



جامعة زيان عاشور - الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم النفس و الفلسفة



الرقم التسلسلي:

الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز دراسة ميدانية على اعوان الحماية المدنية بوحدتي حاسي بحبح و حد الصحاري

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية

إشراف البروفيسورة:

ضيف فاطنة

إعداد الطالب:

- عبد الكريم بن عيسى

- عاصم غدير

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

من لم يشكر الناس لم يشكر الله .

أهدي ثمرة مجهودي إلى أعز الناس على قلبي وإلى من شجعاني لأصل إلى ما أنا فيه وهم
من قال فيهما الرحمان: "وقل ربي ارحمها كما ربياني صغيراً"

❖ أمي الغالية وأبي الحنون حفظهما الله لي وأطال عمرهما في الخير .

❖ إلى من قاسمتهم صلة الرحم وقاسموني أحضان المحبة والوفاء إلى سند الروح وملجأ

الحياة

❖ أخوتي وأخواتي أيمن، صبرين ، هدى ، و نور عيني عماد و ابنه أختي خيرة مزوز

،نورة بارك الله لي فيهم وحفظهم .

❖ إلى كل عائلتي وأقربائي .

❖ إلى زملائي وأحبيتي منذ بداية دراستي إلى يومي هذا .

❖ إلى كل من كان له إسهام في وصولي إلى هذا النجاح .

❖ إلى التي قاسمتني مشوار وأعباء هذه المسيرة الدراسية أختي و زميلتي "خديجة".

إلى كل من ساندني في هذا العمل ولو بالدعاء .

عبد الكريم بن عيسى

الإهداء

❖ إلى امي حبيبتي وغاليتي التي لازلت أنعم بحنانها والتمس بركات دعواتها بين الفينة والاخرى حفظها الله وأطال في عمرها .

❖ إلى من علمي الاحترام والإخلاص والعمل بجد، أبي العزيز حفظه الله وأطال في عمره .

❖ إلى إخوتي كل باسمه

❖ إلى كل من شجعني و دعمني و ساندني حتى بالدعاء.

اليهم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع سائلة المولى عز وجل ان يجعله خالصا لوجهه الكريم .

غدير محمد عاصم

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن العلاقة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز و الكشف عن مستوى كل منهما، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمد الطالبين على المنهج الوصفي ، لأنه الأنسب للدراسة، كما تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات التي طبقت على البيئة الجزائرية، وتتمثل في مقياس الضغط المهني، ومقياس الدافعية للإنجاز، وتم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة قوامها (35) عون حماية مدنية بدائرة عين وسارة اختيرت بطريقة قصدية ، وتمت معالجة البيانات التي تحصل عليها الطالبين ببرنامج spss26، بالإضافة الى استعمال الطالب عدة أساليب إحصائية، معامل الارتباط بيرسون

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

The current study aimed at revealing the relationship between professional pressure and motivation for achievement and revealing the level of each of them. To achieve the objectives of this study, the student relied on the descriptive approach, because it is the most appropriate for the study. It also relied on a set of tools that were applied to the Algerian environment, represented in the pressure scale. professional, and as a measure of motivation for achievement, and the basic study was applied on a sample of (35) civil protection in the Ain ouassara district that was chosen randomly, and the data obtained by the two students were processed using the spss26 program, in addition to the student using several statistical methods, such as the arithmetic mean and standard deviation, Pearson's correlation coefficient.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
	البسمة
	الشكر والإهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول والاشكال والملاحق
	قائمة الاشكال
	قائمة الملاحق
	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة	
	إشكالية الدراسة
	تساؤلات الدراسة
	فرضيات الدراسة
	أهمية الدراسة
	أهداف الدراسة
	المفاهيم الأساسية للدراسة
	الدراسات السابقة واستثمارها
	تناول متغيرات الدراسة
الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية	
	تمهيد

	منهج الدراسة
	المجال المكاني والزمني للدراسة
	إجراءات الدراسة الاستطلاعية
	أهمية الدراسة الاستطلاعية
	فوائد الدراسة الاستطلاعية
	أدوات الدراسة الاستطلاعية
	عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية
	إجراءات الدراسة الأساسية
	عينة الدراسة الأساسية
	أدوات الدراسة الأساسية
	أساليب المعالجة الإحصائية
	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
	تمهيد
	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة
	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الأولى
	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية
	خاتمة ومقترحات
	المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق

مقدمة:

أن التغييرات السريعة والمنافسة الحادة والمستمرة في شتى الميادين أجهدت الإنسان في سعيه لتحقيق مطالبه المتعددة. ونظرا لأن المهن هي الوسيلة التي تحقق هذه الغايات والمطالب، فالإنسان يجد نفسه مضطرا للتعایش مع كمية الأعباء الناجمة عنها، هذه الأخيرة التي تسبب توليد الضغوط المهنية التي تختلف حدتها ومصادرها من مهنة إلى أخرى. منه جاءت الدراسة بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية" حيث عالجنها ضمن خطة بحثية في خمسة فصول.

جاء الفصل الأول بعنوان المدخل العام للدراسة الذي تم فيه تحديد الإشكالية الدراسة والأسباب الذاتية والموضوعية لاختيار الموضوع وتعرف على أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد مصطلحات ومفاهيم المفتاحية بها وعرض الدراسات السابقة وتعليق عنها ومما سبق الإجابة المفترضة لتساؤلات الدراسة وبعده الفصل الثاني بعنوان الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية، تم فيه: التعريف بضغط المهني وتوضيح عناصره ومراحلته ثم أنواعه، ثم تحديد أهم المصادر المتسببة في ضغط المهني وأثاره عليه وأساليب موجهته له. ومن بعد الفصل الثالث بعنوان دافعية الانجاز عرضنا من خلالها مفهوم دافعية الانجاز وتحديد أنواع ووظائف ومكونات دافعية الانجاز وكذا خصائص الأفراد المتمتعين بدافعية انجاز عالية.

والفصل الرابع بعنوان الإطار المنهجي لدارسة حدد من خلاله منهج الدراسة مجالاتها البشرية وزمانية والمكانية أدواتها وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة فيها وحالات الدراسة التي استوفتها. والفصل الخامس بعنوان عرض النتائج ومناقشة أي عرض نتائج تطبيق ادوات البحث على حالات الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

❖ إشكالية الدراسة.

❖ تساؤلات الدراسة.

❖ فرضيات الدراسة.

❖ أهمية الدراسة.

❖ أهداف الدراسة.

❖ مصطلحات الدراسة.

❖ الدراسات السابقة.

❖ التعقيب على الدراسات السابقة.

إشكالية الدراسة :

لقد أصبح موضوع الضغط المهني يمثل الصدارة في البحوث الصحية والنفسية والمهنية ونظرا لما يشكله من خطورة على جوانب كثيرة من حياة الانسان النفسية والجسمية والعقلية اذ يؤكد الباحثون والاختصاصيون في اطار الاجهاد الشديد بظهور امراض نفسية وجسمية و يزداد التوتر فتظهر امراض القلب و امراض اخرى لها علاقة بالجهاز التنفسي(شنايدر،1992) وفي كل هذا يؤدي الى العجز في اتخاذ القرار.

فالانسان المعاصر أصبح يعيش في زمن كثرت و تعددت فيه الضغوط المهنية التي امتازت بالتغيير المستمر والسريع و صارت الكماليات من الضروريات و هذا ما جعل الانسان يواجه العديد من التحديات والرهانات لعل وعسى ان يتمكن من تلبية حاجاته واشباع رغباته وهذا من اجل راحته النفسية و الجسدية وظلت هذه التحديات والتغيرات التي يواجهها الانسان وجهة العلماء واهتمامهم في دراسة الشغوظ المهنية التي لها علاقة مباشرة سواء على حياة الشخصية او في بيئة العمل التي تربطه بغيره و تجعله يؤثر و يتأثر بهم ، وهذا فرض على الباحثين بذل مجهودات اكبر في مثل هذه البحوث والتوصل الى متغيرات اخرى لها علاقة مباشرة بالضغط المهني و من بينها نجد متغير دافعية الانجاز الذي انحصر في عدة دراسات اثبتت وجود علاقة بينه و بين الضغط المهني فقد اصبحت دافعية الانجاز احدى اهم الجوانب في علم النفس و خاصة في السنوات الاخيرة لقد صارت معلما من المعالم المميزة و عاملا اساسيا و مهما في توجيه سلوك الفرد و ادراكه للمواقف ومن خلال المعطيات السابقة اخذنا اعوان الحماية المدنية كعينة لدراستنا باعتبارهم من اكثر الاشخاص عرضة لمختلف الضغوط فصحتهم النفسية لاتقل اهمية عن صحتهم الجسدية للقيام بالمهام المنسوبة اليهم في احسن الاحوال وباكبر قدر ممكن من الدافعية

لذلك لا بد للعون المتمتع بالصحة الجسدية والعقلية السليمة كشرط أساسي لأداء المهمة على أحسن وجه. الحماس والرغبة والطموح الزائد والمستمر والدائم الذي يكون كدافع قوي لإنجاز المهام الموكلة إليه، تحت جميع الظروف التي قد تتسبب في حدوث ضغوط مهنية كالظروف العائلية ومسؤولياتها والظروف المهنية الروتين الإداري ، مع العطاء الدائم وبذل جميع الجهود للوصول إلى أحسن النتائج.

نظرا لأهمية موضوع الضغوط المهنية، فقد تناولته العديد من الدراسات في مختلف القطاعات، أبرزها قطاع الصحة ومن بينها دراسة حنان عبد الرحيم الأحمدى(2002) (تحت عنوان " ضغط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض"، حيث كانت نتائجها وجود مستوى مرتفع من الضغط المهني لدى أفراد عينتها.

التساؤلات:

التساؤل العام:

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني و دافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية؟

التساؤلات الفرعية:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغط المهني لدى اعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية لمتغير الخبرة المهنية؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني و دافعية الإنجاز لدى اعوان الحماية المدنية

الفرضيات الجزئية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغط المهني لدى اعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

أهمية الدراسة :

- ✓ الاسهام في ايجاد سبل و طرق توضح كيفية التعامل مع اعوان الحماية المدنية.
- ✓ محاولة وضع استراتيجيات للتحكم في الضغوط المهنية وذلك من اجل زيادة دافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية.
- ✓ كما تكمن الاهمية في قلة الدراسات والبحوث التي تهتم بأثر الضغط المهني ودافعي الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية الذين هم بامس الحاجة الى مثل هذه الدراسات.

أهداف الدراسة:

- ✓ تهدف الدراسة الى معرفة مدى تأثير الضغط المهني على دافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية.
- ✓ التعرف على درجة الفروق في مستوى الضغط المهني لدى اعوان الحماية المدنية حسب متغيرات (جنس، سن، خبرة مهنية)
- ✓ كما بهدف البحث للاجابة على فرضيات التي ارتكزت عليها الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

الضغط المهني: مصطلح يستخدم للدلالة على حالات الانسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة قوية، التي تؤدي الى الاجهاد الانفعالي كما تظهر كنتيجة للتهديد ، حيث يؤدي الى تغيرات في العمليات العقلية والانفعالية.

دافعية الانجاز: الدافع للانجاز هو الرغبة في تحقيق النجاح وهو هدف ذاتي يوجه السلوك (موسى، 1981، ص5)

وتعرف دافعية الانجاز اجرائيا في هذه الدراسة على انها الدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد عينة الدراسة عند تطبيق مقياس دافعية الانجاز

أعوان الحماية المدنية: هو ذلك الشخص الذي يقوم بالتدخل أثناء الكوارث الطبيعية و التكنولوجية و لكل انواع الحوادث وتلقى على عاتقه مسؤولية انقاذ الاخرين

الدراسات السابقة واستثمارها

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوعا " الضغوط المهنية " و " دافعية الانجاز " نذكر منها:

• الدراسات العربية

دراسة حنان عبد الرحيم الأحمديو (2002): تحت عنوان " ضغط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض." هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد تم اختيار أفراد العينة عشوائيا، حيث

تم استقصاء عينة من 900 طبيب في سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16% من إجمالي الأطباء في مدينة الرياض. وقد تم في هذه الدراسة استخدام الاستبانة لجمع البيانات وقياس المتغيرات للإجابة على تساؤلات الدراسة وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- بينت وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض أفراد عينة الدراسة بلغت %41 أحياناً، وبدرجة عالية نسبة %31
- بينت وجود أعراض نفسية بدرجة أقل تصل أحياناً %25 من إجمالي العينة، بينما تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لديهم %25 من أفراد العينة مما يعد مؤشراً على ارتفاع مستوى الضغوط

دراسة اللوزي (2003): تحت عنوان " أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية في الأردن هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة العوامل المهنية بالضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن، من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة الذي بلغ (245) موظفو وموظفة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة ما يلي:

- بينت أن العاملين في المستشفيات الحكومية يتعرضون لضغوط مهنية.
- تم تحديد مصادر الضغط الوظيفي، وكان أهمها: طبيعة العمل وبيئة العمل المادية،
- طبيعة تعامل المستفيدين من الخدمة، السلامة والصحة المهنية، العلاقات داخل بيئة العمل.

الدراسات التي تناولت دافعية الانجاز.

دراسة محمد محمود بني يونس: (2005) بعنوان "دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 طالب وطالبة 87 : إناث و 29 ذكور حيث أظهرت النتائج ما يلي:

- عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك (نوي الجمعي، صاهد فتيحة :ص11)

دراسة نوي بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ببرج بوعريج." تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى هؤلاء المعلمين وكذلك العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها، تمت هذه الدراسة على عينة عددها 41 أستاذاً. استخدم الباحث مقياسين هما مقياس الضغط المهني لنجاح القبلان

يهدف لقياس أهم مصادر وأعراض الضغط المهني و مقياس دافعية الانجاز وضعه عبد الرحمان صالح الأزرق و توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين ضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي

الدراسات الأجنبية

study colling jones 2000": Stress.the perceptions of social work lectures in britain "

هدفت هذه الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفي، الشعور بالضغط الإجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي ببريطانيا، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام الاستبانة البريدية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 522 من المحاضرين، حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

بينت أن محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا، ووجود مجموعة من الضغوط مشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني

بينت أن الربع من محاضري العمل الاجتماعي يعاني من القلق والكآبة وبتالي لا بد ألا ننظر للضغوط والاجهاد بشكل أساسي كمشكلة فردية

<http://www.almostafa.info/data/arabic/depot2/gap.php?file=015...644.pdf>

study schoroder 2001-2-2-7

" "Stress.coping among ghanian school teacher

هدفت هذه الدراسة إلى كشف عن الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمين الغينيين في عملهم واهم مصادرها، والطرق والاستراتيجيات التي يستخدمونها في مواجهة مصادر الضغوط، وأجريت الدراسة على عينة من 355 مدرس تم اختيارهم من خمس أقاليم مختلفة في غينيا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أكثر مسببات الضغوط للمعلمين تتمثل في انخفاض الرواتب نقص وسائل وأسباب الراحة، عدم مجانية التعليم لهؤلاء المتعلمين ووجد أن أكثر الاستراتيجيات المستخدمة من قبل المعلمين للتغلب على الضغوط تتمثل في الإيمان بالله، التفكير في المشكلات، بذل المزيد من الجهد لحل المشاكل وتصحيح الأوضاع الخاطئة

<http://www.ust.edu/tdaj/count/2012/1/3>.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ذكرنا لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت الضغط المهني ومدى الاستفادة العلمية منها تبين ان هذه الدراسات حاولت الربط بين الضغط المهني و المتغيرات الأخرى الا اننا نجد الربط بين متغيري الضغط المهني و دافعية لانجاز من خلال دراسة لدنوي الجمعي و الأستاذة صهد فتيحة وكانت بعنوان الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز عند أساتذة التعليم الثانوي ببرج بوعريريج اختلفت مع دراستنا من جانب المجال المكاني و لجغرافي للدراسة كما تشابهت من حيث المجال المكاني مع دراسة حنان عبد الرحيم واللوزي والحينطي فكلاهما في المستشفى

وعلى هذا الأساس اختلفت مجتمعات الدراسة و العينات بناءا على المجال المكاني لكل دراسة الا اننا نلاحظ اجحاف من قبل الدراسات السابقة في حركة البحث و الدراسة حول مجال الصحة و الضغوط التي يعانون منها الأطباء كما اشتركت معظمها مع دراستنا من خلال أدوات الدراسة و المنهج المتبع.

الفصل الثاني:

الجانب النظري

الضغط المهني:

❖ تمهيد

❖ تعريف الضغط

❖ الضغط المهني

❖ أنواع الضغط المهني

❖ عوامل الضغط المهني

❖ مظاهر الضغط المهني

❖ أعراض الضغوط المهنية

❖ قياس الضغط المهني

❖ خلاصة

تمهيد:

لقد كان الضغط المهني موضوع جل الدراسات التي اجريت خلال الثلاثين سنة الماضية في ميدان العمل والمنشأة، ولاقناع المؤسسات والمنظمات العمومية بتبعات هذه الظاهرة على الصحة النفسية والجسمية، حاول الالاف من الباحثين تقييم (كلفة) الضغط المهني سواء بالنسبة للأفراد او المؤسسات فعلى المستوى الفردي قد يسبب ضغط العمل للانسان العديد من الامراض و الاضطرابات التنفسية ضغوط العمل خسائر جسمية بمنظمات العمل تكلفهم مبالغ طائلة.

ولهذا فالدراسة التي نقوم بما تتدرج في اطار البحث في هذا الموضوع من خلال التطرق أولاً الى ماهية الضغط وتحديد معناه وتمييزه عن بعض المفاهيم الأخرى التي تستخدم عن خطأ كبديل او مرادف له، ومن خلال التعرف ثانيا على ماهية الضغط المهني والعوامل المرتبطة به من حيث كونه ناتجا او سببا له، ثم البحث في أسس ادارته والتخفيض من حدته.

- تعريف الضغط:

يعرف الضغط من وجهة النظر البيولوجية انه " نمط استجابة للعوامل النفسية الاجتماعية او الطبيعية التي لا يمكن للفرد مراقبتها في محدوديتها العادية للتكيف " (باردا 1958)
اما من الناحية الطبية فيعرف على انة صيرورة تحدث داخل الجسم تتمثل في الاستجابة الكلية للعوامل التي تتطلب التكيف مع التأثيرات والتغيرات، وكذلك مع التوترات التي يمكن استعراض بها في المواقف المختلفة " (عن ليفي 1984) اما من وجهة نظر علم النفس العيادي فيعرف على أنه "تعبئة كلية للجسم للاستجابة للاعتداءات الصادرة عن المحيط الخارجي، دون ان تتبع هذه التعبئة بآثار، اما اذا فرضت هذه التعبئة على الجسم دون

سبب فإنما تكون سببا في الارهاق والتدهور التدريجي للأعضاء والوظائف المعنية الواقعة تحت رقابة الجهاز العصبي الاعاشي " (عن كريسيبي 1948).

يعرف لوي كروك ب "الضغط هو الاستجابة البيولوجية والفيزيولوجية والبيولوجية لإنذار ولتجنب ولدفاع الفرد (بدل الجسم) حين تعرضه لاعتداء او تهديه او لوضعية مفاجئة " (لوي كروك 2003).

لقد عرف سيلبي (1976) الضغط في القاموس الكبير لعلم النفس على أنه "كل استجابة تصدر عن العضوية ردا عن اي طلب او إثارة مباشرة عليها " (عن غالينوفسكي 1994)

2_الضغط المهني :

ان الضغط المهني هو شكل من اشكال الغضوبات التي يتعرض لها الفرد ، ولكن في ظروف خاصة وبيئة مميزة تتمثل في بيئة العمل ،ونظرا لأهمية هذا الموضوع على المستوى الفردي والتنظيمي ، فلقد لقي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي كتابا واداريين .

نجد ماريا بيتين (1984) في تعريفها للضغط المهني على أنه ضغط بارز السلبية في محيط عمل يتعدى على الفرد (فتحة مزياني ، 1998، ص13)

وقد ذهب كوكس (1986) في تعريفه للضغط المهني حيث يرى ان تجربة الضغط ناتجة عن اختلال التوازن في الطب (الداخلي والخارجي) والقدرة على مواجهة هذا الطلب عندما تكون المقاومة هامة.

بينما يعرفه ليناسور (1987) انه استجابة الجسم للعوامل الفيزيولوجية المتكونة من محيط العمل الذي ينشط فيها الفرد

ومن التعريفات الأخرى للضغط المهني نجد تعريف (Newman et Beehr) (1987) اللذان ينظران إليه أنه حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم وتتم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي (عن العميان 2004).

_3 أنواع الضغط المهني:

عند الحديث عن الضغط لا يجوز ربط هذا المفهوم مباشرة بالإشارة السلبية فقط بل له أيضا مستويات ايجابية،فهو عملية عادية لإثارة واستجابة وبهذا يمكننا التعرف على أنواع الضغط والمتمثلة فيما يلي:

أ_ الضغط السلبي:

يحاول الفرد امام التغير المفاجئ بكل مايمتلكه من طاقات للتكيف الضروري مع هذا التغير، وهذا ما السير الحسن فإذا كانت طريقة التكيف مراودة من طرف الفرد فهذا يؤدي به الى انهاك طاقاته ، وعند ظهور هذا الانهاك يحصل لدينا مايعرف بالضغط المرضي وبدون ان نتوقف عند حاجيات هذا الاخير فالضغط السلبي هو كل مما يصح ولا يتماشى مع سلم قيم الأفراد ، كالفشل او الخسارة او الحزن او اي حادث أخر قادر على ادحداث خلل في التوازن (w.H.Agamelach,1982p52)

ب - الضغط الايجابي :

الضغط الايجابي هو كل مايرضى الفرد وما يتقبله كالفرح ، النجاح ، الحب ،والضغط الايجابي يحرص نفس الاستجابات الفيزيولوجية التي يقوم عليها الضغط السلبي (النبيض القلب السريع ، ايدي ندية ، تنفس سريع ، غير ان الاحساس الموافق له رائع (w.H.Gamelach).

ت_الضغط المحايد:

ان الكائن الحي بحاجة الى الاستمرار ، والغياب التام له يعني الموت والعكس صحيح ، فإذا فاق حده وكان هناك افراط يمكن أن يؤدي ذلك الى وضع حد نهائي لوجوده من الناحية التركيبية او المهنية ،فهذا يؤدي الى انعدام المردودية او يؤثر عليها بالسلب .

" منظمة تنقص من شدة الضغط تدبر مشاكل لا عقلية ،انهاك ،امراض ،فقدان الثقة بالنفس "

" الابداعية ،تدبير ،مشاكل عضلية ،مقدم ،تغيير ،رضى "

" منطقة ترتفع من شدة الضغط ارق ،تعب ،اعاقة ،عدم الرضى "

ان غياب الضغط يؤدي الى خلق الارق ،التعب ، الاعاقة ،وعدم الرضى ،اما افراطه يؤدي الى استهلاك وعدم الثقة بالنفس وامراض اخرى حيث يدرك الفرد انا فاق حدوده الشخصية غير ان ما بين الحديث (اي انعدام وافراط الضغط) يمكن أن نتكلم عن مستوى افضل للضغط أين يكون وجود محفز للإبداعية بدعوى التقدم والتغير مما يخلق لديه نوع من الرضى ، ومنحنى الشكل رقم (04) يوضح تماما المستوى المفضل للضغط ويبين العلاقة الموجودة او حدوثه او افراطه.(w.H.Gamelach,1982.p53)

نستنتج مما سبق ان للضغط عدة انواع فنجد الضغط السلبي ، الايجابي ،المحايد ،فالضغط السلبي هو كل ما لا يصلح ولا يتماشى مع سلم قيم الأفراد كالفشل والحزن والخسارة ،واما الايجابي فهو ما يرضى للفرد مثل الفرح ، النجاح ،فالضغط لا يجب ان يغيب تماما او يزيد في حده.

4_ عوامل الضغط المهني:

ان العوامل المسببة للضغط يشار إليها من قبل العديد من الباحثين بالضغط المهنية ،فقد نال الاهتمام من طرف الباحثين الاجتماعيين بصفة عامة والباحثين في مجال السلوك (Organisationnel Behavior)

او بصفة خاصة ، والسلوك التنظيمي هو المجال الذي يهتم بدراسة لسلوك الأفراد في مجالات العمل المختلفة على المستوى مد الفردي والجماعي مستمد لزيادة فعالية المنظمات وتحقيق الرعاية المناسبة للعاملين فيها ويرجع السبب في الاهتمام المتزايد بهذا المجال العلمي الى اهمية وحيوية العنصر البشري في تحقيق اهداف المنظمات على اختلاف أنواعها .

فمن بين الظواهر نذكر مايلي:

أ- طبيعة العمل: Nature of thé job

تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات طريقة الاداء والنتائج المترتبة عن السلوك او مايقوم به الفرد ،وهذا التباين يؤدي الى ايجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه ، فمن الطبيعي ان تكون الأعمال التي تتضمن المكتبة ،والشئ نفسه يقال عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرارات مقارنة بعمل يعتمد صاحبه على الاجهزة لاتخاذ قرارته ،ويلجأ الباحثين الى سجلات العاملين في مجالات مختلفة للتعرف على الإضطرابات المصاحبة بها ومدى ارتباطها بالضغط ،وبناءا على ذلك فقد وجد إن الأعمال التالية يمكن تصنيفها من حيث درجة الضغوط الى الاغلى والاقل (علي عسكر 2000،ص97).

ب_ الظروف الفيزيائية للعمل: physical Environnements

سواء كان العمل عضليا او ذهنيا فإن للمظروف الفيزيكية التي تؤدي فيه أثر لا يمكن تجاهله على الاداء وعلى النواحي الذهنية والفيزيكية للعمل وكفائته تقل كلما كانت ظروف العمل غير ملائمة ،فالحرارة المتطرفة ،سواء التهوية والإنارة ،الضوضاء والروائح المزعجة والاهتزازات وغيرها تسبب للعامل ضغطا وتزيد من شدة احساسه بالضيق والإزعاج ،فالضوضاء في مكان العمل تؤثر مباشرة على الضغط الدموي والوظائف القلبية ،وايضا تسبب الإصابة بالقرحة المعدية ،الاضطرابات العصبية وحوادث الصراعات الاجتماعية لوفي (1984)سواء على الزملاء او رؤساء العمل او خارجه مع أفراد الأسرة والاصدقاء (الندة موساوي 2000/2001. ص28)

ت_ تنظيم العمل: Organisation of thé job

للطريقة التي يتم بها تنظيم مختلف اوجه العمل دور مستهان به في درجة الرضا او عدم الرضا العامل وفي درجة شعوره بالضغط وقد اكدت ذلك العديد من الدراسات والأبحاث التي اهتمت بالجوانب التنظيمية للعمل كالأجور ، الحوافز فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات وتقسيم الارباح والمهام ودرجة المسؤولية الممنوحة للعامل عن عمه ويؤد ذلك بلاتر (1964)

ويادوفات وزدر اميسلوف (1966) في عدة دراسات تواصلوا من خلالها الى ان عدم الرضا الذي يظهر لدى العامل يرجع غالبا الى انعدام المسؤولية عن العمل مما يجعل العامل عاجزا عن اظهار كفاءته وبالتالي يتولد لديه شعور بالسخط وعدم الرضا (ليندة موساوي 2000/2001، ص 28)

ث_ أوقات العمل (الدوريات: G.W.GKshif)

يرتبط هذا العنصر بالعمل في أوقات غير تقليدية ،فهناك مهن عديدة توفر خدمات للمواطنين على مدار الاربعة والعشرين ساعة مثل الشرطة ،الحماية المدنية ،الاطباء ،افراد

القوات المسلحة ،موظفي الاقسام الفنية لقطاع الكهرباء والماء وغيرهم من المهن وفي الطبيعة الحيوية للمجتمع بل يمكن القول ان الدوام في أوقات عجلة الإنتاج عن الدوران على مدار الساعة طوال السنة (علي عسكر 2000،ص101)وقد بينت الدراسات المناوبة لها تأثير سلبي على عادات النوم والعلاقات الاجتماعية حيث ترتبط بحالات الطلاق ،مشكلات جنسية ،انخفاض عدد اللقاءات مع الأصدقاء ،زيادة حوادث العمل ،وانخفاض في الولاء او الالتزام اتجاه المنظمة (علي عسكر 2000،ص101)

ج_ الظروف النفسية الاجتماعية للعمل :

وتنشأ هذه العوامل من التفاعل بين الادراك (percption) وعمليات التأهيل الاجتماعي (Socialisation) والمسؤوليات الحياتية ،على الرغم من عدم ضخامتها في كثير من الحالات الى ان تراكمها وامتدادها على فترة زمنية طويلة يمكن أن يؤدي الى نتائج سلبية ،منها الإصابة ببعض الامراض البدنية (Rathe 1987) وهذا ماينطلق عليه المثل القائل "القشة في قصمت ظهر البعير "القشة هنا هي العمل المطلوب انجازه او الكم اليومي (علي عسكر ،2000،ص115)

من خلال ماسبق نجد أن هناك العديد من العوامل التي تسبب الضغط المهني لدى العمال مثل طبيعة العمل الذي يكون فيها العامل ،وكذلك الظروف الفيزيكية للعمل مثل الضوضاء والحرارة والبرودة التي تحيط بالعامل.

5_مظاهر الضغط المهني:

أ - تصرفات على ذاتية الفرد:

يتصرف بعض الأشخاص بشكل معين وغير سوي ،وكذلك الهروب من موقع الضغط حسبهم بالتدخين ،الادمان على الاحوال والمخدرات ،كذلك قد يلجأ بعض الأفراد الى النوم الدائم هروبا من المواقف المفاجئة المحدثه للضغط وهذا نتيجة لإنعدام او غياب الدافعية فيهم ،وبالعكس عند آخرين فقد يحدث عندهم الأرق وعدم النوم (مزياني فتيحة 1997/1998،ص20)

كما بينت بعض الأبحاث في السويد ان معدل عشرون ألف (20 الفا) من الأفراد يتعرضون للانتحار كل سنة واما ألفا (2000)شخص يتحرون فعليا حسب دراسة لوفي سنة 1984(موقع الانترنت (WWW.google.com))

كما ان للضغط آثار بالغة على تصرفات الأشخاص من الناحية مشاكل الشهية الأكل فهو يحدث فقدان للوزن اذا فقد الشخص شهيته للأكل مثلما يحدث عند بعض المراهقات اللائي يسعين للحصول على جسم أنيق ورشيق مثل الممثلات على شاشة التلفاز (موقع الانترنت(WWW.google.com))

ب-تصرفات على المحيط الخارجي:

يمكن للتعب وقلة النوم وكذلك التغذية غير المتوازنة ان يؤثروا سلبا على تصرفات الأفراد في حياتهم اليومية وفي علاقتهم مع بعضهم ،ويظهر ذلك في الاضراب الناجم عن شعور الشخص بالغضب ورفضه للمناقشة وللرأي المخالف ،فقد بين العديد من الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع ان التغييرات التي تطرأ على الفرد في حياته مثل :الزواج ،والشعور بالمسؤولية،موت احد المغتربين ،تؤدي الى احتمال بالاضطرابات الجسمية المتفاوتة الخطورة الناجمة عن الضغط النفسي دراية هولمز وراح (1967)

كذلك نجد ان تصرفات الأفراد تحكمها العمال واداء الموظفين في المؤسسة وفي العلاقات بينهم وبين الإدارة ،وكذلك في طرف الاتصال وفي درجة التفاهم ،وتؤثر الروح المعنوية ايضا في تصرف العمال خارج العمل (احمد عبد الخالق 1974.ص52)

ت_ تصرفات على المحيط الداخلي:

ان زيادة نسبة الغياب والتأخر عن مواعيد من ابرز ما يمكننا ملاحظته في تصرفات العمال نتيجة للامراض التي تحدث لهم بسبب الضغط وهذا ما يمكنه ان يؤدي الى نقص الشعور بالمسؤولية وضعف الدافعية للعمل ،كما قد يجعل علاقات العمل مضطربة بين العمال المقام في المؤسسة وعدم الاقتناع بضرورة المهمة المسطرة لهم ،فتنقد بذلك المؤسسة اهميتها عند العمال ،فيقل الإنتاج من ناحية الكمية او النوعية مما يؤدي الى زوال الشركة المؤسسة (أحمد عبد الخالق 1974،ص53)

العامل عندما يتعرض لضغوط عمل حتما يقوم بتصرفات تؤثر عليه وعلى محيط العمل الموجود فيه ،كسوء المعاملة مع زملائه او التغيب المفرد في العمل ، وكذلك تناول الكحول والتدخين المستمر كما يتعرض كما يتعرض العامل الى الانتحار وهذا حسب الدراسات التي قامو بها في السويد.

6_ اعراض الضغوط :

عندما يفشل الانسان في التعامل مع المصادر التي تسبب له ضيقا وانزعاجا فإن جسمه يمر بخبرة او حالة تعرف بالمواجهة والهرب وعلى أثر ذلك تزداد ضربات القلب ويتحول الدم من الأطراف على العضلات الداخلية ،تتسع حدقة العين ،يسرعا الأدرينالين والدهون ، ويتحول التنفس من الحجاب الى الصدر ،وهذه العمليات غير طبيعية تعود بالضرر على الجسم وتتهكه.

وتظهر الأعراض مع استمرار المصادر المسببة ، ويجدر التنبيه الى ان الأعراض المختلفة لا تظهر جميعا في وقت واحد ولا عند جميع الأشخاص فلكل واحد منها نقاط ضعفه ولكل امكاناته الخاصة وادراكاته للمواقف الحياتية فيما يلي تصنيف الأعراض الضغوط المختلفة (علي عسكر 2000)

_ الأعراض الانفعالية:

_ سرعة الانفعال

_ تقلب في المزاج

_ العصبية

_ سرعة الغضب

_ العدوانية واللجوء الى العنف

_ الشعور بالاستنزاف الانفعالي او الاحتراف النفسي (Buvnout)

_ الاكتئاب

_ سرعة البكاء

_ الأعراض الفكرية او الذهنية:

_ النسيان

_ الصعوبة في التركيز

_ الاضطراب في التفكير

_ ذاكرة ضعيفة أو صعوبة في استرجاع الأحداث

_ استحواد فكرة واحدة على الفرد ،انخفاض في الانتاجية او دافعية منخفضة

_ انجاز المهام بدرجة عالية من التحفظ

_ تزايد عدد الاخطاء

_ اصدار احكام غير صائبة

_ **الاعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية:**

_ عدن الثقة غير مبررة بالآخرين

_ لوم الآخرين

_ نسيان المواعيد او الغائها قبل فترة وجيزة

_ تصيب اخطاء الآخرين

_ التهكم والسخرية من الآخرين

_ تبني سلوك واتجاه دافعي في العلاقات مع الآخرين

_ تجاهل الآخرين

_ التفاعل مع الآخرين بشكل ألي (غياب الاهتمام الشخصي ،تفاعل بكتفه البرود).

7_ قياس الضغط:

عند قياس الضغط لأبد من التمييز بين قياس الضغط الموضوعي وقياس الضغط الذاتي.

أ_ قياس الضغط الموضوعي:

انطلاقاً من مسببات الضغط والتي غالباً ما تصنف في أربعة (4) أصناف هي أحداث الحياة الهامة، أحداث الحياة اليومية، التوتر الناتج عن الأدوار الاجتماعية ومبيدات الضغط الخاصة، صممت عدة مقاييس لقياس الضغط الموضوعي:

* قياس حوادث الحياة الهامة:

يعتبر مقياس (SRE) Schedule of Recent Experience أشهر المقاييس وأكثرها استعمالاً في قياس حوادث الحياة الهامة، لقد صمم هولمز دراه (1967) هذا المقياس بناءً على افتراض أساسي مبني على اعتبار الضغط محصلة تراكم تغيرات كبيرة تحدث في حياة الفرد تدفعه للتكيف معها، سواء كانت هذه التغيرات مرغوب فيها كالنجاح المهني مثلاً، أو غير مرغوب فيها كمدت الزوج على سبيل المثال، يتكون مقياس (SRE) من 3/2 بنداً، لكل بند من البنود وزن ومعامل، نقطة الضغط الذي يشعر به الفرد هي محصلة مجموع معاملات الحوادث (عن كينتار 1994)

* مقياس سجل أحداث الحياة:

صممه كودينتنغ (Coddington 1972)، وهو مقياس شبه بمقياس (SRE) غير أنه خاص بالأطفال والمراهقين فقط، نقاطه تختلف باختلاف المستوى الدراسي للأطفال

_ مقياس: (PIES)

صممه كل من اسكناسي ،كراسنون ودوارنوفد (1978)، عدد بنوده120بندا ،وهي بنود
تغير بالنسبة لكل حادث الى الربح ،الخسارة والتردد ،تجمع في احدى عشر (11) فئة
(العمل ،العائلة ،الصحة) لكل بند من البنود وزن ،ويطلب من الفرد ذكر تاريخ الحادث.

_ مقياس جرد تجارب الحياة (LES)

صممه سييغل ،جونسن وساراسون (1978) ويعتبر من المقاييس المستعملة بكثرة في
البحوث الحديثة وهو مقياس ذاتي المتقييم ،يتألف من سبعة وخمسين (57)بندا ،يقيس مدى
الرغبة او عدم الرغبة في الحوادث التي حصلت وخطورة الأثر الذي تركه الحادث وقت
حدوثه.

_ مقياس: (NES)

من تصميم ماك فيلاني واخرين (1985) يتألف من ثلاثة مئة وعشرين (320) بندا (53)
في الصور المصغرة (مجمعة في فئات (الزواج ،الصدقة ،العمل) يسمح بقياس الشدة
وال تكرار لكل بند.

*مقياس الحوادث اليومية:

عرف كانر (1980)kannev(الحوادث اليومية انها : "الارغامات التي تكون مصدر قلق
،انزعاج ،احباط وضيق ،والتي تميز إلى حد ما تفاعلات الفرد اليومية مع المحيط " ويعتبر
لازاروس اول من اقترح دراستها بدلا من دراسة التغيرات الكبرى التي تحدث في حياة الفرد
بعد مانالت هذه الاخيرة اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في موضوع الضغط ،ويعود سبب
هذا التوجه الى عدم امكانية ادماج المعني الذي يعطيه كل فرد للأحداث ،وكذلك الى عجز
الحوادث الهامة في الحياة عن تفسير تطور الحالة الصحية

من هذا المنطق صمم كانز واخرون (1981) اول مقياس للحوادث اليومية (عن كينتارد
1994) سمي هذا المقياس مقياس الازعاجات اليومية، يتألف من مئة وسبعة عشر (117)
بندا، يطلب فيه من الفرد تعيين الحوادث التي تعرض لها خلال فترة محددة (بين 1 الى
12 شهر) وان يحدد شدة كل حادث على سلم تتراوح درجاته من 1 الى 3 درجات.

خلاصة:

يعاني عون الحماية كأي بشر مجموعة من الضغوطات من مصادر مختلفة سواء التنظيمية المتعلقة بالظروف الفيزيائية للعمل كالتهدية، لإضاءة، الديكور أو متعلقة بقلّة ورياءة العتاد... الخ أو لأسباب علائقية بينية يسودها جو مكهرب.بالإضافة إلى سوء التنظيم الإداري وهيكلته، إلا أن هذه المصادر وحدها يمكن ألا تتسبب في وجود ضغط لدى الاعوان، دون أن يتفاعل وتصطدم مع الجانب الذاتي أو الشخصي ونمط شخصيته وقيمه وعاداته وأفكاره.... الخ.

مما يفرز عنها مجموعة من الآثار على صعيد مستويات مختلفة فردية تمس جانب الفسيولوجي كزيادة ضربات القلب، وارتفاع معدلات ونسب السكر في الدم وتجلط دموي وصداع... الخ (وجانبه السلوكي) كنسيان وقلّة التركيز وصعوبة الأداء وعدوانية.... الخ

وهذا المستوى يؤثر بطبع على أداءه داخل المنظمة فتصبح سلوكياته غير فعالة من غيابات وتأخيرات وشكاوى.... الخ، وكل هذا يوقعه تحت وطأة الضغط المهني"وهو ذلك القلق والتوتر الذي مصدره العمل ومهنة الفرد والذي يقع فيه هذا الأخير عبر مراحل تبدأ بالمقاومة وتنتهي بالرضوخ مع التواتر وعامل الزمن.

الفصل الثالث

دافعية الإنجاز

دافعية الإنجاز

❖ تمهيد

❖ نبذة عن الدافعية

❖ تعريف الدافعية

❖ مفاهيم مرتبطة بالدافعية

❖ أنواع الدافعية الانجاز

❖ خصائص الدافعية

❖ خصائص الافراد ذو الدافعية الانجاز

❖ نظريات الدافعية

❖ أساليب قياس الدافعية

❖ خلاصة

تمهيد:

يتمحور هذا الفصل حول جانب آخر من جوانب موضوعنا فبعد التطرق الى الضغط النفسي سنحاول تمحيص اهم المفاهيم والمعاني فيما يخص دافعية الانجاز ضمن ما يخدم بحثنا.

يمكن القول ان دافعية الانجاز هي احد الجوانب الهامة في نظام الدوافع الانسانية والتي برزت في السنوات الاخيرة معلما من معالم المميّزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل يمكن اعتبارها احد منجزات الفكر السيكولوجي الذي يقودنا الى المزيد من العطاء و التوازن.

و على ضوء ماتقدم سلطنا الأضواء على اهم العناصر الممكن ادراجها، انطلاقا من مفهوم دافعية الانجاز، مستعرضين أنواعها، وخصائصها، ومكوناتها، مروراً بأهم النظريات المفسرة لها واساليب قياسها، خالصين الى عنصرا مهم نحاول من خلاله ربط الضغط النفسي ودافعية الانجاز واعطاء صورة واضحة عن العلاقة التي يمكن أن تربطهما.

وهذا ما سنتطرق اليه في هذا الفصل وفق خطوات ممنهجة ومتسلسلة لتكون اكثر دلالة.

1_نبذة عن الدافعية:

يرجع استخدام مصطلح دافعية الانجاز في علم النفس من الناحية التاريخية الى الفرد (Adher)آلدر الذي أشار الى الحاجة للإنجاز وهي دافع تعويضي مستمدة من خبرات الطفولة وكورث (Iivin) الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح (aspiration) وذلك قبل استخدام موراي لمصطلح الحاجة للإنجاز.

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة ، فإن الفضل يرجع الى عالم النفس الأمريكي بعنوان " استكشافات في الشخصية exploration in bersonality ، والتي عرض فيها عدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجات للإنجاز (خلفية ، 2000 ، ص، 89).

ونشأ من تصنيف الحاجات ل موراي (masious) في عام 1938 نماذج عديدة منها التنظيم الهرمي ل ماسلوا (marslou) ، ومفهوم وايت (1909) عن الفعالية الشخصية ، واقتفى "ماكلياند وزملاؤه (1903) خطى "موراي" لمواصلة البحوث في الميدان ، وقدموا نظرية لتفسير الدافعية للإنجاز ، التي تعد من اوائل النظريات التي قدمت في هذا الشأن وقام اتكنسون بوضع تصور لدافعية للإنجاز ، ولقي هذا التصور مزيدا من الاهتمام في نظرية التوقع _ القيمة.

ويرى (carsini) أنه في بداية السبعينات كان لظهور علم النفس المعرفي تأثيره الواضح في البحث في دافعية الانجاز ، كما بينت الدراسات عبر الثقافات التشابهات والفروق بين ثقافات الامم وطرقها في تفسير افرادها لمفهوم النجاح والفشل . (راشد ، 2005 ، ص.ص 164_165).

2_تعريف الدافعية:

الدافعية مصطلح نستخدمه عندما نصف القوى التي تؤثر في سلوكنا ، فتعمل على بدء السلوك وتوجيهه ، وكذلك لتفسير الفروق في شدة السلوك ، بحيث تكون المستويات الشديدة من السلوك مؤشرات على مستويات عليا من الدافعية.

كما نستخدم الدافعية للدلالة على استمرارية السلوك ومقارنته للانطفاء ، فالسلوك المدفوع بقوة سوف يستمر في الحدوث حتى عندما لا يكون شديدا او قويا جدا (الريماوي، 2004، ص. 202).

*تعريف أحمد عبد الخالق:

الدافع للإنجاز بألة الاداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق او الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح. (عبد الخالق، 1991، ص.33).

*تعريف اتكنسون:(Atkinson):

دافعية الانجاز هو استعداد لدى الفرد لبلوغ النجاح ، و اوضح مؤشرات الدافعية للإنجاز في قوتها او ضعفها في:

_ محاولة الوصول الى الهدف.

_ التنافس مع الآخرين

(Atkinson,1964,p.243)

3_ بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يمكن التطرق الى بعض المفاهيم التي تستخدم للتعبير عن الدافعية ومدلولاتها العلمية على النحو التالي :

1_3:(Incentive)

ويحتوي المثيرات الداخلية في الحاجات والمثيرات الخارجية المتمثلة في الحوافز .

(الشرقاوي، 2000، ص.241.)

2_3:(Need)

هي نقطة البداية الدافعية لدى الكائن الحي ، وتقين شعور الكائن الحي بالافتقار الى شئ معين .(شبكة، 2008، ص.80.)

3_3 :

هو نوع من انواع الحاجات الداخلية مثل الجوع والعطش والجنس والامومة وبالتالي تؤدي الى إصدار سلوك معين .(عبيد، 2008، ص.80.)

4_ انواع الدافعية الانجاز:

لقد ميز فيروف(feroff) بين نوعين من الدافعية للإنجاز هما:

1_4

وينبع من داخل الفرد وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة ، حيث يجد لذة في الانجاز والوصول الى الهدف ، فيرسم لنفسه من خلال ذلك اهدافا جديدة بإمكانه بلوغها.

2_4

يخضع لمعايير ومقاييس المجتمع ، حيث يندمج الدافعات الذاتي و الاجتماعي ، ليشكل دافع انجاز متكامل ينمو من تقدم السن ، وكذا الاحساس بالثقة بالنفس ، والاستفادة من الخبرات الناجحة للاقران (بن زاهي ، 2006، ص.81).

وبالنظر الى النوعين لدافعية يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف.

5_ خصائص الدافعية:

_ الدافعية نحو الانجاز عبارة عن دافع بشري مركب ومعقد يتسم بالطموح والمتعة في المنافسة والحرص على تخفيف الاشياء الصعبة ، او التحكم في الافكار مع حسن تنظيمها.

_ تتسم بالسعي الجاد نحو عمل الاشياء الصعبة (بإعتباره معيارا للامتياز ، والذي تزداد فيه احتمالات النجاح على احتمالات الفشل ، ويتجه مباشرة نحو الهدف ، بأقصى ما يمكن من سرعة.

_ يرتبط هدف الانجاز بأهداف متجددة تتعلق بنمط الحضارة التي يعيش فيها الفرد .

_ تكمن وراء سلوك الفرد ، تنشطه ، تدفعه نحو النجاح وبلوغ الهدف الذي يسعى لتحقيقه ، على احسن ما يكون ، مما ينعكس ايجابيا على ادائه فيدفعه الى المزيد من الاداء الناجح في أعلى شكل من اشكال النشاط.

_ الدافعية للإنجاز يتم اكتسابها في مرحلة مبكرة من عمر الانسان ، ويتدعم ذلك من خلال استحسان المجتمع الانجازي للنجاح والفشل ، وذلك يظل ثابتا في شخصية الفرد إلى حد ما ، خلال مراحل العمرية التالية ، ويكون بمثابة قوة محركة وموجهة للسلوك في آن واحد

_ تدفع بالفرد الى العمل الجاد لتحقيق النجاح ، ويختلف الناس بشكل ملحوظ في الدافعية للإنجاز ، وينعكس ذلك على أي مهنة فيها تنافس.

_ تؤدي بالفرد الى ان يحتل مكانة راقية ، وقيمة عالية في مختلف المجالات (بوناب ، 2013 ص.92)

6_ خصائص الأفراد ذو الدافعية للإنجاز:

لقد سبق وأن عرف الانجاز بأنه المنافسة من أجل تحقيق افضل مستوى ممكن .

فمن خلال هذا التعريف فإن الفرد الذي يتميز بهذه الصفة نجده يهتم بالإمتياز والتفوق ويميل الى المواقف التي يستطيع التحكم فيها بنفسه،ونقصد بذلك تلك المواقف التي يتحمل فيها المسؤولية في سلوكه ونشاطه وأدائه ويضع لنفسه أداء مدروس يتميز بالمخاطرة المحسوبة والمثيرة للاهتمام في المستقبل.

يميل الى زيادة شدة السلوك عقب خبرة الفشل وذلك بالنسبة للأداء الذي يرتبط بدرجة عالية من الصعوبة ،وكذلك يميل الى التعلم بسرعة مقارنة مع الآخرين في الاداء و المكافئة واصلاح الاخطاء بصورة ذاتية ،تتسم بمستوى عال فعالية الذات ودافعية الكفاءة (علاوى ،1998،ص.156).

هذا من جهة ،وكذلك يملكون صفات وخصائص أخرى من شأنها ان تعطي اكبر قدر ممكن من دافعية الانجاز.

ومن جانب آخر تشير البحوث والدراسات التي تناول اصحابها خصائص شخصية الأفراد ذوي دافعية الانجاز بأنهم يميلون الى التصرف والسلوك بطرق وأساليب معينة ، يتميزون فيها عن غيرهم من الأفراد وهي:

- السعي نحو الاتقان والتميز.
- القدرة على تحمل المسؤولية.
- القدرة على تحديد الاهداف.
- القدرة على استكشاف البيئة.
- القدرة على تعديل المسار.
- القدرة على التنافس مع الذات.

وقد اتفق الباحثون ان المجتمع الذي ابناؤه يتصفون بمثل هذه الخصائص ،يكون مجتمعا متميز .(الأعس ،1988،ص.165).

وبذلك تعد الدافعية للإنجاز متغيرا من متغيرات الديناميكية في الشخصية ، بمعنى ان هذه الدافعية شأنها شأن غيرها من الدوافع تتأثر بالمتغيرات الاخرى في الشخصية وتؤثر فيها ،

وترتبط الدافعية للإنجاز في أي مجتمع ما بالبناء القيمي السائد في هذا المجتمع ، حيث هذا البناء محدد لأفراد المجتمع ما يستهدفونه في سلوكياتهم وما يسعون الى تحقيقه .(موسى ،1994،ص.106).

7-نظريات الدافعية: (mecllland theory):

يقوم تصور الدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة او المتعة بالحاجة للإنجاز .فقد اشار ماكلياند الى أنه هناك إرتباط بين الاحداث الايجابية وما يحققه الفرد من نتائج.

وتعبر هذه النظرية ببساطة أنه في ظل الظروف الملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل فإذا كان موقف المنافسة مثلاً فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف.

وامتدت اعمال ماكلياند من دراسة المهام التجريبية الى البيئة الطبيعية، ودراسة المشكلات الاجتماعية .

وذلك لكي يدعم نظريته ، من خلال دراسته للنمو الإقتصادي ففي علاقته بمستوى الانجاز لدى بعض المجتمعات ، وتمثل ذلك كتاباته عن المجتمع المنجز.

واوضح في شأن ان النمو الإقتصادي للأمم يعتمد على الاداء الناجح للدور الملزم حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على عدد الأفراد الذين ينجذبون الى الوظيفة الملزمة حيث يتحمل المسؤولية الاستقلالية في الاداء

وقد تأثر ماكلياند في ذلك بما قدمه ماكس فيبر (M,weber) ، والذي اوضح ان غياب القيم الحقيقية والنشئة السليمة في الديانة البروتستانتية ، يعد مسؤولاً عن فقر النظام الرأسمالي في الغير اوروبية.

وقد استعان ماكلياند بهذه النظرية ، وإفترض على أساسها العلاقة بين الدين والاقتصاد فالمعتقدات الدينية هي المسؤولية عن مسألة الفروق في تنشئة الاطفال وفي اساليب ترتيبهم.

ويمكن القول ان ماكلياند ذكر في دراسته وفي تأصيل تصورات النظرية اعتمد على متغير واحد ، وهو متغير دافع الانجاز ،اء اظهرت دراسته ان الفروق الفردية في قوة دافع الانجاز

(فشوشن ، ومنص ،1959،ص.39).

(atinson theory): 2-7

اتسمت هذه النظرية في دافعية الانجاز بعدد من الملامح ، والتي ميزتها عن نظرية "ماكلياند " ومن اهم هذه الملامح ان اتكسون اكثر توجهها نحو الدراسات المختبرية ، واكثر تركيزا على المعالجة التركيبية للتغيرات ، والتي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المواكبة لمواقف الحياة التي تناولها "ماكلياند " وما يميز اتكنسون " أنه الأساس نظريته في ضوء معطيات كل من نظريات الشخصية وعلم النفس التجريبي .

وقد حلل كل من "لتوين " و "نسترينجر " فيما اورد ابراهيم قشقوش وطلعت منصور مبادئ نظرية "انكستون " في دافعية للانجاز على النحو التالي:

- يختلف الأفراد فيما بينهم من حيث القوى النسبية لهذه الدوافع ومن حيث درجة الاستعداد لها.

- ان خصائص الموقف تستثير دوافع مختلفة.

- اي دافع اي منفذ للطاقة حساس في استجابته لمجموعة مختلفة من الخصائص الموقفية.

- يؤدي كل دافع الى نموذج من السلوك ، ويختلف عن النموذج السلوكي لدافع آخر.

- اذا تغيرت طبيعة الخصائص الموقفية او المثيرات ، فإن دوافع مختلفة تستثار ، ويتمخض عنها تنشيط نماذج معينة ومختلفة من السلوك.

وملخص نظرية "اتكنسون" وجوهرها يتحدد في ان الشخص ذا الدافعية العالية للإنجاز يضع اهدافه او مستوى طموحاته في نطاق الاعتدال ، اي يتخذ مخاطرة محسوبة ، حيث تعتبر المخاطرة المعتدلة اهم مظهر تعبيرى سلوكي يميز ذوي الدافعية للإنجاز العالي ، وفي المقابل نجد ذوي الدافعية لتجنب الفشل اما ان يختاروا (مخاطرة منخفضة) او اصعبها (مخاطرة عالية)، حيث يكون الهدف من الناحية الواقعية محتوم بالفشل وهذا ما يخفض قلق الشخص من الفشل الى حده الأدنى (ابو شقة ، 2007، صص.27-30).

Wientr: 3-7

قام ويتنر بتطوير نظرية "انكسون " في دافعية الانجاز بعد الدراسة والتحليل ، وافترض ان النجاح يترتب عليه تقوية وتدعيم الميل نحو الانجاز لتحقيق الهدف ، واما الفشل في أداء مهمة ما فينتج عنه نوعان من التوافق للميل الناتج :

الاول : انخفاض احتمالية النجاح حيث يتحقق الفرد من ان المهمة صعبة ، وتنفوق امكاناته بكثير.

الثاني : تضاف المحاولة السابقة غير الناجحة الى الميل الناتج في المحاولة الحالية وينشأ عن هذا النوع من التوافق نوع من المثابرة للتغلب على التوتر الناتج عن عدم الحصول على الاهداف واطلق "وينتر " على الدافعية المتبقية في المحاولة الثانية (ميل التصور الذاتي) (inertial tendency)ابو شقة ، 2007 ،ص.32).

(Kukla):4-7

على الرغم ان نظرية كيوكلا هي امتداد لنظرية "اتكسون " إلا أنها فسرت الأداء بطريقة مختلفة ،فهي لم تقر بوجود استعداد ثابت ودائم لدى الفرد لتحقيق النجاح ،وتجنب الفشل لكنها اكدت على وجود متغيرات اداركية لتحكم على أداء الفرد ، تبعا للموقف الذي يواجهه فقد ساوت بين نتائج الدافع للإنجاز ومفهوم القدرة المدركة وتفترض على أنه عندما يدرك العمل على أنه سهل فإن الأفراد من ذوي دافعية الانجاز العالية _اي الذين يعتقدون ان قدراتهم عالية نسبيا _ يبذلون جهدا بسيطا لضمان النجاح ، اما الافراد منخفضين الدافع للإنجاز سوف يؤديون افضل من الأفراد مرتفعي الدافع للإنجاز حينما يدركون ان العمل سهل.

ونجد ان نظرية كيوكلا تؤكد على النتائج والصعوبات الموضوعية للأداء وخبرات النجاح والفشل على العمل ، وقد اوضحت أثر القدرة وادراك صعوبة العمل ،وماينبع ذلك من المثابرة على بذل الجهد من اجل الحصول على النجاح وباعتبارها من مظاهر تكوين الدافع للإنجاز (بوشقة ،2007،صص33-34).

(raynor and Rubin): 5-7

وقد تقدمت بإضافة جديدة لنظرية "انكسون "، فهما يؤكدان على مفهوم التوجه للمستقبل (future)وقد اوضح ان هذا المفهوم يعتمد على تسلسل الخطوات في العمل واحتمالية إدراك الفرد لإمكانية وجود صلة بين ادائه لمهمة الحاضر و المستقبل فالاداء على المهام الحالية ينعكس حاجة داخلية تؤثر على الأخرى المتشابهة في المستقبل وقد اوضح "داينور " عكس ما توصل اليه "انكسون" من خلال تصوره للعلاقة بين أداء المهم والنتائج المستقبلية حيث تبين ان المرتفعين في الحاجة للإنجاز، سوف يفضلون المهم السهلة بينما يفضلون المنخفضون في الحاجة للإنجاز المهام الصعبة فمن خلال اختيار المهام السهلة يتزايد توجه الشخص نحو الانجاز تدريجيا ، حيث الاستمرار والمواصلة في ضوء التوجه نحو الهدف المستقبلي (بوشقة ،2007،ص ص23)

8-اساليب قياس دافعية الانجاز:

تبين ان المقاييس الي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز تنقسم الى ثلاثة مقاييس وهي:

-المقاييس الاسقاطية.

-المقاييس الموضوعية.

-المقاييس الموقفية.

:8-1 المقاييس الاسقاطية:

قام ماكلياند وزملاؤه ، بإعداد اختبار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من اربع صور ثم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع الذي اعده "موراي" ، اما البعض الآخر فقام "ماكلياند" بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز.

وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ، ثم يطلب الباحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة اسئلة بالنسبة لكل صورة ، والاسئلة هي:

- ماذا يحدث ؟ من أهم الأشخاص ؟.

- ما الذي ادى الى هذا الموقف؟

- ما محور التفكير ؟.

- ما المطلوب عمله ؟.

- ومن يقوم بهذا العمل ؟.

- ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المبحوث بالاجابة على الاسئلة بالنسبة إلى كل صورة ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لاتزيد عن اربع دقائق ، ويستغرق الاختبار كاملا حوالي عشرين دقيقة.

حيث يرتبط هذا الاختبار اساسا بالتخيل الإبداعي ، ويتم تحليل القصص في ضوء مايمكن ان يشير الى دوافع الانجاز.

وعلى الرغم من ان هذا الاختبار شاع استعماله على نطاق واسع انه انتقد من طرف العديد من الباحثين وعلى ضوء هذا الانتقاد حاول البعض ادخال بعض تعديلات.

فقامت "فرنش" بوضع مقياس الاستبصار (ferench test of insight) (FTI) في ضوء تصور ماكلياند لتقرير صور وتخيلات الانجاز ، وكذلك قام ارسون بوضع اختبار التعبير عن طريق الرسم (atinson grophic expression test) (aget) وذلك لقياس دافع الانجاز عند الأطفال.

وفي النهاية تعد المقاييس محل نقاش ونقد بحكم انها تصف انفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه ، كما ان طريقة تصحيحها تحتاج الى وقت كبير وتتسم كذلك بالذاتية ونخفاض صدق وثبات هذه الطرق.

وهذا مفتح الباب الى التفكير في تصميم واعداد ادوات أخرى اكثر موضوعية لقياس الدافعية للإنجاز وذلك كما يلي:

8-2 المقاييس الموضوعية:

قام الباحثون بإعداد المقاييس الموضوعية لقياس الدوافع للإنجاز ، بعضها اعد لقياس الدافع للإنجاز لدى الاطفال ،مثل مقياس وينر (weiner) ، وبعضها صمم لقياس الدافع للإنجاز لدى الكبار مثل مقياس مهربيان عن الميل للإنجاز (Mehrabion) ومقياس لن (Ignn) ، ومقياس هرمانز (hermons) ،وقد استخدمت هذه المقاييس في العديد من الدراسات الاجنبية وايضا العربية (خليفة ،2000،ص.101).

كما ان المقاييس تقوم على البنود اللفظية لا ي صورة استبيانات لتلاقي الصعوبات ، والعيوب التي وجهت الى الطرق الاستقرائية حيث تتصف الطرق الموضوعية بسهولة التطبيق على المجموعات من الأفراد وكذلك الموضوعية (ابوشقة ،2007،ص.38).

8-3 المقاييس الموقفية:

الانجازي وعلى وجه الاخص سلوك المخاطرة المحسوبة الذي يعد افضل وسيلة للكشف عن الجانب السلوكي للدافعية للإنجاز (ابوشقة ،2007،ص.38).

الخلاصة:

من خلال ماتقدم يمكن أن نستنتج ان الدافعية للإنجاز تحثل موقعا رئيسيا في كل ما قدمه علم النفس حتى الآن من نظم وانساق بسلوكولوجية ، ومن ثمة فهي من بين المحاور التي اهتم من الباحثين في عدة تخصصات.

ضف إلى ذلك تبين ان دافعية الإنجاز ،تعتبر عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وكذا ادراكه للموقف ،وهذا انطلاقا من المسلمة التي مؤداها ان كل سلوك وراءه دافع.

وفي الاخير تم التطرق الى نوع العلاقة بين الضغط النفسي ودافعية الانجاز ،التي اختلفت الدراسات فيها فيما يخص طبيعة العلاقة بينهما.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

❖ تمهيد

❖ منهج الدراسة

❖ المجال الزمني والمكاني للدراسة

❖ الدراسة الاستطلاعية

❖ إجراءات الدراسة الاستطلاعية

❖ أهمية الدراسة الاستطلاعية

❖ فوائد الدراسة الاستطلاعية

❖ أدوات الدراسة الاستطلاعية

❖ إجراءات الدراسة الأساسية

❖ عينة الدراسة الأساسية

❖ أدوات الدراسة الأساسية

❖ أساليب المعالجة الإحصائية

❖ خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تناولنا الجانب النظري ومتغيرات الدراسة سنتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي لنحاول تحديد مستويات الصلابة النفسية للعاملين في مؤسسة محل الدراسة و ذلك ليتم اسقاط ما تم دراسته نظريا على احدى المؤسسات الخدمائية والتي تتمتع باحترافية في مجال عملها و تخصصها وهي مؤسسة الحماية المدنية، وسنحاول في هذا الفصل المتمثل في إجراءات الدراسة الميدانية ، دراسة تطبيقية حتى نعطي له الصيغة المنهجية والعلمية وذلك من خلال مقياس المستعمل هو مقياس الصلابة النفسية وسيتم عرض اجراءات الدراسة التطبيقية بداية بالمنهج المعتمد مرورا بالمجال الزماني والمكاني للبحث لننتقل بعدها الى الدراسة الاستطلاعية ثم خصائص عينتها وتدواتها المستخدمة مرورا للعيينة الاساسية للدراسة، لنخلص الى الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

تختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع، من خلال الدراسة الحالية التي تهدف الى التعرف على مصادر الصلابة النفسية لدى فئة اعوان الحماية المدنية بات واجب علينا اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لإبراز المصادر التي يعاني منها الاعوان، وهذا المنهج يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتغيرها بدقة متناهية وموضوعية بعيدا كل البعد عن اي تحيز ذاتي او ميل شخصي، لاستخلاص دلالتها، ووضع مؤشرات وبناء الفرضيات ومن ثم الوصول الى النتائج يمكن تعميمها بشأن موضوع الدراسة.

يعرف رابح تركي (1984) المنهج الوصفي: «هو كل استقصاء ينصب على الظواهر التعليمية او النفسية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيص، او كشف جوانبها او تحديد العلاقات بين جوانبها وبين ظواهر تعليمية او نفسية او اجتماعية اخرى».

ولقد أردنا من خلال استهلالنا للمنهج الوصفي التحليلي كطريقة لإجراء البحث والذي يعرف ايضا على انه عبارة عن وصف وتفسير ما هو كائن، ان يساعد على توفير البيانات والحقائق عن مشكلة وظاهرة موضوع البحث لتفسيرها تفسيراً كاملاً.

1. المجال المكاني والزمني للدراسة:

الحدود المكانية:

كانت الدراسة على مستوى وحدتي حاسي بحبح وحد الصحاري.

الحدود الزمانية:

تمت الدراسة خلال السداسي الثاني للموسم الجامعي 2024/2023.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة الاستطلاعية 35 عوناً في الحماية المدنية .

2. الدراسة الاستطلاعية:

1.2. مفهوم الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية هي جس نبض العمال ومدى تفاعلهم مع الدراسة و تقديمهم لاقتراحات و تعاونهم معنا بغرض تحقيق الهدف المنشود و المتمثل في توعية المؤسسات الجزائرية بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية من اجل التقليل من حوادث العمل

ولقد قمنا باجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من 15 عوناً في الحماية المدنية وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية ذلك بهدف تدقيق الاستبيان و التحقق من أن الاسئلة الموضوعية مفهومة و سلسة لتسهل الاجابة عنه

2.2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

قبل قيامنا بتوزيع مقياس الضغط المهني ودافعية الانجاز قمنا بزيارة ميدانية الى مديرية الحماية المدنية بحد الصحاري و عين وسارة وذلك بهدف الاطلاع على ظروف العمل

والقيام بدراسة استكشافية قصد التعرف أكثر على خصائص مجتمع الدراسة والعوامل المؤثرة على عملية أداء مهامهم سواء من الناحية الإيجابية او السلبية

3.2. أهمية الدراسة الاستطلاعية:

- محاولة التعرف على مدى الخبرة المهنية في تحديد مستويات الصلابة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية وذلك من خلال مستويات الصلابة النفسية

- التطرق إلى تأثير الأقدمية في العمل من خلال عوامل الخبرة والمكتسبات السابقة في الميدان وعلاقتها بتحديد مستوى الصلابة النفسية

4.2. فوائد الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- تحديد عينة البحث
- تعرف على دور الاعوان ومهامهم والتقرب منهم
- شرح موضوع البحث للعينة
- القيام بتطبيق المقياس المستعمل في البحث

5.2. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

لكل دراسة او بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث ويحاول الاعتماد عليها قصد ان توصله الى الحقائق المرجوة وللحصول عل القدر الكافي من المعلومات في دراستنا الحالية تم الاعتماد على:

أ . الملاحظة:

تعني الملاحظة في معناها البسيط، الانتباه العفوي الى حادثة او ظاهرة او امرها، أما الملاحظة العلمية حسبفهي: «انتباه مقصود ومنظم ومضبوط للظواهر او الحوادث او الامور بغية اكتشاف اسبابها وقوانينها "

كما تعتبر الملاحظة من الوسائل التي يمكن بواسطتها الحصول على معلومات في الطبيعة البشرية.

ويقصد بالملاحظة ان يسجل الباحث الاحداث والوقائع كما هي موجودة بالفعل دون ان يتأثر بأرائه الشخصية واهوائه الذاتية او خبراته او فروضه او معتقداته، ولقد افادتنا هذه الوسيلة في ملاحظة سلوكات رجال الحماية المدنية اثناء العمل وكيفية استجابتهم لنداء التدخل ما وصعوبات العمل والظروف المحيطة مع زملائهم.

ب . المقابلة:

تمت مع الاعوان حيث قمنا بشرحالهدف الذي تنصبوا اليه من خلال دراستنا هذه، وايضا رغبة منا في تكوين علاقة ودية تشعر العون بالارتياح وتدفعه للإدلاء عن مشاعرة الحقيقية وبالإضافة الى ايصال بعض المفاهيم وتوضيح الغرض من بعض الاسئلةومساعدته على فهمها كماقمنا بطرح بعض الاسئلةعليهم حول المهنة

د. الاستبيان:

تعريفه: هناك عدة تعريفات ومن الصعب حصرها ونقتصر على احداها:

هو أداة تتضمن مجموعة الأسئلة او جمل خبرية التي يتطلب من المفحوص الإجابة عنها يحددها الباحث حسب أغراض البحث.

وفيما يخص الاستبيان المعتمد في دراستنا قسمناه الى 3 محاور:

الأول: وجاءت فيه أسئلة تتعلق بجوانب عامة حول العينة المدروسة من حيث الجنس والسن والأقدمية

الثاني: وجاءت فيه جمل متعلقة بفرضية البحث متعلقة بمتغير الضغط المهني.

الثالث : هو ايضا عبارة عن عدة عبارات متعلقة بمتغير دافعية الانجاز.

صدق استبيان الضغط المهني:

بغرض التأكد من أن الاستبيان المستعمل في الدراسة صادق قام الطالب بحساب معاملات الارتباط لدرجة البنود مع الدرجة الكلية للاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يبين نتائج الاتساق الداخلي لاستبيان الضغط المهني

رقم البند	درجة الارتباط بالدرجة الكلية للاستبيان	مستوى الدلالة
01	0.694	0.00
02	0.658	0.00
03	0.780	0.00
04	0.746	0.00
05	0.610	0.00
06	0.733	0.00
07	0.667	0.00
08	0.746	0.00

0.00	0.725	09
0.00	0.621	10
0.00	0.689	11
0.00	0.735	12
0.00	0.706	13
0.01	0.617	14
0.00	0.710	15
0.00	0.689	16
0.00	0.759	17
0.00	0.698	18
0.00	0.507	19
0.00	0.700	20

من خلال الجدول نلاحظ أن كل معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للاستبيان تفوق 0.507 و هي دالة عند مستوى دلالة 0.05 و بالتالي فإن الاستبيان يتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

ثبات استبيان الضغط المهني:

للتأكد من ثبات الاستبيان احتسب الطالب اختبار ألفا كرونباخ والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (02) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات استبيان الضغط المهني

عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach
20	0.841

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة كرونباخ تساوي 0.841 و هي قيمة جيدة ومنه يمكننا القول بأن الاستبيان يتمتع بثبات جيد.

صدق استبيان الدافعية للإنجاز:

من أجل التأكد من أن استبيان الدافعية المستعمل في الدراسة صادق قام الطالب بحساب معاملات الارتباط لدرجة البنود مع الدرجة الكلية للاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (03) يبين نتائج الاتساق الداخلي لاستبيان الدافعية

رقم البند	درجة الارتباط بالدرجة الكلية للاستبيان	مستوى الدلالة
01	0.483	0.00
02	0.611	0.00
03	0.520	0.00
04	0.514	0.00
05	0.688	0.00

0.00	0.594	06
0.00	0.495	07
0.00	0.554	08
0.00	0.495	09
0.00	0.577	10
0.00	0.651	11
0.00	0.579	12
0.00	0.676	13
0.00	0.468	14
0.00	0.523	15
0.00	0.448	16
0.00	0.566	17
0.00	0.619	18
0.00	0.566	19
0.00	0.589	20

من خلال الجدول نلاحظ أن كل معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للاستبيان تفوق 0.448 و هي دالة عند مستوى دلالة 0.05 و بالتالي فإن الاستبيان يتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

ثبات استبيان الضغط المهني:

لحساب ثبات الاستبيان طبقت الطالبة اختبار ألفا كرونباخ والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (04) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات استبيان الدافعية

عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach
20	0.860

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة كرونباخ تساوي 0.860 و هي قيمة جيدة و تسمح لنا بالحكم على أن الاستبيان يتمتع بثبات جيد.

إجراءات الدراسة الأساسية:

بعد قيامنا بتجربة استبيان مقياس الصلابة النفسية و ثبت صدقه قمنا باختيار عشوائي للعينات التي تمثلت في 35 عون من كلا الوجدتين ثم تم توزيع الاستبيانات، وقد استغرقت عملية الجمع حوالي 15 يوم لتتحصل بعد ذلك على 35 استمارة .

عينة الدراسة الأساسية:

1.3. عينة الدراسة الأساسية:

يتمثل أفراد عينة الدراسة من أعوان الحماية المدنية، و يبلغ عددهم (35) عونا. وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

2.3. خصائص عينة الدراسة: نعرض في الجداول التالية خصائص أفراد العينة حسب

متغيرات الدراسة:

3.3. خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (05) خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

السن	التكرار	النسبة
من 20 الى 30	18	51,42%
من 31 الى 40	9	25,71%
اكثر من 40	7	20%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة كانت تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة بنسبة 51,42% ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة بنسبة 25,71%، ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 40 بنسبة 20% .

6.3. خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (06) خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
10 سنوات	22	62,85%
من 11 إلى 20 سنة	10	28,57%
من 21 إلى 30 سنة	3	8,57%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن أغلب أفراد الدراسة من لهم خبرة (10)سنوات بنسبة (62,85%) في حين يأتي الأفراد أصحاب(من 11الى20سنة) خبرة بنسبة(28,57%)، في الأخير نجد أصحاب الخبرة (من 21الى30سنة)خبرة بنسبة(8,57%).

أدوات الدراسة الأساسية:

✓ الاستبيان:

تم استخدام استبيان الضغوط المهنية ودافعية الانجاز الذي تبنيه من مذكرة (حفرات صهيب و بغدادو احمد 2022,2023) تحت إشراف الدكتور قيرع فتحي.

أساليب المعالجة الإحصائية

قمنا بالمعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ذلك لإنجاز التحليلات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات.
- حساب χ^2 - khi .
- معامل الارتباط "بيرسون"
- T test العينتين مختلفتين..

خلاصة الفصل:

لقد تضمن هذا الفصل منهجية البحث، واجراءاته الميدانية التي قمنا بها من خلال التجربة الاستطلاعية تماشيا مع طبيعة البحث العلمي، ومتطلباته العلمية حيث في بداية الفصل الى منهجية البحث وحدود الدراسة وتطرقنا كذلك للدراسة الاستطلاعية أهميتها وفوائدها وادواتها ثم قمنا بعض نتائج الدراسة الاستطلاعية لنذهب بعد ذلك للعينة الأساسية وكذلك الأدوات الأساسية للدراسة ثم ختمنا هذا الجانب بالتطرق الى الأساليب التي قمنا من خلالها بالمعالجة الإحصائية

الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية على:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية

جدول رقم (07) نتائج معامل الارتباط لدراسة العلاقة بين الضغط المهني و دافعية الانجاز

المتغيرات	المتوسط الحسابي	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة
الضغط المهني	42.22	-0.87	0.000	علاقة ارتباطية عكسية قوية
دافعية الانجاز	40.11			

القرار: تقبل الفرضية (والعلاقة عكسية) أي توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية

المناقشة:

يتضح من خلال الجدول أعلاه: -

- أن قيمة المتوسط الحسابي للضغط المهني بلغت 42,22، بينما بلغت قيمة المتوسط

الحسابي لمستوى دافعية الإنجاز 40,11، وبلغت قيمة معامل الارتباط -0.87-

- القيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.000 مما يعني وجود علاقة ارتباطية عكسية

بين درجات الضغط المهني ودرجات دافعية الإنجاز، وبالتالي نقبل الفرضية ككل. مما يؤكد

صحة الفرضية وبالتالي قبلها، أي أنه توجد علاقة عكسية بين الضغط المهني و الدافعية

الإنجاز".

لقد جاءت نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع دراسة قوراري(2014) والتي كانت تحت عنوان الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، حيث أظهرت نتائجها وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

إذن يمكن القول أنه توجد علاقة إرتباطية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز وهناك علاقة تأثير وتأثر بينهما وهذا يعني أنه كلما قلت الضغوط المهنية داخل العمل زادت الدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية على:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم (08) نتائج تحليل التباين ANOVA لدراسة الفروق في الضغط المهني بسبب الخبرة المهنية				
المستويات	التكرار	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 10 سنوات	22	1.378	2	0.267
من 11 إلى 20 سنة	10			
أكثر من 20 سنة	03			

القرار

ترفض الفرضية أي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

المناقشة:

من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن قيمة f تساوي 1,378 ودرج الحرية 2 بينما مستوى الدلالة 0,267 و هذه قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0,005 وعليه فإننا نرفض الفرية التي تقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

حيث أن متغير الخبرة المهنية لم يؤثر على الأعوان حيث أن الجميع يعانون من نفس درجات الضغوط المهنية .

إتفقت هذه الدراسة مع دراسة قوراري حنان (2014) والتي كانت نتائجها وجود مستوى مرتفع لدى أطباء الصحة العمومية كما إختلفت هذه الدراسة أيضا مع دراسة رجاء مريم(2008)، والتي كانت نتائجها وجود مستوى مرتفع من الضغط المهني لدى أفراد عينتها.

يعزو الباحثان هذه النتيجة المتحصل عليها وفقا لعدة عوامل قد يكون من بينها طبيعة العمل لدى أعوان الحماية المدنية، فهم بذلك عرضة لمواقف يصعب على النفس البشرية تحملها والتكيف معها، فعمل الأعوان ليس بالعملية السهلة من جانب المسؤولية الملقاة على عاتقهم والمتمثلة في سلامة كل الحالات التي يصادفونها ، لذلك فهم مطالبون بالقيام بعملهم هذا بكل تركيز ودقة من أجل الحفاظ على سلامة الأرواح. كما يرى الباحث السبب في المستوى الضغط المهني مرتفع لدى الأعوان وهو في كونهم صابرين على عملهم الذي يقومون به.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم (09) نتائج تحليل التباين ANOVA لدراسة الفروق في دافعية الانجاز بسبب الخبرة المهنية				
المستويات	التكرار	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 10 سنوات	22	2.20	2	0.126
من 11 إلى 20 سنة	10			
أكثر من 20 سنة	03			

المناقشة:

من خلال الجدول رقم (09) نجد قيمة f هي (2,20) ودرجة الحرية (2) بينما مستوى الدلالة هو (0,126) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,005 .

ومنه نجد أنه ترفض الفرضية أي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

فقد جاءت معارضة لدراسة مسفر عوض الزايدى 2012 إدارة الصفوف الأولية. وجهة نظر المعامين والمرشدين في مرحلة الإبتدائية ، فقد أظهرت النتائج وجود فروق بين المتوسطات لدرجة ممارسة إدارة الصفوف الأولية في مهارات الغتصال بالتلاميذ ومهارات إدارة السلوك الطلابي تعزى الى متغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة 15 سنة فأكثر مقابل 5سنوات و خبرة 10 سنوات.

خاتمة

من خلال ماسبق ذكره سواءا في الجانب النظري، أو الميداني سعت هذه الدراسة في الأخير على تحقيق جملة من الأهداف من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغط المهني ، والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، حيث تشكلت عينة الدراسة من 35 عون من الحماية المدنية (دائرة عين وسارة و حد الصحاري)، ولقد كشفت هذه الدراسة عن نتائج قد تكون ذات أهمية في فهم بعض الجوانب التي تتعلق بسلوكيات العمال وخاصة أعوان الحماية المدنية ولقد أشارت النتائج الى مايلي:

- توجد علاقة إرتباطية بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

حيث تم الوصول الى هذه النتائج، من خلال استعمال الطالب بعض الأدوات مثل مقياس الضغط المهني، ومقياس الدافعية للإنجاز ، بالإضافة الى استعمال لأساليب الإحصائية مثل معامل الإرتباط بيرسون، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري واختبار (t) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابي والفرضي ، لمعرفة مستوى كل من المتغيرين لدى عينة الدراسة.

ومن خلالها يستنتج الطالب أن أعوان الحماية، مهما كانت وظيفتهم، ومهما كانت خبراتهم وبالرغم من كثرة الضغوط التي يعيشونها، والمشاكل التي يواجهونها إلا أنهم حققو مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز، ومستوى منخفض من الضغط المهني.

المراجع

أئمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- _ ابرييم ،سامية .(1992). إدراك المعاملة الوالدية وعلاقتها بالشعور بالامن النفسي ،شهادة دكتوراة ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة.
- _ ابو شقة ،سعد أحمد ابراهيم .(2007). دافعية الانجاز (ط.1). القاهرة :دار النهضة المصرية.
- _ الاسعر ،صفاء .(2008). برنامج في تنمية دافعية الانجاز ،دراسات في علم النفس التربوي ،قطر.
- _ بوناب ،رضوان ابراهيم .(2013). الضغط النفسي لدى عمال قطاع المحروقات وعلاقته بدافعية الانجاز ،رسالة ماجستير ،جامعة فرحات عباس ،سطيف.
- _ بشقة ،عز الدين .(2009). عوامل استشارة دافعية الانجاز لدى طلبة IMd ،رسالة الماجستير ،جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي.
- _ بوحارة ،هناء .(2012). الاحتراف الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية ،رسالة الماجستير ،جامعة فرحات عباس ،سطيف.
- _ با أخضر ،حياة بنت سعيد بن عمر .(1420هـ). النفس عند الفلاسفة الإغريق ،مجلة العلوم الشرعية والدراسات الاسلامية
- _ بايل ،دي انثوني .(2008). القوانين السبعة لإدارة الضغوط (طلعت اسعد عبد الحميد ،مترجم)،الرياض :مكتبة الشقري.
- _ بني يوسف ،محمد محمود .(2007). الدافعية والانفعالات ،عمان :دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- _ بطرس ،حافظ .(2008). التكيف والصحة النفسية للطفل (ط.1). عمانز :دار المسيرة للنشر والتوزيع
- _ جابا الله ،محمود .(2008). أداة الازمات (ط.1)، دار اسامة لنشر والتوزيع.

- _ خليفة ، عبد اللطيف محمد .(2000).الدافعية للإنجاز (ط.1).القاهرة :دار غريب للطباعة والنشر.
- _ الريماوي ،محمد عودة .(2004).علم النفس العام (ط.1)عمان :دار الميسرة للنشر والتوزيع .
- _ راتب ،اسامة كامل .(1997).خلق المنافسة ،ضغوط التدريب واحتراق الرياضي (ط.1)القاهرة :دار الفكر العربي
- _ راشد ،راشد مرزوق .(2005).علم النفس التربوي (ط.1).القاهرة :علم الكتب.
- _ الرشيدى ،هارون توفيق .(1999).الضغوط النفسية (ك.1).القاهرة :مكة الانجلو مصرية.
- _ شيخاني ،سمير .(2003).الضغط النفسي (ط.1).بيروت :دار الفكر العربي.
- _ شحاتة حسن ،والنجار زينب .(2003).معجم المصطلحات النفسية والتربوية (ط.1)لبنان :دار المعرفة.
- _ الشخانة ،احمد عبد مطيع .(2009).التكيف مع الضغوط النفسية (ط.1).عمان :دار جاهد .
- _ شادلي ،عبد الحميد محمد .(2001).علم النفس العلم (ط.1).المكتبة الجامعية.
- _ شوشان .عمار .(2009).النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الاساتذة ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة.
- _ شواشرة ،عاطف حسن .(2007).فاعلية برنامج في الارشاد التربوي في استشارة دافعية الانجاز ،الجامعة العربية المفتوحة ،الأردن
- _ الصيرفي ،محمد .(2008).الضغط و القلق الارادي ، الاسكندرية :مؤسسة حروس الدولة لنشر والتوزيع.
- _ الطويري ،عبد الرحمان بن سلمان .(1994).الضغط النفسي (ط.1).الرياض :دار الفكر العربي.
- _ طه ،فرح عبد القادر .(2008).موسوعة علم النفس والتحليل النفسي (ط.2)القاهرة :دار غريب للطباعة والنشر.

- _ عثمان ،فاروق السيد .(2001).القلق وادارة الضغوط النفسية (ط.1).القاهرة :دار الفكر العربي.
- _ عبيد ،ماجدة بهاء الدين السيد .(2008).الضغط النفسي (ط.1).عمان :دار اصفاء للنشر والتوزيع.
- _ العميان ،محمود السليمان .(2002).السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط.1).عمان :دار وائل للنشر والتوزيع.
- _ العوامل ،حاسن سليمان .(2010).الدافعية (ط.1).بيروت :الاهلية للنشر والتوزيع.
- _ عبد الله ،مجدي أحمد محمد .(2003).السلوك الاجتماعي وديناميته،دار المعرفة الجامعية.
- _ عثمان ،مريم .(2010).الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى اعوان الحماية المدنية ،جامعة منتوري ،قسنطينة.
- _ علاوي ،محمد حسن .(1998).مدخل إلى علم النفس الرياضي (ط.1).القاهرة :دار الفكر العربي.
- _ عبيد ،هيبه محمد .(2008).معجم المصطلحات التربوية وعلم النفس (ط.1).عمان :دار البداية ناشرون وموزعون.
- _ عبد الخالق ،احمد .(1991).الدافع للإنجاز .مجلة المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس ،القاهرة :الهيئة المصرية العامة
- _ غانم ،محمد حسن .(د.ت).كيف تواجه الضغوط.
- _ فاروق ،موسى .(1981).دراسة تعليمات اختبار دافع الانجاز للاطفال والراشدين ،القاهرة :مكتبة النهضة المصرية.
- _ الفوماوي ،حمدي علي ،وعبد الله رضا .(2009).الضغوط النفسية (ط.1).عمان :دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- _ يوسف ،جمعة .(2007).ادارة الضغوط (ط.1).القاهرة :مركز تطوير الدراسات العليا
- _ قارة ،سليم محمد الشريف .(2001).فن التعامل مع الناس (ط.1).دار اسامة للنشر والتوزيع.
- _ قويدري ،علي .(2001).علاقة الضغط النفسي والمهني ببعض الإضطرابات البيكوماتية
- رسالة ماجستير جامعة الحاج لخضر ،باتنة.

- _ قشقوش ،ابراهيم ،ومنصور ،طلعت .(1959).دافعية الانجاز وقياسها (ط.1).القاهرة
:الأنجلو المصرية.
- _ موسى ،رشاد عبد العزيز .(1994).علم النفس الدافعي ،القاهرة :دار النهضة العربية.
- _ ملحم ،سامي محمد .(2006).مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،عمان :دار الميسرة
للنشر والتوزيع.
- _ لوكيا ،هاشمي ،وبن زروال ،فتيحة .(د.ت).عين مليلة :دار الهدى للطباعة والنشر.

قائمة المراجع باللغة الاجنبية

1_a/Savoie,A/Forget:Stress au travail,édition agence AR
cjnc,Paris,1983.

2_L.levi:Stress dans L'industrie,effets et preventions_Geneve .Bl
,1984.

المواقع الالكترونية:

[_http://kenanant.com](http://kenanant.com)

[_http://el.himaya_21-blog.com](http://el.himaya_21-blog.com)

الملاحق

الملحق 01 (استمارة استبيان) :

الجنس:

	ذكر
	انثى

السن:

	من 20 الى 30 سنة
	من 31 الى 40 سنة
	اكثر من 40 سنة

الخبرة المهنية:

	10 سنوات
	من 11 الى 20 سنة
	من 21 الى 30 سنة

الملحق 02 (مقياس الضغط المهني) :

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	اكلف بمسؤوليات دمن وجود مقررات تنفيذها			
02	اعمل ساعات اضافية لكثرة المهام			
03	اجهل مسؤولياتي بالتحديد			
04	اتلقى اوامر من عدة اشخاص			
05	لا اجد مكان للاستراحة			
06	اعمل داخل فوضى			
07	تنقصني التجهيزات اللازمة لاداء عملي			
08	لا اشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعملي			
09	لا احصل على الترقية التي اريدها			
10	احس ان راتبي لا يوازي جهدي في العمل			
11	لا احصل على الحوافز المادية اتجاه العمل			
12	اعاني من مرض ما			
13	اشعر بالانهاك			
14	اشعر بالالام في جسمي			
15	اشعر بالخوف دون سبب			
16	اشعر بالملل			
17	اشعر بان البيئة مستفزة			
18	اتناول الكثير من المنبهات			
19	اتغيب عن العمل			
20	اشكي من ظروف العمل			

الملحق 03 (مقياس دافعية الانجاز) :

الرقم	العبارات	دائما	احيانا	ابدا
01	احس بان عملي يفتقر للنظام			
02	احب اكمال عملي بسرعة			
03	لا احاول معالجة الصعوبات التي تواجهني			
04	اقوم بتحويل المهام الى زميلي			
05	اجد صعوبة لمتابعة العمل بعد التعب			
06	اجد صعوبة في تحسين ادائي			
07	اجد صعوبة عند العمل			
08	اخشى الصعوبات التي تواجهني			
09	اجد صعوبة في التركيز على العمل			
10	اخشى الوقوع في الازطاء عند انجازي لعملي			
11	المشاكل في العمل توترني			
12	لا اقبل نصائح زملائي			
13	المنافسة بيني وبين زملائي تجعلني اتوتر			
14	لا استشير زملائي في الحالات الصعبة التي اواجهها			
15	لا احب التكون في تخصص معين			
16	ليس لدي مشاريع مهنية اخرى			
17	لدي صورة غير واضحة عن مستقبلي			
18	ليس لدي رغبة في الحصول على شهادات علمية تؤهلني الى وضع مهني اعلى			
19	اجد صعوبة في الاستقاظ باكرا لممارسة العمل			
20	ليس لدي استعداد لمنصب مهني اعلى			

الملحق 04 (المخرجات) :

CORRELATIONS

/VARIABLES=الدافعية.مستوى المهني.الضغط.مستوى

Correlations

Notes

Output Created	13-MAY-2024 18:00:04	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES= مستوى.الضغط.المهني مستوى.الدافعية /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.08

Correlations

		مستوى.الضغط.المهني	مستوى.الدافعية
مستوى.الضغط.المهني	Pearson Correlation	1	-.870**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
مستوى.الدافعية	Pearson Correlation	-.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Oneway

Notes

Output Created		13-MAY-2024 18:25:39
Comments		
Input	Data	E:\bureau\TEACHING MATERIAL\teaching mqrerql 2023-2024\معالجة 24-23 مذكرات بن عيسى.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY مستوى.الضغط.المهني الخبرة.المهنية BY مستوى.الدافعية /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound
مستوى.الضغط.المهني	أقل من 10 سنوات	22	40.4091	5.09583	1.08644	38.1497

	من 11 إلى 20 سنة	10	46.1000	12.53839	3.96499	37.1306
	أكثر من 20 سنة	3	42.6667	17.78576	10.26861	-1.5156
	Total	35	42.2286	9.10102	1.53835	39.1023
مستوى الدافعية	أقل من 10 سنوات	22	42.2727	3.49397	.74492	40.7236
	من 11 إلى 20 سنة	10	37.4000	13.62351	4.30813	27.6543
	أكثر من 20 سنة	3	33.3333	13.20353	7.62306	.5339
	Total	35	40.1143	8.72714	1.47516	37.1164

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		
		Upper Bound	Minimum	Maximum
مستوى الضغط المهني	أقل من 10 سنوات	42.6685	28.00	51.00
	من 11 إلى 20 سنة	55.0694	33.00	63.00
	أكثر من 20 سنة	86.8489	30.00	63.00
	Total	45.3549	28.00	63.00
مستوى الدافعية	أقل من 10 سنوات	43.8219	35.00	50.00
	من 11 إلى 20 سنة	47.1457	19.00	52.00
	أكثر من 20 سنة	66.1327	19.00	45.00
	Total	43.1122	19.00	52.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
مستوى الضغط المهني	Between Groups	223.287	2	111.643	1.378	.267
	Within Groups	2592.885	32	81.028		
	Total	2816.171	34			
مستوى الدافعية	Between Groups	314.113	2	157.056	2.209	.126
	Within Groups	2275.430	32	71.107		
	Total	2589.543	34			