الفرد الأكاديمي والمهني (Ozgur & Griffithsb, 2013:110). والدافعية الذاتية يكون مصدرها الفرد نفسه، حيث يقدم على السلوك مدفوعاً برغبة داخلية لإرضاء ذاته، وسعيًا وراء شعوره بمتعة الإنجاز (محمد سعودي وداليا عبد الوهاب، ٢٠١٣: ١١٨).

^٤ تم استلام البحث في ٢٠١٩/١٢/١٥ وتقرر صلاحية في ٢٠٢٠/٢/٨

Email : Zahranmohammed87@gmail.com

٥ ت: ١٠٠٥٧٥٦١٠٣

Email: Sanaa_zahran@yahoo.com

٦ ت: ١٠٠١٣٧٦٠٦٢

أما التسامي بالذات فيشير إلى المستويات العليا والشمولية من الوعي الإنساني والسلوك، والانتقال فيما وراء حدود الذات وتكوين نظرة أوسع تجاه العالم الخارجي، ويعكس تسامي الذات اتجاهات الفرد وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها (نايف بن محمد، ٢٠١٨: ٢١٨). والتسامي بالذات كفطرة وظاهرة إنسانية هو أساس وعي الإنسان بذاته وإمكاناته وقناعاته وتقييمها ومن ثم مراجعتها وتعديلها إن لزم الأمر بما يعود بالنفع على ذات الفرد وجوانب شخصيته ككل (طلعت منصور وآخرون، ٢٠١٨: ٤٩٨).

مشكلة الدراسة:

يواجه أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة الكثير من الضغوط سواء ضغوطاً خاصة بالبحث العلمي، وما يفرضه ذلك من أعباء نفسية وذهنية ومالية، أو خاصة بعملهم في الكلية، أو خاصة بعلاقتهم مع المشرفين، أو بعلاقتهم بزملائهم ورؤسائهم، هذا بالإضافة إلى الضغوط الحياتية اليومية الأخرى التي يعيشونها، هذه الضغوط يكون لها بالغ الأثر على صحتهم الجسمية والنفسية، مما يعوق تحقيق أهدافهم المنشودة (محمد علي وآخرون، ٢٠٠٩: ١٨٥)

وتعد الدافعية الذاتية من أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي للتفاني للفرد وهي التي تقف خلف إنجازات الفرد الأكاديمية والمهنية والشخصية، والفرد المدفوع بدافع ذاتي يكون أكثر استمراراً وثباتاً وقوة؛ لأنه يحقق لنفسه إشباعاً ذاتياً ومن ثم فإن تأثير الدوافع الذاتية على مستوى الأداء والإنجاز الفردي يفوق بكثير تأثير الدوافع الخارجية (فتحي مصطفى، ١٩٩٦: ٣٤). ويشير يوسف قطامي (٢٠٠٥: ٤٤) إلى أن تعرض الفرد للضغوط النفسية والمهنية التي لا يستطيع التحكم فيها أو السيطرة عليها يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية، مما يؤدي به إلى تجنب القيام بأي سلوك يتضمن عناصر من تلك المواقف الضاغطة. ومن هنا يظهر أهمية ودور الدافعية الذاتية حيث يرى الكثير من الباحثين مثل بيرجن وآخرون *Bergin et al* (٢٠٠١)، و شارلز *Sharles* (٢٠٠٥)، ومحمد وشهاب الدين *Mohammed & Shehabuddin* (٢٠٠٧)، وأحمد عبد المنعم وخضر مخيمر (٢٠٠٧)، وغالب البدارين وآخرون (٢٠١٢) أن انخفاض الدافعية الذاتية يكون له تداعيات كثيرة على كافة جوانب الأداء خاصة المهنية والأكاديمية.

وتنوعت الدراسات التي تناولت الدافعية الذاتية لدى عينات مختلفة مثل طلاب المدارس وطلاب الجامعات والمعلمين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كما في دراسات بيرجن وآخرون *Bergin et al* (٢٠٠١)، و شارلز *Sharles* (٢٠٠٥)، وغالب البدارين وآخرون (٢٠١٢)، وحسين عبد المجيد (٢٠١٨)، وثائر أحمد (٢٠١٩)، إلا أنه لا يوجد في حدود اطلاع الباحثان - دراسات تناولت الدافعية الذاتية لدى الهيئة المعاونة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

ويعد التسامي بالذات حالة نافعة ومفيدة من الوجود، فالأفراد الذين لديهم تسامي بالذات يظهرون تعاطفًا متزايدًا، وثراءً ذاتيًا وتواضعًا، وثقة بالنفس واتساقًا، وكلها سمات مهمة للحياة بسلام (James, 2017:22). ويستطيع التسامي بالذات أن يستحث الفرد على بذل قصارى جهده - رغم المصاعب التي تواجهه- للوصول إلى حالة التوافق النفسي والسعادة والعيش بسلام (طلعت منصور وآخرون، ٢٠١٨: ٥٠٢)، ويرى الباحثان أن التسامي بالذات من المفاهيم التي لم تلقى اهتمامًا بدراساتها لدى أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم برغم أهميته خاصة لدى هذه الشريحة من المجتمع.

وعلى الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية منفردة في البيئة العربية، إلا أن عدد الدراسات التي تناولت الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات معًا لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية قليلة جدًا -في حدود اطلاع الباحثان- كما أن الدافعية الذاتية والتسامي بالذات من المفاهيم التي تحتل أهمية كبيرة في المجال المهني بصفة عامة وفي مهنة التدريس الجامعي بصفة خاصة وعلى الرغم من ذلك يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت هذين المفهومين لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - في حدود اطلاع الباحثان- وهذا يبرز أهمية مشكلة الدراسة.

وتحاول الدراسة الحالية تعرف مدى إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية بالإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة؟
٢. هل تختلف الدافعية الذاتية باختلاف التفاعل بين مستوى الضغوط النفسية والجنس والدرجة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة؟
٣. هل يختلف التسامي بالذات باختلاف التفاعل بين مستوى الضغوط النفسية والجنس والدرجة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

١. تعرف الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
٢. تعرف اختلاف الدافعية الذاتية باختلاف التفاعل بين مستوى الضغوط النفسية والجنس

- والدرجة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
٣. تعرف اختلاف التسامي بالذات باختلاف التفاعل بين مستوى الضغوط النفسية والجنس والدرجة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
٤. التعريف بأهمية الدافعية الذاتية في أداء أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
٥. تمهيد الطريق لدراسات أخرى في مجال تنمية الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى مختلف المهن.

أهمية الدراسة:

تتمك أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يعانيه معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من ضغوط نفسية. وللبحث أهمية نظرية وأخرى تطبيقية.

بالنسبة للأهمية النظرية:

١. يأمل الباحثان أن تكون هذه الدراسة إضافة للأطر النظرية المتعلقة بالدافعية الذاتية، والتسامي بالذات، والضغوط النفسية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
٢. أهمية الفئة التي تتناولها الدراسة (أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة) نظرًا لأهمية الدور المنوط بها في التعليم الجامعي.
٣. لفت الانتباه لما يعانيه أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة من ضغوط نفسية والمهنية.

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في

١. إعداد مقاييس في الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة
٢. ما تسهم به نتائج هذه الدراسة في تصميم بعض البرامج الإرشادية لمساعدة أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة في مواجهة ما يتعرضون له من ضغوط نفسية ومهنية.

مصطلحات الدراسة:

الضغوط النفسية والمهنية: هي حالة يتعرض فيها الفرد لأحداث وظروف معينة، ويدركها بأنها غير مريحة ومزعجة أو على الأقل تحتاج إلى نوع من التوافق أو إعادة التوافق، وأن استمرارها قد يؤدي إلى آثار سلبية كالمرض والاضطراب وسوء التوافق (جمعة سيد، ٢٠٠٧: ٢٩)

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها مجموعة المواقف أو المتطلبات التي تفوق قدرات وإمكانات الفرد في حياته الشخصية أو المهنية والتي تؤدي إلى تغيرات سلبية في الجوانب الجسمية والنفسية والانفعالية، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد للجوانب النفسية والمهنية معبراً عنها بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الضغوط النفسية

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==
والمهنية.

الدافعية الذاتية: Self-motivation: هي الحالة النفسية الداخلية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف (يوسف قطامي ونادية قطامي، ٢٠٠٠: ٢٥).

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها الرغبة الداخلية التي توجه نشاط الفرد لكي يبذل المزيد من الجهد في التمسك بالمهام المكلف بها حتى الانتهاء منها والتغلب على الصعوبات والتحديات التي تعترضه بكفاءة دون النظر أو انتظار المكافأة معبراً عنها بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الدافعية الذاتية.

التسامي بالذات: Self-Transcendence هو الانتقال فيما وراء حدود الذات وتكوين نظرة أوسع تجاه العالم الخارجي (Levenson et al, 2005: 128)

ويشتق الباحثان تعريفاً إجرائياً من دراسة طلعت منصور وآخرون (٢٠١٨) ويعرفانه بأنه عملية ارتقائية ورغبة فطرية لاكتشاف معنى الحياة والوعي بالذات وتقييمها والدخول في علاقات اجتماعية مشبعة والتعامل مع المواقف المختلفة، والتأمل والأمل، والروحانية والحكمة والكفاية الزمانية معبراً عنها بدرجة الفرد على مقياس التسامي بالذات.

الإطار النظري:

أولاً: الضغوط النفسية والمهنية:

يشغل مصطلح الضغوط النفسية أذهان الكثير من العلماء والباحثين لما له من آثار خطيرة على صحة الإنسان سواء الجسمية أو النفسية أو كلاهما معاً. وتعدد مفاهيم الضغوط النفسية والمهنية وتختلف وفقاً لاتجاهات الباحثين، فلا يوجد تعريف محدد يتفق عليه الجميع، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الفكر والآراء؛ فمنهم من عرفها على أساس البيئة الخارجية للفرد، ومنهم من عرفها على أساس استجابة الفرد للمؤثرات المحيطة به والقوى الخارجية المسببة لها، ومنهم من يرى أنها محصلة التفاعل بين الفرد والبيئة التي يعيش بها (سميرة محمد ومحمد إبراهيم، ٢٠٠٦: ٧٨٢؛ وفاء احمد، ٢٠١٩: ١٥٦)

وهناك ثلاثة اتجاهات في تعريف الضغوط النفسية: **الاتجاه الأول:** يعرفها بأنها وجود متطلبات أو تغييرات تفوق قدرة الفرد على احتمالها. **والاتجاه الثاني:** يعرفها بأنها الاستجابات الانفعالية والسلوكية الناتجة عن وجود متطلبات تفوق قدرة الفرد على احتمالها. أما **الاتجاه الثالث:** فيعرفها بأنها العلاقات التفاعلية بين الفرد والمتطلبات أو الظروف الخارجية (وليد خليفة ومراد عيسى، ٢٠٠٨: ٩٥؛ احمد الشخانية، ٢٠١٠: ٦٧).

كما يعرفها فرج طه وآخرون (١٩٨٨: ٢٥٦) بأنها "حالة يعانيتها الفرد حين يواجه بمطلب ملُح فوق حدود استطاعته، أو حين يقع في موقف صراع حاد".

أما أحمد سيف (٢٠٠٦: ١١٢) فيرى أنها "مجموعة العوامل المثبطة التي تشمل العراقيين والصعوبات والمواقف المحبطة التي تترتب عليها استجابات سلبية تتمثل في الاضطراب والتوتر والإحباط، وفقدان الطمأنينة وانخفاض الكفاءة والفعالية".

ويعرفها حسن مصطفى (٢٠٠٦: ٢٣) بأنها " تلك المثيرات الداخلية أو البيئية التي تكون على درجة من الشدة والدوام بما يتقل القدرة التوافقية للفرد والتي قد تؤدي في ظروف معينة إلى الاختلال الوظيفي أو السلوكي".

كما يعرف محمود عطية (٢٠١٠: ١٨) الضغوط النفسية بأنها "العملية التي تشمل أحداث ضاغطة تثير استجابات وتغيرات جسمية وانفعالية وسلوكية".

والضغوط النفسية هي التوقع الذي يوجد لدى الفرد تجاه عجزه عن الاستجابة المناسبة لما يتعرض له من أمور وعوارض قد تكون نتاج استجاباتنا لها بطريقة غير موفقة أو غير مناسبة (عبد الرحمن سليمان، ١٩٩٤: ١٤؛ منى بنت عبد الله، ٢٠١٤: ٢٩).

ويشير عبد الرازق عبد الله وآخرون (٢٠١٩: ٣٢) إلى أن الضغوط النفسية والمهنية هي "تلك الظروف المرتبطة بالضبط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية. وقد تنتج الضغوط عن مواقف الصراع والإحباط والحرمان والقلق".

بعض النظريات والنماذج المفسرة للضغوط النفسية والمهنية:

تطرقت العديد من النظريات والنماذج لتفسير الضغوط النفسية والمهنية منها نظرية والتر كانون *Walter- Cannon* (١٩٩٤) حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن الضغوط النفسية ماهي إلا ردود أفعال في حالة الطوارئ ومواجهة الأزمات والمشكلات، وأنها تسبب تغييراً في الوظائف الفسيولوجية للكائن الحي (Cannon, 1994: 13).

كما يقترح كوكس ومكاي *Cox & Mackay* نموذجاً لتفسير الضغوط النفسية والمهنية يتضمن أن الضغط يمكن وصفه على أنه جزء من النظام الدينامي المعقد للتفاعل بين الفرد وبيئته، ويؤكدان على أن الضغوط النفسية والمهنية ظاهرة مدركة بشكل فردي، كما يعطيان اهتماماً خاصاً بمكونات التغذية الراجعة للنظام، حيث يعني وجود تغذية راجعة أن النظام دائرياً وليس مستقيماً، وعلى هذا يعتبر هذا النموذج أن الضغوط النفسية متغير وسيط (في: حنان عبد الرحيم، ٢٠٠٢: ٣٣).

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

أما نظرية التوجه المعرفي للازاروس *Lazarus* فترى أن الضغوط النفسية والمهنية تحدث عندما يواجه الفرد مطالب تفوق قدرته على التوافق، وتفوق إمكاناته الجسمية والمعرفية والانفعالية، وأن تفاعلاً يحدث بين المطالب الخارجية والأساس البيوي وقابليته للتأثر وبين كفاءته الدفاعية. كما أوضح لازاروس *Lazarus* أن للإحباط والصراعات والتهديدات دور مهم في الشعور بالضغوط النفسية والمهنية، وهو وفقاً لهذه النظرية يعتمد على تقدير الفرد للموقف الضاغط، وشعوره بإشارات مؤلمة، واعتقاده الشخصي بقدرته على مواجهة تلك الضغوط. وعلى هذا، فإن هذه النظرية تأخذ بعين الاعتبار العوامل الوسيطة التي تؤسس على فرضية أنه كلما تغيرت تقديرات الفرد، كلما تغيرت معها شعوره بالضغوط وتغيرت أيضاً عمليات تحمله وانفعالاته (جمعة سيد، ٢٠٠٧: ٣٣؛ سميرة محمد ومحمد إبراهيم، ٢٠٠٦: ٧٨٤؛ وفاء احمد، ٢٠١٩: ١٥٧).

مصادر الضغوط النفسية والمهنية:

تتعدد مصادر الضغوط النفسية والمهنية في حياة الفرد، فقد ترجع مصادرها إلى المتغيرات البيئية، أو قد يكون مصدرها الفرد نفسه، أو طريقة إدراكه للظروف من حوله (فرج طه وآخرون، ١٩٨٨: ٢٥٦). ويمكن تحديد بعض مصادر الضغوط فيما يلي:

١. **مصادر تتعلق بشخصية الفرد:** وتتمثل في صفاته ونمط شخصيته وحاجاته وقدراته وإمكاناته واتجاهاته وميوله، وقدرته على تحمل الضغوط وطرق استجابته لها.
٢. **مصادر تتعلق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي:** حيث يحتل أفراد الهيئة المعاونة بالجامعة مكانة اجتماعية وعلمية مرموقة، إلا أن أوضاعهم في مجتمعنا لا تتلاءم مع رسالته، وإن الوضع الذي يعيشه لا يرقى إلى المكانة التي يحتلها؛ فتدني العائد المادي الذي يحصلون عليه ورؤية المجتمع له تؤثر بلا شك في عطائه وانتاجيته وتجعله غير راض عن مهنته وكثيراً ما يلزمه التوتر والقلق.
٣. **مصادر تتعلق بالإدارة:** ويتوقف ذلك على نمط الإدارة السائد والمتبع في مؤسسة العمل؛ حيث يعد الأسلوب الدكتاتوري والتسلطي في الإدارة من أكثر الأساليب التي تولد الشعور بالضغط لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة.
٤. **مصادر تتعلق بالزملاء:** تعد العلاقة بين الزملاء عاملاً أساسياً في رفع الروح المعنوية؛ حيث أن العلاقات التي يسودها سوء التفاهم والأنانية والصراع تؤدي إلى الشعور بالضغوط وزيادة أثرها على الفرد.

(جمعة سيد، ٢٠٠٧: ١٢؛ عبد الجبار توفيق وباسمة محمد، ٢٠١٢: ٢٩؛ عبد الرازق عبد الله

كما يرى أحمد سيف (٢٠٠٦: ١٢٠) أن مصادر الضغوط المهنية بالمؤسسات التعليمية

هي:

١. التشاؤم: أي شعور الفرد بأن المشكلة التي يواجهها ليست قابلة للحل.
٢. طبيعة العمل ونقص مستلزماته.
٣. ضعف العائد المادي.
٤. ضعف التقدير الاجتماعي للمهنة.
٥. سوء العلاقات بين الزملاء.
٦. اللامعيارية وفقدان العدالة في تقييم الأداء المهني.
٧. ضعف حماس الأفراد وعدم التزامهم بالقيم الأخلاقية والتعليمية.

مستويات الضغوط النفسية والمهنية:

وتتمثل في ثلاث مستويات هي:

١. **المستوى المرتفع:** وهو من الضغوط السلبية ويشعر فيه الفرد بتراكم العمل عليه مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديه، وتربكه وتشعره بالفشل والقلق والتشاؤم وبالتالي تتأثر رغبته في العمل وتنخفض.
 ٢. **المستوى المتوسط:** وهي من الضغوط الإيجابية التي تُشعر الفرد بالمتعة في العمل مع قدرته على حل المشكلات، حيث تدفع الفرد للعمل وتعطيه شعوراً بالحيوية والنشاط، والقدرة على التركيز.
 ٣. **المستوى المنخفض:** وهي من الضغوط السلبية التي يشعر فيها الفرد بحالة من الملل والإجهاد والإحباط والضعف.
- (حسين حريّم، ٢٠٠٤: ٣٠؛ وفاء احمد، ٢٠١٩: ١٥٨)

ويرى الباحثان أن العمل الذي يقوم به أفراد الهيئة المعاونة بالجامعة يختلف على نحو كبير عن العمل بالمهن الأخرى، فهو عمل فكري وبحثي ونقدي ويحتاج إلى قدر كبير من المعرفة والاطلاع وشحن الذهن باستمرار، وهذا قد يشكل نوع من الضغط يُضاف إلى ما يعانيه من ضغوط اقتصادية وإدارية واجتماعية ودراسية أثناء إعدادهم لرسائلهم العلمية.

ثانياً: الدافعية الذاتية: *Self-Motivation*

من العناصر التي تحظى باهتمام بالغ من الباحثين التربويين هي الدافعية والتي تعد من العناصر الأساسية المؤثرة على سلوك الفرد وضبطه وتوجيهه، وأساس تصرفاته في المواقف

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==
المختلفة وأسلوب تفاعله مع بيئته.

والدافعية هي استعداد الفرد لبذل الجهد لتحقيق أهدافه، وهي مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل استعادة توازنه (Brophy, 2004: 21). وتشكل الدافعية الذاتية أهم الأسس الدافعة لنشاط الفرد الذاتي، حيث يحاول الفرد توظيف كل ما لديه من إمكانيات لتحقيق أهدافه بكفاءة وتزداد ثقته بنفسه (يوسف قطامي، ٢٠٠٥: ٣٤).

ويعرفها باتمانت وكرانت (Bateman & Grant، ٢٠٠٣: ١٧) بأنها عبارة عن قيام الفرد بتأدية السلوك من تلقاء نفسه دون انتظار الحصول على تعزيزات اجتماعية أو مادية.

بينما يرى حامد عبد السلام (٢٠٠٣: ١٣٤) أنها حالة جسمية أو نفسية لدى الفرد تؤدي به إلى التوجه نحو الهدف ومن شأنها أن تقوي استجابة محددة من بين عدة استجابات.

ويشير عبد المطلب أمين (٢٠٠٣: ٤٥) إلى أن الدافعية الذاتية هي حالة داخلية أو نزعة في الكائن الحي سواء كانت بيولوجية أو نفسية أو اجتماعية من شأنها أن تثير توتره وتخل اتزانه وبالتالي تحرك سلوكه وتحفزه للوصول إلى هدفه وتحقيق رغبته واستعادة توازنه.

ويوضح عادل عبد المعطي وسعود حبيب (٢٠١٧: ١٠٥) أن الدافعية الذاتية تعبر عن أداء الأنشطة والمهام برغبة والمثابرة في استكمالها والاستمتاع بها والتغلب على الصعاب بكفاءة دون النظر إلى الإثابة والمكافأة.

وتعرفها مرفت محمد ورندا ربيع (٢٠١٧: ٦٤٥) بأنها الرغبة الداخلية التي توجه نشاط الفرد لبذل المزيد من الجهد والمثابرة في أداء الأعمال والاستمتاع بها والتغلب على الصعوبات بكفاءة دون النظر إلى التدعيم المقدم.

أي أنها تعبر عما يقوم به الفرد من أنشطة ومهام من أجل الأنشطة نفسها ولأجل الحصول على المتعة فيها (ثائر أحمد، ٢٠١٩: ٣٥٠).

مكونات الدافعية الذاتية:

أوضحت دراسات أحمد محمد (٢٠٠٧: ٥)، ومحمد سعودي وداليا عبد الوهاب (٢٠١٣: ١٢٥) أن مكونات الدافعية الذاتية تتمثل في حب الاستطلاع، والاستمتاع بأداء المهام، والمثابرة، والاتجاه الموجب نحو المهمة، ومستوى الطموح، وإدراك الكفاءة الذاتية، والاستقلال الذاتي، والتوجه الذاتي نحو الهدف، وقيمة المهمة، وفعالية الذات، والتركيز في العمل، والرضا الاجتماعي، والتحكم الذاتي، والتركيز والثقة بالنفس.

أنماط الدافعية الذاتية:

النمط الأول: الدافعية الذاتية للمعرفة: وهو نمط يرتبط بعدة مكونات منها أهداف المعرفة

والاكتشاف والفضول والحاجة الإدراكية للمعرفة والفهم.

النمط الثاني: الدافعية الذاتية للإنجاز: وتعرف أحياناً بدافعية الإتقان وتوجهات المهمة ودافعية الفاعلية، وهي حالة من الشعور بالمتعة وتحقيق الرضا عن الإنجاز والابتكار ومحاولة اجتياز تقنيات صعبة من أجل الشعور بالرضا الشخصي.

النمط الثالث: الدافعية الذاتية لخوض تجربة المثير: وتحدث عندما يرتبط الشخص بنشاط من أجل الشعور بخوض تجربة المثير، مثل الشعور بالمتعة، وخبرات الإحساس المرهف، والمرح والإثارة كلها تستمد من الارتباط بالنشاط.

(Reeve, et al, 2004: 56)

خصائص الأفراد ذوي الدافعية الذاتية المرتفعة:

١. **الخصائص المعرفية:** وتشمل حب الاستطلاع، والقدرة على اتخاذ القرار، والتفكير

الابتكاري، والقدرة على التعبير عن الآراء، والتطلع إلى الخبرات الجديدة، والتخيل وتركيز الانتباه، وإظهار مستويات أعلى من المعرفة العامة.

٢. **الخصائص الانفعالية:** وتتمثل في القلق الدافعي، والاستمتاع بالتعلم، والرضا الذاتي، والثقة

بالنفس، والمثابرة، والخوف من الفشل، والاستقلال الذاتي، والشعور بالمسؤولية، والرغبة في تقدير الذات.

٣. **الخصائص السلوكية:** وتظهر في القدرة على حل المشكلات، والاهتمام بالأعمال

التنافسية، والتفوق، والاندماج في المهام، والقيام بالأعمال الفردية في العمل، واستمرار الدافعية، والتمكن من البيئة والسيطرة، وتفضيل بعض المهام على غيرها وخاصة الصعبة، والنظام في العمل.

(أحمد محمد، ١٩٩٩: ٨؛ Mark, 2005: 136)

بعض النظريات المفسرة للدافعية الذاتية:

١. **نظرية التنافر المعرفي Cognitive Dissonance Theory:** مؤسس هذه النظرية هو ليون

فيستنجر Festinger وتشير هذه النظرية إلى ان الفرد عندما يواجه خبرات جديدة أو غامضة أو معقدة ولا تتسق مع البناء المعرفي لديه تسبب له ما يعرف بالصراع المعرفي، وتجعله يسعى لجمع المزيد من المعلومات عن تلك المثيرات لكي يقلل من التوتر الناتج عن الصراع المعرفي والعودة إلى حالة التوازن (حسين أبو رياس وآخرون، ٢٠٠٦: ٣٥).

٢. **نظرية الكفاءة Competence Theory:** والدافعية الذاتية وفقاً لهذه النظرية تعتمد على

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

حاجة فطرية لدى الفرد للشعور بالكفاءة، وأن الشعور بالافتقار في مواقف معينة يعتبر دافعاً ذاتياً، كما أن الحاجة إلى الكفاءة تقود الفرد دائماً إلى البحث والتحدي والمثابرة (Deci et al 2001: 13).

٣. نظرية تحديد الذات *Self-determination Theory*: جاءت نظرية التقييم المعرفي التي عرضها ديسي وريان *Deci & Ryan* لتحديد العوامل المسؤولة عن الدافعية الداخلية، وتعد هذه النظرية جزءاً من نظرية تحديد الذات، التي ترى بأن الأحداث الشخصية كالحوافز، والتغذية المرتدة، والتواصل، تؤدي إلى الشعور بالكفاءة ويمكن لها أن تحسن من مستوى الدافعية الداخلية عند ارتباطها بالذات أو بمركز العزو الداخلي للفرد (Deci & Ryan: 2006, 58)

٤. النظرية الإنسانية *Humanistic Theory*: يقبل ماسلو *Maslow* فكرة أن بعض أنماط النشاط الإنساني تكون محكومة بإشباع الحاجات البيولوجية، إلا أنه يرفض تماماً قبول فكرة أن جميع الدوافع الإنسانية يمكن تفسيرها من خلال الحصول على الحوافز أو الحرمان أو التذميم، وانطلاقاً من ذلك يؤيد فكرة الدافعية الذاتية والتي تتحكم في النشاط الذي يصدر عن الفرد فقط بعد أن تكون الحاجات الأدنى قد أُشبعَت (فتحي مصطفى، ١٩٩٦: ٥٥).

ومن خلال العرض السابق يرى الباحثان أن هذا المفهوم قد لاقى اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين حيث تناولوه بالتعريف والتفسير وفقاً لنظريات متباينة حسب وجهات النظر حوله، كونه مفهوماً حيويًا يحكم السلوك الإنساني ويحركه. وكما يرى الباحثان أنه من خلال العرض السابق يتضح أن من خصائص الأفراد المدفوعون ذاتياً أنهم قادرون على الانخراط في أنشطة وفي أداء المهام فقط من أجل ذواتهم، يبتغون في ذلك تحقيق المتعة وتنمية الشعور بالذات وتقديرها، لا يحركهم إلى ذلك سوى رغبتهم في التحدي وتحقيق الاستقلالية، إضافة إلى حاجتهم إلى المعرفة والفهم.

ثالثاً: التسامي بالذات: *Self-Transcendence*

ظهر مصطلح التسامي بالذات في العديد من التوجهات النظرية خاصة في نظرية ماسلو *Maslow* والتي وضعت تسلسلاً هرمياً للحاجات في خمس مستويات أعلاها تحقيق الذات والتي تلعب دوراً رئيساً في نمو رغبة الأفراد في تحقيق قدراتهم الشخصية للوصول إلى النجاح الشخصي، غير أن ماسلو *Maslow* كان قد حدد -قبيل وفاته- مستوى سادس للحاجات هو تسامي الذات الذي يتجاوز الحاجات الفردية (Venter, 2012: 20). فعند هذا المستوى تكون نظرة الفرد للعالم والهدف الذي يريد تحقيقه أكثر شمولية، ويكون الأفراد المتسمون بتسامي الذات لديهم هدف

جماعي مشترك، ومنظور شامل، ومسئولية مشتركة عن المؤسسة التي يعملون بها ككل، ويركزون على قيم مجتمعية أكبر من ذواتهم الشخصية. وذهب ماسلو *Maslow* إلى أن الأفراد الأصحاء كاملي النضج لا يتسمون بالسلوك المتمركز حول الذات والأناني، ولكن يتسمون بتساميهم على آراء الآخرين فيهم (نايف بن محمد، ٢٠١٨: ٢١٥).

ويعرّف ابراهام ماسلو *Maslow* (١٩٧٣: ٢١٢) التسامي بالذات بأنه المستويات العليا والشمولية من الوعي الإنساني والسلوك، والارتباط بالذات والآخريين والجنس البشري بصفة عامة، والكائنات الأخرى والطبيعة والكون.

ويرى ليفنسون وآخرون *Levenson et al* (٢٠٠٥: ١٢٩) أن التسامي بالذات يعني الانتقال فيما وراء حدود الذات وتكوين نظرة أوسع تجاه العالم.

ويعرفه ريد *Reed* (٢٠٠٩: ٣٩٨) بأنه سمة مميزة للنضج الارتقائي الذي يوجد فيه وعي معزز للبيئة والتوجه نحو وجهات نظر حياتية أرحب وأوسع.

خصائص الأفراد المتسامين بذواتهم:

يتسم الأفراد المتسامين بذواتهم ببعض الخصائص منها:

١. يبحثون عن قضايا فيما وراء الذات.
٢. يدركون دائماً أنهم لا يستطيعون التأثير في بيئتهم فقط، بل يستطيعون التأثير في العالم كله.
٣. مستقلون عن بيئتهم وذوو مركز ضبط داخلي.
٤. لا تتكون آرائهم في ضوء ظروفهم الحالية.
٥. يجدون معنى الحياة في إسعاد الآخرين.
٦. لديهم استراتيجيات المواجهة المناسبة التي تتضمن الإجابة والكفاءة والفاعلية.
٧. متحررون من ممارسة التصنيف وإصدار الأحكام المسبقة.
٨. يضعون احتياجاتهم الفردية جانباً لخدمة الآخرين وفي سبيل قضايا أكبر خارج الذات.

(Venter & Venter, 2010: 31)

بعض النظريات المفسرة لتسامي الذات:

١. نظرية ماسلو *Maslow Theory*: حيث أوضح ماسلو *Maslow* أن بعض الأفراد يتجاوزون

مستوى تحقيق الذات إلى تسامي الذات. وهذا المستوى يتضمن خدمة الآخرين والاهتمام بالأفكار والقضايا والرغبة في التوحد مع كل ما هو مقدس وإلهي، كما يتضمن الخبرات الروحية والخبرات المتعلقة بالطبيعة والخبرات الجمالية وكل ما يُشعر الفرد بالهوية حيث يتسامى بذاته أو يتجاوز حدود ذاته الفردية (نايف بن محمد، ٢٠١٨: ٢٢٠).

==== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي =

٢. نظرية فرانكل: *Frankle Theory* حيث ذهب فرانكل *Frankle* (١٩٦٩) إلى أن تسامي الذات

يعني زيادة الدافعية من خلال المعنى الذي لا يمكن أن يتكوّن إلا من خلال التفاعل النشط مع العالم الخارجي والتعرض للخبرات والقيام بالأدوار الاجتماعية. كما ذكر فرانكل *Frankle* (١٩٦٩) إلى أن الفرد يجد معنى الحياة من خلال تسامي الذات بثلاث طرق هي العطاء من خلال الابتكار كما في الأسرة والعمل، والطريقة الثانية هي الأخذ من خلال التأثير في الآخرين والبيئة المحيطة، أما الطريقة الثالثة فهي المنظور الذي يتخذه الفرد عندما يتعرض للأحداث الضاغطة (*Osin et al., Coward, 1998: 164*)

(2015: 50؛ طلعت منصور وآخرون، ٢٠١٨: ٥٠٠)

ويرى الباحثان أنه يجب دراسة وتنمية الجوانب الإيجابية في الشخصية الإنسانية بما يعود بالنفع على الفرد وبقية من الاضطرابات النفسية، ويجعله يعيش حياة أكثر سعادة ومتعة. كما يرى الباحثان أن التسامي بالذات هو أساس وعي الفرد بذاته وإمكاناته وقدراته وتقييمها، ومن ثم مراجعتها وتعديلها عند اللزوم بما يعود بالنفع على ذات الفرد وشخصيته ككل.

دراسات وبحوث سابقة:

تشمل الدراسات السابقة ثلاثة محاور رئيسة هي:

المحور الأول: دراسات وبحوث تناولت الضغوط النفسية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

هدفت دراسة محمد عبد الرحمن (٢٠٠١) إلى تحديد مصادر الضغوط النفسية وتأثيرها على الصحة النفسية والجسمية عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة. وتكونت العينة من ٢٤٠ عضو هيئة تدريس. وأوضحت النتائج إلى أن مصادر الضغوط تعود -على الترتيب- إلى العلاقة مع الطلبة، وتدني الدخل، والعمل الإداري، والعوامل المرتبطة بالبحث العلمي والترقية، وزيادة عبء العمل، والعلاقة مع إدارة الجامعة. كما أشارت النتائج إلى وجود ارتباط دال إحصائياً بين الضغوط النفسية والصحة النفسية والجسمية. وعدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى اللقب العلمي.

هدفت دراسة أحمد سيف (٢٠٠٦) إلى تحديد وقياس بعض الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. تكونت العينة من ١٠٠ عضو هيئة تدريس، وتم استخدام مقياس الضغوط النفسية، وأظهرت النتائج وجود ضغوط نفسية يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، وجاءت الضغوط الناجمة عن الصعوبات الاقتصادية في المرتبة الأولى ويأتي بعدها الضغوط الاجتماعية

=(٢٩٢)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٠٨ - المجلد الثلاثون - يولية ٢٠٢٠ =

ثم الضغوط في المجال الإداري، ثم في المجال المهني.

أما دراسة محمد علي وآخرون (٢٠٠٩): فقد هدفت إلى التنبؤ بأسلوب حل المشكلة في التعامل مع الضغوط النفسية من كل من المساندة الاجتماعية والكشف عن بعض العوامل الدينامية الكامنة المسؤولة عن ارتفاع الدرجة على مقياسي المساندة الاجتماعية، وفعالية الذات وأثر ذلك على أساليب التعامل مع الضغوط ، وتكونت العينة من (١٠٠) معيدًا ومدرسًا مساعدًا من جامعتي قناة السويس وطنطا، وتم اختيار حالتين منهم للدراسة الإكلينيكية. وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق بين الهيئة المعاونة (معيد/مدرس مساعد) في كل من فعالية الذات وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية (حل المشكلة، الأساليب السلبية) بينما توجد فروق دالة بينهم في المساندة الاجتماعية لصالح المعيد، والتماس المساندة، وأيضاً عدم وجود فروق بين الهيئة المعاونة (جهة العمل: العريش/طنطا) في كل من المساندة الاجتماعية وفعالية الذات وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية (حل المشكلة، التماس المساندة) بينما توجد فروق دالة بين الهيئة المعاونة (جهة العمل: العريش/طنطا) في الأساليب السلبية في التعامل مع الضغوط النفسية لصالح الهيئة المعاونة (طنطا)، ولا يمكن التنبؤ بأسلوب حل المشكلة في التعامل مع الضغوط النفسية من كل من المساندة الاجتماعية وفعالية الذات.

وهدفت دراسة محمود خالد (٢٠١٠) إلى معرفة الأساليب التي يمكن استخدامها للتوافق مع ضغوط العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين بكلية المعلمين بحائل. وتكونت العينة من ٦٦ عضو هيئة تدريس و٢٩ إداري. تم استخدام مقياس التكيف مع ضغوط العمل، وأوضحت النتائج أن أهم الاستراتيجيات المستخدمة في التكيف مع ضغوط العمل هي البعد الديني، وحل المشكلات. كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية وطبيعة العمل بالكلية.

المحور الثاني: دراسات وبحوث تناولت الدافعية الذاتية:

حاولت دراسة بيرجن وآخرون *Bergin et al* (٢٠٠١) معرفة أثر دافعية المعلمين الذاتية على أداء الطلاب بالمرحلة الثانوية. طُبّق مقياس دافعية المعلمين الذاتية، وأوضحت النتائج أن الدافعية الذاتية والتوقعات الأكاديمية والمهنية مرتبطة بدرجة كبيرة بعوامل ثقافة الأسرة وحجمها. وأوضحت أيضاً أن دافعية الإناث الذاتية تتضاءل إذا ما قورنت بدافعية الذكور وتطلعاتهم.

وهدفت دراسة شارلز *Sharles* (٢٠٠٥) إلى دراسة التفاعل بين الدافعية الذاتية والتحصيل الدراسي ومتغير الخبرة وتوجهات دافعية التحصيل ومفهوم الذات، وعلاقة ذلك بمعدلات المعلمين وأداء الطلاب وجهودهم والمستوى الصفي والجنس. شارك في الدراسة ٣٠٠

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

طالب، واستُخدم مقياس الدافعية الذاتية، والتحصيل الدراسي، ومفهوم الذات. وأوضحت النتائج وجود تفاعل دال إحصائيًا بين معدلات الأداء والجهد المبذول ومفهوم الذات والدافعية الذاتية، وعدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في جميع المتغيرات.

وأجرى محمد وشهاب الدين *Mohammed & Shahabuddin* (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين الكفاءة الذاتية والدافعية الذاتية بالأداء الأكاديمي لدى طلبة جامعة بنجلاديش. وتكونت العينة من ١٢٥ طالبًا، وطُبّق مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس الدافعية الذاتية. وأوضحت النتائج وجود ارتباط موجب دال إحصائيًا بين الكفاءة الذاتية والدافعية الذاتية، كما وُجد ارتباط دال بين الدافعية الذاتية والتحصيل الأكاديمي.

وهدف دراسة أحمد عبد المنعم وخضر مخيمر (٢٠٠٧) إلى تعرف الدافعية الذاتية للمعلم كدالة للكسب المعرفي لدى الطلاب وعلاقتها ببعض المتغيرات. تم استخدام مقياس دافعية المعلمين الذاتية، وتكونت العينة من ٨١ معلمًا ومعلمة، وتم تطبيق مقياس الدافعية الذاتية واختبار الدافع للإنجاز وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الدافعية الذاتية.

وهدف دراسة غالب البدارين وآخرون (٢٠١٢) إلى معرفة العلاقة بين نمط السلوك (أ) والذكاء الانفعالي والكفاية الذاتية الانفعالية والدافعية الذاتية للعمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية. وتكونت العينة من ٧٧ عضو هيئة تدريس، تم استخدام مقياس نمط السلوك (أ) ومقياس الذكاء الانفعالي ومقياس الكفاية الذاتية الاجتماعية ومقياس الدافعية. وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب دال إحصائيًا بين الذكاء الانفعالي والدافعية الذاتية للعمل، وأن الذكاء الانفعالي لديه القدرة على التنبؤ بالدافعية الذاتية للعمل، وعد وجود قدرة تنبؤية لنمط السلوك أ والكفاية الذاتية بالدافعية الذاتية للعمل.

وقامت دراسة حسين عبد المجيد (٢٠١٨) بمعرفة فاعلية برنامج قائم على النظرية المعرفية الاجتماعية في تطوير الدافعية الذاتية والكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طالبات المرحلة الثانوية المتفوقات أكاديميًا في الأردن. وتكونت العينة من ٢٥ طالبة، واستخدم مقياس الدافعية الذاتية ومقياس الكفاءة الذاتية. وأوضحت النتائج فاعلية البرنامج في تطوير الدافعية الذاتية لدى الطالبات.

وهدف دراسة ثائر أحمد (٢٠١٩) إلى الكشف عن العوامل المؤسسية للعزو السببي للنجاح والفشل لدى طلبة الجامعة، ومدى ارتباطه وتأثيرها على الدافعية الأكاديمية الذاتية. تكونت العينة من ٤٤٨ طالبًا وطالبة، وطُبّق مقياسي العزو السببي والدافعية الأكاديمية الذاتية. وأوضحت النتائج أن العوامل التي تقف وراء العزو السببي فسرت ٥٩,٩% من الدافعية الأكاديمية الذاتية.

المحور الثالث: دراسات وبحوث تناولت التسامي بالذات:

أجرى إيرمان وريد *Ellermann & Reed* (٢٠٠١) دراسة عن تسامي الذات والاكتئاب لدى الراشدين في منتصف العمر. وتكونت العينة من ١٣٣ راشد، وطُبق مقياس تسامي الذات ومقياس الاكتئاب، وأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تسامي الذات والصحة النفسية، وعلاقة عكسية دالة إحصائيًا بين التسامي بالذات والاكتئاب.

كما أجرى أوسين وآخرون *Osin et al* (٢٠١٥) دراسة استطلاعية تجريبية على تأثير المعنى الموقفي والتسامي بالذات على الإنتاجية وتدفق الخبرة، وتكونت العينة من ٨٤ طالبًا، طُبق مقياس المعنى الموقفي والتسامي بالذات و تدفق الخبرة، وأوضحت النتائج أن المعالجة التجريبية كان لها تأثير على جودة الحلول وليس الخبرة الذاتية للمشاركين، ووجود ارتباط موجب بين التسامي بالذات وتدفق الذات، وأكدت النتائج أن التسامي بالذات يمكن اعتباره سمة مرشحة للشخصية التي لها هدف ذاتي.

وهدفت دراسة طلعت منصور وآخرون (٢٠١٨) إلى بناء مقياس التسامي بالذات والتحقق من كفاءته السيكومترية، وتكونت العينة من ٧٨٦ طالبًا وطالبة بالجامعة، وأسفرت النتائج عن بناء مقياس التسامي بالذات ويتكون من عشرة أبعاد ويتمتع بمعدلات صدق وثبات عالية.

كما هدفت دراسة نايف بن محمد (٢٠١٨) إلى تعرف العلاقة بين التسامي بالذات وبعض عوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وتكونت العينة من ١٢٠ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، استُخدم مقياسي عوامل الشخصية والتسامي بالذات، وأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التسامي بالذات وكل من الانبساطية والضمير اليقظ والمقبولية والانفتاح على الخبرة وعلاقة سالبة بين التسامي بالذات والعصابية. كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في التسامي بالذات باختلاف الجنس والتخصص والدرجة العلمية.

خلاصة وتعليق على الدراسات السابقة:

١. أوضحت النتائج معاناة العاملين بمهنة التدريس بصفة عامة والعاملين بالتدريس في الجامعات بصفة خاصة من الضغوط النفسية والمهنية مثل دراسات أحمد سيف (٢٠٠٦)، وعبد الرزاق عبد الله وآخرون (٢٠١٩).

٢. ركزت معظم الدراسات على الأساليب المستخدمة في مواجهة الضغوط النفسية والمهنية مثل

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

- دراسات محمد علي وآخرون (٢٠٠٩)، ومحمود خالد (٢٠١٠).
٣. تنوعت أهداف الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل التحصيل الدراسي، ومفهوم الذات، والذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية الانفعالية كما في دراسات بيرجن وآخرون *Bergin et al* (٢٠٠١)، وشارلز *Sharles* (٢٠٠٥)، وغالب البدارين وآخرون (٢٠١٢)، وحسين عبد المجيد (٢٠١٨)، وثائر أحمد (٢٠١٩) ولا يوجد -في حدود اطلاع الباحثان- دراسات للعلاقة بين الدافعية الذاتية والضغوط النفسية والمهنية أو التسامي بالذات.
٤. قلة الدراسات التي تناولت الدافعية الذاتية لدى الهيئة المعاونة من أعضاء هيئة التدريس.
٥. تنوعت أهداف الدراسات السابقة التي تناولت التسامي بالذات وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الاكتئاب، والإنتاجية، وتدفق الخبرة، وتدفق الذات، وعوامل الشخصية كما في دراسات إليرمان وريد *Ellermann & Reed* (٢٠٠١)، وأوسين وآخرون *Osin et al* (٢٠١٥)، ونايف بن محمد (٢٠١٨).
٦. قلة الدراسات التي تناولت التسامي بالذات لدى الهيئة المعاونة من أعضاء هيئة التدريس.
٧. استخدمت الدراسات السابقة عينات مختلفة مثل طلبة الجامعات، والمعلمين بالمدارس، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات.
٨. لم تحدد الدراسات مستوى الدافعية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
٩. لم تحدد الدراسات مستوى التسامي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
١٠. تباينت نتائج الدراسات فيما يخص الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة الحالية.
١١. على الرغم من وفرة الدراسات السابقة في متغيرات الدراسة الحالية منفردة في البيئة العربية، إلا أن عدد الدراسات التي تناولت الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات معاً قليلة جداً -في حدود اطلاع الباحثان- وهذا ما انفردت به الدراسة الحالية.
١٢. يُلاحظ أن معظم الدراسات السابقة قد تناولت أعضاء هيئة التدريس بالدراسة مثل دراسات أحمد سيف (٢٠٠٦)، ومحمود خالد (٢٠١٠)، وغالب البدارين وآخرون (٢٠١٢)، ونايف بن محمد (٢٠١٨)، إلا أن عدد قليل جداً من الدراسات تناولت الهيئة المعاونة بالجامعة مثل دراسة محمد علي وآخرون (٢٠٠٩).
١٣. استفاد الباحثان من الاطلاع على الدراسات السابقة في اختيار العينة، وتصميم أدوات الدراسة، وصياغة الفروض.

فروض الدراسة:

- في ضوء الدراسات والبحوث السابقة والإطار النظري تم صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:
1. يوجد تباين في الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
 2. لا تسهم الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالدافعية الذاتية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
 3. لا تسهم الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة.
 4. لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعيين والمدربين والمدرسين المساعدين في الدافعية الذاتية والتسامي بالذات والضغوط النفسية والمهنية؟
 5. لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الجنسين من أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة في الدافعية الذاتية والتسامي بالذات والضغوط النفسية والمهنية؟

منهج وإجراءات الدراسة:

- أ- **منهج الدراسة:** استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي.
- ب- **عينة الدراسة:** طبقت أدوات الدراسة على ١٥٢ فرد من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة دمياط وحلوان بكليات التربية وتم استبعاد استجابات ١٢ فرد لعدم اكتمال الاستجابات ووجود وجهة استجابة، وتكونت العينة النهائية من (١٤٠) من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة دمياط وحلوان بكليات التربية، والتربية النوعية، والتربية الرياضية، والتربية الموسيقية، والآداب، والزراعة، والعلوم، والفنون التطبيقية، والخدمة الاجتماعية، والتجارة، والحقوق، ٨٢ معيد، ٥٨ مدرس مساعد، ٥٤ ذكور، ٨٦ إناث ٩٠ من جامعة دمياط، و ٥٠ من جامعة حلوان تتراوح أعمارهم بين ٢٣، ٣٥ عام بمتوسط ٢٩ عامًا. ويوضح جدولي ١، ٢ توزيع عينة الدراسة.

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة

النسبة المئوية	المجموع	جامعة دمياط		جامعة حلوان		الجامعة
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	الدرجة
%٥٨,٥٧	٨٢	٣٥	١٧	٢٥	٥	معيد
%٤١,٤٣	٥٨	١٨	٢٠	٨	١٢	مدرس مساعد
%١٠٠	١٤٠	٥٣	٣٧	٣٣	١٧	المجموع
%١٠٠	١٤٠	٩٠		٥٠		

جدول (٢) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للنوع.

النسبة المئوية	العدد	النوع
%٣٨,٥٧	٥٤	ذكور
%٦١,٤٣	٨٦	إناث
%١٠٠	١٤٠	المجموع

ج- أدوات الدراسة: أعد الباحثان ثلاثة مقاييس هي مقياس الضغوط النفسية والمهنية لأعضاء

الهيئة المعاونة بالجامعة، ومقياس الدافعية الذاتية، ومقياس تسامي الذات، وحسبت الخصائص السيكومترية على عينة قوامها (٣٠) من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة حلوان ودمياط (١٠ ذكور و ٢٠ إناث، ١٨ معيد و ١٢ مدرس مساعد) متوسط أعمارهم ٢٩. وفيما يلي

وصف موجز للأدوات:

(١) مقياس الضغوط النفسية والمهنية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة (إعداد/ الباحثان):

أعد الباحثان مقياس الضغوط النفسية والمهنية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة. وتم تصميمه

بإتباع الخطوات التالية:

أ- الاطلاع على العديد من المصادر والدراسات والمقاييس التي تناولت الضغوط النفسية والمهنية

لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة مثل دراسات محمد علي وآخرون (٢٠٠٩)، ومحمود خالد

(٢٠١٠)، وعبد الجبار توفيق وباسمة محمد (٢٠١٢)، وائل السيد (٢٠١٨).

ب- تم صياغة عبارات الصورة الأولية للمقياس بصورة محددة وموجزة للتعبير عن الضغوط

النفسية والمهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وتم تنقيح هذه العبارات وإعادة صياغتها،

واستقر المقياس في صورته المبدئية متضمناً (٦٠) عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي البعد النفسي (١٦ عبارة) والبعد المهني (٢١ عبارة) والبعد الاجتماعي (١٥ عبارة) والبعد الاقتصادي (٨ عبارات). ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد بدائل ثلاث هي: "تنطبق، وتنطبق أحياناً، ولا تنطبق". وعند التصحيح توزع الدرجات على النحو التالي: "تنطبق" تعطى ثلاثة درجات، و"تنطبق أحياناً" تعطى درجتان، و"لا تنطبق" تعطى درجة واحدة بحيث يكون الحد الأدنى لمجموع الدرجات ٦٠ درجة، ويكون الحد الأقصى لمجموع الدرجات ١٨٠ درجة.

ج- تم تطبيق المقياس على (٣٠) من أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة دمياط وذلك لحساب الاتساق الداخلي والصدق والثبات.

د- تم حساب الاتساق الداخلي وإعادة صياغة بعض عبارات المقياس، وتم حذف (١١) عبارة (لانخفاض معاملات الارتباط) وأصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٤٩) عبارة. موزعة على أربعة أبعاد هي البعد النفسي (١٢ عبارة)، والبعد المهني (١٨ عبارة)، والبعد الاجتماعي (١١ عبارة)، والبعد الاقتصادي (٨ عبارات)، مع مراعاة الأوزان النسبية للعبارات بحيث يكون الحد الأدنى للدرجات ٤٩، والحد الأقصى للدرجات ١٤٧ درجة. وكانت معاملات الاتساق الداخلي (معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل عبارة) تتراوح ما بين (٠,٣٩ - ٠,٨٨) كما هو موضح بجدول (٣). وللتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس استخدم الباحثان معامل الارتباط لبيرسون، وجاءت النتائج كما هي مبينة في جدول (٣)

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

العبارة في مقياس الضغوط النفسية والمهنية (ن=٣٠)

أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية		
الجانب النفسي	١	٠,٥٩	٠,٠١	دال	الجانب الاجتماعي	٣٨	٠,٦٣	٠,٠١	دال		
	٢	٠,٧٥	٠,٠١	دال		٣٩	٠,٧٥	٠,٠١	دال		
	٥	٠,٧٣	٠,٠١	دال		٤٠	٠,٧٧	٠,٠١	دال		
	٨	٠,٧٩	٠,٠١	دال		٤١	٠,٦٩	٠,٠١	دال		
	٩	٠,٦٠	٠,٠١	دال		٤٣	٠,٧٨	٠,٠١	دال		
	١٠	٠,٦٣	٠,٠١	دال		٤٥	٠,٤٦	٠,٠١١	دال		
	١١	٠,٨٥	٠,٠١	دال		٤٦	٠,٤٥	٠,٠١٢	دال		
	١٢	٠,٨٣	٠,٠١	دال		٤٧	٠,٥٩	٠,٠١	دال		
	١٣	٠,٥١	٠,٠١	دال		٤٨	٠,٦٩	٠,٠١	دال		
	١٤	٠,٧٥	٠,٠١	دال		٤٩	٠,٦٨	٠,٠١	دال		
	١٥	٠,٥٤	٠,٠١	دال		٥٢	٠,٥٣	٠,٠١	دال		
	١٦	٠,٧٧	٠,٠١	دال		٥٣	٠,٨٨	٠,٠١	دال		
	الجانب المهني	١٨	٠,٤٥	٠,٠١٣		دال	الجانب الاقتصادي	٥٤	٠,٨٧	٠,٠١	دال
		١٩	٠,٥١	٠,٠١		دال		٥٥	٠,٧٠	٠,٠١	دال
		٢٠	٠,٧٢	٠,٠١		دال		٥٦	٠,٧٦	٠,٠١	دال
		٢١	٠,٣٩	٠,٠٣٣		دال		٥٧	٠,٧٣	٠,٠١	دال
٢٣		٠,٥١	٠,٠١	دال	٥٨	٠,٧٠		٠,٠١	دال		
٢٤		٠,٤٩	٠,٠١	دال	٥٩	٠,٧٢		٠,٠١	دال		
٢٥		٠,٦١	٠,٠١	دال	٦٠	٠,٧٦		٠,٠١	دال		
٢٦		٠,٨٢	٠,٠١	دال							
٢٨		٠,٦٨	٠,٠١	دال							
٢٩		٠,٧٤	٠,٠١	دال							
٣٠		٠,٥٢	٠,٠١	دال							
٣١		٠,٥٤	٠,٠١	دال							
٣٢		٠,٨٤	٠,٠١	دال							
٣٣		٠,٧٤	٠,٠١	دال							
٣٤		٠,٥٢	٠,٠١	دال							
٣٥		٠,٦٥	٠,٠١	دال							
٣٦	٠,٧٣	٠,٠١	دال								
٣٧	٠,٨٧	٠,٠١	دال								

يبين جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجات الكلية للبعد الذي

تنتمي إليه العبارة في مقياس الضغوط النفسية والمهنية محذوفاً منه العبارات التي لا تنتمي لهذا

البعد، حيث تراوحت ما بين (٠,٣٩ - ٠,٨٨) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

وبذلك تعتبر عبارات المقياس صادقه لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي للمقياس:

وللتحقق من الصدق البنائي للمقياس (معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة

الكلية للمقياس) استخدم الباحثان معامل الارتباط لبيرسون، وجاءت النتائج كما في جدول (٤):

= (٣٠٠)؛ السجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١٠٨ - المجلد الثلاثون - يولية ٢٠٢٠ =

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد والدرجات الكلية للمقياس (ن=٣٠).

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
البُعد النفسي	٠,٦٣	٠,٠١	دال
البُعد المهني	٠,٩٣	٠,٠١	دال
البُعد الاجتماعي	٠,٨٥	٠,٠١	دال
البُعد الاقتصادي	٠,٤٢	٠,٠٢١	دال

يبين الجدول (٤) معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد والدرجات الكلية للمقياس، حيث تراوحت ما بين (٠,٤٢ - ٠,٩٣) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وبذلك تعتبر أبعاد المقياس صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات المقياس:

وقد تحقق الباحثان من ثبات المقياس وأبعاده من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما هي مبينة في جدول (٥).

جدول (٥) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للمقياس وأبعاده (ن=٣٠).

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الدلالة الاحصائية
البُعد النفسي	١٢	٠,٩١	دال
البُعد المهني	١٨	٠,٩١	دال
البُعد الاجتماعي	١١	٠,٨٥	دال
البُعد الاقتصادي	٨	٠,٨٩	دال
مقياس الضغوط النفسية والمهنية	٤٩	٠,٩٤	دال

يبين جدول (٥) قيمة معاملات الثبات للمقياس وأبعاده، حيث تراوحت ما بين (٠,٨٥ - ٠,٩١) للأبعاد وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٩٤)، وهي نسبة ثبات مرتفعة، مما يطمئن الباحثان لنتائج تطبيق المقياس.

وبذلك يكون المقياس في صورته النهائية مكون من ٤٩ عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي البُعد النفسي (١٢ عبارة) والبُعد المهني (١٨ عبارة) والبُعد الاجتماعي (١١ عبارة) والبُعد الاقتصادي (٨ عبارات)، ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد بدائل ثلاث هي:

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٠٨ المجلد الثالثون - يولية ٢٠٢٠ (٣٠١)؛

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==
"تنطبق، تنطبق أحياناً، لا تنطبق". وعند التصحيح توزع الدرجات على النحو التالي: "تنطبق"
تعطى ثلاثة درجات، و" تنطبق أحياناً " تعطى درجتان، "لا تنطبق" تعطى درجة واحدة وذلك
لجميع العبارات عدا العبارة التي تحمل رقم ٢٨ فتأخذ درجات في الاتجاه العكسي. وتغير الدرجة
المرتفعة عن مستوى عالٍ من الضغوط النفسية والمهنية.

٢) مقياس الدافعية الذاتية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة (إعداد/ الباحثان):

أعد الباحثان مقياس الدافعية الذاتية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة. وتم تصميمه بإتباع
الخطوات التالية:

- أ- الاطلاع على العديد من المصادر والدراسات والمقاييس التي تناولت الدافعية الذاتية مثل أحمد
عبد المنعم وخضر مخيمر (٢٠٠٧)، وعطاف محمد وسعاد اسماعيل (٢٠٠٩)، ومرفت
محمد ورندا ربيع (٢٠١٧)، وثائر أحمد (٢٠١٩).
- ب- تم صياغة عبارات الصورة الأولية للمقياس بصورة محددة وموجزة للتعبير عن الدافعية
الذاتية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة، وتم تنقيح هذه العبارات وإعادة صياغتها، واستقر
المقياس في صورته المبدئية متضمناً (٤٢) عبارة، ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات
المقياس بأحد بدائل ثلاث هي: "تنطبق، وتنطبق أحياناً، ولا تنطبق". وعند التصحيح توزع
الدرجات على النحو التالي: "تنطبق" تعطى ثلاثة درجات، و" تنطبق أحياناً " تعطى
درجتان، "لا تنطبق" تعطى درجة واحدة بحيث يكون الحد الأدنى لمجموع الدرجات ٤٢
درجة، ويكون الحد الأقصى لمجموع الدرجات ١٢٦ درجة.
- ج- تم تطبيق المقياس على (٣٠) من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط وذلك لحساب
الاتساق الداخلي والصدق والثبات.
- د- تم حساب الاتساق الداخلي وإعادة صياغة بعض عبارات المقياس، وتم حذف (١٨) عبارة
(لانخفاض معاملات الارتباط) وأصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٢٤) عبارة
بحيث يكون الحد الأدنى للدرجات ٢٤، والحد الأقصى ٧٢ درجة. وكانت معاملات الاتساق
الداخلي (معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل عبارة) تتراوح ما بين
(٠,٣٨ - ٨٥,٠) كما هو موضح بجدول (٦).

الاتساق الداخلي للمقياس:

وللتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس استخدم الباحثان معامل الارتباط لبيرسون،
وجاءت النتائج كما هي مبينة في جدول (٦):

جدول (٦)

يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة في مقياس الدافعية الذاتية (ن=٣٠).

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
١	٠,٧٣	٠,٠١	دال
٢	٠,٤٣	٠,٠١٩	دال
٤	٠,٧٠	٠,٠١	دال
٥	٠,٧٧	٠,٠١	دال
٦	٠,٦١	٠,٠١	دال
٧	٠,٨٥	٠,٠١	دال
٩	٠,٧٢	٠,٠١	دال
١١	٠,٨٠	٠,٠١	دال
١٢	٠,٥٧	٠,٠١	دال
١٦	٠,٤١	٠,٠٢٣	دال
١٧	٠,٦٥	٠,٠١	دال
٢١	٠,٤٤	٠,٠١٤	دال
٢٢	٠,٣٨	٠,٠٤١	دال
٢٥	٠,٥٠	٠,٠١	دال
٢٦	٠,٥٣	٠,٠١	دال
٢٩	٠,٧٢	٠,٠١	دال
٣١	٠,٦٨	٠,٠١	دال
٣٢	٠,٥٠	٠,٠١	دال
٣٤	٠,٥٣	٠,٠١	دال
٣٥	٠,٥٧	٠,٠١	دال
٣٦	٠,٤٩	٠,٠١	دال
٣٨	٠,٥٣	٠,٠١	دال
٤٠	٠,٦٥	٠,٠١	دال
٤٢	٠,٦٤	٠,٠١	دال

يبين جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجات الكلية للمقياس محذوفاً منه العبارات التي لا تنتمي له، حيث تراوحت ما بين (٠,٣٨ - ٠,٨٥) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) فيما عدا العبارات (٢، ١٦، ٢١، ٢٢) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك تعتبر عبارات المقياس صادقه لما وضعت لقياسه.

ثبات المقياس:

وقد تحقق الباحثان من ثبات المقياس من خلال طريقة معامل ألفا كرو نباخ وجاءت النتائج كما هي مبينة في جدول (٧).

جدول (٧)

يوضح نتائج اختبار ألفا كرو نباخ للمقياس (ن=٣٠).

إبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	الدلالة الاحصائية
مقياس الدافعية الذاتية	٢٤	٠,٩٢	دال

يبين جدول (٧) قيمة معامل الثبات للمقياس حيث بلغ (٠,٩٢)، وهي نسبة ثبات مرتفعة، مما يطمئن الباحثان لنتائج تطبيق المقياس.

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

وبذلك يكون المقياس في صورته النهائية مكون من ٢٤ عبارة، ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد بدائل ثلاث هي: "تنطبق، تنطبق أحياناً، لا تنطبق". وعند التصحيح توزع الدرجات على النحو التالي: "تنطبق" تعطى ثلاثة درجات، و"تنطبق أحياناً" تعطى درجتان، "لا تنطبق" تعطى درجة واحدة وذلك لجميع العبارات عدا العبارة التي تحمل رقم ٢٠ فتأخذ درجات في الاتجاه العكسي. وتعتبر الدرجة المرتفعة عن مستوى عالٍ من الدافعية الذاتية.

٣) مقياس التسامي بالذات لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة (إعداد/ الباحثان):

أعد الباحثان مقياس التسامي بالذات لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة. وتم تصميمه بإتباع الخطوات التالية:

أ- الاطلاع على العديد من المصادر والدراسات والمقاييس التي تناولت التسامي بالذات مثل طلعت منصور وآخرون (٢٠١٨)، ونايف بن محمد (٢٠١٨).

ب- تم صياغة عبارات الصورة الأولية للمقياس بصورة محددة وموجزة للتعبير عن التسامي بالذات لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة، وتم تنقيح هذه العبارات وإعادة صياغتها، واستقر المقياس في صورته المبدئية متضمناً (٨٦) عبارة موزعة على تسعة أبعاد هي: الوعي بالذات (١٢ عبارة)، والقدرة على إيجاد المعنى (١١ عبارة)، والعلاقات الشخصية (٩ عبارات)، والتعامل مع المواقف المختلفة (١٠ عبارات)، والتأمل (٨ عبارات)، والأمل (١٠ عبارات)، والروحانية (٨ عبارات)، والحكمة (٨ عبارات)، والكفاية الزمانية (١٠ عبارات). ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد بدائل ثلاث هي: "تنطبق، وتنطبق أحياناً، ولا تنطبق". وعند التصحيح توزع الدرجات على النحو التالي: "تنطبق" تعطى ثلاثة درجات، و"تنطبق أحياناً" تعطى درجتان، و"لا تنطبق" تعطى درجة واحدة بحيث يكون الحد الأدنى لمجموع الدرجات ٨٦ درجة، ويكون الحد الأقصى لمجموع الدرجات ٢٥٨ درجة.

ج- تم تطبيق المقياس على (٣٠) من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة دمياط وذلك لحساب الاتساق الداخلي والصدق والثبات.

د- تم حساب الاتساق الداخلي وإعادة صياغة بعض عبارات المقياس، وتم حذف (٤١) عبارة (لانخفاض معاملات الارتباط وحتى لا يكون المقياس طويل فيؤثر ذلك على استجابات أفراد العينة تم الإبقاء على أعلى معاملات ارتباط) وأصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٤٥) عبارة. موزعة على تسعة أبعاد هي الوعي بالذات، والقدرة على إيجاد المعنى،

والعلاقات الشخصية، والتعامل مع المواقف المختلفة، والتأمل، والأمل، والروحانية، والحكمة، والكفاية الزمانية بواقع خمس عبارات لكل بُعد، ويكون الحد الأدنى لمجموع الدرجات على المقياس ٤٥ درجة، والحد الأقصى ١٣٥ درجة. وكانت معاملات الاتساق الداخلي (معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل عبارة) تتراوح ما بين (٠,٥٣ - ٩٢,٠) كما هو موضح بجدول (٨).

الاتساق الداخلي:

وللتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس استخدم الباحثان معامل الارتباط لبيرسون، وجاءت النتائج كما هي مبينة في جدول (٨):

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة في مقياس التسامي الذاتي (ن=٣٠).

أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الوعي بالذات	٣	٠,٧٤	٠,٠١	دال	الأمل	٥٢	٠,٧٥	٠,٠١	دال
	٤	٠,٧٨	٠,٠١	دال		٥٤	٠,٨٥	٠,٠١	دال
	٧	٠,٨٦	٠,٠١	دال		٥٥	٠,٦٢	٠,٠١	دال
	٩	٠,٦٥	٠,٠١	دال		٥٦	٠,٧٢	٠,٠١	دال
القدرة على إيجاد المعنى	١١	٠,٧١	٠,٠١	دال	الروحانية	٥٧	٠,٨٢	٠,٠١	دال
	١٦	٠,٦٧	٠,٠١	دال		٦١	٠,٥٣	٠,٠١	دال
	١٧	٠,٨١	٠,٠١	دال		٦٢	٠,٧٦	٠,٠١	دال
	١٩	٠,٧٧	٠,٠١	دال		٦٤	٠,٨٩	٠,٠١	دال
العلاقات الشخصية	٢٢	٠,٧٧	٠,٠١	دال	الحكمة	٦٦	٠,٧٩	٠,٠١	دال
	٢٣	٠,٦٥	٠,٠١	دال		٦٨	٠,٩٢	٠,٠١	دال
	٢٧	٠,٦٣	٠,٠١	دال		٦٩	٠,٧٧	٠,٠١	دال
	٢٩	٠,٦٨	٠,٠١	دال		٧٢	٠,٨٢	٠,٠١	دال
التعامل مع المواقف المختلفة	٣٠	٠,٩٠	٠,٠١	دال	الكفاية الزمانية	٧٤	٠,٧٦	٠,٠١	دال
	٣١	٠,٩٠	٠,٠١	دال		٧٥	٠,٨٠	٠,٠١	دال
	٣٢	٠,٨٥	٠,٠١	دال		٧٦	٠,٥٩	٠,٠١	دال
	٣٤	٠,٨٧	٠,٠١	دال		٧٨	٠,٩٠	٠,٠١	دال
التأمل	٣٦	٠,٧٥	٠,٠١	دال		٧٩	٠,٩١	٠,٠١	دال
	٣٧	٠,٨٣	٠,٠١	دال		٨٠	٠,٦٤	٠,٠١	دال
	٣٨	٠,٧٣	٠,٠١	دال		٨٤	٠,٩١	٠,٠١	دال
	٤١	٠,٨٠	٠,٠١	دال		٨٥	٠,٨٢	٠,٠١	دال
	٤٣	٠,٧٤	٠,٠١	دال					
	٤٥	٠,٧٣	٠,٠١	دال					
	٤٦	٠,٦٩	٠,٠١	دال					
	٤٨	٠,٨١	٠,٠١	دال					
	٤٩	٠,٧٤	٠,٠١	دال					

يبين جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة في مقياس التسامي بالذات محذوفاً منه العبارات التي لا تنتمي لهذا البعد، حيث تراوحت ما بين (٠,٥٣ - ٩٢,٠) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وبذلك

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

تعتبر عبارات المقياس صادقه لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي للمقياس:

وللتحقق من الصدق البنائي للمقياس (معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة

الكلية للمقياس) استخدم الباحثان معامل الارتباط لبيرسون، وجاءت النتائج كما في جدول (٩):

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد والدرجات الكلية للمقياس (ن=٣٠).

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الوعي بالذات	٠,٧٢	٠,٠١	دال
القدرة على إيجاد المعنى	٠,٥٨	٠,٠١	دال
العلاقات الشخصية	٠,٧٥	٠,٠١	دال
التعامل مع المواقف المختلفة	٠,٧٢	٠,٠١	دال
التأمل	٠,٨٣	٠,٠١	دال
الأمل	٠,٨٨	٠,٠١	دال
الروحانية	٠,٨٥	٠,٠١	دال
الحكمة	٠,٨١	٠,٠١	دال
الكفاية الزمانية	٠,٩٠	٠,٠١	دال

يبين جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد والدرجات الكلية للمقياس، حيث

تراوحت ما بين (٠,٥٨ - ٠,٩٠) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وبذلك تعتبر

أبعاد المقياس صادقه لما وضعت لقياسه.

ثبات المقياس:

وقد تحقق الباحثان من ثبات المقياس وأبعاده من خلال طريقة معامل ألفا كرو نباخ

وجاءت النتائج كما هي مبينة في جدول (١٠).

جدول (١٠) نتائج اختبار ألفا كرو نباخ للمقياس وأبعاده (ن=٣٠).

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	الدلالة الاحصائية
الوعي بالذات	٥	٠,٧٨	دال
القدرة على إيجاد المعنى	٥	٠,٧٨	دال
العلاقات الشخصية	٥	٠,٨٥	دال
التعامل مع المواقف المختلفة	٥	٠,٨٦	دال
التأمل	٥	٠,٨٢	دال
الأمل	٥	٠,٨٠	دال
الروحانية	٥	٠,٨٢	دال
الحكمة	٥	٠,٧٨	دال
الكفاية الزمانية	٥	٠,٨٧	دال
مقياس التسامي بالذات	٤٥	٠,٩٦	دال

يبين جدول (١٠) قيمة معاملات الثبات للمقياس وأبعاده، حيث تراوحت ما بين (٠,٧٨

- ٠,٨٧) للأبعاد وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٩٦)، وهي نسبة ثبات مرتفعة، مما يطمئن

الباحثان لنتائج تطبيق المقياس.

الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد بدائل ثلاث هي: "تتطبق، تتطبق أحياناً،

لا تتطبق". وعند التصحيح توزع الدرجات على النحو التالي: "تتطبق" تعطي ثلاثة درجات، و"

تتطبق أحياناً" تعطي درجتان، "لا تتطبق" تعطي درجة واحدة وذلك لجميع العبارات عدا العبارتان

اللتان تحملاً أرقام ٦، ٤٣ فتأخذان درجات في الاتجاه العكسي. وتعتبر الدرجة المرتفعة عن مستوى عالٍ من التسامي بالذات.

خطوات إجراء الدراسة:

سارت إجراءات الدراسة على النحو التالي:

١. تم تطبيق مقاييس الضغوط النفسية والاجتماعية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات على عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة دمياط وحلوان (ن=١٤٠).
٢. تم تصحيح استجابات أفراد العينة.
٣. أجريت التحليلات الإحصائية المناسبة للبيانات باستخدام معامل الاختلاف، وتحليل الانحدار الخطي Regression، واختبار "ت" T-test.

نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "يوجد تباين في الضغوط النفسية والمهنية، والدافعية الذاتية، والتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة".
ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحثان بحساب المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف (التشتت) لكل مقياس، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (١١):

جدول (١١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف (التشتت) لبيانات المقاييس (الضغوط النفسية والمهنية، الدافعية الذاتية، التسامي بالذات) وفقاً للدرجة الكلية.

المقاييس	ن	الدرجة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف (التشتت)	درجة التوافر
مقياس الضغوط النفسية والمهنية	١٤٠	١٤٧	٩٤,٥٧	١٨,٩٠	%١٩,٩٨	%٦٤,٣٣
مقياس الدافعية الذاتية	١٤٠	٧٢	٥٩,٧٤	٨,٠٢	%١٣,٤٢	%٨٢,٩٨
مقياس التسامي بالذات	١٤٠	١٣٥	١١٣,١٦	١٤,٢٣	%١٢,٥٨	%٨٣,٨٣

يبين جدول (١١) المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف (التشتت) لبيانات المقاييس (الضغوط النفسية والمهنية، الدافعية الذاتية، التسامي بالذات) وفقاً للدرجة الكلية، حيث جاءت درجات مقياس الضغوط النفسية والمهنية الأكثر تبايناً وبلغ معامل الاختلاف (١٩,٩٨%)، وبلغ معامل الاختلاف لدرجات مقياس الدافعية الذاتية (١٣,٤٢%)، وبلغ معامل الاختلاف لدرجات مقياس التسامي بالذات (١٢,٥٨%)، وتبين أن مستوى الضغوط النفسية والمهنية بلغ نسبة (٦٤,٣٣%) (وهو مستوى فوق المتوسط) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة، وبلغ مستوى

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي =
الدافعية الذاتية نسبة (٨٢,٩٨%)، كما بلغ مستوى التسامي بالذات نسبة (٨٣,٣٨) (وهي تعد مستويات مرتفعة).

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "لا تسهم الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالدافعية الذاتية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة".

ولاختبار صحة هذا الفرض، استخدم الباحثان تحليل الانحدار الخطى (*Regression*) لدراسة العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية على الدافعية الذاتية، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (١٢):

جدول (١٢) نتائج تحليل الانحدار الخطى للعلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية على الدافعية الذاتية.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الانحدار	٥٢٩,٠٢	١	٥٢٩,٠٢	٨,٦٨	٠,٠٠٤
اليواقي	٨٤٠٩,٧٢	١٣٨	٦٠,٩٤		
المجموع	٨٩٣٨,٧٤	١٣٩			

ر = ٠,٢٤٣** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١**

يتبين من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل (الضغوط النفسية والمهنية) والمتغير التابع (الدافعية الذاتية) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٢٤٣) ومستوى الدلالة (٠,٠١)، كما تبين معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" (٨,٦٨) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٤)، مما يؤكد صلاحية النموذج للتنبؤ الرياضي. والجدول (١٣) يوضح معاملات الانحدار ودلالاتها الاحصائية.

جدول (١٣) معاملات الانحدار ودلالاتها الاحصائية.

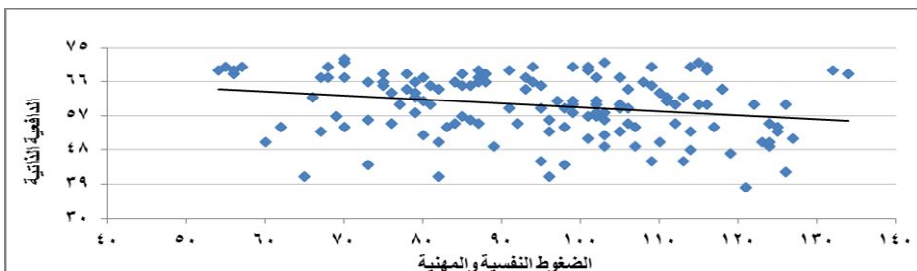
مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار (B)	الثابت
٠,٠٠١	٢٠,٥٧	٦٩,٥٠٦	
٠,٠٠٤	٢,٩٥-	٠,١٠٣-	الضغوط النفسية والمهنية

يتبين من جدول (١٣) معنوية المتغير المستقل (الضغوط النفسية والمهنية) وقدرته على التنبؤ بالمتغير التابع (الدافعية الذاتية) حيث بلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٤). والتالي معادلة التنبؤ الرياضي:

$$\text{الدافعية الذاتية} = (-٠,١٠٣) \text{ الضغوط النفسية والمهنية} + ٦٩,٥٠٦$$

= (٣٠٨)؛ السجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١٠٨ - المجلد الثلاثون - يولية ٢٠٢٠ =

والشكل البياني (١) يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (الضغوط النفسية والمهنية) والمتغير التابع (الدافعية الذاتية):



شكل (١): العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية.

من الجدولين (١٢) و(١٣) والشكل البياني (١) يبين عدم تحقق الفرض الصفري وتحقق الفرض البديل للفرض الثاني بوجود إسهام للضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالدافعية الذاتية وقد بلغت نسبة إسهام للضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالدافعية الذاتية ١٠,٣% والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى؛ بمعنى أن التباين في الدافعية الذاتية التي ترجع للضغوط النفسية هي ١٠,٣% والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا تسهم الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالتسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة".

ولاختبار صحة هذا الفرض، استخدم الباحثان تحليل الانحدار الخطي (Regression) لدراسة العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية على التسامي بالذات، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (١٤):

جدول (١٤) نتائج تحليل الانحدار الخطي للعلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية على التسامي بالذات.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الانحدار	٣٤٤٢,٠٠	١	٣٤٤٢,٠٠	١٩,٢٢	٠,٠٠١
اليواقي	٢٤٧١٧,٢٣	١٣٨	١٧٩,١١		
المجموع	٢٨١٥٩,٢٢	١٣٩			

$$r = 0,35^{**} \quad \text{دال عند مستوى دلالة } 0,01^{**}$$

يتبين من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل (الضغوط النفسية والمهنية) والمتغير التابع (التسامي بالذات) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٣٥) ومستوى الدلالة (٠,٠١)، كما تبين معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" (١٩,٢٢) ومستوى الدلالة (٠,٠٠١)، مما يؤكد صلاحية النموذج للتنبؤ الرياضي.

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

ويوضح جدول (١٥) معاملات الانحدار ودلالاتها الاحصائية.

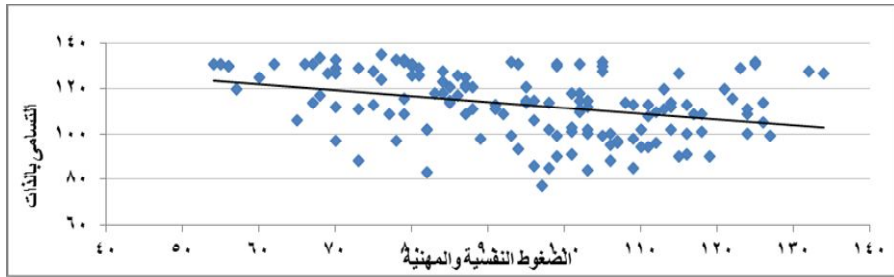
جدول (١٥) معاملات الانحدار ودلالاتها الاحصائية.

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار (B)	الثابت
٠,٠٠١	٢٣,٨٤	١٣٨,٠٦٨	
٠,٠٠٤	٤,٣٨-	٠,٢٦٣-	الضغوط النفسية والمهنية

يتبين من جدول (١٥) معنوية المتغير المستقل (الضغوط النفسية والمهنية) وقدرته على التنبؤ بالمتغير التابع (التسامي بالذات) حيث بلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٤).
والتالي معادلة التنبؤ الرياضي:

$$\text{التسامي بالذات} = (-0.263) (\text{الضغوط النفسية والمهنية}) + 138.068$$

والشكل البياني (٢) يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (الضغوط النفسية والمهنية) والمتغير التابع (التسامي بالذات)



شكل (٢): العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية والتسامي بالذات.

من الجدولين (١٤) و(١٥) والشكل البياني (٢) يبين عدم تحقق الفرض الصفري وتحقق الفرض البديل للفرض الثالث حيث تسهم الضغوط النفسية في التنبؤ بالتسامي بالذات، وقد بلغت نسبة إسهام للضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالتسامي بالذات ٢٦,٣% والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى؛ بمعنى أن التباين في التسامي بالذات التي ترجع للضغوط النفسية هي ٢٦,٣% والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه "لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المدرسين المساعدين والمعيرين في الدافعية الذاتية والتسامي بالذات والضغوط النفسية والمهنية".

ولاختبار صحة هذا الفرض، استخدم الباحثان اختبار "ت" للعينات المستقلة، وجاءت النتائج

= (٣١٠)؛ السجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١٠٨ - المجلد الثلاثون - يولية ٢٠٢٠ ==

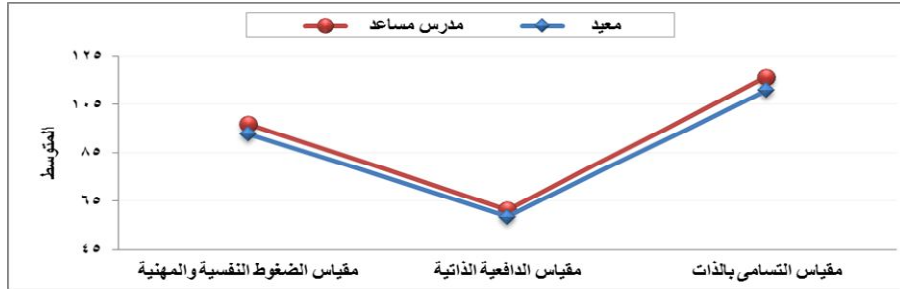
كما هو موضح بجدول (١٦):

جدول (١٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات مجموعة المدرسين المساعدين ومجموعة المعيدين على مقاييس (الدافعية الذاتية والتسامي بالذات والضغط النفسية والمهنية).

لمقاييس	الدرجة العلمية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	
					قيمة "ت"	درجات الحرية
مقياس الضغوط النفسية المهنية	مدرس مساعد	٥٨	٩٦,٩١	٢٠,٤٤	١٣٨	١,٢٤
	معيد	٨٢	٩٢,٩١	١٧,٦٧		
مقياس الدافعية الذاتية	مدرس مساعد	٥٨	٦١,٣٨	٧,٨٨	١٣٨	٢,٠٥
	معيد	٨٢	٥٨,٥٩	٧,٩٦		
مقياس التسامي بالذات	مدرس مساعد	٥٨	١١٦,٣٤	١٤,٤٩	١٣٨	٢,٢٦
	معيد	٨٢	١١٠,٩١	١٣,٧٠		

يتبين من جدول (١٦) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المدرسين المساعدين والمعيدين على مقياس الضغوط النفسية والمهنية، حيث بلغت قيمة "ت" (١,٢٤) ومستوى الدلالة (٠,٢١٩)، في حين تبين وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المدرسين المساعدين والمعيدين على مقياس الدافعية الذاتية، حيث بلغت قيمة "ت" (٢,٠٥) ومستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، وكذلك وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات المعيدين والمدرسين المساعدين على مقياس التسامي بالذات، حيث بلغت قيمة "ت" (٢,٢٦) ومستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥).

ويوضح الشكل البياني (٣) متوسطات درجات المدرسين المساعدين والتي تعلق متوسطات درجات المعيدين في المقاييس الثلاثة:



شكل (٣): متوسطات درجات مجموعة المدرسين المساعدين ومجموعة المعيدين على مقاييس (الضغوط النفسية والمهنية، الدافعية الذاتية، التسامي بالذات).

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

من جدول (١٦) والشكل البياني (٣) يتضح عدم تحقق الفرض الصفري وتحقيق الفرض البديل للفرض الرابع جزئيًا بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المدرسين المساعدين والمعيرين على مقياس الضغوط النفسية والمهنية، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المدرسين المساعدين والمعيرين على مقياس الدافعية الذاتية، التسامي بالذات.

نتائج الفرض الخامس للبحث:

ينص الفرض الخامس على أنه "لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الجنسين من أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة في الدافعية الذاتية والتسامي بالذات والضغوط النفسية والمهنية".

ولاختبار صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات المستقلة، وجاءت

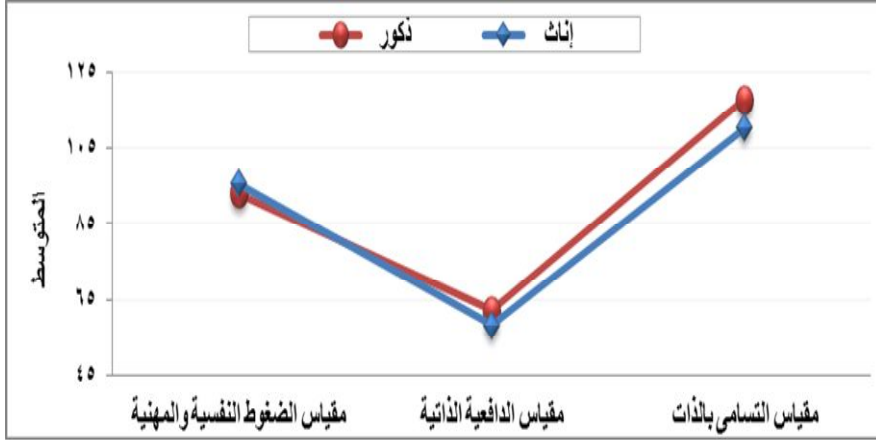
النتائج كما هو موضح بجدول (١٧):

جدول (١٧) دلالة الفروق بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث على مقاييس (الضغوط النفسية والمهنية والدافعية الذاتية والتسامي بالذات).

المقاييس	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار "ت"		
					قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة
مقياس الضغوط النفسية والمهنية	ذكور	٥٤	٩٢,٩٤	١٧,٩٠	١٣٨	٠,٨١	
	إناث	٨٦	٩٥,٥٩	١٩,٥٣			
مقياس الدافعية الذاتية	ذكور	٥٤	٦٢,١٣	٦,٧٨	١٣٨	٢,٨٦	
	إناث	٨٦	٥٨,٢٤	٨,٤٠			
مقياس التسامي بالذات	ذكور	٥٤	١١٧,٨٥	١٢,٤٣	١٣٨	٣,١٩	
	إناث	٨٦	١١٠,٢٢	١٤,٥٧			

يتبين من جدول (١٧) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية والمهنية، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٨١) ومستوى الدلالة (٠,٤٢٢)، في حين تبين وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الدافعية الذاتية، حيث بلغت قيمة "ت" (٢,٨٦) ومستوى الدلالة أقل من (٠,٠١)، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية على مقياس التسامي بالذات، حيث بلغت قيمة "ت" (٣,١٩) ومستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥).

والشكل البياني (٤) يوضح متوسطات درجات الذكور والتي تعلو متوسطات درجات الإناث في مقياسي (الدافعية الذاتية، التسامي بالذات) ويعلو متوسط درجات الإناث متوسط درجات الذكور في مقياس (الضغوط النفسية والمهنية):



شكل (٤): متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث على مقاييس (الضغوط النفسية والمهنية، الدافعية الذاتية، التسامي بالذات).

من جدول (١٧) والشكل البياني (٤) يتبين عدم تحقق الفرض الصفري وتحقق الفرض البديل للفرض الخامس جزئياً بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية والمهنية، ووجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقاييس الدافعية الذاتية، التسامي بالذات.

الاستنتاجات:

١. يعاني أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات من مستوى فوق متوسط من الضغوط.
٢. يوجد مستوى مرتفع من الدافعية الذاتية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات.
٣. يوجد مستوى مرتفع من التسامي بالذات لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات.
٤. لا يوجد فروق في الضغوط المهنية والنفسية تبعاً لمتغيري الدرجة العلمية والنوع.
٥. يوجد فروق في الدافعية الذاتية والتسامي بالذات تبعاً لمتغيري الدرجة العلمية والنوع.
٦. تسهم الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بالدافعية الذاتية والتسامي بالذات.

تفسير النتائج ومناقشتها:

تفسير نتيجة الفرض الأول:

أظهرت نتيجة الفرض الأول أن مستوى الضغوط التي يعاني منها أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات فوق المتوسط ويمكن تفسير ذلك بأن مهنة التدريس بطبيعتها من المهن التي تولد مستوى عال من الضغوط بسبب ما تتضمنه من أعباء وظيفية. أضف إلى ذلك الأعباء الأكاديمية

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

والمادية المتمثلة في تحضيرهم لرسائل الماجستير والدكتوراه، علاوة على ما يعانيه من ضغوط حياتية في حياتهم الشخصية والأسرية. كما يؤدي تدني المقابل المادي الذي لا يتناسب مع ظروف المعيشة والتزاماتهم الشخصية والأكاديمية إلى زيادة الشعور بالضغوط النفسية والمهنية.

كما يفسر هذا المستوى من الضغوط النفسية والمهنية لديهم عدم إشراكهم في صنع القرار في بعض الأمور التي تهمهم مثل تحديد هيئة الإشراف العلمي على رسائلهم في بعض الجامعات، وعدم التكافؤ في توزيع وتقسيم العمل في أقسامهم العلمية، وعدم التقدير وشعورهم بالعجز تجاه حل بعض مشكلاتهم (أحمد سيف، ٢٠٠٦: ١٢٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات محمد عبد الرحمن (٢٠٠١)، وأحمد سيف (٢٠٠٦)، ومحمد على وآخرين (٢٠٠٩)، ومحمود خالد (٢٠١٠).

أما مستوى الدافعية الذاتية فقد كان مرتفع لديهم ويمكن تفسير ذلك إلى أن أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات يتم اختيارهم من الأوائل في كلياتهم حيث يتم انتقاؤهم من بين أكثر الطلاب تفوقاً وبالتالي تزداد الدافعية الذاتية لديهم حيث أوضحت بعض الدراسات ارتباط الدافعية الذاتية إيجابياً بالتفوق الدراسي، وأنهم يتميزون بالتفكير الابتكاري، والقدرة على التعبير عن الآراء، والتطلع إلى الخبرات الجديدة، والتخيل وتركيز الانتباه، والثقة بالنفس، والمثابرة، والخوف من الفشل، والاستقلال الذاتي، والشعور بالمسئولية، والرغبة في تقدير الذات القدرة على حل المشكلات، والاهتمام بالأعمال التنافسية، والتفوق، والاندماج في المهام، والقيام بالأعمال الفردية في العمل، والتمكن من البيئة والسيطرة، وتفضيل بعض المهام على غيرها وخاصة الصعبة، والنظام في العمل. (أحمد محمد، ١٩٩٩: ٥٨؛ Mohammed & Shahabuddin, 2007: 186؛ Mark, 2005: 186؛ أحمد، ٢٠١٩: ٣٥٩).

كما يفسر ارتفاع مستوى الدافعية الذاتية لدى أعضاء الهيئة المعاونة أن التقدم التكنولوجي والمعرفي وتطور وسائل الاتصال كالاتصالات والإنترنت وثورة المعرفة ووجود بنوك المعرفة أسهمت في مساعدة الأفراد في الاطلاع على الكثير من المعلومات والمعارف التي يحتاجونها سواء في دراستهم الأكاديمية أو في عملهم بالتدريس، مما يعزز لديهم دافع حب الاستطلاع ويرفع أدائهم الأكاديمي والمهني. كما أن وعيهم بالأهداف التي يسعون لتحقيقها ووضوحها يعطيهم الفرصة لمعرفة ذاتهم، لأن معرفة الذات تشكل المفتاح الرئيس للدافعية الذاتية (Reiss, 2000: ٥؛ عطا محمد وسعاد إسماعيل، ٢٠٠٩: ٨٣).

كما جاء مستوى التسامح بالذات لديهم مرتفع ويفسر ذلك أن الإنسان المتسامح بذاته يقدم الآخر على نفسه، وهذا يمكنه من اكتشاف وتحقيق المعنى ويكتسب شيئاً جديداً وهو المسئولية، فهم

يبحثون عن قضايا فيما وراء الذات، ويدركون دائماً أنهم لا يستطيعون التأثير في بيئتهم فقط، بل يستطيعون التأثير في العالم كله، ومستقلون عن بيئتهم، ولا تتكون آرائهم في ضوء ظروفهم الحالية، ويجدون معنى الحياة في إسعاد الآخرين، ولديهم استراتيجيات المواجهة المناسبة التي تتضمن الإجابة والكفاءة والفاعلية، وذوو مركز ضبط داخلي، ومتحررون من ممارسة التصنيف وإصدار الأحكام المسبقة، ويضعون احتياجاتهم الفردية جانباً لخدمة الآخرين وفي سبيل قضايا أكبر خارج الذات (Venter & Venter, 2010: 31) وهذا يدل على وجوده كإنسان. فالأخلاق والقيم تسبق الوجود، وبهذه الطريقة يكتسب أعضاء الهيئة المعاونة أنفسهم من خلال عدم التمركز حول الذات.

كما تتفق هذه النتيجة مع متطلبات العصر في ظل التحديات التي يفرضها العصر الحالي، حيث تغيرت النظرة لهم بتغير أدوارهم في ظل التحديات المعاصرة، فلم يعد دورهم مقتصرًا على الأدوار التعليمية فقط، بل تجاوز ليشمل دورهم بوصفهم روادًا اجتماعيين، ومصالحين إنسانيين، ويتفاعلون مع غيرهم من أجل خدمة المجتمع والارتقاء به وهذا يتفق مع جوهر التسامي بالذات (نايف بن محمد، ٢٠١٨: ٢٣٦)

كما أن أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات يشعرون بقيمة عملهم والمسئولية تجاه مهنتهم ومجتمعهم، ويشعرون بأنهم يمارسون أثناء عملهم أنشطة ذات معنى أهداف سامية، بالإضافة إلى إدراكهم لقيمة وسمو رسالتهم العلمية والتدريسية (شيرى مسعد، ٢٠١٧: ١١٠).

تفسير نتيجة الفرض الثاني:

أوضحت نتيجة الفرض الثاني وجود تأثير للضغوط النفسية على الدافعية الذاتية (فكلما زادت الضغوط انخفضت الدافعية الذاتية) ويمكن القول بأن هذه النتيجة منطقية حيث أن الضغوط النفسية والمهنية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات قد تعوق أحياناً دافعيتهم الذاتية للعمل، ويرجع ذلك إلى معطيات الحياة الجامعية، فهم يلتحقون بالعمل الجامعي وهم يتطلعون إلى مكانة اجتماعية مرموقة وتجربة حياتية جديدة، هذه المعطيات وبالتفاعل مع الخصائص الشخصية لهم قد تشكل مصدرًا للضغوط النفسية والمهنية التي قد تكون عاملاً مثبطاً للدافعية الذاتية. كما أن الأحداث والمواقف الضاغطة التي يتعرض لها أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات والتي يكونوا غير قادرين على التعامل معها تجعلهم أكثر عرضة للخطر، حيث تؤثر سلباً على جوانب شخصيتهم وتعوق أدائهم المهني والأكاديمي (طه عبد العظيم وسلامة عبد العظيم، ٢٠٠٦: ١٢٠؛ نجاة جميل، ٢٠٠٦: ٣٥).

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

تفسير نتيجة الفرض الثالث:

أوضحت نتيجة الفرض الثالث وجود تأثير للضغوط النفسية على التسامي بالذات (كلما زادت الضغوط انخفض التسامي بالذات) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الضغوط النفسية والمهنية تمثل خطراً على صحة الفرد الجسمية والنفسية، كما تهدد كيانه النفسي، وما ينشأ عنها من آثار سلبية مثل سوء التوافق، وضعف مستوى الأداء والعجز عن ممارسة مهام الحياة وانخفاض الدافعية والشعور بالإرهاك النفسي (سميرة محمد، ومحمد الأنور، ٢٠٠٦: ٧٨٢)، والتسامي بالذات والإحساس بالمسئولية الاجتماعية نتاج اجتماعي يتم تعلمه واكتسابه عن طريق التنشئة الاجتماعية والخبرات الحياتية التي يمر بها الفرد، وعلى هذا فإن تعرض أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات للخبرات الضاغطة يؤثر بشكل مباشر على التسامي بالذات لديهم (نايف بن محمد، ٢٠١٨: ٢٣٦).

تفسير نتيجة الفرض الرابع:

أوضحت نتائج الفرض الرابع عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المدرسين المساعدين والمعيرين على مقياس الضغوط النفسية والمهنية، في حين تبين وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المدرسين المساعدين والمعيرين على مقياس الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لصالح المدرسين المساعدين. ويمكن تفسير عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المدرسين المساعدين والمعيرين على مقياس الضغوط النفسية والمهنية بأن أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات (معيرين- مدرسين مساعدين) تجمعهم طبيعة عمل واحدة لها نفس الأعباء والمسئوليات مع اختلاف الدرجة ومتطلباتها الخاصة، وبالتالي فهم يتعرضون لخبرات متشابهة، وضغوط نفسية ومهنية متفاوتة في الدرجة ومتشابهة في النوع، هذا مع تقارب درجة الوعي والمستوى التعليمي والثقافي والخبرات الحياتية، والمرحلة العمرية والنمائية التي يمرون بها والظروف الاجتماعية والبيئية (محمد علي وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٠٢؛ إيمان لطفي، ٢٠١٨: ١٢٠). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات محمد عبد الرحمن (٢٠٠١)، ودراسة نايف بن محمد (٢٠١٨). كما يمكن تفسير وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المدرسين المساعدين والمعيرين على مقياس الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لصالح المدرسين المساعدين نظراً لمرور فترة أطول في تعيينهم في الوظيفة ومرورهم بخبرات أكثر ساعدت على صقل شخصيتهم وتنمية قدراتهم بشكل أفضل مما يزيد من دافعيتهم الذاتية. كما أن هذه الخبرة وإدراكهم لدورهم وقيمة عملهم في المجتمع ساعدهم على التسامي بالذات.

تفسير نتيجة الفرض الخامس:

أوضحت نتائج الفرض الخامس عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية والمهنية، في حين تبين وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الدافعية الذاتية، وكذلك وجود فروق دالة احصائياً على مقياس التسامي بالذات. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات من الجنسين يتعرضون لنفس الضغوط النفسية والمهنية ويتواجدون في بيئة عمل مهنية واحدة، وبالتالي فإن هذه الضغوط تطال كلا الجنسين لتقارب أدوارهما المهنية (التيجاني بن الطاهر، ٢٠١٠: ٢٧٨). كما أن أفراد الجنسين من أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات يعيشون الخبرات الحياتية نفسها في العمل والمنزل والمجتمع بصفة عامة كما أنهم يعانون من التجاهل لمطالبهم المحدودة بتوفير مسكن ملائم وأسعار ملائمة لمستوى دخلهم. وبالتالي فهم معرضون بنسب متقاربة من الضغوط النفسية والمهنية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات Sharles, 2005؛ وأحمد عبد المنعم وخضر مخيمر، ٢٠٠٧؛ ونايف بن محمد، ٢٠١٨. أما بالنسبة لوجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الدافعية الذاتية والتسامي بالذات لصالح الذكور فيمكن تفسير ذلك بأن المرأة العاملة مطالبة بالمساهمة في الإنفاق على الأسرة -جنباً إلى جنب مع زوجها- تعويضاً منها عن وقتها المنقضي بعملها بعيداً عن رعاية أسرتها، ومن ثم، فهي تشعر بضغوط نفسية وأسريرية ومهنية واقتصادية مقارنة لما يشعر به الرجل (سميرة محمد ومحمد الأنور، ٢٠٠٦: ٨١٥)، ويؤثر ذلك سلباً على دافعيته الذاتية للعمل والتسامي بالذات..

توصيات الدراسة:

إيماناً بأهمية دور الهيئة المعاونة بالجامعات، وتقريراً لوجوب وجود مستويات صحية من التوافق النفسي لديهم، وفي ضوء الإطار النظري والدراسة الميدانية للدراسة الحالية ونتائجها، حرص الباحثان على وضع عدد من التوصيات وهي:

١. العمل على خفض الضغوط النفسية والمهنية بتفعيل الاتصال الإنساني بين المسؤولين عن إدارة الكلية وأعضاء الهيئة المعاونة وتحسين عوائد أدائهم الوظيفي.
٢. إشراك الهيئة المعاونة بالجامعات في اقتراح واتخاذ القرارات، حيث أن هذه المشاركة تخفف من الضغوط النفسية والمهنية الناتجة عن القرارات الفوقية التي يفاجئون بها.
٣. أن تولي إدارة الجامعات المصرية مزيد من الاهتمام بمصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومعاونتهم لما لذلك من دور في زيادة كفاءة

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

وفاعلية أدوارهم.

٤. تصميم وتطوير عدد من البرامج الإرشادية والتدريبية التي تساعد على تنمية الدافعية الذاتية لدى قطاعات العمل المختلفة بصفة عامة، ولدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بصفة خاصة.

٥. تضمين التسامي بالذات ضمن برامج تنمية قدرات أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات.

٦. وضع ميثاق أخلاقي عام ومواثيق مهنية خاصة بالجامعات، يكون التسامي بالذات مبدأ من بين مبادئه الأساسية.

٧. عمل بحوث تستهدف التسامي بالذات ليكون منهج حياة يمكن استخدامه لعلاج الكثير من المشكلات التي تواجه مجتمعنا بصفة عامة، وشريحة الشباب في كافة قطاعات الأعمال بصفة خاصة.

دراسات وبحوث مقترحة:

وفيما يلي بعض الدراسات والبحوث المقترحة التي يمكن أن تتناول زوايا وجوانب وموضوعات أخرى متصلة بموضوع الدراسة الحالية:

١- دراسة مقارنة لمفهوم الضغوط النفسية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والآخرين العاملين بالمؤسسات الأخرى.

٢- دراسة مقارنة لمفهوم الدافعية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والآخرين العاملين بالمؤسسات الأخرى.

٣- دراسة مقارنة لمفهوم التسامي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والآخرين العاملين بالمؤسسات الأخرى.

٤- دراسة العوامل المؤثرة في الدافعية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٥- دراسة العوامل المؤثرة في التسامي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٦- دراسة الرضا المهني وعلاقته بالتسامي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

المراجع*:

١. أحمد سيف حيدر (٢٠٠٦). الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة زمار باليمن. مجلة كلية التربية، جامعة عدن، ٨، ١٠٧-١٣٦.
٢. أحمد الشخانية (٢٠١٠). التكيف مع الضغوط النفسية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
٣. أحمد عبد المنعم أحمد وخضر مخيمر أبو زيد (٢٠٠٧). الدافعية الذاتية للمعلم كدالة للكسب المعرفي لدى الطلاب وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط، ٢٣ (١)، ٣٦٨-٤٠١.
٤. أحمد محمد شبيب (١٩٩٩). دراسة عاملية للدافعية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة من الجنسين. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢ (٨٣)، ص ص ٢-٢٦.
٥. أحمد محمد شبيب (٢٠٠٧). بعض التصورات النظرية لإثارة الدافعية الذاتية من أجل تعلم أفضل. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٣، ١٠٥-١٣٦.
٦. إيمان لطفي إبراهيم (٢٠١٨). المثابرة والأمل كمنبئات بقلق المستقبل لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤٢ (٢)، ١٤-١٣٠.
٧. التيجاني بن الطاهر (٢٠١٠). مصادر الضغوط النفسية كما يدركها الطلبة الجامعيين وعلاقتها بقلق المستقبل: دراسة مقارنة على عينة من طلبة جامعة الأغواط. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١، ٢٦٢-٢٨٥.
٨. ثائر أحمد غباري (٢٠١٩). العوامل المؤسسية للعزو السببي للنجاح والفشل وعلاقتها بالدافعية الأكاديمية الذاتية لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية. دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي بالجامعة الأردنية، ٤٦ (١)، ٣٤٥-٣٦٢.
٩. جمعة سيد يوسف (٢٠٠٧). إدارة ضغوط العمل. القاهرة: دار الفكر.
١٠. حامد عبد السلام زهران (٢٠٠٣). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: عالم الكتب.

* تم توثيق المراجع وفق *APA* الإصدار الخامس.

== مدى إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

١١. حسن مصطفى عبد المعطي (٢٠٠٦). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. القاهرة: زهراء الشرق.
١٢. حسين أبو رياس وعبد الحكيم الصافي وأميمة عمور وشريف سليم (٢٠٠٦). الدافعية والذكاء العاطفي. عمان: دار الفكر.
١٣. حسين حريم (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات العمل. ط٣. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
١٤. حسين عبد المجيد النجار (٢٠١٨). فاعلية برنامج قائم على النظرية المعرفية الاجتماعية في تطوير الدافعية الذاتية والكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طالبات المرحلة الثانوية المتفوقات أكاديمياً في الأردن. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة، ٢٦ (١)، ٩٠ - ١٢٠.
١٥. حنان عبد الرحيم الأحمدى (٢٠٠٢). ضغوط العمل لدى الأطباء: المصادر، الأعراض. دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة. السعودية: معهد الإدارة العامة ومركز البحوث.
١٦. سميرة محمد شند ومحمد إبراهيم الأنور (٢٠٠٦). قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط النفسية لدى شرائح مهنية مختلفة. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٣٥، ٧٧٢ - ٨٢٩.
١٧. شيري مسعد حلیم (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة الزقازيق، ٩٥، ٥٧ - ١١٨.
١٨. طه عبد العظيم وسلامة عبد العظيم (٢٠٠٦) استراتيجيات إدارة الضغوط النفسية والتربوية. عمان: دار الفكر.
١٩. طلعت منصور وإيمان فوزي ومنى عبد الحميد (٢٠١٨). مقياس التسامي بالذات والتحقق من كفاءته السيكمترية. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٥٤، ٤٩٥ - ٥٦٧.
٢٠. عادل عبد المعطي الأبيض وسعود حبيب الرويلي (٢٠١٧). دراسة لبعض أنماط الإشراف التربوي الحديثة كما يدركها المعلمون وعلاقتها بالدافعية الذاتية لديهم. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٩، ١٠٣ - ١٦٨.

٢١. عبد الجبار توفيق البياتي وباسمة محمد لوكاشة (٢٠١٢). العلاقة بين الضغوط التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعة الأردنية. المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٣٢ (١)، ٢١-٧٠.
٢٢. عبد الرازق عبد الله البوني وهالة محمد موسى علي وغيمان الصادق عثمان عبد الله (٢٠١٩). الضغوط النفسية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بقطاع أم ضوأ وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الدراسات العليا، ١٣ (٥٠)، ٢٨-٤٩.
٢٣. عبد الرحمن سليمان الطريري (١٩٩٤). الضغط النفسي: مفهومه، تشخيصه، وطرق مقاومته. دمشق: دار الحكمة.
٢٤. عبد المطلب أمين القريطي (٢٠٠٣). في الصحة النفسية. القاهرة: دار الفكر.
٢٥. عطف محمد الكفاوين وسعاد إسماعيل العبدلات (٢٠٠٩). الدافعية الذاتية لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية على مقياس ريس. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٥ (٣)، ٦٣-٨٧.
٢٦. غالب البدارين وسعاد غيث ومعتصم العكور وسهيله بنات (٢٠١٢). نمط السلوك أ والكفاءة الانفعالي والكفاية الذاتية الاجتماعية كمنبئات بدافعية العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية. مجلة الدراسات التربوية النفسية، جامعة السلطان قابوس، ٦ (٣)، ٥٧-٦٨.
٢٧. فتحي مصطفى الزيات (١٩٩٦). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات.
٢٨. فرج عبد القادر طه ومحمود السيد أبو النيل وشاكر عطية قنديل وحسين عبد القادر محمد (١٩٨٨). معجم علم النفس والتحليل النفسي. بيروت: دار النهضة العربية.
٢٩. محمد سعودي وداليا عبد الوهاب (٢٠١٣). أثر برنامج تدريبي لاستثارة الدافعية الأكاديمية الداخلية في تقدير الذات الأكاديمية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة ذوي العجز المتعلم بمدينة الطائف، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١ (٣٧)، ١١٧-١٧٠.
٣٠. محمد عبد الرحمن الشقيرات (٢٠٠١). الضغوط النفسية وتأثيرها على الصحة النفسية

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

- والجسمية وعلاقتها ببعض العوامل الديموجرافية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ١٧ (٣)، ٢٧٩-٣١٨.
٣١. محمد علي مصطفى محمد وسوسن علوي موسى وعبد المنعم عبد الله حسيب (٢٠٠٩). المساندة الاجتماعية وفاعلية الذات وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، ٢٤ (٣)، ١٨٤-٢٠٥.
٣٢. محمد المصلي محمد (٢٠٠٣). عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١١٣، ١٥-٤٣.
٣٣. محمود خالد الجرادات (٢٠١٠). أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها. المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي جامعة الكويت، ٢٤ (٩٥)، ٢٧٥-٣٢١.
٣٤. محمود عطية (٢٠١٠). ضغوط المراهقين والشباب وكيفية مواجهتها. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٣٥. مرفت محمد جمال ورندا ربيع عبد البديع (٢٠١٧). أثر استخدام برنامج للتدريب على سلوك حل المشكلات في بعض مكونات الدافعية الذاتية لدى طالبات جامعة الأزهر بأسيوط. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٦٨ (٤)، ٦٤٠-٦٧٤.
٣٦. منى بنت عبد الله العامرية (٢٠١٤). أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري بمحافظة الداخلية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.
٣٧. نايف بن محمد الحربي (٢٠١٨). العلاقة بين تسامي الذات وبعض عوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٩٨، ٢١٣-٢٤٣.
٣٨. نجات جميل نصر الله البدر (٢٠٠٦). مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى الدافعية لمديري الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية بالأردن، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
٣٩. وائل السيد حامد السيد (٢٠١٨). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء
- == (٣٢٢) = السجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١٠٨ - المجلد الثلاثون - يولية ٢٠٢٠ ==

هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية،
مركز رفاة للدراسات والبحوث، ٣ (١)، ٢٥-٤٨.

٤٠. وفاء أحمد محمد العمري (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بالانتران الانفعالي لدى عينة من
معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخواة. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية،
٢٠، ١٤٩-١٨٧.

٤١. وليد خليفة ومراد عيسى (٢٠٠٨). الضغوط النفسية والتخلف العقلي. الإسكندرية: دار الوفاء
لدنيا الطباعة والنشر.

٤٢. يوسف قطامي (٢٠٠٥). علم النفس التربوي. الكويت: دار الفلاح.

٤٣. يوسف قطامي ونادية قطامي (٢٠٠٠). سيكولوجية التعلم الصفي. عمان: دار الشروق
للنشر.

44. Batemant, T. & Crant, M. (2003). Revisiting Intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 16-38.
45. Bergin, A.; Berk, L. & Braxton, A. (2001). Effects of teachers' self-motivation on student achievement in the high school. *Journal of Educational Measurement*, 12(5), 234-253.
46. Brophy, J. (2004). *Motivation: Students to Learn*. (2nd Ed.). New Jersey: Laurence Erlbaum Associates Publishes.
47. Cannon, B. (1994). "Walter Bradford Cannon: Reflections on the Man and His Contributions". *International Journal of Stress Management*, 1, 2, 1-15.
48. Coward, D. (1998). The Lived Experience of Self-Transcendence in women with advanced breast cancer. *Nursing Science Quarterly*, 24(2), 162-169.
49. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2006). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Ed. Elliot Aronson, New York and London: Plenum Press.
50. Deci, E. L., Koester, R. & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic reward and Intrinsic Motivation in educational reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71 (1), 1-27.
51. Ellermann, C.R. & Reed, P.G. (2001). Self-Transcendence and depression in middle-age adults. *Western Journal of Nursing Research*, 23(7), 698-713.
52. James, P. (2017). *A Psychology of peace: development of a transcendent Ontological worldview*. Ph.D. University of Hawaii at Manoa. United State.

== مدي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

53. Levenson, M. R., Jennings, P. A., Aldwin, C. M., & Shiraishi, R. W. (2005). Self-transcendence: Conceptualization and measurement. *International Journal of Aging and Human Development*, 60(2), 127–143.
54. Mark. R. (2005). Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations in the Classroom: Age Differences and Academic Correlates. *Journal of Educational Psychology*, 97, 2, 184 – 196.
55. Maslow, A.H. (1973). Self-actualizing people: A study of psychological health. In R.J. Lowry (Ed.), *Dominance, self-esteem, self-actualization: Germinal papers of A.H. Maslow* (pp. 177200). Monterey, CA: Brooks/Cole
56. Mohammed, S. & Shahabuddin, A. (2007). Self-Efficacy, Motivation and Their Relationship to Academic Performance of Bangladesh College Students. *College Quarterly*, 10 (1), 1 – 9.
57. Osin, E.N., Malyutina, A.V. & Kosheleva, N.V. (2015). Self-Transcendence facilities meaning –making and flow experience: Evidence form a pilot experimental studu. National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia). International Laboratory of Positive Psychology of Personality and Motivation, Leading Research Fellow. –
58. Ozgur, B. & Griffithsb, C. (2013). Second language motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 70, 1109-1114.
59. Reed, G, (2009). Demystifying self-transcendence for mental health nursing practice and research archives of Psychiatric nursing, 23(5), 397-400.
60. Reeve, J., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Self-determination theory: A dialectical framework for understanding socio-cultural influences on student motivation. In D. M. McInerney & S. Van Etten (Eds.), *Big theories revisited* (pp. 31–60). Greenwich, CT: Information Age Press
61. Reiss (2000). *Who am I: The 16 basic desires that motivate our actions and define our personality*. New York: Tarcher/Putnam
62. Sharles, P. (2005). Relation Among Motivation, Performance Achievement, and Music Experience Variables in Secondary Instrumental Music Student. *Journal of Research in Music Education*, 53(2), 134 – 147.
63. Venter, H. & Venter, C. (2010). Globalization and the Psychology of the New World Citizen: How the New Global Citizen Compares to Maslow's Level of Self-Transcendence. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*,

5(7), 29-36.

64. Venter, H. J. (2012). Maslow's Self-Transcendence: How It Can Enrich Organization Culture and Leadership. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 2(7), 64- 71.

== مددي إسهام الضغوط النفسية والمهنية في التنبؤ بكل من الدافعية الذاتية والتسامي ==

**The Extent to which Psychological and Vocational Stresses
Contribute to predicting Self-Motivation and Self-Transcendence in
Egyptian University's Assisting Body**

Dr. Mohamed H. Zahran

Assistant Professor
of Mental Health
Faculty of Education
Hellwan University

Dr. Sanaa H. Zahran

Assistant Professor
of Mental Health
Faculty of Education
Damiatta University

Abstract

The current study aimed to know The extent to which psychological and vocational stresses contribute to predicting self-motivation and self-transcendence in Egyptian university's assisting body. The sample consisted of (140) members of the university's assisting body. The researchers applied the psychological and vocational stress scale, the self-motivation scale, and the self-transcendence scale (the two researchers prepared). The results showed that the members of the university-assisting body have an above average level of stress and a high level of self-motivation and self-transcendence. There were no differences in psychological and vocational stresses according to the variable of degree and gender. Psychological and vocational stress contribute to predicting self-motivation and self-transcendence.

Key words: Psychological and Vocational stress, Self-Motivation, Self-Transcendence, The University's Assisting Bo