

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم النفس



مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس الإجتماعي

الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز
لدى النفساني العيادي
دراسة ميدانية بالمستشفيات -الحكيم عقبي و ابن زهر بمدينة قالمة -

المشرفة:

د.قرايرية/حرقاس وسيلة

إعداد الطلبة:

- بخوش نور الدين
- لعجلية فريدة

السنة الجامعية: 2016/2017

دعاء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

”نسأل الله العليّ القدير أن يمن علينا بالهداية إلى الصواب

والتوفيق للحق والسداد، وأن يلمسنا رشداً ويقينا شر أنفسنا،

ويرينا الحق حقا ويرزقنا أتباعه، و الباطل باطلا ويرزقنا اجتنابه،

وأن يصلح لنا النية والعلم، وأن ينفع بما قيدناه في هذه الرسالة كل من إطلع

عليها، ويجعلنا وإخواننا المسلمين من المتعاونين على البر والتقوى،

إنه سبحانه جواد كريم”

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب .

وبعد الإنتهاء من إنجاز هذه الرسالة يسعدنا أن نتوجه بالشكر و التقدير إلى

أستاذتنا المشرفة الدكتور **قرايرية/حرقاس وسيلة** التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها

ونصائحها وإصرارها على إخراج هذا العمل في أحسن صوره .

كما نتوجه بالشكر إلى جميع أساتذة قسم علم النفس و عمال الادارة بجامعة قالمة

وإلى كل موظفي المكتبة.

بخوش نور الدين

لعجلية فريدة

إهداء

ليس في الوجود ما نصبوا إليه غير الرضي من المولى عز وجل في أمور الدين و الدنيا ,
والصلاة و السلام على خير الأنام سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم أما بعد أهدي ثمرة
جهدي إلى من قال فيهما المولى عز و جل : "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين
إحساناً".

إلى من كلفه الله بالهبة و الوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار, إلى من أحمل اسمه
بكل افتخار إلى النجم الساري في سما أفقي إلى الغالي الذي أنار لي دربي , أبي الحبيب
" **الساسى** " .

إلى من ملكت حواسي وإحساسى وهامت بها نفسي و أنفاسى ,إلى الحب الصادق و المربية
الفاضلة إلى الشمس التي أنارت لي دروب النجاح في الحياة إلى التي كانت شمعة مضيئة
في أحلك الليالي , إلى التي لطالما تمننت أن تراني في أعلى المراتب أمي الحبيبة "**لويزة**"
إلى من هم أقرب إلي من حبل الوريد إلى أعلى ما أملك في هذا الوجود إخوتي: هشام،
محمد ،صلاح الدين ، وزوجاتهم.

إلى كتاكت العائلة المرحين : أنيس إيناس ميس لميس بلقاسم.

إلى أصدقائي المتميزين "حسونة ، مهدي، علي،باشيط ،مروان،ياسين ، خالد، صلاح،
منصف، فاتح، سفيان بيرينات". وإلى كل أولاد حي الفوجرول وإلى أعضاء نادي صناع
النجاح.

بخوش نور الدين

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أولا أشكر المولى عز و جل الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه
وتعالى ,وعلى نعمه الكثيرة التي رزقني إياها ,فالحمد لله و الشكر لله على كل
حال ,والصلاة والسلام على أفضل خلق الله سيدنا وحبينا رسول الله.
إلى من أنارلي درب العلم والمعرفة... وحرصا علي منذ الصغر واجتهدا في
تربيتي و الاعتناء بي, والديا الحبيبان الغاليان القريبان إلى قلبي.

فلا شيء عندي أفخر به أعظم من دين أو من به.

وأب أفخر به دائما عندما يختتم إسمي باسمه.

وامرأة عظيمة قامت بتربيتي.

إلى إخواني الأعراف وأختي الغالية.

إلى روح جدتي الغالية أسأل الله عز و جل أن يسكنها فسيح جناته.

إلى صديقاتي الغاليات ,أرجوا لكن كل التوفيق في مشواركن الدراسي
والمستقبلي.

و إلى جميع أساتذتي الكرام الذين أشرفوا على تعليمي منذ الصغر إلى الآن.

شكرا لكم جميعا.

”هنيرة“

فهرس الموضوعات

دعاء

شكر وتقدير

إهداء

قائمة الأشكال و الجداول

مقدمة.....أ-ج

الفصل الأول: إشكالية البحث و منطلقاته

6	1-الإشكالية
8	2-فرضيات الدراسة
9	3-أهمية الدراسة
10	4-أهداف الدراسة
11	5-ضبط المصطلحات
15	6-الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

20	تمهيد
21	1-تعريف الضغوط المهنية
21	2- مراحل الضغوط المهنية
23	3-أنواع الضغوط المهنية

24	4-مصادر الضغوط المهنية
31	5-النظريات المفسرة للضغوط المهنية
38	6-أساليب مواجهة الضغوط المهنية
41	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دافعية الإنجاز	
44	تمهيد
45	1- تعريف الدافعية
47	2- تعريف دافعية الإنجاز
48	3- عناصر دافعية الإنجاز
50	4- النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
57	5- أنواع الدافعية
58	6- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي
59	7- قياس دافعية الإنجاز
62	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الأخصائي النفسي	
65	تمهيد
66	1- تعريف علم النفس

67	2- مهمة علم النفس و أغراضه
67	3- صلة علم النفس بالعلوم الأخرى
70	4- مهام النفسي العيادي
75	5- علاقة النفسي العيادي بالمناصب الأخرى
78	6- المهام الواقعية للنفسي العيادي في المستشفى
80	7- تحديد المهام التي يقوم بها النفسي العيادي
82	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: الإطار المنهجي	
86	1- الدراسة الإستطلاعية
86	2- منهج الدراسة
87	3- مجتمع الدراسة
88	4- عينة الدراسة
88	5- حدود الدراسة
88	6- أدوات جمع البيانات
97	7- أساليب تحليل البيانات

الفصل السادس: عرض و تحليل النتائج

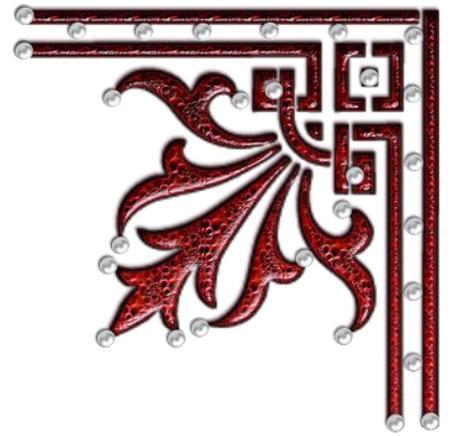
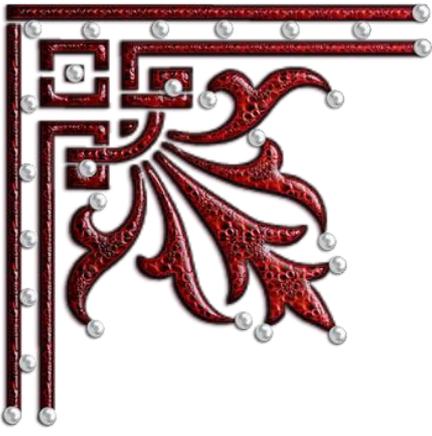
101	تمهيد
102	-1 وصف العينة
105	-2 عرض و تحليل نتائج إستمارة الضغوط المهنية
112	-3 عرض و تحليل نتائج إستمارة دافعية الإنجاز
120	-4 مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
122	-5 مناقشة عامة للنتائج
124	خلاصة الفصل
126	خاتمة
128	الإقتراحات و التوصيات
130	قائمة المراجع
136	الملاحق

فهرس الأشكال

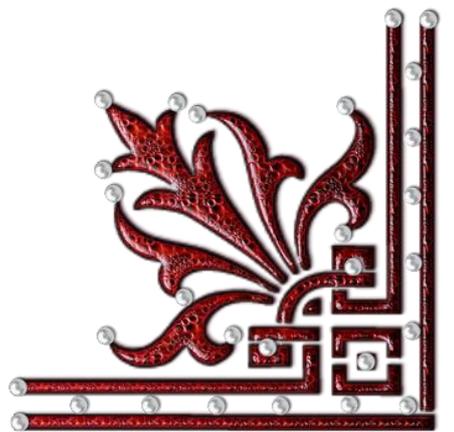
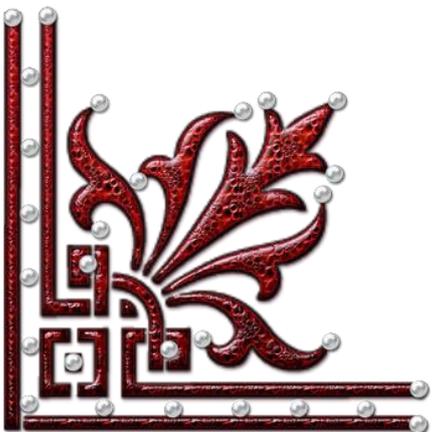
الصفحة	محتوى الشكل	رقم الشكل
32	يوضح الأمراض العامة للتكيف لأندرودي سيز لاقى 1997	01
32	حدوث الضغوط النفسية وفق نظرية هانس يلي	02
33	نموذج ماك لين للضغط المهني 1972	03
34	نموذج ليبيرونيومان لتفسير الضغوط	04
35	نموذج يوضح تفسير نظرية توركوت للضغوط المهنية	05
37	نموذج الصيجان في تفسير الضغوط	06
46	يوضح العلاقة بين مفهوم الحاجة و الدافع و الباعث	07
	يوضح الأبعاد الثلاثة لنظرية ويز العزوبية	08

فهرس الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
56	يمثل إجابات العينة الإستطلاعية على المتغيرة (إستخدام التجزئة النصفية)	01
102	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
103	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية	03
103	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في المهنة	04
104	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	05
106	يوضح إستجابات أفراد العينة على متغير الضغوط المهنية	06
113	يوضح إستجابات أفراد العينة على متغير دافعية الإنجاز (بعد الخوف من الفشل)	07
115	يوضح إستجابات أفراد العينة على متغير دافعية الإنجاز (بعد المثابرة)	08
117	يوضح إستجابات أفراد العينة على متغير دافعية الإنجاز (بعد التوجه نحو المستقبل)	09
119	يوضح إستجابات أفراد العينة على متغير دافعية الإنجاز (بعد الإستجابة للنجاح و الفشل)	10
120	يوضح معامل الارتباط بين متغير الضغوط المهنية و الأبعاد الأربعة لدافعية الإنجاز	11



مقدمة



إن التقدم السياسي و الإجتماعي و التنظيمي و الثقافي الذي نعيشه اليوم مرهون بالعمل الذي يقاس بمدى تحقيقه من إنجازات و تحديات على مر الأزمنة و العصور وهو المعيار الذي يبرز مكانة وسيادة المجتمع ، وبذلك يصنف المجتمعات المتقدمة و المتخلفة في نظام عولمي تتبارع فيه تلك المجتمعات للوصول هذه المكانة التي بها تتحقق السعادة و الرفاهية و الإزدهار لأفرادها .

وبحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على مطالب جديدة ومستمرة و أدوار إجتماعية مختلفة تماشيا مع العصر و ما يلحق به من تغير مستمر نحو التطور أصبح العمل اليوم يحمل بين طياته ضغوطا معنية ناجمة عن العمل و متطلباته وأغرقت بيئة العمل بالإحباط و الصراع ، و أصبح العامل اليوم يسعى وراء تحقيق المكانة و المكاسب المادية فقط.

فكثير من الأحيان ما يواجه العامل في المؤسسة أو المنظمة الكثير من العراقيل و المشاكل التي تؤدي به إلى حالات من الإضطرابات ، إحباط ، القلق ، الخوف و الغضب، مما يؤثر على الحالة الصحية للعامل و النفسية أيضا و بالتالي على العلاقة الإجتماعية الأسرية أو خارج الأسرة أو داخل العمل وبالتالي ينعكس ذلك على آدائهم ويحد من قدرة الفرد على الإنتاجية و تحقي الأهداف المسطرة من طرف المنظمة ، وهذه الأخيرة لا تتحقق إلا بتوفر الشروط اللازمة في العالم من القوة البدنية و النفسية، ولذلك فإنه من الضروري مراعاة العنصر البشري في المؤسسة ليس فقط من الناحية المادية و إنما أيضا من الناحية النفسية و ذلك من خلال خلق حوافز جيد مما يحقق الاشباع للفرد و بالتالي قيام العامل بالمهام على أكمل وجه.

و بالرغم من إهتمام الدول العظمى في العالم المتقدمة منها و الراقية لموضوعي الضغوط المهنية و الدافعية للانجاز لكنهما لا يليقان نفس المصير في دول العالم الثالث عامة و الجزائر خاصة و من أكثر القطاعات المعرضة للتهميش قطاع الصحة عامة و قطاع الصحة النفسية خاصة التي يسهر

عليها مجموعة من النفسانيين العياديين الذين يقوموا بالمهام العلاجية و رعاية نفسية من مقابلات مع المضطربين نفسيا في جميع الأوقات على مستوى المستشفيات وخاصة في الأقسام الإستعجالية و تقديم حياتهم للخطر في بعض الحالات، خاصة مع المدمنين .

وهذا ما قد تترتب عليه ضغوطا مهنية ينتج عنها آثار ربما سلبية أو إيجابية على السلوك النفساني العيادي وربما تؤثر أيضا على دافعية.

فتناولنا الدراسة كلا من متغير الضغوط المهنية و متغير دافعية الإنجاز من أجل الوصول إلى طبيعة العلاقة بينهما.

وسوف نتطرق إلى مختلف الجوانب المحيطة بالموضوع حيث تحتوي دراستنا على جانب نظري مقسم إلى أربعة فصول رئيسية ، حيث سيتم التطرق في الفصل الأول إلى توضيح ماهية المشكلة و ذلك بطرح مشكلة البحث و فرضياته، وأهدافه و أهميته و مصطلحاته ، كما سيتم التطرق إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

وفي الفصل الثاني سوف نستعرض الأدبيات النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة ، و الذي يتضمن الضغوط المهنية. من حيث : تعريفها ، مراحلها ، أنواعها ، مصادرها ، النظريات المفسرة لها و في الأخير نتطرق على أساليب مواجهة الضغوط المهنية .

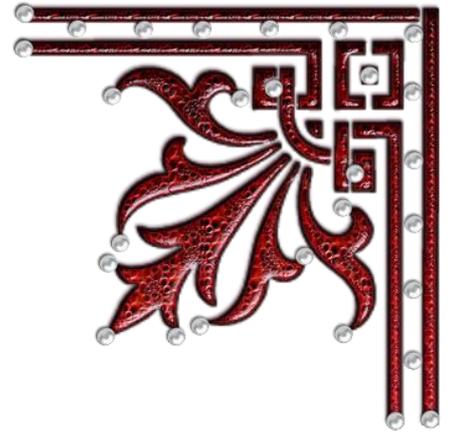
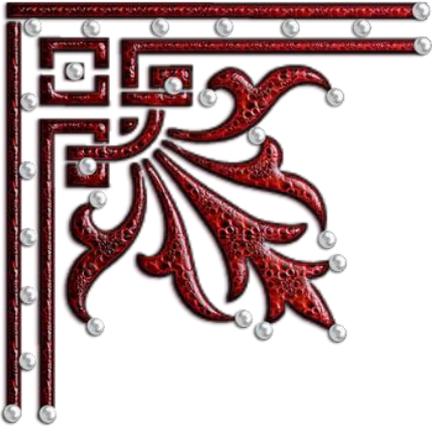
أما الفصل الثالث فسوف يتم التطرق فيه إلى الدافعية بصفة عامة ثم دافعية الإنجاز بصفة خاصة من حيث ماهيتها وعناصرها و النماذج والنظريات المفسرة لها و أقسامها ، كما سيتم التطرق لخصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي وأخيرا طرق قياسها .

أما الفصل الرابع سوف يتم التطرق التحدث على النفساني العيادي من حيث تعريفه ومهامه و علاقاته بالمناصب الأخرى و المهام الحقيقية الميدانية داخل المستشفى.

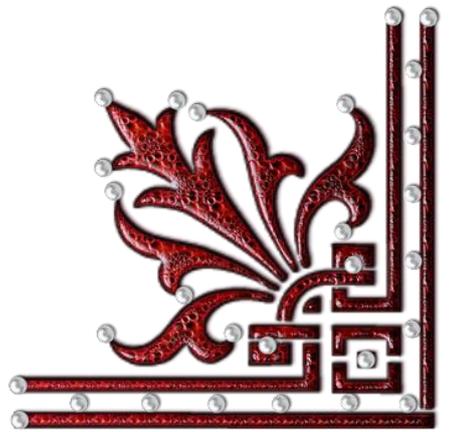
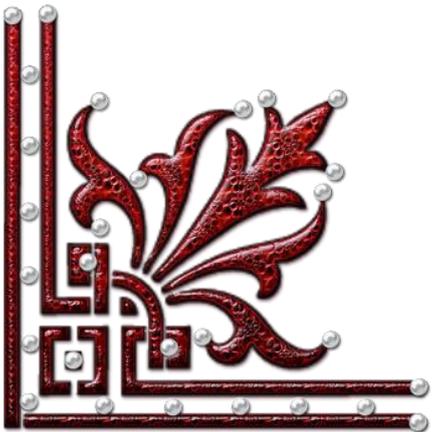
أما الجانب التطبيقي فيتكون من فصلين:

الفصل الأول :خاص بالإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة من منهج الدراسة ، مجتمع الدراسة عينة الدراسة حدود الدراسة أدوات جمع البيانات وأخيرا أساليب تحليل البيانات.

أما الفصل الأخير فخاص بعرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة.

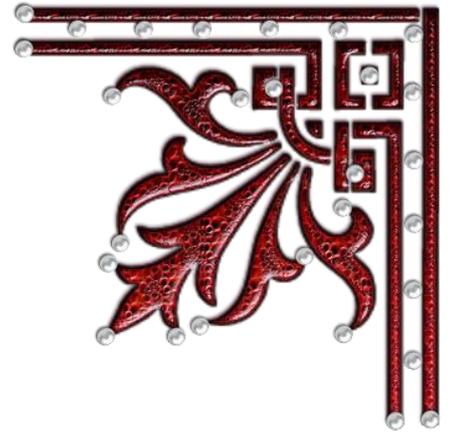
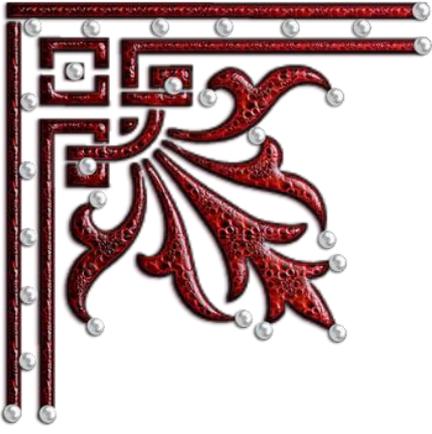


الجانب النظري



الجانبة

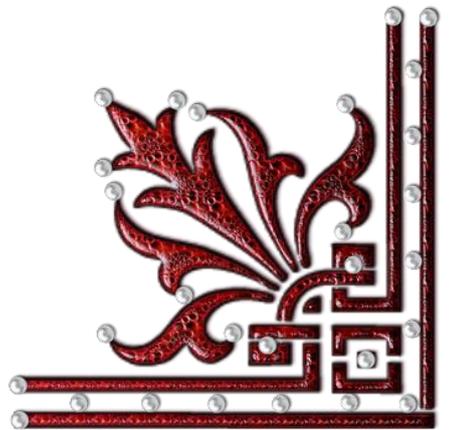
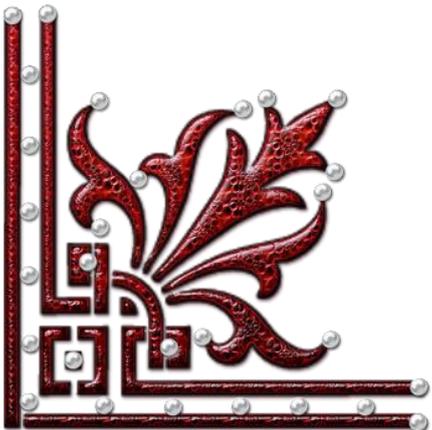
النظري



الفصل الأول:

إشكالية البحث

و منطلقاته



الفصل الأول: إشكالية البحث ومنطلقاته

1- الإشكالية

2- الفرضيات

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- ضبط المصطلحات

6- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

نظرا للتطور السريع الذي تشهده الحياة المعاصرة للأفراد في مختلف الميادين السياسية، الاجتماعية الاقتصادية و الثقافية... إلخ إزدادت وتنوعت حاجات الفرد مع صعوبة إشباعها ، مما جعل الافراد يضاعفون الجهد في العمل المستمر للوصول إلى حالة من الاستقرار الناتج عن العديد من المواقف و الخبرات الضاغطة في الحياة وخاصة المواقف و الخبرات المهنية التي يصادفها الأفراد داخل المؤسسات و التنظيمات المختلفة (الاقتصادية ، التربوية ، الإجتماعية، و الصحية).

لذلك فإن إهتمام المنظمات اليوم بجميع العوامل التي تؤثر في السلوك مستقبلا، باعتبار العنصر البشري في المنظمة إحدى أكبر ركائزها إستمرارها و رقيها، و لما كانت الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تصادف العمال في العديد من المنظمات، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع تحقيق الإستجابة التلقائية لها، مما تظهر عليه العديد من المظاهر كالإرهاق و الإجهاد ، و تفشي القلق ومشاعر الغمباط و الغضب و الإكتئاب .

ومن أكثر القطاعات للضغوط المهنية نجد قطاع الصحة الحساسة و الحيوية إذ نقدم خدمات دائمة للمواطنين و التي تتوقف على أساسها حياتهم الجيدة و السوية، حيث يعبر موظفين وإطارات هذه المؤسسات من أكثر الموظفين تصفية من خلال الأعمال الكثيرة التي يقوم بها وخاصة المناوبات الليلية، و خاصة النفساني العيادي الذي يقوم بالمقابلات العيادية مع المرضى و النساء الحوامل والقيام بالرعاية النفسية قبل إجراء العمليات الجراحية للأفراد ويصادف الكثير من الحالات الناضجة مثل: ضحايا إرهاب الطرقات و الكوارث الطبيعية من فيضانات ، زلازل و حرائق ، حيث يتطلب عمله الكثير من الدقة و الصبر و التضحية خاصة في الأوقات الصعبة في تشخيص الحالات و الأمراض و تحديد العلاج المناسب وتوجيه المرضى (من الناحية العقلية).

حيث من صفات هذه المهنة الرقبة الإنتباه الدائم و الصبر و التركيز المهني رغم كد الظروف الصعبة التي يواجهها من ثقافة المجتمع.

لذلك فإن إهتمام النفساني العيادي بصحته الجسدية و العقلية السليمة كشرط أساسي لأداء مهمته على أتم وجه وأحسن أداء و التي تكون كدافع قوي لإنجاز المهام الموكلة له تحت جميع الظروف التي قد تسبب

في حدوث ضغوط معنية كالظروف العائلية و المسؤولية الموكلة له ولعب الأدوار الإجتماعية بصفة حسنة كزوج (ة) ، كأب وأم.

و الضغوط و الظروف المعينة من مشاكل العمل مع الرؤساء وأوقات العمل الصعبة ومشاكل التواصل مع زملاء العمل...

فالنفساني العيادي مطالب بحكم أخلاقيات مهنته أن تكون له دافعية دائمة نحو إنجاز وظيفته و تقديم الخدمات النافعة للفرد و المجتمع و بين هذا وذاك من الظروف الضاغطة فالأخصائي النفساني العيادي في الأول و الأخير إنسان له قدرات وإملائات جسدية ونفسية و عقلية محدودة وتتأثر باستمرار من خلال الكثير من الضغوط التي يواجهها و المشاكل المهنية و يجب عليه التفاعل معها ومحاولة حلها للإعطاء الجيد.

حيث يترتب على إنخفاض دافعية الإنجاز نوع من التراخي أي التدني في فاعلية عمل النفساني العيادي و خاصة في أداء مهامه وعدم تحمله لتبعات أعماله وهو ما يخلق نتائج سلبية على النفساني العيادي و المؤسسة أو المنظمة و الأخطر من ذلك على الحياة النفسية للآخرين.

وهذا ما يدفعا في بحثنا هذا للبحث عن العلاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى النفساني العيادي بالمؤسسات الإستشفائية كل من الحكيم عقبي وابن زهر بولاية قالمة.

وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي بمدينة قالمة ؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل.
- 2- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و المثابرة.
- 3- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية والإستجابة للنجاح و الفشل.
- 4- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و التوجه نحو المستقبل.

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي.

الفرضيات الجزئية:

1- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل.

2- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و المثابرة.

3- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الإستجابة للنجاح و الفشل.

4- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و التوجه نحو المستقبل.

3- أهمية الدراسة:

تلد أهمية هذه الدراسة وهذا البحث العلمي كونه محاولة الكشف عن علاقة الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي بالمستشفيات بمدينة قالمة ، ذلك إن معرفة العلاقة تفيد في مساعدة النفساني العيادي أنه يستطيع التكيف السليم مع ذاته ومع الآخرين و تحقيق قدر أكبر من الإنجاز في المهام الصحية داخل المؤسسات يوميا.

كما يعبر البحث محاولة في مجال الكشف عن الضغوط المهنية التي يعاني منها النفسانيين العياديين.

يستفيد منه هذا البحث الكثير من الجهات خاصة في قطاع الصحة وفي مجال تحسين عملية الرعاية النفسية للأفراد من خلال القضاء على الضغوط المهنية نوعا ما لدى النفساني العيادي و تساهم بالتالي في تطوير أساليب التكيف، وتوجيهها نحو زيادة مستويات الأداء المهني السليم.

كما تساهم الدراسة في بناء برامج تدريبية للنفساني العيادي قبل أداء الوظيفة و الخدمة وتوجه نحو إكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الضغوط المهنية التي قد يعاني منها بعض النفسانيين العياديين.

تقدم الدراسة المساعدة في تقويم العمل ومستوى الأداء لدى النفساني العيادي ومجالات تلاقي الثغرات التي تعيق أداءهم في العمل.

4- أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على الضغوط المهنية لدى النفساني العيادي.
- ✓ التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي.
- ✓ الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي.
- ✓ المساهمة في إعطاء بعض النصائح و التوصيات و الإقتراحات للتخفيف من حدة الضغط المهني وكيفية رفع مستوى دافعية الإنجاز.

5- : ضبط المصطلحات:

5-1- تعريف الضغوط المهنية:

التعريف اللغوي: ترجع كلمة ضغط إلى الفعل (ضَغَطَ) فقد جاء في القاموس المحيط للفيروز أبادي (ضَغَطَهُ) بالفتح بمعنى عصره وزجه إلى شيء ما، و(الضغطة) بالضم، الضيق و الشدة. (محمد حسن محمد حمادات، ط1، 2008، ص 161).

وجاء في معجم الوسيط (ضاغطه) بمعنى زاحمه بمعنى زاحمه، وضغط ضغطا بمعنى غمره إلى شيء ما كحائط أو غيره، و (الضغطة) الضيق و القهر و الإضطرابات ، و (الضغطة) الزحمة و الشدة. (محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص 161)

الضغط Stress مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي Stringers بمعنى: طوق ذراعيه وجسمه مؤديا إلى الإختناق الذي يسبب القلق. (شحاتة حسن، زينب النجار 2003، ص 208).

نلاحظ أن هذه المعاني تلتقي عند المعاني : الضغط هو الإكراه الشدة القهر و الإضطرار.

التعريف الإصطلاحي:

تعريف **Beeh et Newmav** بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييرا في الحالة البدنية أو النفسية للفرد تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد. (محمود سليمان العميان، 2005، ص 161).

يعرفها زهير الصباغ بأنها: "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل و شخصية العامل و التي تؤثر على حالته النفسية و البدنية و التي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه" (زهير الصباغ، 1981، ص 29).

- أما بارن (Barrine) فقد عرفه بأنه الإستجابة للمواقف التي تنشأ عن البيئة .

ويعرفها زيلاجي ووالاس بأنها: تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد وينجم عن عوامل من البيئة الخارجية (المنظمة) (محمد حسن، ص163).

التعريف الإجرائي : حالة تصيب النفساني العيادي نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل ، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والفسولوجية والسلوكية.

5-2- الدافعية:

ونظرا لهذه الأهمية نجد أن الاختلاف في التعاريف المتناولة لهذا الموضوع وذلك بحسب التوجه والإطار النظري لكل دارس ، وسنحاول التطرق لبعض منها:

الدافع هو المحرك على بلوغ غاية أو هدف. وقد تكون الدوافع داخلية كالغرائز، وقد تكون خارجية كالبواعث، وقد تكون بنائية تعبر عن نفسها كما في دوافع الأنا والجنس. وقد تكون تدميرية تعبر عن نفسها دفعات العداة الموجهة نحو الذات والآخرين. (عبد المنعم حنفي، ط4، 1994، ص 492).

أما الدافعية: تعرف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.

وفقا لبيندر (PENDER 1998) فالدافع يحدد شكل و شدة و مدة السلوك المتعلق بالعمل. (Steve (M.jex.2002,p225

وعرفها مصطفى عشوي على أنها " حالة من التوتر النفسي والفسولوجي الذي قد لا يكون شعوريا أو لا شعوريا ، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر وإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة. " (مصطفى عشوي، 1990، ص 83).

وعرفها طارق كمال على أنها: "كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في اتجاه معين ، وهو ما يسبب استمرارية ذلك النوع من السلوك ". (طارق كمال ، 2007، ص 109).

كما أن الدافعية" عبارة عامل داخلي يستشير سلوك الفرد يوجهه ويحقق فيه التكامل ، ولا يمكن ملاحظة مباشرة وإنما تستنتج من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك". (أحمد عبد اللطيف وحيد، 2001، ص:79)

5-3- دافعية الإنجاز :

لقد عُرف دافع الإنجاز بشكل عام بعدد من التعاريف، والتي يمكن اعتبارها في الوقت نفسه تعاريف لدافع الإنجاز لدى الأخصائي الاجتماعي، من خلال تعريف المجال الذي يعمل فيه ومن هذه التعاريف:

- تعريف ماكيلاند وزملائه McClelland

بأنه تكوين افتراضي يتضمن الشعور المرتبط بالأداء في مواقف تنافسية تهدف لتحقيق معايير الامتياز والتفوق. ويتضمن هذا الشعور جانبين هما: الدافع للنجاح ، والخوف من الفشل رغبة من الفرد في التميز عن أقرانه. (عن أقرانه. <http://www.izraa4dev.sy/forum/archive/index.php/t-111.html>، 09/04/2012، 23 : 15)

- تعريف عيسوي

الرغبة في تحصيل شيء صعب المنال، وإتقان بعض المهارات والتغلب على الموانع والعوائق. (عبد الرحمن محمد عيسوي ، 1972 ، ص : 301)

- تعريف بروفي Brophy

هي مفهوم نظري يستخدم لتفسير المبادرة والاتجاه والمثابرة في السلوك الموجه نحو هدف (I.Brophy, 1998, p : 350)

- تعريف اتكنسون :

هي استعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق هدف معين. (محيي الدين أحمد حسين، 1988، ص 72)

- تعريف موسوعة علم النفس

هو السعي إلى النجاح أو الوصول إلى نهاية مرغوبة، أو محاولة التغلب على العوائق أو السعي للانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خير وجه. (فؤاد البهي، 1979، ص:30)

- يعرفها عبد القادر طه بأنها :

تشير الى رغبة الفرد وميله لانجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين. (صالح بن رميح الرميح ، 2005 ، ص 274)

- التعريف الاجرائي لدافعية الانجاز:

هي الطاقة الدافعة التي تساعد النفساني العيادي على تكوين من الأفكار، المهارات و القدرات لما ينجزه من أعمال و مهام وواجبات بأحسن مستوى و الغلب على الموانع والعوائق و التوجه نحو الهدف و النجاح.

6- الدراسات السابقة:

تمهيد:

تطرقنا في بحثنا هذا إلى العديد من الدراسات السابقة و التي تقارب نوعا من دراستنا هذه و التي تساعد في فهم الموضوع و الظاهرة.

1- دراسة سعد الدين عطوي (2010/2009) بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي"

"هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصراع التنظيمي لدى عمال مركز التكوين المهني والتمهين "محمد بوضياف" بوقاعة ولاية سطيف تكونت عينة الدراسة من 53 عامل (36 ذكر، 17 أنثى)

استخدم الباحث المنهج الإرتباطي وهو احد مستويات المنهج الوصفي .
استخدم الباحث عدة أدوات وهي : الملاحظة ، المقابلة ، الاستبيان .

قام الباحث بتطبيق مقياس سلم الحياة للضغوط المهنية لدافايد فينتونا (ترجمه للعربية الاستاذ سلمان ، والأستاذ الدكتور محي الدين الطيب) وقام بتصميم استمارة وتطبيقها لقياس الصراع التنظيمي بين الأفراد.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والصراع التنظيمي في جميع ابعاده .

إن الصراع التنظيمي قد يحول دون فعالية الفرد داخل المنظمة لان تركيزه سيتمحور حول ما يقدمه الآخر وكيف يمكن تدميره أي يتحول من البناء إلى التدمير، والذي يجعل الفرد يعيش داخل حلقة مفرغة وهو ما يعيق تقدمه لأن دافعيته للإنجاز مدمرة لا بناءة .

2- دراسة مريم عثمان (2010/2009) بعنوان : "الضغوط المهنية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية .

اعتمدت الباحثة في دراستها على عدة ادوات وهي الملاحظة ، المقابلة ، الاستبيان (استعمل الباحث مقياس سلم ضغط الحياة المهنية لدافيد فينتونا لقياس الضغوط المهنية ،اما الصراع التنظيمي فقد قام الباحث بتصميم استمارة لقياسه)

بهدف الكشف و التعرف على مستوى الضغوط المهنية ومستوى دافعية وإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة.

اجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 129 عون تدخل وقد تم استبعاد الإناث لقلّة عددهن (1) عون ، كما استبعد 18 عون كانوا في إجازات وتربصات ليصبح العدد (100) عون (دراسة مسحية) الحدود المكانية : الوحدة المركزية للحماية المدنية لولاية بسكرة .

الحدود الزمانية : السداسي الثاني للسنة الجامعية (2010/2009) خلال شهر أفريل .

استخدمت الباحثة خلالها المنهج الوصفي التحليلي (منهج يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعملية للظاهرة المدروسة) وقد اعتمدت الباحثة المقاييس التالية : مقياس Maslash Burnout Inventor لقياس الضغوط المهنية ، ومقياس نيموف ر.س لقياس دافعية الإنجاز .

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز. (محمد محمود بن يونس، ط2، 2009، ص 138-139).

إن الكشف عن عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز يعني أن الضغوط المهنية ليست دافعا للأفراد لأنه لا يؤثر على استجابة الأفراد ، وهو ما يعزز لنا فكرة ان دافعية الإنجاز تمثل سعي الفرد لتحقيق ذاته وتأكيدا من خلال ما يحققه من اهداف والتي تتضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة.

3-دراسة شحام عبد الحميد (2007/2006) بعنوان " علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية "

أجريت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة .وهي دراسة ميدانية، تدور إشكالية الدراسة حول:طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات النفسية والجسمية ، ومعرفة مدى اختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفقا للخصائص الفردية.

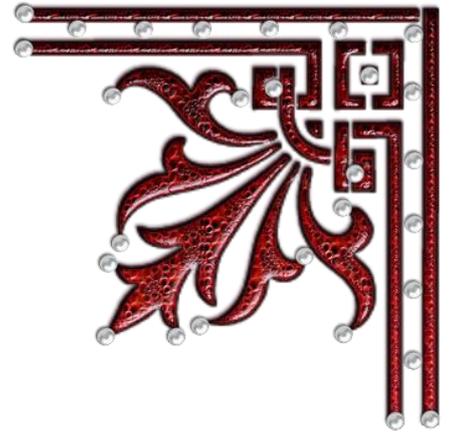
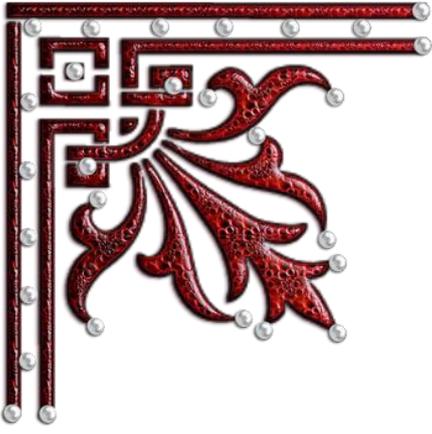
والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي أما عينة الدراسة فقد كان عدد أفراد العينة (342)فردا مختارة عشوائيا وهي تعادل 11,33%من المجتمع الأصلي للدراسة، والأدوات المستخدمة هي المقابلات ومقياس الضغط المهني واختبار تحري العوارض السيكلوجية.

أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها فقد أثبتت النتائج وجود علاقة بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكوسوماتية كما أظهرت النتائج وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط والمرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية موجبا.

بما ان الضغوط المهنية تتسبب في الأمراض السيكوسوماتية فإنها ستؤثر بالضرورة على دافعية العامل للإنجاز لأن اهتمامه سيتمحور حول تفادي مصادر الضغوط و التخلص من هذه الإضطرابات وهذا ما يحول دون تقدمه ووصوله لدرجة الإبداع.

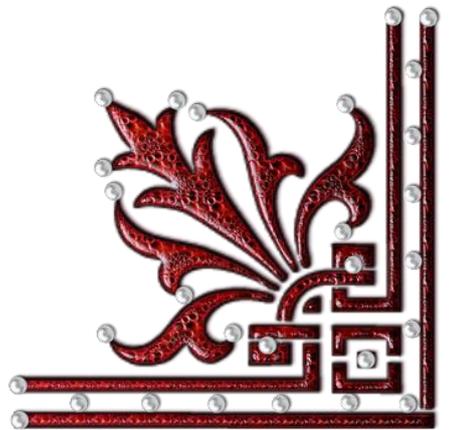
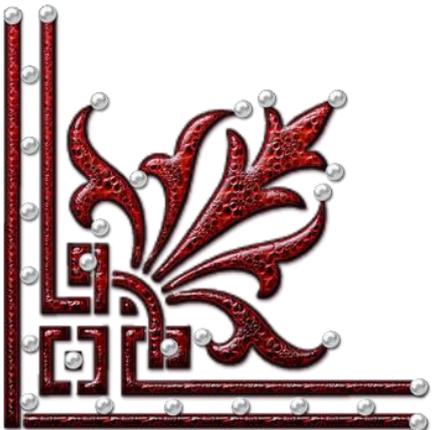
• مناقشة الدراسات السابقة:

وفي ضوء الدراسات السابقة نجد أن البحث عن العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لجميع أفراد المجتمع، ومنه فإن الضغوط المهنية ليست دافعا للإنجاز وإنما دافعية الإنجاز تمثل سعي الأفراد لتحقيق نواتهم وتأكيدا من خلال ما يحقق له من أهداف والتي تتضمن نجاح العملية المسطرة .اذ نجد أن هناك نقاط تشابه بين متغيرات دراستنا و متغيرات الدراسة السابقة لمريم عثمان(2010/2009) من حيث متغير الضغوط المهيبية و متغير الدافعية للإنجاز .



الفصل الثاني:

الضغوط المهنية



تمهيد:

يعتبر الضغط جزءاً من التفاعلات الإنسانية مع متغيرات الحياة اليومية ، حتى أصبح عند الكثير من الافراد مشكل يصعب تخطيه أو تجنبه أو التكيف معه ، حيث بحث فيه الكثير من الباحثين من الناحية الفيزيولوجية أولاً ثم إلى الناحية السيكلوجية، حيث لجأ الافراد إلى إتخاذ القرارات لمحاولة التغلب و التكيف معها إلا أنها أصبحت في بعض الأحيان أمراً صعب التكيف معها.

ويختلف كذلك الأفراد لإستجاباتهم مع هذه الضغوط فمنهم من تدفعه المثابرة و الجدية لتحقيق الأهداف المسطرة و البعض الآخر دفعت به إلى اليأس والإحباط و إنخفاض الفاعلية في المجتمع أو في مكان العمل.

1- تعريف الضغوط المهنية :

حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل ، نتيجة تعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والسيولوجية والسلوكية.

2- مراحل الضغوط المهنية :**1-2- مرحلة التعرض للضغوط :**

يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخليا أو خارجيا، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم هذه المظاهر:

- ✓ زيادة ضربات القلب
- ✓ الأرق
- ✓ توتر الأعصاب
- ✓ الضحك الهستيري
- ✓ سوء استغلال الوقت
- ✓ الاستهداف للحوادث
- ✓ الحساسية للنقد

2-2- مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط) :

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط.

2-3- مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف :

عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسبة الكوليستيرول في الدم، لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة ، حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلا فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن أما في حالة الفشل، ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

2-4- مرحلة التعب و الإنهاك :

ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار و لفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة و محاولات التكيف و يمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر و الآثار من أهمها:

- الاستياء من جو العمل.
- انخفاض معدلات الانجاز.
- التفكير في ترك الوظيفة.
- الإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة والاكتئاب.
- الإصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة، السكر وضغط الدم.(محمد إسماعيل بلال، ص: 46.44)

3- أنواع الضغوط المهنية :

حاول الباحثون تقسيم موضوع الضغوط إلى أنواع و ذلك حسب معايير تصنيف معينة:

3-1- من حيث الشدة : حيث صنفها "بابكوك Babcock" ثلاث أنواع وهي :

3-1-1- ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية : كالعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

3-1-2- ضغط ذو أصل خارجي : أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.

3-1-3- جهد مرتبط بالحاجة إلى الإبداع : فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية.

3-2- من حيث الدرجة :

3-2-1- الضغوط المهنية المرتفعة : يتضمن هذا النوع حالات متتابعة قد تستمر من أسبوع إلى شهور إلى سنوات.

3-2-1- الضغوط المهنية المعتدلة : تستمر آثاره لمدة ساعات أو أيام ،كعدم الإتفاق مع الرئيس على موضوع ما .

3-2-3- الضغوط المهنية المنخفضة : كحدوث نزاعات بين المدير وأحد الأفراد العاملين.(موسى اللوزي ،ط2، 2003، ص 108)

3-3- من حيث الآثار: ميز هانز سيلي SELY بين نوعين من الضغوط وهما :

3-3-1- ضغط إيجابي : وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس .

3-3-2- ضغط سلبي : وهو الصورة المدمرة للضغوط، ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن حيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسية و هذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء.

4-3 من حيث معيار السبب:

3-4-1 - الضغوط الأسرية: التنافر الأسري، الانفصال، وفاة، فقر.

3-4-2 - ضغوط النقص: نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء.

3-4-3 - ضغوط العدوان: سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء.

3-4-4 - ضغوط السيطرة: التأديب، العقاب القاسي.

3-5 - من حيث المصادر : صنفها "Mc Grath" إلى :

3-5-1 - الضغوط الناتجة عن البيئة المادية : يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة

مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

3-5-2 - الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية : تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معاً في مجالات

العمل مع الزملاء.

3-5-3 - الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد : تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو

المكتسبة. (فاروق عبده فلية، ط2، 2009 ، ص:308)

4 - مصادر الضغوط المهنية :

يمكن حصر مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسيين هما :

4-1-1 - مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد:**4-1-1-1 - مفهوم الذات:**

هي تكوين معرفي موحد ومتعلم للمدركات الشعورية، والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره

الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته.

ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية

والخارجية، وتشتمل على العناصر التالية:

- المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما

يتصورها هو "الذات المدركة".

- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين " الذات الاجتماعية" .
- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون " الذات المثالية " .
- إن نظرة الفرد لذاته تحدد بشكل رئيسي إمكانية تعرضه للضغوط من عدمه، وإذا كانت تلك النظرة تمثل شعورا سلبيا تجاه الذات فهذا يزيد من احتمال وقوعه تحت تأثير الضغوط بشكل كبير أما إذا كانت تلك النظرة تعبر عن شعور ايجابي تجاه الذات فإن ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره لها عالية، ومن ثم يقل احتمال تعرضه للضغوط. (عبد الحافظ سلامة، 2006، ص:53)

4-1-2- نمط الشخصية:

يمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية: أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في انجاز اكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته، وكأنه يسابق الزمن ويعرفُ بالنمط "أ"

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول: يعرف باسم النمط "ب" الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها) .

4-1-3- مركز التحكم في الأحداث:

يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به، والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا في الأحداث من حوله بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته.

ويعتبر مركز التحكم أحد أبعاد الشخصية التي وضعها روتر Roter 1966 حيث أشار إلى أنه من الممكن أن يتفاوت مركز التحكم لدى الأفراد بين درجة عالية من السيطرة الداخلية ودرجة عالية من السيطرة الخارجية. (عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان، 1998، ص:113)

وتشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي هم أقدر تحملاً للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم وأنهم أقل قلقاً وأقل معاناة من الضغط المهني، في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق والعدوانية وأكثر معاناة من الضغوط، في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكنهم السيطرة عليها.

4-1-4- عبء الدور:

و يقصد به أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل، بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذلك في شعوره بالملل وعدم الارتياح، فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية:زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال ، أو آخر نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات و المهارات اللازمة لأدائه أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية أن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكانياته.

4-1-5- صراع الدور:

يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة ، كأن يتطلب وظيفة للعمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع دوره بوصفه زوجاً أو أباً فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه بحيث تتعارض مجارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد. (محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص:173)

وقد تتعدد ادوار الفرد الواحد تبعا لهذا لعدة ادوار:

أ- دوره كزوج

ب- دوره كموظف أو عامل

ج- دوره كأب

د- دوره كرجل أسرة.

4-1-6- غموض الدور:

يقصد به عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية، أو عندما تقدم له معلومات مغلوبة. أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة. أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به. وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور. (نوال حمدان، 2004، ص29)

ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: مسؤوليات الفرد، قواعد ومصادر السلطة، تقييم المشرف لأداء الفرد، التغييرات التنظيمية و هناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة و كبيرة الحجم. يحدث غموض الدور عندما:

- تحدث تغييرات تكنولوجية.
- تغيير احد أفراد العمل.
- وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا .
- إخفاء المرؤوسين معلومات عن المشرف كوسيلة للسيطرة على الأحداث، أو كأسلوب لمضايقه المشرف غير المفضل بالنسبة لهم.

4-1-7- المسؤولية تجاه الآخرين :

تعتبر المنظمة نظاما اجتماعيا معقدا تقوم على أساس التفاعل بين أفرادها سواء بشكل رسمي أو غير رسمي ولذا فإنه من الممكن إن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط بالنظر إلى اختلاف الأفراد المنتمين إليها من حيث عاداتهم و قيمهم و كذا مستويات تعليمهم وأجناسهم وغير ذلك. هذه المسببات تضع المسؤولين عنهم تحت تأثير ضغوط فيما يخص التعامل معهم وتحفيزهم ومكافأتهم وعقابهم والاستماع إلى الشكاوي والفصل فيها وغيرها من عوامل التفاعل.

4-2-2- المصادر التنظيمية للضغوط المهنية :

و يقصد بها كل المصادر التنظيمية المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه و التي يتعرض لها الفرد و سنستعرض فيما يلي أهم هذه المصادر :

4-2-1- الثقافة التنظيمية :

تمتلك المنظمات شخصيات مميزة مثلها مثل الأفراد ، ويتم تشكيل شخصية المنظمة بشكل كبير من قبل الرؤساء والمدراء ، ويستطيع كبير المدراء أو الرئيس الإستبدادي والطاغي خلق ثقافة مليئة بالخوف واستخدام أنظمة غير فعالة لتقويم الأداء ، مما يؤدي غلى الشعور بالظلم و عدم العدالة وهو ما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضى والأداء ،ومن ثم الضغط المهني كرد فعل طبيعي .

4-2-2- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

يولي الباحثون أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات حيث تعتبر عملية جوهرية فيما يخص تسيير المنظمة.

حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها :

- أهمية القرار والنتائج المترتبة عنه.
- درجة تعقيد القرار .
- مدى المشاركة في اتخاذ القرار .
- المسؤولية المترتبة على القرار .
- درجة توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار .

وإتباع الفردية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء والمشرفين، تمثل مصدرا من مصادر ر ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات وخاصة تلك التي يتأثرون بها وهم مسؤولون عنها. (عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان،1998،ص:113).

4-2-3- تقييم الأداء:

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط فهو حكم متعدد الأبعاد، على قدرة فرد ما لشغل عمل وتطويره، ويقوم به أحد أو عدة مسؤولين في المؤسسة المعنية. فالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية و التي تعتمد على كفاءة الأداء و تتدخل فيه العلاقات الشخصية و المحسوبية بين القائد والإتباع فإن هذا يولد نوعا من الإحباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقدير إمكانياتهم ومساواتها لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة ، قد يفضل بعض الزملاء عنهم، فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو فيما يخص الحوافز و هذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط.

4-2-4- ظروف العمل المادية :

تلعب ظروف العمل المادية دورا مهما في الضغوط إذا لم تحافظ على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها أهمها، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، التهوية وساعات العمل...

➤ الضوضاء :

تعد من أسباب الضغوط لآثار النفسية و العضوية السلبية التي تخلفها على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء، الشدة و التردد، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة إفرازات الغدد، الأدرينالين فوق الكلى مما يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب و الضغط الدموي و التي تدل على ارتفاع مستوى الضغط لدى الأفراد، كما يشير السباعي إلى أنه قد تبين من نتائج بعض البحوث التي أجريت في مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكنها تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند انجازها.

➤ الحرارة:

تبين بعض الدراسات أن التطرف في درجات الحرارة يؤثر على الصحة وأشكال السلوك الاجتماعي مثل: العدوان، كما أن الرطوبة ترتبط سلبيا مع النشاط والحالات المزاجية الايجابية .

حيث ينبغي للفرد أن يعمل في بيئة عمل تتوفر على درجة حرارة معتدلة، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء بالارتفاع أو الانخفاض) تسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل، مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل، ويقلل كفاءته في العمل. وتحدد الحرارة المناسبة لكل بيئة وذلك بحسب نوع العمل وكذا اختلاف الأفراد والقطاعات الجغرافية. (فرج عبد القادر طه، ط9، 2001، ص:250)

➤ الإضاءة:

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك ، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع. والإضاءة المناسبة تختلف باختلاف خصائص العامل ونوع العمل ومكانه ويرى عبد القادر طه أنه بالرغم من أن بعض الأبحاث أظهرت أن شدة الإضاءة ترفع الإنتاج في بعض الأعمال إلى % 35 ، إلا أنها لو زادت عن القدر المناسب قد تؤدي إلى انخفاضه. ولا يجب التركيز على شدة الإضاءة فقط بل يجب كذلك مراعاة موقع أجهزة الإضاءة بالنسبة للعين. (فرج عبد القادر طه، ط9، 2001، ص:255)

➤ الإتصال:

يعتبر الاتصال الدعامة الأساسية، التي يقوم عليها أي تنظيم، فهو " عملية تفاعل اجتماعي يستخدمها الناس لبناء معانٍ تشكل في عقولهم صورا ذهنية للعالم، يتبادلونها عن طريق الرموز، وهو المشاركة في فكرة أو اتجاه أو موقف، وهو أساس العلاقات الإنسانية ومن خلاله يمكن أن تتطور هاته العلاقات وذلك لشموله على معلومات وأفكار وتجارب مختلفة .

بأنه بدون اتصال يتعذر أن يوجد " -"Scott" & "Davis" ويؤكد كل من " ديفيز "و"سكوت تنظيم أو أن يتقدم الإنتاج الجماعي، ذلك لأن الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل الجماعة.

وللاتصال دور أساسي لا يمكن تجاهله في أي تنظيم ، و وجود أي اختلاف أو تشويش في هذه العملية يعتبر مشكلة يمكن أن تقع فيها المنظمة، حيث أن الكثير من الاضطرابات التي تحدث داخل المنظمة يتسبب فيها سوء التفاهم وسوء في قنوات الاتصال بين مختلف المستويات التنظيمية .سواء بين

الإدارة ، العمال ، أو بين العمال أنفسهم، وهذا ما يخلق جوا تنظيميا تسوده الضغوط والتي تؤدي إلى صراعات وانخفاض في الروح المعنوية وكذا التغيب.

5- النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

تعددت النظريات والنماذج المفسرة للضغوط وذلك راجع لتعقيد ظاهرة الضغوط من جهة وكذا إلى تعدد التخصصات المتناولة لهذا الموضوع، وسنحاول التطرق لبعض منها:

5-1- نظرية تشارلز هانز سيللي "hans selye" 1936:

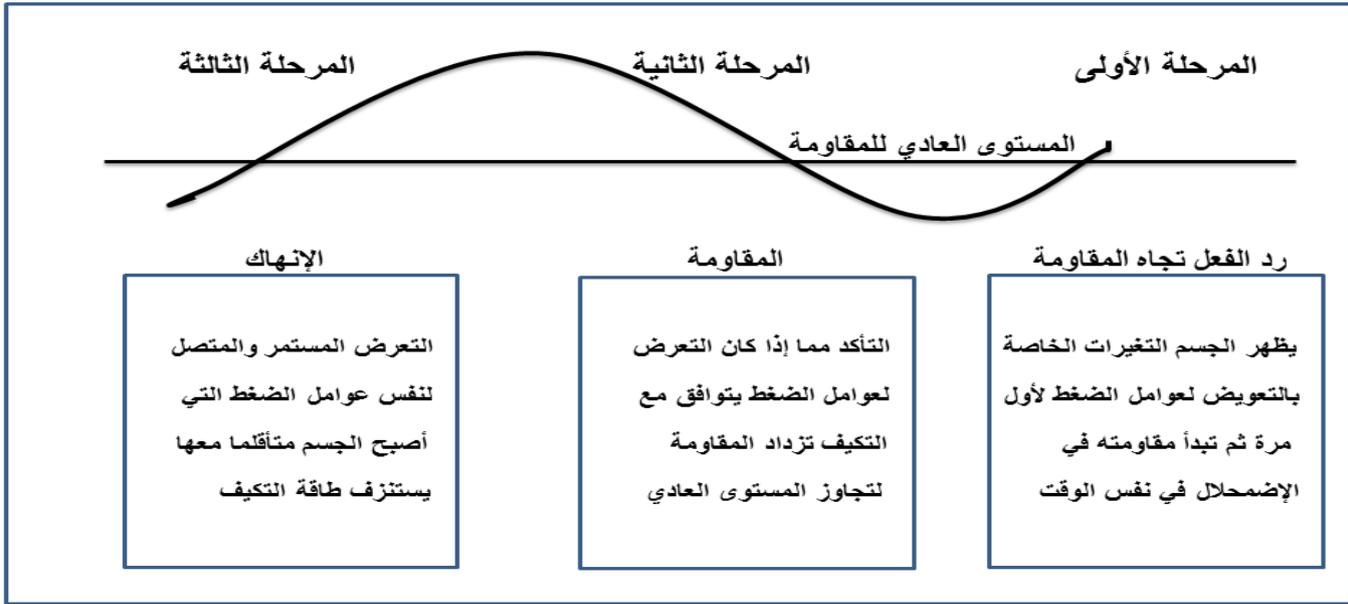
و هو طبيب كندي الأصل وقد شرح نظريته في كتابه "ضغوط الحياة" الذي ألفه سنة 1936 عندما كان طالبا في كلية الطب . ويتألف النسق الفكري لنظرية سيللي في الضغوط من ان الضغط متغير غير مستقل ، وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويصفه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة ، ويعتبر سيللي الإستجابة الفيسيولوجية للضاغط عالمية وهدفها هو المحافظة على الكيان والحياة. كما يربط بين تقدم الفعل وبين التعرض المستمر للضاغط ، وحدد سيللي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة وهي :

أ- مرحلة الإنذار:تمثل هذه المرحلة استعداد الجسم لمقاومة الضغط ،حيث يظهر الجسم تغييرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغييرات تقل مقاومة الجسم.

ب- مرحلة المقاومة : وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان. إذ يقوم بتطبيق آليات التعامل والمجابهة المختلفة بهدف الوصول إلى مستوى التكوين المقبول .

ت-الإجهاد : يتم فيها صرف كل الوسائل الدفاعية والتكيفية المدخرة ، وعيه فإن انهيار عملية المقاومة يعني استنزاف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض.(عمار الطيب كشرود ،1995، ص:318)

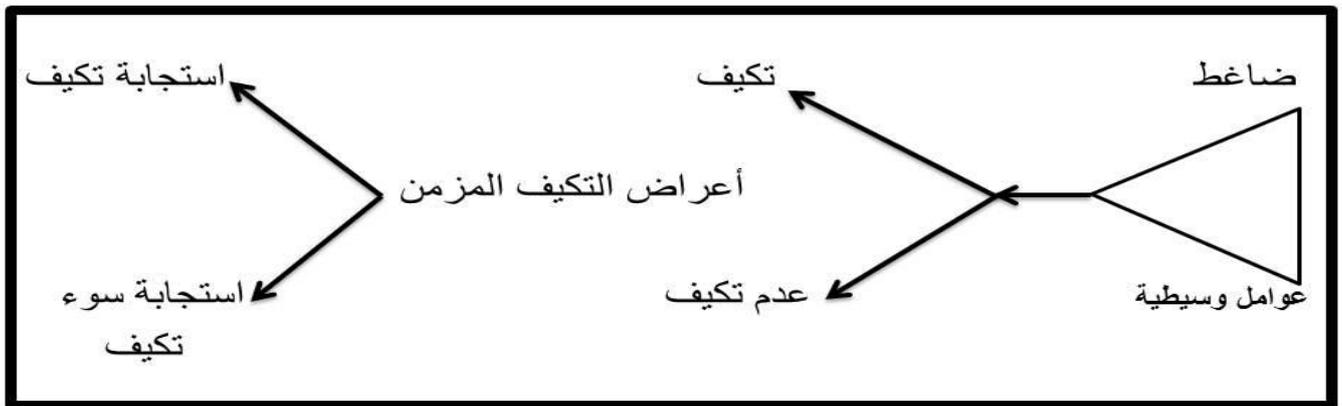
والشكل يوضح المراحل الثلاثة للضغط :



شكل رقم (1) نموذج يوضح الأعراض العامة للتكيف (أندرودي سيزلاقي، 1997، ص: 18)

ويوضح الشكل التالي حدوث الضغوط النفسية طبقاً لنظرية "هانز سيلبي" (وليد السيد خليفة، مراد علي

عيسى، 2007، ص: 152)

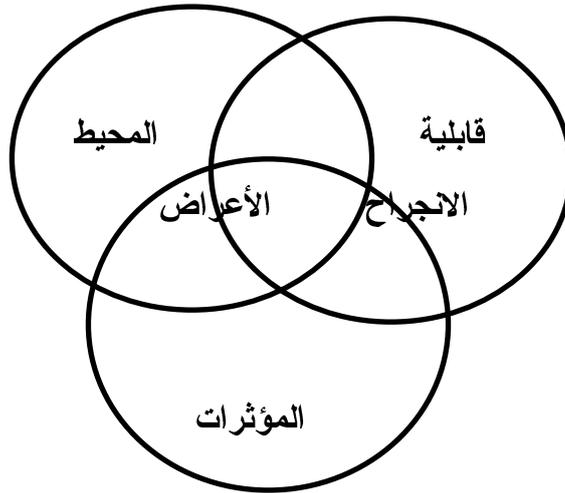


شكل رقم (2) : حدوث الضغوط النفسية وفق نظرية "هانز سيلبي" (هارون توفيق الرشدي ، ، ص: 52)

وفي إطار هذا الرسم التوضيحي نميز وهو متغير مستقل ينتج عنه ضغط العوامل الوسيطة ، وهي تلك التي يكون دورها هام في ان يقلل أو يزيد فيتأثر الضاغط .

5-2- نظرية ماك لين (1974):

لقد وضع ماك لين نموذج يتكون من ثلاثة اقسام و هي المؤثرات ، قابلية الانجراح ، والمحيط حيث قام بتفسير الضغط المهني من خلال تفاعل هذه العناصر وعلاقة كل عنصر بالعناصر الأخرى .



شكل رقم (3) :نموذج ماك لين للضغط المهني 1972(دليلة عيطور، 1996-1997 ، ص:101)

يعتبر المحيط لدى ماك لين الميدان الإجتماعي ، المادي ،الإقتصادي ، الثقافي ، المهني وكل ما هو موجود في البيئة الخارجية ، حيث ان بعض المحيطات المهنية تلحق ضغطا كبيرا بالعامل مما يولد لديه ظروف غير ملائمة او خارجة عن نطاق قدرات العامل وبالتالي يصبح الضعف وانخفاض الاداء وقلة الإنتاجية أهم ما يميز الفرد العامل .

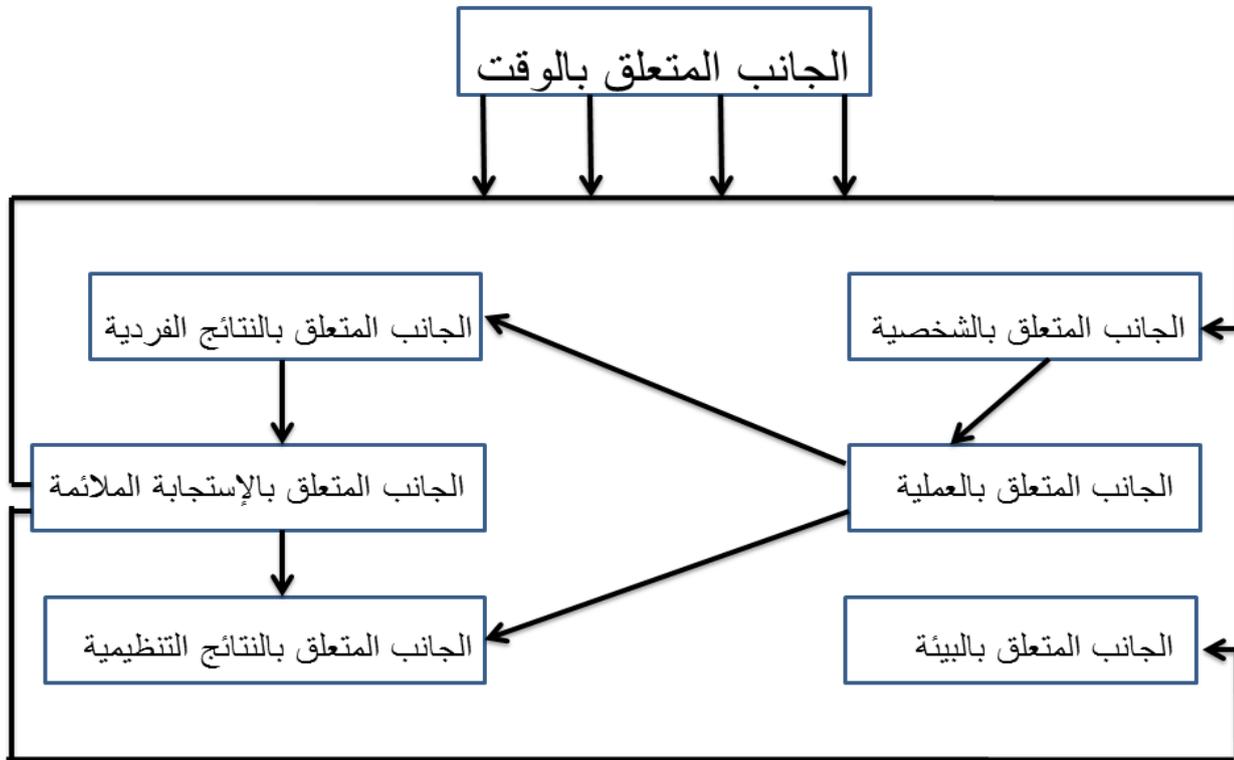
أما قابلية الانجراح فتمثل الاختلاف الموجود في القابلية وطبيعة الاستجابة بين مختلف الأفراد ، وتتعلق هذه النقطة بقابلية الفرد العامل واستعداده لمواجهة الصعوبات و المؤثرات الخارجية والداخلية تبعا للضغوط المعرض لها .

بينما المؤثرات فتمثل العوامل الخاصة لمحرك المؤثر في توليد سياق الضغط بغض النظر عن طبيعتها (نفسية ، فسيولوجية ، اجتماعية) .

وقامت (ماري بيت شين) بإسناد الضغط المهني إلى المثيرات الموجودة في محيط العمل والتي تؤثر سلبا على العامل. وما يجب أن يشار إليه هو ان فكرة (ماري بيت شين) اقتصرت فقط على المثيرات السلبية في حين توجد مثيرات إيجابية يمكن ان تؤدي إلى الضغط كالترقية مثلا.

5-3- نموذج ليبير و نيومان (1978) :

يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما : الفرد والمنظمة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد، قد يؤدي إلى ضغوط تترك آثارها على كل من الفرد والمنظمة، وهذا يدفع كلا منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم، وهذا ما يوضحه الشكل التالي: (T.A. Beehr,1995, P(12):

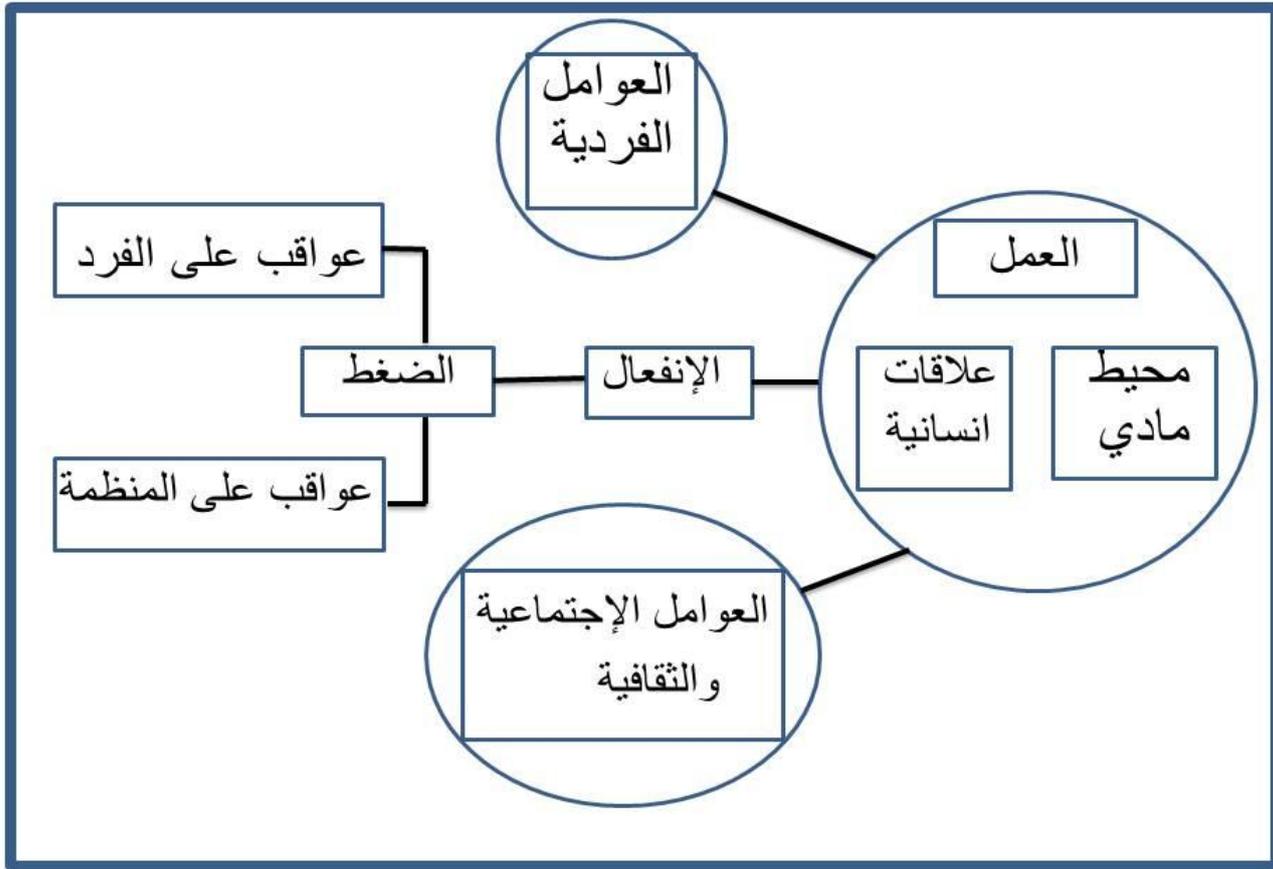


شكل رقم (4) : نموذج ليبير و نيومان لتفسير الضغوط المهنية

(عثمان مريم، 2009-2010، ص:48)

5-4- نظرية توركوت (1982) :

درس توركوت في نظريته التفاعل الموجود بين مؤثرات الضغط ، الإستجابة ، وتأثير المتغيرات المعدلة ، فذهب توركوت في تفسير الضغط المهني إلى إبراز التفاعل الموجود بين عوامل الضغط والإستجابة لها وتوضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط ، وركز توركوت على طبيعة العمل ونوع العلاقات داخل المنظمة بالإضافة إلى التكنولوجيا المستخدمة والجو العام لمحيط العمل ، وتعد هذه العوامل مصادر للضغط المهني ، وفيما يلي شكل توضيحي لنظرية توركوت :



شكل رقم (5) : نموذج يوضح تفسير نظرية توركوت للضغوط المهنية

(دليلة عيطور، 1996-1997، ص:103)

من خلال الشكل يتضح لنا ان المؤثرات تشمل طبيعة العمل ، المحيط المادي ، العلاقات الانسانية ، وسائل العمل من اجهزة وتكنولوجيا...

اما المتغيرات المعدلة فتلعب دورا هاما كوسيلة بين عوامل الضغط والاستجابة لها وتشمل كل قدرات الفرد على مواجهة ومقاومة الضغط وهي عبارة عن انماط سلوكية واجتماعية ترتبط بالشخص نفسه بالإضافة إلى العوامل الثقافية و الاجتماعية . أما بالنسبة للاستجابة للضغط فهذا يعد كنتاج نهائي للتفاعل بين مؤثرات الضغط والمتغيرات المعدلة.

تكمن اهمية نظرية توركوت في إبراء الدور الديناميكي للمنظمة واثره على العوامل التي ينجم عنها الضغط ، هذا ما لم تسعى إليه النظريات الأخرى التي كانت تبحث دوما عن العلاقة السببية الموجودة بين المثير و الاستجابة للضغط ، حيث ان للدور الديناميكي للمنظمة دور كبير في السيطرة على العوامل الضاغطة والتحكم فيها وإدارتها .

5-5- نموذج هيجان لتفسير الضغوط (1998) :

5-6- يتضمن نموذج هيجان لتفسير الضغوط الأبعاد التالية :

5-5-1- مصادر الضغوط:

- المصادر المتعلقة بالفرد : وهي مصادر متعلقة بشخصية الفرد ومصادر نفسية وكذا مصادر سلوكية.
- المصادر المتعلقة بالمنظمة : وهي ثقافة المنظمة وطبيعة الوظيفة وعبء العمل والإحباط لوظيفي والعمليات التنظيمية وظروف العمل المادية والتغيير في بيئة العمل.

5-5-2- النتائج المترتبة على الضغوط :

- أ- نتائج الضغوط على الفرد : الاضطرابات الفسيولوجية، والاضطرابات النفسية، الاضطرابات السلوكية.
- ب- نتائج الضغوط على المنظمة : عدم دقة القرارات، تدني مستوى الإنتاج، الغياب، والتسرب الوظيفي، الصراع داخل بيئة العمل، ارتفاع معدل الشكاوي، وحوادث العمل.

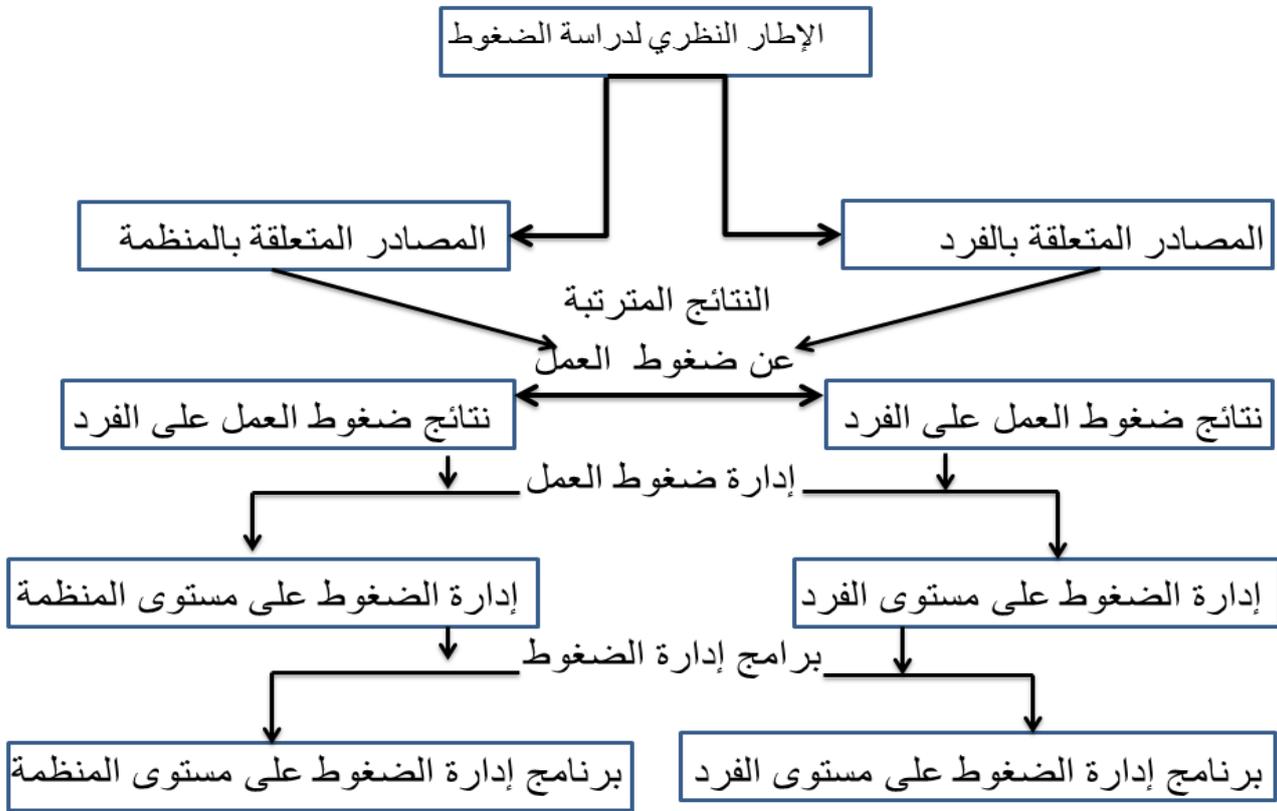
5-5-3- إدارة الضغوط : و تشمل :

- إدارة الضغوط على مستوى الفرد :وتضم :الفرع إلى الله، تعديل بناء الشخصية لدى الفرد، إدارة الوقت، مواجهة الصراع في بيئة العمل، التمارين الرياضية،
- الدعم الاجتماعي، الحفاظ على الجهد، طلب المساعدة من المختصين.
- إدارة الضغوط على مستوى المنظمة :إدارة ثقافة المنظمة، إعادة تصميم الوظائف ، الإشراف الناجح، استخدام الدوافع، بفاعلية مواجهة الصراع في بيئة العمل، الأساليب التنظيمية، توفر المناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي تحسين ظروف العمل المادية.

5-5-4- برامج إدارة الضغوط:

- برامج إدارة الضغوط على مستوى الفرد
- برنامج إدارة الضغوط على مستوى المنظمة . (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان،1998،

ص:92)



شكل رقم (6) يوضح نموذج الهيجان في تفسير الضغوط

المصدر : (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان، 1998، ص: 92)

نلاحظ أن النماذج والنظريات تختلف من تناول باحث لآخر، حيث لا يوجد نموذج واحد أو نظرية متفق عليها، حيث نلاحظ كذلك أن النظريات والنماذج التي عرضت ركزت على بعض الجوانب التي أغفلتها نماذج ونظريات أخرى.

6- أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

تتعدد أساليب مواجهة الضغوط فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط، كالاتجاه إلى الله، و قراءة القرآن و الدعاء، وهناك أساليب خاصة بأنواع معينة من الضغوط و مهما كان الأسلوب و المتبع لمواجهة الضغوط فيجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

- أن يتوافر في استخدام أي أسلوب من أساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية لأن الأسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد آخر، و ذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد.
- أن تكون أساليب مواجهة الضغوط مبنية على أساليب تفضيلات الشخص بدلا من أن تكون مفروضة عليه.
- لا بد أن تتعدد أساليب مواجهة الضغوط و ذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث الأساليب و النتائج ، و هذه الأساليب لا بد أن تجمع بين أنشطة الفرد العقلية و البدنية و العاطفية و الاجتماعية.
- أن تتسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى أن تكون قابلة للتعديل و التكيف بما يلائم ظروف الفرد و المنظمة التي ينتمي له (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان، 1998، ص:294).

يمكن تقسيم هذه الإستراتيجيات إلى مجموعتين رئيسيتين هما الإستراتيجيات الفردية و الاستراتيجيات التنظيمية .

6-1-1- الاستراتيجيات الفردية :

لا يجب على الافراد في المنظمات الاعتماد على البرامج التنظيمية الرسمية للمساعدة في منع وإدارة الضغط ، حيث توصل الباحثون إلى اكتشاف العديد من الاساليب الفردية للتعامل مع الضغط و مسبباته و يجدر الإشارة إلى الاختلاف الكبير في فعالية هذه الاساليب ، فما يجده البعض فعالا قد لا يجده البعض الآخر و لا يزال هناك قدر كبير فيما يتعلق بالفروق الفردية على نتائج إدارة الضغط لا نعرفه .

6-1-1-1- ممارسة النشاطات الفردية :

تعتبر ممارسة الرياضة من اهم النشاطات الفردية للتخلص من الضغط والتوتر ، ومن الواضح ان انتشار اندية أو مراكز الصحة والتمارين الرياضية في العالم قد ارتبط ارتباطا وثيقا بالوعي بضرورة

تخفيف تأثير الضغط ، حيث تبين من خلال الدراسات والابحاث المقامة من طرف الباحثين المختصين في الضغوط النفسية والمهنية أن ممارسة النشاطات البدنية يؤدي على خفض نسبة السكر ونسبة الكوليسترول في الدم إضافة إلى تجنب ارتفاع ضغط الدم الامر الذي يؤدي بدوره إلى تجنب الضغوط النفسية والمهنية .

6-1-2- التقنيات المعرفية :

ويعتبر الاسلوب المعرفي الاساس المنطقي للأساليب الفردية لإدارة الضغوط ، والذي يعرف جملة من التقنيات المعرفية ، وهو ان يتم تخفيف استجابة الشخص للضغوط عن طريق العمليات المعرفية والافكار ، والإفراض الاساسي لهذه التقنيات هي ان افكار الافراد والتي توجد في مجال لتوقعات واعتقادات الفرد هي عبارة عن سمات ، وتعمل هذه السمات على استخراج الإستجابات العاطفية للموقف فعلى سبيل المثال : إذا وصف شخص خسارة الترقية على انها موقف غير مرغوب فتكون استجابة الضغط للسمة وليس للموقف ، وترتكز التقنيات المعرفية على السمات المتغيرة أو المعرفية بحيث يقوم الاشخاص بتقييم المواقف بشكل مختلف أي إعادة التقييم لإزالة التشوهات المعرفية .

6-1-3- التغذية الراجعة الحيوية :

من خلال هذه الاستراتيجيات يمكن تعليم الافراد كيفية ضبط العمليات المتنوعة الداخلية التي تحدث في الجسم عن طريق استخدام تقنية التغذية الراجعة الحيوية ، بحيث يتم فيها اكتشاف وتوسيع و عرض التغييرات الطفيفة التي تحدث في الجسم أو في العقل إلى الشخص ، ويتيح تسجيل الحاسب الآلي إمكانية ان يشهد الشخص التغييرات الدقيقة التي تحدث في الجسم (معدل نبضات القلب ، ضغط الدم ، الحرارة ، نماذج موجات المخ) حيث أن أغلب هذه العمليات تتأثر بالضغط .

تكمن قوة التغذية الراجعة الحيوية في قدرتها على المساعدة في الوصول إلى حالة من الإسترخاء واستعادة الوظائف الجسدية لحالة من عدم الضغط ، وتتميز هذه التقنية بتوفرها على بيانات دقيقة عن الوظائف الجسمية .

6-2- الإصتراتيجيات التنظيمية لمواجهة الضغوط:

6-2-1 التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

ان المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيهفم، لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد وهذا يمكن أن يشيع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى.

6-2-2- تصميم وظائف ذات معنى:

تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف أية متعة في أداءه للعمل المنوط به، وينقلب العمل إلى روتيني وممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة والمهام كما تتيح مقداراً مناسباً من السلطة للأداء

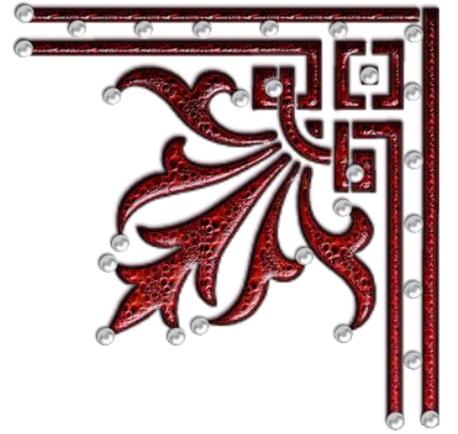
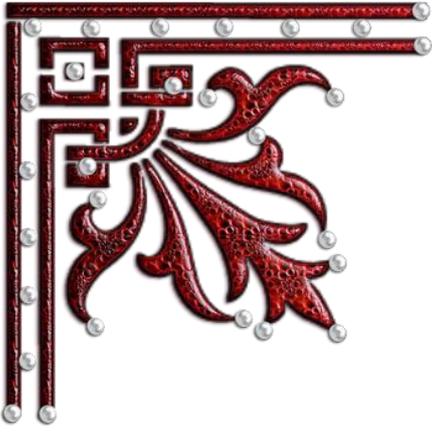
6-2-3- عادة تصميم الهيكل التنظيمي :

تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تتبع من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات، ويؤدي هذا التغيير إلى إلقاء مزيد من الضغوط على العاملين، ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط: مثلاً إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر من الحجم، أو إنشاء وظائف مثل :مساعد مدير، يمكنها أن تحل المشاكل ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات، الدورات المستديمة، والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية.

خلاصة الفصل:

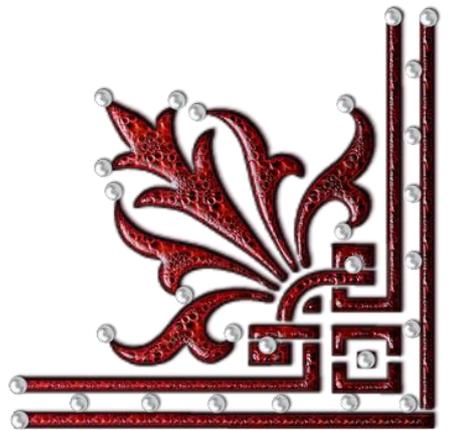
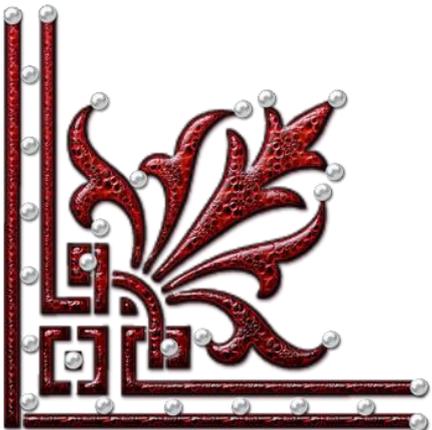
تعرضنا في هذا الفصل إلى توضيح ماهية الضغوط وذلك من خلال عرض تعاريف للضغوط كما قدمه بعض الباحثين تم محاولة بلورة تعريف يوضحها من تم ذكر مراحلها و كذا أنواعها ، تم التطرق إلى أهم مصادرها و المتعلقة بالفرد و المنظمة على حد سواء وكذا إستعراض أهم المداخل النظرية المفسرة لظاهرة الضغوط.

وأخيرا تم التطرق لأهم إستراتيجيات مواجهة الضغوط على مستوى الفرد و المنظمة وذلك لتخفيف من حدتها.



الفصل الثالث:

دافعية الإنجاز



تمهيد :

يتأثر السلوك الإنساني بدوافع معقدة و متشابكة و من النادر ان يتصرف الإنسان في موقف معين نتيجة دافع واحد ، بل ان سلوك الفرد ينبع من التأثير التبادلي و المتداخل لعدد من الدوافع حيث تلعب الدوافع دورا مهما في سلوك الانسان و تحديد علاقة الفرد بأسس وبناءات المجتمع الثقافية و الإجتماعية .

و قد أعطيت الدوافع أهمية واضحة خلال السنوات الأخيرة و من الدوافع التي تلعب دورا مهما "دافعية الانجاز" مع بيئة العمل و التي احتلت حيزا من الدراسات الغربية.

1- تعريف الدافعية:

الدافع هو المحرك الذي يدفع إلى بلوغ غاية أو هدف. وقد تكون الدوافع داخلية كالغرائز، وقد تكون خارجية كالنبوغات، وقد تكون بنائية تعبر عن نفسها كما في دوافع الأنا والجنس. وقد تكون تدميرية تعبر عن نفسها دفعات العداء الموجهة نحو الذات والآخرين (عبدالمنعم حفني، ط 4، 1994، ص:492) أما الدافعية: تعرف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمر والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.

ووفقاً لبيندر (PENDER 1998) فالدافع يحدد شكل و شدة و مدة السلوك المتعلق بالعمل.

وعرفها مصطفى عشوي على أنها "حالة من التوتر النفسي والسيولوجي الذي قد لا يكون شعورياً أو لا شعورياً، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة." (مصطفى عشوي، 1990، ص:83)

وعرفها طارق كمال على أنها: "كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في اتجاه معين، وهو ما يسبب استمرارية ذلك النوع من السلوك". (طارق كمال، 2007، ص:109)

كما أن الدافعية" عبارة عامل داخلي يستشير سلوك الفرد يوجهه ويحقق فيه التكامل، ولا يمكن ملاحظة مباشرة وإنما تستنتج من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك". (أحمد عبد اللطيف وحيد، 2001، ص:79)

1-1- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يمكن التمييز بين الدافعية و بعض المفاهيم ذات الصلة بها نذكر منها مايلي:

- الحاجة :

حالة من النقص والعوز، والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضييق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت. (عبد الرحمان الوافي، 2005، ص:72)

- الحافز :

هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة. (أحمد عبد الرحمن الخالق، 1986، ص:183)

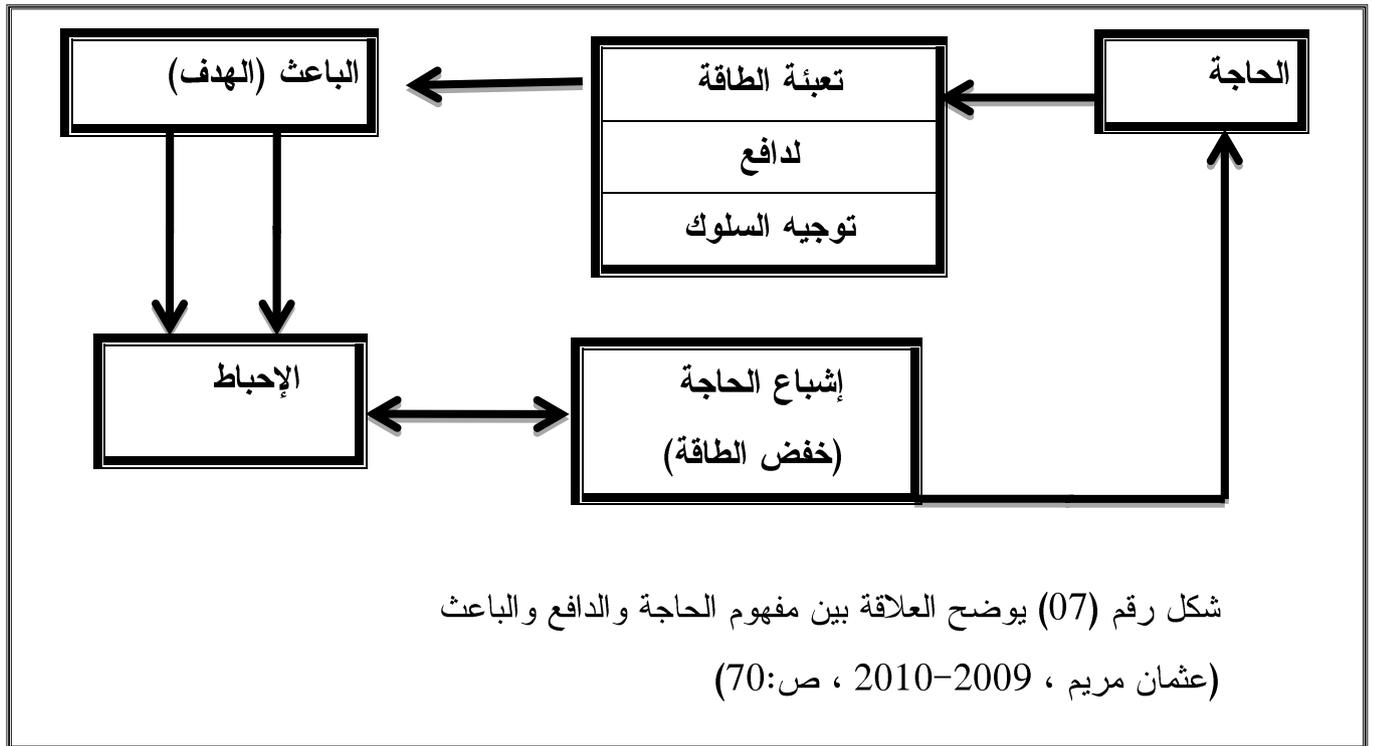
- الغريزة:

يعرفها "ماك دوجال" بأنها: استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل. (داود معمر، 2006، ط1، ص:30)

- الباعث:

عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة. (ياسين رمضان، 2008، ط1، ص:100)

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين ، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف) وذلك كما هو موضح في الشكل التالي :



شكل رقم (07) يوضح العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث
(عثمان مريم ، 2009-2010 ، ص:70)

1-2- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، وذلك على النحو التالي:

1-2-1- وظيفة بعث السلوك وإثارته: فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طردياً مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان في حالة الدوافع الأولية أو أهمية الهدف في حالة الدوافع الثانوية زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح. (عبد الحميد محمد شاذلي، ط2، 2001، ص: 96)

1-2-2- وظيفة توجيه السلوك :

وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد .

إذن فالدافعية هي القوة المحرصة التي:

- توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها.
- المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر.
- المحافظة على البقاء والاستمرار: وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاءه واستمراره . (عبد الحميد محمد شاذلي، ط2، 2001، ص: 97)

2- تعريف دافعية الإنجاز :

هي النزعة والمسئل للنجاح والتفوق ، وهي الشعور المرتبط بالأداء التقني حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز، وهو يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح، والخوف من الفشل، خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح والتفوق وبالتالي تحقيق ذاته .

3- عناصر دافعية الانجاز:

يرى أوزيل 1969 أن هناك ثلاث عناصر على الأقل مكونة لدافع الانجاز و هي:

- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.
- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.
- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين ، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

✓ أما محمود عبد القادر 1977 فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاثة مكونات وهي:

- الطموح العام.
- النجاح والمثابرة على بذل الجهد.
- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.

أما عمران (1980) فيفترض أن دافع الانجاز يتكون من الأبعاد التالية:

- البعد الشخصي : ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من أجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.
- البعد الاجتماعي : ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

- بعد المستوى العالي في الانجاز : ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل

أما محمد عبد المجيد موسى فليفيل 1985 فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

- التطلع للنجاح
- التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة
- الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
- القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين
- الإلتناء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان.
- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

أما أحمد اسماعيل (1986) فيرى أن الدافع للانجاز ناتج عن عدة عوامل أولية وهي:

- المكانة بين الأفراد.
- المكانة بين الخبراء.
- التملك.
- الاستقلالية.
- التنافسية.
- الاهتمام بالامتياز. (مجدي أحمد محمد عبد الله ، 2003، ص:181، 183)

4- النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

4-1- نظرية " أتكينسون " توقع القيمة :

ظهرت نظرية توقع القيمة على يد أتكينسون في الستينات، حيث اهتم بسلوك الأخذ بالمخاطرة وبالذافع إلى الإنجاز الذي يعتمد عليه في هذا السلوك. وقد طور من نظرية الدافع إلى الإنجاز طرازاً مثيراً للغاية كنظرية للدافعية الإنسانية. فعلى الرغم من أن موراي اعتبر الدافع للإنجاز يندرج تحت حاجة كبرى أعم وأشمل وهي الحاجة إلى التفوق، إلا أن أتكينسون قد عزل هذه الحاجة عن أصلها واعتبرها تكويناً قائماً بذاته وافترض أن هذا التكوين أحادي البعد. ويحدد أتكينسون النشاط المنجز بأنه النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة. ويزعم أن هذا النشاط المنجز يكون محصلة صراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما: الميل نحو تحقيق النجاح والميل نحو تحاشي الفشل.

وقد تناول أتكينسون (1964) الباعث للنجاح في مهمة ما في علاقته بصعوبة المهمة. وافترض أن هذا الباعث يكون مرتفعاً عندما تتزايد صعوبة المهمة. والعكس صحيح في حالة سهولة المهمة، فالأعمال الصعبة جداً يصاحبها باعث مرتفع. لأن الفرد يعتبر ذلك مهماً لإنجازها بنجاح، أما الأعمال أو المهام السهلة فهي تتضمن باعثاً منخفضاً أو محدوداً، لأن الرضا أو الإشباع منخفض عند تحقيقها أو إنجازها.

وقدم أتكينسون معادلات دقيقة تلخص العلاقة بين العوامل المحددة للدافعية للإنجاز، سواء ما يتعلق منها بالميل لتحقيق النجاح أو الميل لتحاكي الفشل.

➤ الميل لتحقيق النجاح (TS) Tendency for success : ويشير إلى دافعية الدخول أو

البدء في موقف الإنجاز وتتحدد بثلاث عوامل عبر عنها أتكينسون في المعادلة التالية:

$$TS = Ms \times Ps \times Is$$

الميل إلى النجاح = الدافع إلى بلوغ النجاح × احتمالية النجاح × قيمة الباعث للنجاح

وهكذا يعتبر الميل إلى النجاح نتاج العوامل الثلاثة:

➤ الدافع إلى بلوغ النجاح (Ms) Motivation for Success :

يشير هذا الدافع إلى إقدام الفرد على أداء مهمة ما بنشاط وحماس كبيرين، رغبة منه في اكتساب خبرة النجاح الممكنة. على أن لهذا الدافع نتيجة طبيعية تتجلى في دافع آخر، هو دافع تجنب الفشل، حيث يحاول الفرد تجنب أداء مهمة معينة خوفاً من الفشل الذي يمكن أن يواجهه في أدائها.

✓ **احتمالية النجاح (Ps) Probability of Success :**

تتوقف احتمالية نجاح أي مهمة على عملية تقويم ذاتي يقوم بها الفرد الموكل إليه أداء هذه المهمة وتتراوح احتمالية النجاح بين مستوى منخفض جدًا ومستوى مرتفع جدًا ، اعتمادًا على أهمية النجاح وقيمة ومدى جاذبيته بالنسبة للفرد.

✓ **قيمة باعث النجاح (Is) Incentive of Success (Is) :** حيث أن ازدياد صعوبة المهمة يتطلب

زيادة قيمة باعث النجاح كانت المهمة أكثر صعوبة، يجب أن يكون باعث أكبر قيمة للحفاظ على مستوى دافعي مرتفع . فالمهام الصعبة المرتبطة ببواعث قليلة القيمة لا تستثير حماس الفرد من أجل أدائها بدافعيه عالية.

➤ **الميل إلى تحاشي الفشل (TAF) Tendency for Avoid Failure :**

هو محصلة ثلاثة عوامل حددها أتكسون في معادلة موازية للمعادلة السابقة ، و هي كالتالي:

$$TAF = MAF \times PF \times IF$$

الميل إلى تحاشي الفشل = الدافع إلى تحاشي الفشل × احتمالية الفشل × قيمة باعث

ومما سبق يتحدد الميل إلى تحاشي الفشل (TAF) بالعوامل التالية:

✓ **الدافع إلى تحاشي (MAF) Motivation to Avoid :**

ويتم تقديره بالدرجة على اختبار قلق الاختبار (TAQ) الذي أعده سارسون وماندلر Sarson .

& Mandler

✓ **احتمالية أو توقع الفشل (PF) Probability of failure :**✓ **قيمة باعث للفشل (IF) Incentive of failure :**

ويأخذ دائمًا رقمًا سلبياً، لان الفشل قيمته سلبية .ونظرًا لأن قيمة باعث للفشل دائمًا سلبية ، فإن قيمة الميل إلى تحاشي الفشل (TAF) باعث سوف تكون سلبية في جميع الحالات.

ويتضح مما سبق أن كلا من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل محصلة عوامل ثلاثة ، فالميل إلى النجاح يحدده كل من الدافع إلى النجاح، واحتمالية أو توقع النجاح . وقيمة باعث للنجاح في أداء مهمة ما .في حين أن الميل إلى تحاشي الفشل يحدده كل من الدافع لتجنب الفشل، واحتمالية الفشل، وقيمة باعث للفشل .ومن خلال تحديد كل من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل يمكننا تقدير ناتج الدافعية للإنجاز .ويقوم حساب الدافعية للإنجاز بوجه عام على تقدير كل من:

(1) الميل إلى بلوغ النجاح (TS)

(2) الميل إلى تحاشي الفشل (TAF)

الميل نحو الإنجاز = مقدار الميل إلى بلوغ النجاح - مقدار الميل إلى تحاشي الفشل

ويؤكد أتكسون على أن الدافع لإنجاز النجاح والدافع لتجنب الفشل مترابطان . فإذا كان الفرد مدفوعاً بالنجاح فسيحاول أداء المهام التي تكون احتمالية نجاحها مساوية لاحتمالية فشلها وتكون قيمة الباعث للنجاح مرتفعة عند هذا المستوى من الاحتمالية، أما إذا كان الفرد مدفوعاً بالخوف من الفشل فيتجنب أداء مثل هذه المهام المتساوية من حيث احتمال النجاح والفشل. وسيختار المهام الأكثر سهولة لتخفيض احتمالية الفشل. أو المهام الأكثر صعوبة حيث يمكن عزو الفشل إلى الصعوبة وليس إلى نفسه.

4-2- نظرية "ماسلو" تحقيق الذات:

اهتم ماسلو في نظريته بفاعلية الإنسان ودافعيته للنمو وبشكل خاص بتحقيق الذات . وقد صنف ماسلو الدوافع الإنسانية، متمثلة في تنظيم حاجات الإنسان في شكل هرمي متدرج يبدأ بالحاجات الفسيولوجية ، ثم حاجات الأمن ، ثم حاجات الانتماء والحب ، ثم حاجات تقدير الذات ، ثم حاجات المعرفة والفهم ، ثم الحاجات الجمالية، وأخيراً الحاجة لتحقيق الذات .

وهذا التدرج هو تدرج الإلحاح من أجل الإشباع، بمعنى أن الحاجات التي تأتي في الصدارة هي التي تستحوذ على انتباه الفرد، وتقل بالتالي قدرة الحاجات الأخرى على جذب انتباهه ، وترتبط الحاجات السابقة بدافعية لتحقيقها، وتعتبر المستويات الأربعة الأولى عن الحاجات، حيث يؤدي عدم إشباعها إلى خلل وقلق يدفع الشخص إلى محاولة إشباعها لاستعادة ال توازن وخفض القلق المرتبطة بعد الإشباع، ولذا تعرف هذه الدوافع بالدوافع المبنية على الحاجات والتي تظهر نتيجة للخلل في إشباع الحاجات الأساسية أو ما يطلق عليه دوافع النقص أما المستوى الأعلى فهو تحقيق الذات فيمثل أعلى مستويات النضج والنمو و الإحساس بقيمة الوجود، ولذا يرى ماسلو أن الفرد يكون مدفوعاً في هذا المستوى بنوع آخر من الدوافع لا تعتمد على نقص في إشباع الحاجات الأساسية، بل بالرغبة في النمو، ولذا يسميها بدوافع الوجود او دوافع النمو .

يرى ماسلو أن تحقيق الذات قد لا يكون عاماً بين الناس، بل أن الكثير من الأفراد قد لا يصلون إلى مستوى تحقيق الذات كنتيجة لعدد من الأسباب، منها أنها اقل الحاجات إلحاحاً فالحاجات الأخرى أكثر تهديداً لوجود الفرد، ولذا فان الفرد قد يسعى إلى إشباعها قبل هذه الحاجة والتي تقع في قمة الهرم حيث

لا يصلها الفرد إلا بعد إشباع الحاجات الأخرى السابقة عليها. كما أن تحقيق الذات يتطلب إدراكاً لها وتقديراً واقعياً لها وهذا ما يفقده بعض الأفراد، من حيث استغلالها الأمثل لطاقتهم وقدراتهم، فضلاً عن دور السياق الثقافي والاجتماعي الذي يمكن أن يعيق تحقيق الأفراد لذواتهم بما يتضمنه من معايير، إذ قد يتطلب تحقيق الذات تجاوز بعض المعايير الاجتماعية، فعلى سبيل المثال قد يجد الفرد تحقيق ذاته في العزف الموسيقي على بعض الآلات التي قد تكسر بعض معايير المجتمع. كما أن تحقيق الذات يرتبط بالنمو والذي يفترض أن يصل الفرد بشكل تسلسلي بدءاً من الحاجات الأساسية فقد يصبح تحقيق الذات عامل تهديد لحاجات الأمن .

فعلى سبيل المثال ممارسة هواية تسلق الجبال أو الأبراج الشاهقة يجد فيها بعض الأفراد تحقيقاً لذواتهم إلا أنها قد تكون تهديد لحاجات للأمن لخطورة هذه الهواية .

4-3- نظرية" ماكلياند" الحاجة للإنجاز:

تتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الانجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من انجازهم لهذه الأهداف.(علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، 2006، ص: 105)

وقد أشار ماكلياند وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث، إلا أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الانجاز الأولية ايجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل.

إن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة وقد أوضح كورمان 1974 كبيرة لسببين:

السبب الأول : أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد ، وانخفاضها لدى البعض الآخر ، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الانجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد ، فإذا كان العائد ايجابياً ارتفعت الدافعية ، أما إذا كان سلبياً انخفضت الدافعية ، ومثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية إنجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الانجاز مقارنة بغيرهم.

السبب الثاني : يتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده في ما يلي:

- هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.
- يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية

مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

- مواقف المخاطرة المتوسطة: حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة ، كما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.
- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء :حيث انه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز.
- المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه :ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل.

نظراً لأن الدور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص فإن الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم . وقد أكد ماكلياند بان النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم، حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء .

4-4- نظرية النسق الأيكولوجي :

يعتبر مفهوم النسق الأيكولوجي، مفهوماً حديثاً لتحليل علاقة الإنسان بالبيئة المحيطة، ويؤكد هذا المفهوم على أثر البيئة الفيزيائية المحيطة بالإنسان على سلوكه الاجتماعي، فالنسق الأيكولوجي نسق تفاعلي وظيفي بين الإنسان والبيئة الفيزيائية المحيطة بما تشمله من مناخ وحرارة، وبيئة العمل بما تضمه من تيسيرات أو مشكلات تنعكس على الأفراد الموجودين بها، والتفاعلات مستمرة ومتبادلة بين الإنسان والعوامل الفيزيائية المحيطة . وتضيف نظرية النسق الأيكولوجي أهمية دراسة العناصر الفيزيائية المحيطة بالإنسان وتأثيرها على الإنسان وسلوكه الاجتماعي.

ومن ثم فالبيئة المحيطة إذا كانت إيجابية من إمكانيات وتيسيرات ومناخ جيد تساعد على تدعيم دافعية الأفراد أو العكس. فبيئة العمل المناسبة، تُيسر للعاملين بها النجاح والإنجاز، والعكس صحيح،

فالبينة المحيطة وطبيعة الظروف التي يؤدي فيها العاملون أعمالهم وعلى مختلف مستوياتهم بصورة غير سليمة تؤثر على أداء الأفراد، كما أن البيئة الداخلية والخارجية تؤثر على أي مؤسسة؛ لأنها في النهاية جزء متفاعل مع البيئة، ومن هنا تكمن أهمية تكامل دراسة البيئة المحيطة وتحليل وتقييم العوامل المؤثرة فيها على إنجاز العمل بصورة سوية .

4-5- نظرية التعلم الاجتماعي :

الواقع أن هناك العديد من نظريات التعلم ترى إمكانية أن يساهم التعلم الاجتماعي في تدعيم دافعية الإنجاز لدى الأفراد وتتعدد نظريات التعلم الاجتماعي، فمن خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون، ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متفوقة تدعم دافعية الإنجاز لديه بوضوح ، وهناك نظريات أخرى فرعية للتعلم، منها التعلم بالمحاولة والخطأ، والتعلم بالاقتران والتعلم الشرطي الإجرائي (صالح بن رميح الرميح ، 2005، ص : 276)

4-6- نظرية وينر العزوية :

تعنى هذه النظرية بشكل خاص بعملية التعليل التي يمارسها الفرد لأسباب نجاحه أو فشله في إنجاز المهام الموكلة إليه تنفيذها، وقد اقترح وينر "الصيغة الأساسية لنظرية العزو لدافعية الانجاز عام 1971، وادخل تعديلات عليها عام 1986 وينص منطوق النظرية أن الأفراد يعللون الأحداث بالأسباب التي تقع في نطاق الأبعاد الثلاثة التالية:

✓ اتجاه السببية : وتشير إلى الدرجة التي يدرك بها الفرد أن النتائج تعزى إلى ظروف داخلية (الاستعداد -مستوى الجهد) أو خارجية (طبيعية المهمة-سلوك الآخرين)

✓ الاستقرار : الدرجة التي يدرك بها الفرد تذبذب أو استقرار الأسباب ، فعلى سبيل المثال قد يدرك الفرد ان الجهد في الموقف غير مستقر لأنه يتفاوت من سياق لآخر في حين يدرك أن سمات شخصية ثابتة ومستقرة.

✓ القابلية للتحكم : الدرجة التي يدرك بها الفرد تمكنه من التحكم في الأسباب إراديا.

وفي مواقف الانجاز فان الأفراد يعزون النجاح أو الفشل لأربعة أسباب رئيسية:

✓ الاستعداد: وهو طبقا للأبعاد الثلاثة: داخلي، مستقر، غير قابل للتحكم فيه.

✓ المجهود: داخلي، غير مستقر، قابل للتحكم فيه.

✓ خصائص المهمة : خارجية، مستقر، غير قابله للتحكم فيه.

✓ **الحظ :** خارجي، غير مستقر، غير قابل للتحكم فيه.

من خلال نظرية ونير نجد وان الأفراد منخفضوا الانجاز يعللون فشلهم بعوامل خارجية غير متحكم فيها مستقرة أو غير مستقرة كسهوله المهمة ، أما المرتفعين فيعززون النجاح للقدرة (داخلي، مستقر) أو المجهود (داخلي، غير مستقر، متحكم فيه) . والجدول التالي يلخص لنا أبعاد النظرية:

إتجاه السببية				الاستقرار
داخلي		خارجي		
منخفض	عالي	منخفض	عالي	
الجهد المبذول	عادات	إرباك بسبب الآخرين مساعدة غير متوقعة	مسؤوليات إجتماعية دائمة	التحكم عالي
المزاوجة أو الرغبة	القدوة الإستعداد	ظروف طارئة الحض/الصدقة	صعوبة المصممة	التحكم منخفض

جدول رقم 1 يوضح الأبعاد الثلاثة لنظرية وينز العزوية

4-7- نموذج دافعية الكفاءة لسوزان هارتر:

قدمت سوزان هارتر نظريتها في دافعية الإنجاز و المؤسسة على شعور الفرد بكفاءته الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا أكفاء في جوانب أو مجالات الانجاز البشري وإشباع الإلحاح وذلك لكي يكون الفرد كفؤا في مجال انجازي معين فإنه يحاول أن يسعى للتمكن أو التفوق.

وأشارت "هارتر" إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال وحاولته للتفوق يولد لديه مشاعر إيجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم وتعزز دافعية الكفاءة. وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فإن ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق. وعلى العكس من ذلك فإن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعوره بخبرة الفشل في محاولاته للتفوق فإن ذلك يولد لديه مشاعر سلبية بالكفاءة الشخصية و بفاعلية الذات، وبالتالي انخفاض دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق.

من ناحية أخرى أشارت "هارتر" إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد وهذه الأبعاد تتفاعل معاً، وتؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال انجازي معين، كما تؤثر على تطور خصائص السلوك الإنجازي.

ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التي أشارت إليها "هارتر" ما يلي:

✓ المجال النوعي محاولات التفوق :

تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.

✓ أثر التدعيم الخارجي :

فالآثار التي يتركها الآخرون لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدوة.

✓ ناتج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة :

حيث كلما كانت المهمة المؤداة من طرف الفرد صعبة واستطاع اجتيازها بنجاح فإن ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية.

5- أنواع دافعية الإنجاز :

يذهب الباحث فيروف (1969) إلى أن دافع الإنجاز ينقسم إلى دافع ذاتي ودافع إجتماعي.

5-1- دافع الإنجاز الذاتي :

ينبع من داخل الفرد ، يخضع لمقاييس شخصية ، يحددها الفرد لنفسه معتمداً على خبراته في سن مبكرة حيث يجد لذة في الإنجاز و الوصول إلى الهدف فيرسم لنفسه أهدافاً يحاول تجاوزها.

5-2- دافع الإنجاز الإجتماعي :

دافع الإنجاز الإجتماعي فيخضع لمعايير يرسمها الآخرون (أي أن إنجاز الفرد يخضع لمقاييس المجتمع)

ويندمج الدافعان بتقدم السن في افع إنجاز واحد متكامل ، ويحتاج الفرد لتكوين الدافع المتكامل للإنجاز إلى شعوره بالثقة في نفسه منذ سن مبكرة ، كما يحتاج إلى خبرات ناجحة عند مقارنة نفسه بقرنائه (محمد مقداد وآخرون ، 1995 ، ص:140-141)

6- خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي :

- ✓ يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تتطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج .
- ✓ الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها. (ناصر دادي عدون ،2004،ص:81)
- ✓ الرغبة في التغذية العكسية لانجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم.
- ✓ يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أداء عمله.
- ✓ يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد .
- ✓ الأكثر خبرة من هم ، ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه .
- ✓ يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية .
- ✓ يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها .
- ✓ يهتمون بالأهداف المستقبلية بعيدة المدى ، إذ يتميز بمنظور مستقبلي اكبر .

(00:34 ، 2017/04/11 ، http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Ingaz/sec01.doc_cvt.htm)

7- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين :

- مقاييس اسقاطية
- الثانية مقاييس موضوعية.

7-1-1- المقاييس الاسقاطية:

7-1-1-1- مقاييس الإنجاز لمكلياند وزملاؤه (1953): تقدير الصور والتخيلات أعد ماكلياند

اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده موراي 1938 (رشا عبد العزيز عبد الباسط، 1999، ص:23) كما صمم ماكلياند البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز. يتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

ماذا حدث، ومن هم الأشخاص؟

ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟

ما محور التفكير، وما المطلوب أداءه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الابتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

7-1-2- مقياس الاستبصار : نفرنش (1958)

قامت فرنش بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخيلات الإنجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية اسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

7-1-3- مقياس التعبير عن طريق الرسم: (A.G.E.T) لأرنوسون :

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الانجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار ماكليلاند وزملاؤه وكذا اختبار فرنش للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه ارونسون لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الانجاز. بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها :

- الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل انها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه.
- لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.
- كما يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد و يرى فيرنون 1953 أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.

7-2- المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الانجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الاسقاطية. من بينهم ما يلي:

7-2-1- اختبار الدافع للانجاز لهرمانس 1970:

حاول هرمانس بناء اختبار الدافع بعيدا عن نظرية اكنسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة، وهي:

- مستوى الطموح
- السلوك المرتبط بقبول المخاطرة
- المثابرة
- توتر العمل
- إدراك الزمن
- التوجه نحو المستقبل
- اختيار الرفيق
- سوك التعرف

- سلوك الإنجاز

ويتكون هذا الاستخبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات.

7-2-2- مقاييس التوجه نحو الإنجاز: لايزنك و ويلسون Wilson :

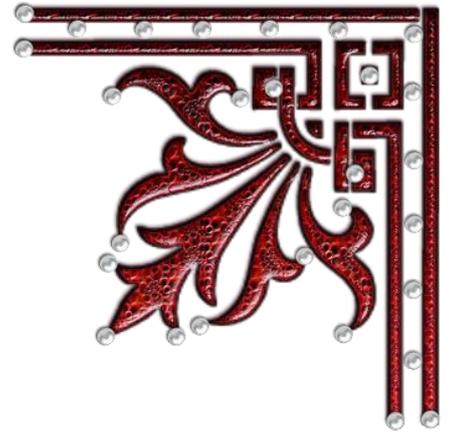
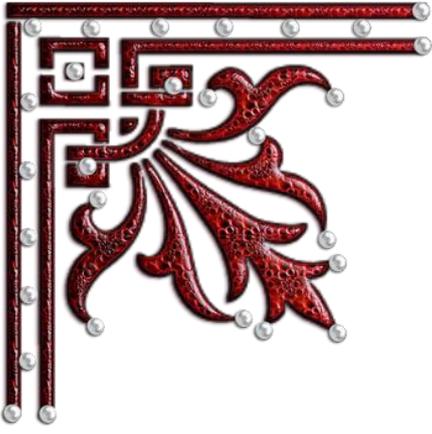
ضمن استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بندا. يجب عنها ب: نعم، غير متأكد، لا.

7-2-3- مقياس (راي-لن) للدافع للإنجاز 1960 :

وضع لن هذا المقياس في 1960 وطوره راي في السبعينيات ويتكون من 14 سؤالاً يجب عنها ب نعم، غير متأكد، لا. وللتحكم في وجهة الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70.

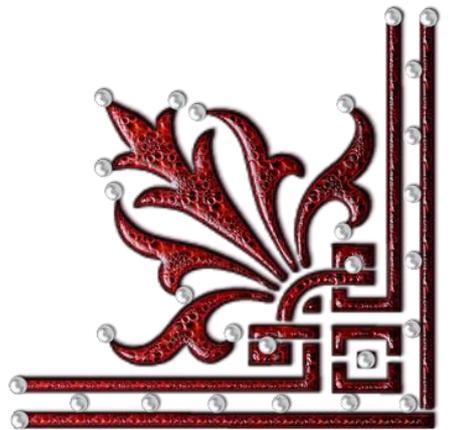
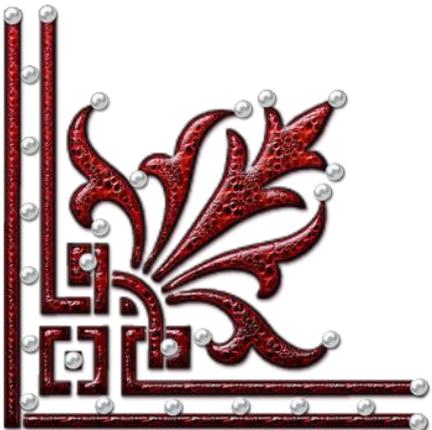
خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى تعريف الدافعية و الدافع ثم تطرقنا إلى تعريفات دافعية الإنجاز، وذلك بتقديم تعريفات مختلفة للباحثين في الدوافع النفسية ، ثم عرضنا عناصر دافعية الإنجاز نماذجها والنظريات المفسرة لها، أنواعها خصائصها و خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي و أخيرا تم تقديم بعض الطرق و الإختبارات.



الفصل الرابع:

الأخصائي النفسي



تمهيد:

النفساني العيادي هو طالب جامعي مكون لمدة ثلاثة سنوات على تخصص العيادي إنتهاءا مرحلة الدراسة الثلاثية هاته بتقرير تربص ميداني في إحدى المؤسسات التي يعمل بها النفساني العيادي وسنحاول التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالنفساني العيادي علم النفس، علاقة علم النفس بالعلوم الأخرى ، و علاقة النفساني العيادي بالمناصب الأخرى ، مهام النفساني العيادي من خلال الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

1- تعريف بعلم النفس:

إن مصطلح علم النفس psychology يرجع إلى الكلمة اليونانية psych ومعناها النفس أو الروح و الكلمة logus ومعناها علم أو مذهب ، إلا ، أن الفكر اليوناني لم يعرف هذا العلم ولم يقطن إله وجوده فلاسفتهم الكبار، ويرجع البعض أن أول من إستخدم هذا المصطلح الفيلسوف الألماني ميلانكتون melancthon في القرن السادس عشر، في حين يغزوه بعضهم إلى الفيلسوف الألمانيOLF في القرن الثامن عشر، ولم يعترف به علما مستقلا إلا في الربع الأخير من القرن التاسع عشر ، وعلى هذا فعلم النفس من هذه الزاوية ظاهرة من ظواهر القرن العشرين ووافد جديد بنسبة إلى غيره من العلوم الطبيعية و الإنسانية ظل طوال القرون الماضية حفيبا للعلوم بشكل عام وريبا للفلسفة بشكل خاص ، وكان من الطبيعي أن يتأثر الفكر السيكولوجي وبتطور بالمستجدات في موضوعات هذه المباحث ورائق البحث فيها و ينسج على منوالها.

- عرفها علم النفس العيادي

- مجالاته

- علاقاته ببيعية العلوم و التخصصات. (الدكتور راضي الوقفي ، 1998 ، ص58)

1-1- ظهور علم النفس:

يقف وراء تعريف علم النفس الحديث بانه علم السلوك و الخبرة تاريخ طويل من تطور الفكر الإنساني حتى ليصبح القول بأن علم النفس ذو تاريخ قصير وماض طويل وقد أسهمت إلى جانب الفلسفة عدة علوم في نشأته وإستقلاله كان أكثرها تأثيرا الفلسفة وعلم الاحياء و الطب النفسي و التربية و العلوم الطبيعية و الفيزيولوجيا.

2- مهمة علم النفس و أغراضه:

لعلم النفس كما لغيره من العلوم مهمات يتعامل معها و أهداف يرمي إلى تحقيقها أبرزها :

- وصف السلوك الإنساني وتفسيره .
- ضبط السلوك الإنسان ، و التنبؤ بالسلوك الإنساني.

3- صلة علم النفس بالعلوم الاخرى:

إن طبيعة الموضوع الذي يعالجه هذا العلم وهو الإنسان تفرض عليه الإتصال و الإنفتاح على علوم أخرى تتناول الإنسان ، وكثيرا ما تلتقي إهتمامات عالم النفس بإهتمامات آخرين من علوم أخرى، ومنها:

3-1- علم النفس العيادي و الإرشادي:

يقع هذان الفرعان في نطاق العلم التطبيقي ، و علماء النفس العيادي هم معالجون نفسيون، يستغيثون في عملهم مع المرضى و المضطربين نفسيا بروائز وإختيارات تبين مدى الإضطرابات

ونوعه، و يعملون عادة في المستشفيات العقلية و السجون ودور الإصلاح و العيادات الخاصة ، أما علماء النفس الإرشادي الذين يعملون فيتعاملون عادة في المدارس و المصانع وما يشاكلها مع الناس الأسوياء. (الدكتور راضي الوقفي ، 1998 ، ص58)

- ومن يعانون مشكلات محدودة ، وذلك في نطاق التوجيه التربوي و المهني و التكيف الإجتماعي و ليس من إختصاصهم معالجة السلوك الشاذ أو غير السوي كعلماء النفس العيادي . (الدكتور راضي الوقفي ، 1998 ، ص58)

3-2- علم النفس التطوري و الشخصية :

تصنف هذه الفروع في نطاق الأبحاث الأساسية أكثر من التطبيقية ، يدرس علماء النفس التطوري نمو الكائن الإنساني منذ لحظة التصور حتى المرحلة المتأخرة من العمر بهدف إكتشاف مبادئ عامة للنمو و التطور الإنساني في مختلف جوانب الشخصية الإجتماعية و الجسمية و العقلية و الإنفعالية و الأزومات النفسية التي تعترض سبيل تطور الإنسان بينما يقوم علماء الشخصية بدراسة نموها وسماتها و أصنافها وقياس بعض جوانبها و العوامل التي تجعل الشخصية فريدة و نسيج وحدها ، كما أصبحوا يتناولون دراسة السمات الشخصية لدى الأطفال التي يمكن أن تتحوبهم مستقبلا لمعاقرة الخمر و المخدرات و العدوان و غير ذلك من أنماط السلوك غير السوي.

3-3- علم النفس الإجتماعي:

يتناول علم النفس الإجتماعي أثر المجتمع و المجموعات على نفسية الفرد وسلوكه، ودراسة الرأي العام و عوامل التأثير فيه، و عوامل التعصب العرقي و أساليب التخلص منها و عوامل التجاذب بين الأشخاص و تكوين المجموعات و عوامل بروز القادة ونظريات القيادة .

3-4- علم النفس التربوي و المدرسي:

علمان تطبيقان، يتناول أو لهما دراسة أساليب التعلم و التعليم و الذكاء و الذاكرة و حل المشكلات الواقعية للتعلم و الإدارة التربوية الفعالية و أسلبي تدريب المعلمين ، ووضع إختبارات الذكاء و التحصيل وإستخدام الاساليب التكنولوجية في التعليم وذلك بهدف المزيد من فعالية عملية التعلم .

أما علماء النفس المدرسي فيعملون على تحسين ظروف العمل في المدرسة بموافقة المنهاج مع حاجات المتعلمين وقدراتهم وإنقاذهم من عوامل الفشل ، بما في ذلك تطبيق إختبارات الذكاء وغيرها من الإختبارات النفسية و تشخيص الصعوبات التعليمية .

3-5- علم النفس الصناعي و الهندسي :

يلتقي هذان الفرعان في العمل على تحسين الإنتاج و تحسين ظروف العمل ، و الإختبار المهني ووضع الأصول لتدريب العاملين على تخفيف عدد الحوادث وإصابات العمل و آثار أنماط القيادة و الإدارة على الإنتاجية ، ويعمل علماء النفس الهندسي على حل المشكلات التي يطرحها المجتمع الصناعي، وبهذا فإنهم يتصلون بعلماء النفس الإجتماعي وغيرهم من العلماء لتخطيط لمستقبل أفضل يحافظ على مصادر الثروة.

3-6- علم النفس الإحيائي:

يدرس العلاقة بين العمليات الجسيمة و السلوك ، كأن يحدد مثلا أي منطقة من الدماغ مسؤولة عن ضبط الكلام، وأيها يضبط التفكير وأيها يضبط حركة العضلات أو الشهية للطعام وكيف تؤثر العقاقير على الذاكرة و الأرز العصبي عند القيام بعمليات فكرية كما يتناول بالدراسة أيضا أثر المورثات

في الأمراض العقلية كالفسام، وكما يدرس أنماط معينة من النشاط الدماغي تكشف عما إذا كان الإنسان نائماً أو في أشد حالات يقظته.

3-7- علم النفس التجريبي:

يقومون علم النفس التجريبي أن التجريب سمة عامة لميادين علم النفس كافة، إلا أن ثمة فئة من هؤلاء العلماء يقومون بجراء التجارب خدمة للبحث الأساسي ، فيلزمون المخابر ويصادقون الفأر و القط وغيرهما من الحيوانات بحثا عن القوانين العامة و المبادئ العلمية التي تحكم الصلة بين العمليات العقلية الأساسية و السلوك أصبحوا يعرفون حاليا بعلماء النفس المعرفي، ويبحث هؤلاء العلماء في موضوعات كالإحساس و الإدراك و الذاكرة وعمليات إتخاذ القرار وحل المشكلات. (الدكتور راضي الوقفي ، 1998 ، ص58)

4- مهام النفسي العيادي:

• حسب الجريدة الرسمية:

- المادة 88:

يضم سلك النفسيين العياديين ثلاثة رتب هي:

- رتبة النفسيين العياديين الدرجة الأولى .

- رتبة النفسيين العياديين الدرجة الثانية .

- رتبة النفسيين العياديين الدرجة الثالثة .

- المادة 89:

يتضمن النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى كل النشاطات الوقائية و العلاجية في الميدان النفسي العيادي تجاه الأشخاص المتكفل بهم في المؤسسات أو المصالح المتخصصة التابعة للخدمة المكلفة بالتضامن الوطني ويكلفون بهذه الصفة على الخصوص بما يلي :

- تطبيق الرواكن النفسية وتفسيرها و القيام بالتشخيص النفسي وإبداء الرأي العيادي حسب الحالة.
- ضمان المتابعة الفردية أو الجماعية للأشخاص المعنيين .
- المشاركة في إجتماعات فريق التكفل المتعدد الإختصاصات وفي اللجنة أو المجلس النفسي التربوي للمؤسسة.
- المشاركة في التكفل بضحايا الصدمات النفسية الناجمة عن أسباب مختلفة.
- ضمان الفحص الخارجي للأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط القبول بالمؤسسة.
- ضمان مرافقة عائلات الأشخاص المتكفل بهم بالمؤسسة .

- المادة 90:

زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين العياديين من الدرجة الأولى يكلف النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية على الخصوص بما يلي:

- المشاركة في تعيين برامج المؤسسات العمومية لتكوين المتخصص أو الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني وإثرائها.

- المشاركة في تأطير المتربصين و تقييم مذكراتهم .
- المشاركة في بحث أو نشاط له علاقة بمهام تبادر به المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.

- المادة 91:

زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين العياديين من الدرجة الثانية على ما يأتي:

- القيام بدراسات و التحليلات الرامية إلى تحسين التكفل العيادي لمختلف الفئات المستقبلية بالمؤسسات المتخصصة .
- القيام بتقييم مدى تنفيذ برامج و التكفل العيادي و قياس مدى تأثيراتها.
- إعداد الحصائل المتعلقة بالتكفل العيادي في المؤسسات المتخصصة.

شروط التوظيف :

- المادة 92:

- يوظف النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات من بين المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في علم النفس فرع عيادي أو شهادة معادلة لها.
- يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم تطبيقاً لهذه المادة لمتابعة تكوين تحضيرية أثناء فترة التربص لشغل المنصب، تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

- المادة 93:

يوظف أو يلقي النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية.

1- عن طريق مسابقة على اساس الإختبارات من بين الحائزين على شهادة ماجستير علم النفس فرع عيادي أو شهادة معادلة لها .

2- عن طريق الإمتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الأولى الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة .

3- عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل ، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها ، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الأولى الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- المادة 94:

يرقى على أساس الشهادة بصفة نفساني عيادي من الدرجة الثانية ، النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في علم النفس فرع عيادي أو شهادة معادلة لها.

- المادة 95:

يرقى بصفة النفسي العيادي من الدرجة الثالثة .

❖ عن طريق الإمتحان المهني من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية الذين يثبتون 07

سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

❖ عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التاهيل في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها

من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه

الصفة.

أحكام إنتقالية:

- المادة 96:

يدمج في رتبة النفسي العيادي من الدرجة الأولى ، النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى

المرسومون و المتربصون .

- المادة 97:

يدمج في رتبة النفسي العيادي من الدرجة الثانية:

- النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية المرسومون و المتربصون.

المفتشون التقنيون و التربويون الموظفون بعنوان الحالة 01 من المادة 85 من المرسوم التنفيذي

رقم 93 - 102 المؤرخ في 12 أبريل سنة 1993 و المذكور أعلاه المنحدرون من سلك النفسانيون

العياديون . (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 64)

5- علاقة النفسي العيادي بالمناصب الأخرى.

للأخصائي النفسي دور كبير وفعال في التعامل مع كل من العميل و المرضى و الطبيب العقلي .

5-1- علاقة المختص النفسي مع الطبيب العقلي:

تكمّن علاقة المختص النفسي بالطبيب العقلي في أن كل منهما يكمل الآخر حيث يقوم المختص النفسي بالقيام بالإختبارات النفسية للمريض من أجل تحديد المرض وذلك في حالة عدم توصل الطبيب العقلية لوضع العلاج المناسب للعميل وفي حالات أخرى يقوم الأخصائي النفسي بمساعدة الطبيب العقلي على التوصل للحلول و الإقتراحات المناسبة للتوصل إلى ما يحتاجه العميل .

5-2- علاقة الأخصائي النفسي مع الفريق الطبي المعالج:

للأخصائي النفسي دور مهم وأساسي مع الفريق الطبي العلاجي بالمستشفى أو المؤسسة الطبية وهو فريق يتكون من طبيب و المختص في التغذية وغيرهم ممن يسهمون في تنفيذ خطة العلاج ويتركز دوره فيما يلي:

- تزويد الفريق الطبي المعالج بكل ما يهمهم معرفته من بيانات تتصل بحالة المريض في تشخيص حالته وشفائه.

- دراسة المحيط بما فيها من عوامل تؤدي إلى الإصابة بالمرض .

- يشترك مع باقي الفريق الطبي المعالج في التشخيص ورسم خطة العلاج وتنفيذها وخاصة فيما يتعلق بالعلاج النفسي الفردي و الجماعي وذلك من خلال العمل مع أسرة المريض وزملائه للتخفيف من حدة الضغوط.

3-5- علاقة المختص النفسي مع العميل:

- ❖ مساعدة المريض للوصول إلى الشفاء بأسرع وقت ممكن أي دعم العلاج النفسي بالدواء.
- على الاخصائي النفسي تقبل العمل كما هو دون ابداء رأي أو نقد أو تعنيف أو إنفعال أو استنكار لما يعبر عنه أو يصدر منه.
- ❖ الإلزام التام من جانب الأخصائي النفسي بجدول المواعيد الخاصة بالعميل.
- ❖ في حالة العلاج الاسري الجماعي على الإخصائي النفسي أن يحدد أي منهم المريض وأيهم المعاون في العلاج و يحاول التوفيق بين العلاجات الأسرية بما يعيدها إلى طبيعتها أولاً ، و لا يدعوا على الإنفصال إلا في حالة الضرورة القصوى.
- ❖ وضع المريض في غرفة هادئة بها غضاء خافتة مع ملاحظة المريض جيدا من الصباح الذي به ومنحه من إيذاء نفسه وطمأنينته.
- ❖ الإهتمام بحالة المريض الجسمانية وصحته العامة.
- ❖ عند شفاء المريض يجب التحدث متابعته وحل مشاكله النفسية و الجسمية حتى لا تتكرر الحالة لديه.

❖ إعداد المرض لتقبل أنواع الإختبارات الطبية التي تضايقهم وتزعجهم وتثير مخاوفهم كالألم الذي قد تضمنه وذلك بشيء من التمهيد و الشرح لطريقتها وغرضها في الفحص أو في العلاج.

❖ توعية المريض من أجل الوقاية من المرض .

❖ بحث التاريخ المرضي للمريض لمساعدة الطبيب وتوجيهه في عمليات الفحص و التشخيص ورسم خطة محكمة للعلاج.

❖ تعليم المريض حقيقة المرض إذا لم يزعجه ذلك .

5-4- علاقة الأخصائي النفسي مع الممرضين:

هناك صلة قوية بين الاخصائي النفسي و الممرضين وذلك لأن لهم صلة قوية بالمرضى لإحتكاكهم المستمر بهم ونظرا للفرصة المتاحة لهم لملاحظة المرض و المساهمة في زيادة معرفة أعضاء الفريق الطبي للمريض وأيضا لغسهمهم في تنفيذ خط العلاج ويمكنكم ملاحظة إستجابات المريض بالنسبة لهذه الخطط ومن ثم فدور الأخصائي النفسي يكون من خلاله.(عبد الحميد محمد عيسوي -1996، ص 105-)

▪ توعية الممرض لأهميته في تقديم الخدمات اللازمة للمرضى سواء كانت مرتبطة بتقديم الخدمات الطبية أو غيرها من الخدمات بأسلوب حسن.

▪ معاونتهم عن طريق تزويدهم بالمعلومات التي تساعد على تفهم ظروف المريض و الوقوف باستمرار على مدى استفاة المريض من برامج العلاج مما يساعد على وضع خطط العلاج المناسبة .

▪ مساعدة الممرضين في فهم أهمية العوامل الوجدانية و الاجتماعية للمرضى وكيفية التعامل مع ألوان السلوك الدائم و المؤقت التي تصدر عن المرضى ، وإذا كان للمريض موقف شاذ يحتاج إلى معالجة من لون خاص يقوم الأخصائي بشرح الموقف للمرضين المتعاملين معه ومساعدته على تقبله ورسم خطة لطريقة التعامل معه.

5-5- علاقة المختص النفسي مع المجتمع:

تتمثل في أسرة واقارب المرضى حيث يقدم المختص النفسي مجموعة من التوجيهات التي يجب العمل بها كتقبل الأهل المرضى الذي يعانیه المريض وتبنيهم على بعض النقاط التي يجب العمل بها كتقبل الأهل المرض الذي يعانیه المريض وتبنيهم على بعض الحالات التي قد يتعرض إليها المريض خارج المؤسسة كالحرص على ضرورة تناول المريض الأدوية في الأوقات المخصصة لها ويساعدهم على كيفية معه معاملة خاصة.

6- المهام الواقعة للأخصائي النفسي المستشفى.

الاخصائي النفسي هو الذي يقوم بمهمة القياس النفسي للمساعدة على التشخيص الدقيق و تحديد العلاج للمرضى ومساعدتهم بحضور فريق علاجي معه لذلك تنحصر مهامه فيما يلي:

- فهم شخصية المريض فهما شاملا دقيقا اي فهم مواقفه ومجمل نشاطاته النفسية، العاطفية، الإجتماعية، الثقافية، الفكرية، وذلك بغتباعه لمجموعة من التقنيات التشخيصية منها:

المقابلات العيادية ، الملاحظة المباشرة للسلوك، تاريخ الحالة ، الإختبارات النفسية لقياس الذكاء و الشخصية وغيرها بهدف الوقوف على نقاط الضعف و القوة عند تشخيصه، ومن ثم القيام

- بالعلاج بعد تعرفه على كامل الأعراض و تحديد طبيعة الإضطراب.
- تهيئة الجو المناسب للمريض ليتسنى له إفراغ مكبواته بكل طلاقة وحرية ووضوح.
 - على الأخصائي النفسي مساعدة المرضى في الأوقات التي يكون فيها العميل مرتبكا وخائفا لكي يسهل عليه عملية الإفصاح عما يجول في خاطره.
 - بعد التشخيص يقوم الأخصائي النفسي بالتكفل النفسي للعميل وذلك بمساعدته على تخطي المشاكل النفسية كالإحباط و الشعور بالنقص و الخجل و الغيرة و الخوف وذلك بغرض حل المشاكل النفسية و احيانا حتى الإضطرابات الخطيرة .
 - يقوم الأخصائي النفسي بالعلاج النفسي بهدف مساعدة المريض على تعديل سلوكه و الوعي بإنفصالاته و مشاعره كما يعينه على تحقيق التوافق وإستعادة التوازن.
 - يتابع الأخصائي النفسي المريض علاجيا من خلال معرفة تقدم و تحسن الحالة كما يقيم النواحي الإيجابية و السلبية و يساهم في ضمان إستمرارية التحسن.
 - يقدم الأخصائي النفسي النصائح و الإرشادات مع الأسرة .
- يساهم في برامج التوعية و حضور الإجتماعات العلاجية . (عبد الحميد محمد عيسوي -1996، ص

7- تحديد الحالات التي يهتم بها النفسي العيادي.

- التكفل بالمدمنين على المخدرات و الكحول إستقبال علاج القلق النفسي و التوتر و الخوف

(الرهاب)

- الهستيريا.

- الإبتداء الجنسي على الأطفال.

- قلق بالإنفصال عند الأطفال.

- إضطراب النوم.

- إضطراب نقص الإنتباه وفرط النشاط الحركة عند الطفل .

- العدوانية عند الطفل و المراهق .

- التخلف الذهني.

- التأخر الدراسي.

- مص وعض الأصبع.

- التبول اللاإرادي.

- تأخر اللغة.

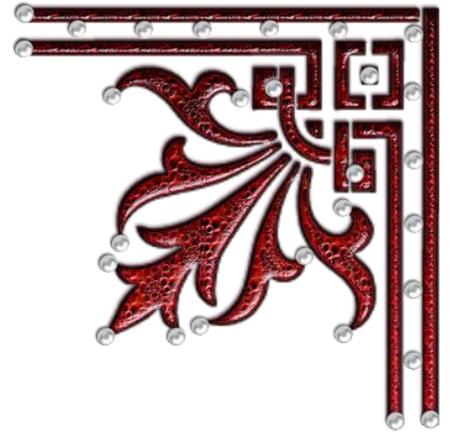
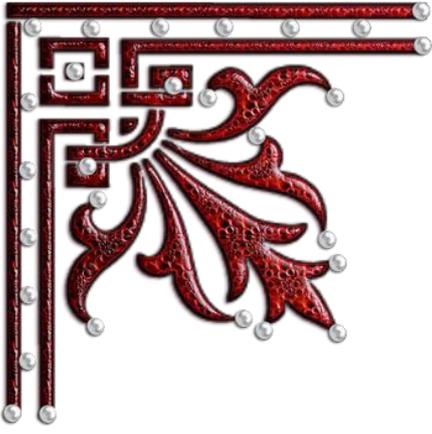
- التوحد عند الطفل.

- الفصام.
- الشذوذ الجنسي عند الطفل المراهق.
- الذهان مابعد الولادة.
- الإكتئاب.
- فقدان الذاكرة،
- الصدمة .
- الصرع.
- الوساطة الأسرية.
- التوجيه و الإرشاد النفسي. (عبد الحميد محمد عيسوي ، 1996، ص 110)

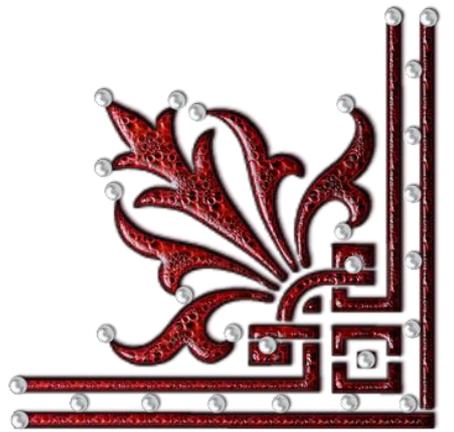
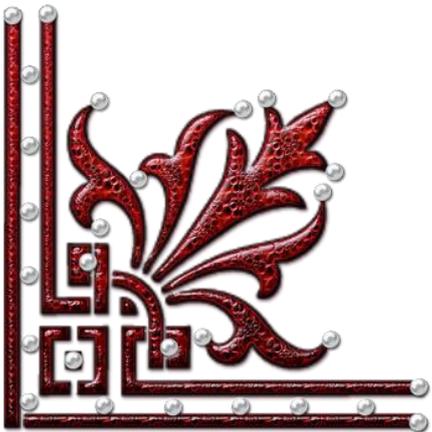
خلاصة الفصل :

تعرضنا في هذا الفصل الى التعريف بعلم النفس من حيث ظهور و مهمة علم النفس و أغراضه و صلة علم النفس بالعلوم الاخرى، بعدها عرضنا مهام المختص النفسي حسب الجريدة الرسمية. علاقة الأخصائي النفسي بالمناصب الأخرى .

وحددنا كذلك المهام الواقعة للأخصائي النفسي في المستشفى و أخيرا تحديد الحالات التي يهتم بها المختص النفسي.

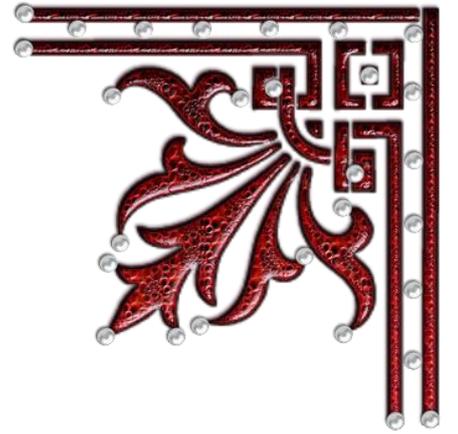
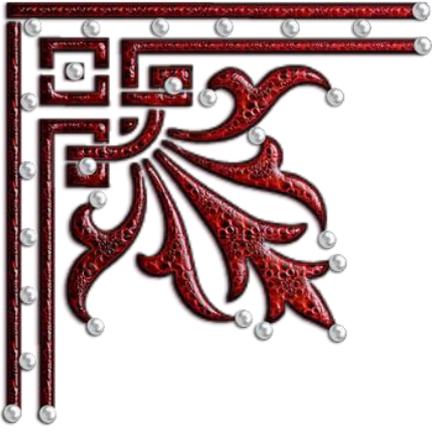


الجانب التطبيقي



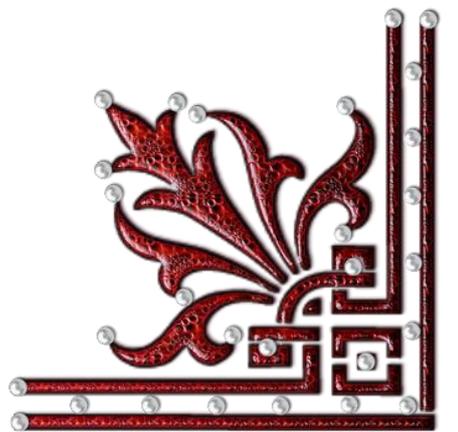
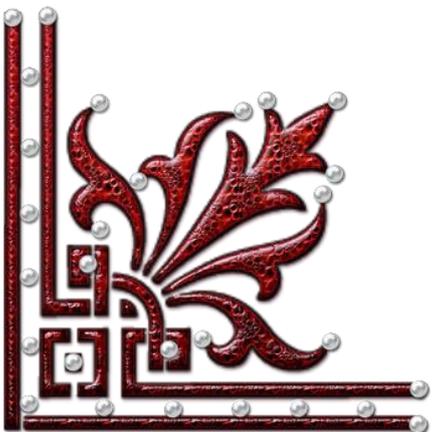
الجانب

التطبيقي



الفصل الخامس:

الإطار المنهجي



1- الدراسة الاستطلاعية :

قمنا بدراسة استطلاعية بكلتا المستشفيات الحكيم عقبي و ابن زهر بمدينة قالمة حيث قمنا بتوزع الاستمارة على عشرة نفسانيين عياديين حيث طرحنا عليهم عدة أسئلة بما يخص سهولة فهم عبارات الاستمارة و المعنى .

و الغرض من دراستنا الاستطلاعية هذه معرفة مدى تطابق الجانب النظري مع الميدان، ومعرفة .

و ان الهدف الرئيسي من الدراسة معرفة مجمل الضغوط المهنية التي يعاني منها النفسي العيادي .

2- منهج الدراسة:

هناك الكثير من مناهج الدراسة و التي تحتوي على مجموعة من الخصائص و اي منهج مهما كان نوعه وخصائصه فإنه يعبر عن الطريقة التي يتبعها ويسلكها الطالب أو الباحث العلمي أثناء دراسة مشكلة موضوع البحث أو ظاهرة إجتماعية ما وذلك بغرض الحصول و الوصول إلى نتائج و الإجابة عن التساؤلات المطروحة و للتحقق من الفرضيات التي وضعها الباحث.

وكذلك إن المنهج العلمي يفرض حسب طبيعة الظاهرة المطروحة وفي الكثير من الأحيان و الدراسات السابقة نجد أن الباحث ليس حرا في إختيار المنهج ، حيث إعتدنا في دراستنا هذه على تطبيق المنهج الوصفي لوصف العلاقة الارتباطية ، وهو المناسب لتحقيق أهداف الدراسة في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة ونوع المتغيرات في الدراسة التي تهدف للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية

ودافعية الإنجاز و المنهج الوصفي يعتبر من أكثر المناهج إستخداما في ميدان العلوم الإجتماعية و الإنسانية وخاصة علم النفس، فهو يهتم بجمع أوصاف علمية لسلوكات الأفراد بدقة للظاهرة المدروسة ووصف الوضع الراهن وتغييره و تحليله، وكذلك يهدف أيضا إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة وكذا إستخدامه لأساليب القياس ، التصنيف و التغيير كما يصنف إلى تحديد الممارسات الشائعة و التعرف على كل الآراء و المعتقدات و الإتجاهات عند أفراد المجتمع و المجتمعات وطرقها في النمو و التطور.

و الأسلوب الإرتباطي يستخدم لتعين إلى اي حد ترتبط متغيرات الدراسة مع بعضها البعض أو إلى أي حد تتفق المتغيرات في أحد العوامل مع التغيرات في عامل آخر.

3- مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من النفسانيين العياديين في كل من المستشفيات الحكيم عقبي وابن زهر و المقدر عددهم بـ: 59 نفساني عيادي منهم 10 نفساني عيادي برتبة نفساني عيادي رئيسي على مستوى مستشفى الحكيم عقبي و 22 منهم بعقود ما قبل التشغيل غير محدودة المدة ، و 3 نفسانيين عياديين برتبة نفساني عيادي رئيسي على مستوى مستشفى ابن زهر موزعين على (1) قسم الأمراض عقلية و (1) طلب العمل ، (1) الأورام السرطانية ، و 24 منهم بعقود ما قبل التشغيل غير محدودة المدة مقسمين على مختلف الأقسام للمستشفى و ثم إضافة منصب نفساني عيادي بقسم الإستجالات.

وفي هذه الدراسة ثم إستبعاد (4) لأسباب مختلفة الإجازات المرضية وعطلات الولادة ليصبح

العدد 55، و إستخدام 10 في العينة الإستطلاعية.

4- عينة الدراسة:

لقد تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية التي تخص النفساني العيادي في المستشفيات في ولاية قالمة، بلدية قالمة.

حيث تكونت عينة الدراسة من 59 نفساني عيادي وهو المجتمع الأصلي للدراسة في كلتا المستشفيات الحكيم عقبي وابن زهر .

5- حدود الدراسة:**5-1- الحدود المكانية:**

إقتصرت هذه الدراسة على كل من المستشفى الحكيم العقبي وابن زهر بقالمة.

5-2- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2016-2017 خلال شهر أفريل.

5-3- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على النفسانيين العياديين العاملين في المستشفيات دون باقي العمال بقالمة ، المستشفيات (الحكيم العقبي ، ابن زهر) .

6- أدوات جمع البيانات :

تختلف وتتعدد أدوات جمع البيانات في البحوث العلمية و التطبيقية ويختلف أيضا إستخدامها من وقت لآخر، وبكيفية أخرى قد تكون مختلفة حتى تتلائم وطبيعة المتغيرات التي يسعى الباحث لدراستها علميا ميدانيا، اي على مجتمع الدراسة أو العينة.

بعد تحديد العنوان الدراسة وصياغة الإشكالية ووضع الفروض و تحديد كل من أهمية وأهداف البحث أو الدراسة وجمع المادة العلمية في الظواهر المراد دراستها ، وكذلك تحديد المنهج المستخدم في الدراسة ، يتضح للباحث الأدوات التي تمكنه من تحقيق أهداف البحث.

في هذه الدراسة وتحت عنوان : الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي ودراسة ميدانية في مستشفيات بولاية قالمة الحكيم عقبي وإبن زهر ، فلم نكتف على أداة واحدة وإنما إعتدنا على عدة أدوات وهي:

6-1- الملاحظة:

إن الملاحظة من أهم أدوات جمع البيانات في البحث العلمي بإعتدنا على العين و النظر المباشر ، ومن إتحاقنا بالميدان الدراسة (كلتا المستشفيات) من خلال الدراسة الإستطلاعية التي أجريناها للإطلاع و التحقيق على مدى ملائمة ميدان الدراسة للمتغيرات التي يجري البحث حولها وكذلك ساعدت الملاحظة على تحديد العينة المقصودة بدقة وتم ملاحظة أهم مصادر الضغوط المهنية وكيفية الإسجابة معها للسيطرة و التحكم على العمل وسيرورته اليومية.

6-2- المقابلة:

إستعملنا المقابلة الغستطلاعية في كلتا المستشفيات على مجموعة من النفسانيين و المقدر عددهم بـ 10 نفسانيين عياديين مقسمين على المستشفيات الحكيم عقبي واقسامه، إبن زهر وأقسامه ، غبن زهر واقسامه حيث قمنا بالحوار وطرح أسئلة بسيطة التي تهدف إلى جمع مجموعة من البيانات حول مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها النفساني العيادي و التي كانت تهدف إلى معرفة مدى تطابق مصادر

الضغوط المهنية النظرية مع مصادر الضغوط المهنية للنفساني العيادي (مقياس Maslash Bumontinventor).

حيث كانت تأخذ مدة المقابلة من 10 إلى 15 دقيقة .

حيث تناولت هذه المقابلة مجموعة من المحاور كدليل للمقابلة وهي كالتالي:

- هل يتعرض النفساني العيادي للضغوط أثناء تأدية العمل وخاصة في قسم الإستعجالات؟
- هلا تؤثر هذه الضغوط على أدائك للمهام؟
- هل أنت راض على إنجازاتك بعد الإلتحاق بالمهنة؟
- هل هناك علاقة جيدة بين الزملاء في العمل و الرئيس في العمل؟
- هل ترى أن تقدير الناس لك في المستوى؟
- هل لديك القدرة الجيدة على التعامل مع المفحوصين؟

إستعملنا المقابلة كدرجة كبيرة للتكامل للملاحظة و الإستبيان المقسم ومعرفة مدى صدق الواقع الذي

ندرسه وكذلك للحصول على المعلومات المتعلقة بميدان الدراسة ومجتمع البحث.

3-6- الإستبيان:

6-3-1- إستمارة الضغوط المهنية:

و التي تحتوي على 22 بندا مستمدة من مقياس Maslash Burnont inventor وتقيس هذه

الإستمارة الأبعاد التالية:

أ- الإجهاد الإنفعالي.

ب-تبلد المشاعر.

ت-نقص الشعور بالذنب.

6-3-2- إستمارة دافعية الإنجاز:

في هذا الصدد قمنا بتصميم إستمارة لقياس الدافع للإنجاز عند الأفراد (النفسانيين العياديين)،

وبذلك إعتدنا على الشرات العلمية و الدراسات السابقة و السيكوتنظيمي للظاهرة ومقياس

"للأمر" و آخرون وتتكون الإستمارة من 30 بند تقيس الأبعاد الأربعة المحددة لدافعية الإنجاز وهي:

(الخوف من الفشل ، المثابرة ، الإستجابة للنجاح و الفشل و التوجه نحو المستقبل) .

البعد الأول: الخوف من الفشل.

ويعبر هذا البعد عن مدى شك الفرد في نفسه بعدم اليقين ، مما يترتب عليه تشككه في قدراته

ومعارفه ينطوي على :

11 سندا فيها سبعة بنود موجبة (1 ، 4 ، 11 ، 13 ، 20 ، 22 ، 26) وأربعة سالبة (9 ، 16 ، 19 ،

30) .

وذلك وفق ماهو موضح على مستوى الملاحق وغستجابات أفراد العينة على بنود هذا البعد ستعتمد على الفرضية الأولى الجزئية (هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل).

البعد الثاني: المثابرة

ويقصد بالمثابرة "إتمام الاعمال و المشكلات و التحديات التي تواجهه و التي يقوم بها النفساني العيادي أو يصادفها".

كما أنها تمثل الاستمرارية في الأداء ، واصحاب الدافعية المرتفعة هم اللذين يميلون للعمل لفترات أطول.

يحتوي هذا البعد على 9 بنود ثمانية منها موجبة (2، 3، 6، 10، 12، 21، 23، 27) وعبارة واحدة سالبة (15) وذلك وفق ماهو موضح على مستوى الملاحق ، وإستجابات أفراد العينة على بنود هذا البعد ستعتمد لمناقشة الفرضية الثانية هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و المثابرة؟

البعد الثالث: الاستجابة للنجاح و الفشل

يعكس هذا الجانب إستجابة الأفراد بعد إنتهائهم مباشرة من عمل ما سواء نجو أو فشلوا فيه ينطوي على 5 بنود (3) منها موجبة (8، 18، 29) وإثنين منها سالبة (14، 25)

وذلك وفق ما هو موضح على مستوى الملاحق وإستجابات أفراد العينة على بنود هذا البعد ستعتمد على مناقشة الفرضية الثالثة: هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الإستجابة للنجاح و الفشل.

البعد الرابع: التوجه نحو المستقبل

يعكس هذا المتغير إهتمام الفرد بالمستقبل حيث أن أصحاب دافعية الإنجاز المرتفعة هم أكثر توجهها للمستقبل بنطوي على 5 بنود أربعة منها موجبة (5، 7، 24، 28) وبند سالب (17) وذلك وفقاً هو موضح على مستوى الملاحق وإستجابات العينة إلى بنود هذا البعد ستشهد لمناقشة الفرضية الجزئية الرابعة، هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المعنوية و التوجه نحو المستقبل.

وتتجدد بدائل الإجابة التي إنطوى عليها أستبيان دافعية الإنجاز هذه الدراسة 3 بدائل: دائماً ، أحياناً، أبداً.

✓ بديل دائماً: و التقدير الكمي الممنوح من قبل الباحث هو : 2.

✓ بديل أحياناً: و التقدير الكمي الممنوح من قبل الباحث هو : 1.

✓ بديل أبداً: 0.

✓ ما يجب توضيحه في هذا الإطار أن هذا التقدير يعتمد على العبارات الموجبة و العكس صحيح بالنسبة للسالبة.

4-6- صدق الأداة وثباتها:

وحتى تكون النتائج المتحصل عليها بواسطة الإستماريين (الضغوط المهنية الدافعية للإنجاز) مصداقية ينبغي التأكد من علامة وصحة شروطها السيكومترية (الصدق و الثبات).

6-4-1- صدق المحتوى :

تم حساب الصدق عن طريق صدق المحتوى ، وذلك من خلال عرض الأداة المستخدمة في الدراسة على بعض المختصين في علم النفس وهم 5 محكمين: هامل أميرة، اغمين نذيرة، قدور كمال ، العافري مليكة ، بن الشيخ رزيقة.

حيث طلب منهم إعطاء رأيهم العلمي في مدى صلاحية العبارات ومدى عكسها على أهداف البحث ثم تغيير وإضافة بعض البنود.

إستمارة الضغوط المهنية:

البند رقم 21 من أشعر بوهن جسمي عام إلى أشعر بوهن عام في جسمي.

البند رقم 08 من لدي إنطباع من خلال عملي أن لدي تأثير إيجابي على الاشخاص إلى أعتقد أن لدي إنطباع له تأثير إيجابي على الاشخاص في العمل.

إستمارة الدافعية للإنجاز:

البند رقم 05 من أستمتع مع السابق مع الزمن في مهنتي إلى أستمتع بالتسابق مع الزمن في مهنتي.

وتم إضافة 3 بنود: وهي :

1- أسأل دوما عن حال المفحوص حتى بعد إتمام العلاج.

2- أسعد كثيرا حينما أحصل على حل للمشكلة من أساها.

3- النفساني العيادي ينبغي أن يتعمق في دراسة حالة المفحوص.

ثبات الأداة:

تم حساب الثبات و وجدنا النتائج التالية:

• 0.65 بالنسبة لمقياس الضغوط المهنية.و حصلنا عليها من خلال برنامج spss.

• 0.62 لمقياس دافعية الإنجاز .

ومن خلال دراستنا الإستطلاعية التي شملت على 10 نفسانيين عياديين مقسمين على المستشفيات الحكيم

عقبي و ابن زهر و إستخدامنا لإستمارة دافعية الإنجاز بعد تحكيمها من طرف الأساتذة قمنا بالتجزئة

النصفية للإستمارة وحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الأفراد	x	y	x ²	y ²	x.y
ف1	24	22	576	484	528
ف2	23	22	529	484	506
ف3	20	24	400	576	480
ف4	21	23	441	529	483
ف5	22	21	484	441	462
ف6	21	21	441	441	441
ف7	17	20	289	400	340
ف8	23	22	529	484	506
ف9	21	21	441	441	441
ف10	16	18	256	324	288
Σ	208	214	4386	4604	4475

جدول: يوضح إجابات أفراد العينة الإستطلاعية على المتغيرات (بالتجزئة النصفية)

من خلال قانون حساب الثبات لبيرسون

$$R = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

بالتعويض في القانون نجد:

$$R = \frac{10 \times 4475 - (208 \times 214)}{\sqrt{[10 \times 4386 - (208)^2] \cdot [10 \times 4604 - (214)^2]}}$$

$$R = \frac{44750 - 44512}{\sqrt{[43860 - 43264] \cdot [46040 - 45796]}}$$

$$R = \frac{238}{596.244}$$

$$R = \frac{238}{381}$$

$$R = 0.62$$

و بالمعامل سبيرمان نجد:

$$R = \frac{2r}{1+n} = \frac{2 \times 0.62}{1+0.62}$$

$$R = \frac{1.24}{1.62}$$

$$R = 0.77$$

6-4-2- الصدق الفهمي للمقياس :

يهدف هذا النوع من الصدق إلى التأكد من أن محتوى عبارات المقاييس واضحة الدلالة سهلة

الفهم للمبحوثين وأنها تبتعد عن ازدواجية المعنى ، أو المعنى الخاطئ، بحيث تعبر عبارات المقاييس في النهاية عن ما يقصده الباحث.

وبذلك تم عرض المقاييس على 10 نفسانيين عياديين في كلتا المستشفيات الحكيم عقبي وابن زهر ولم تسجل أي إختلاف في فهم عبارات بنود الاستمارتين أو إيهام في فهم البنود.

7- أساليب تحليل البيانات :

إن تحليل البيانات من أهم الخطوات لتصميم الدراسة وهنا يمكن الإعتماد على أهم الأساليب المتبعة في معالجة البيانات في هذه الدراسة وقد قام الباحث باستخدام برنامج SPSS 2012، و قد تم لحساب :

- التكرارات : عدد اجابات الأفراد على متغير واحد .
- النسب المئوية: تحويل التكرارات الى نسب مئوية بغرض توضيح أكثر .
- المتوسط الحسابي :و ذلك من خلال برنامج SPSS قمنا بحساب المتوسط الحسابي لكل من متغيرات و بنود الدراسة و ذلك بغرض معرفة معدل آراء أفراد العينة .

• معامل الارتباط : من خلال البرنامج الاحصائي spss قمنا بحساب معامل الارتباط و

ذلك لمعرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين كل متغيرات الدراسة و يحدد معامل الارتباط

ب: (- 1 ، 1 +)

الفصل السادس: عرض و تحليل النتائج

1- وصف أفراد العينة

2- عرض و تحليل إستمارة الضغوط المهنية

3- عرض و تحليل نتائج دافعية الإنجاز

4- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات

5- مناقشة عامة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضا و تحليلا مفصلا لنتائج التي توصل إليها الدراسة الميدانية التي أجريت وسيتم في البداية وصف أفراد العينة من حيث الجنس ، الحالة الإجتماعية ، المؤهل العلمي و الأقدمية في المهنة.

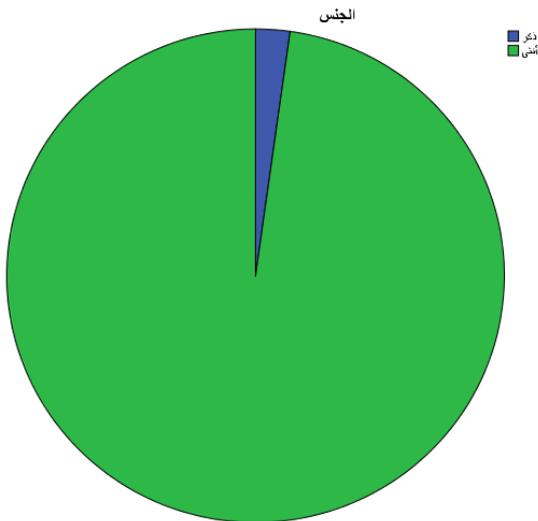
يحتوي فصلنا هذا على عرضا وتحليلا مفصلا للنتائج التي توصلنا من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على (45) نفساني عيادي مقيمين على مستشفى الحكيم عقبي وإبن زهر أثناء شهر أبريل وسنتقدم أولا وفي البداية بوصف أفراد العينة من حيث :
الجنس، الحالة الإجتماعية، الأقدمية في المهنة و المؤهل العلمي.

1- وصف العينة :

1-1- الجنس:

الجنس	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
ذكر	1	%2.2	1.98
أنثى	44	%97.8	
المجموع	45	%100	

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



شكل رقم 09 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب

الجنس

ومن خلال ملاحظتنا للجدول رقم (1)

(الجدول رقم 01 يوضح أفراد العينة حسب

الجنس)، نلاحظ أن نسبة الإناث غالب على نسبة

الذكور حيث أن عدد الإناث (44) حيث أن الذكور (1) أي ما يعني أن 97.8% إناث وعنصر أنثوي غالبية على 2.2% من الذكور.

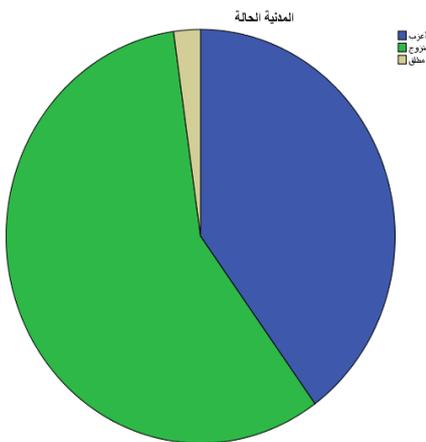
حيث تشير هذه النتائج على أن العنصر الأنثوي غالب على الرجال بكلتا المستشفيين الحكيم عقبي وإبن زهر بمدينة قالمة بنسبة 95.6%.

مع العلم أن العدد الإجمالي هو (45) نفساني عيادي وكذلك أن أغلبية النفساني العيادي نساء.

2-1- الحالة الإجتماعية أو المدنية:

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	العدد	الحالة المدنية
1.62	40%	18	أعزب (ة)
	57.8%	26	متزوج (ة)
	2.2%	01	مطلق (ة)
	100%	45	المجموع

جدول رقم (02): يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة الإجتماعية



شكل رقم 10: يوضح توزيع افراد العينة حسب

الحالة الإجتماعية

عند ملاحظة الجدول رقم (02). نلاحظ أن هناك

(18) فردا أعزب بنسبة 40% و (26) فردا متزوج بنسبة

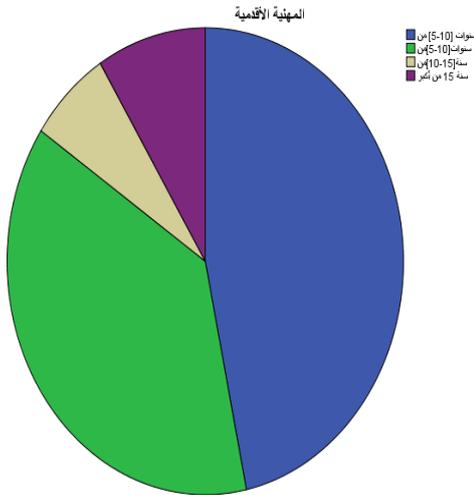
57.8% وفرد واحد مطلق بنسبة 2.2% هناك تبين لنا

النتائج أن أغلب النفسانيين العياديين متزوجين .

1-3- الأقدمية في المهنة:

أقدمية المهنة	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
من 00 إلى 05 سنوات	21	46.7%	1.78
من 05 إلى 10 سنوات	17	37.8%	
من 10 إلى 15 سنوات	03	6.7%	
أكبر من 15 سنة	04	8.9%	
المجموع	45	100%	

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المهنة.



شكل رقم 11: يوضح توزيع أفراد العينة حسب

الأقدمية في المهنة

بالنظر إلى الجدول رقم (03) الذي يوضح توزيع

أفراد العينة حسب الأقدمية في المهنة) نلاحظ أن نسبة

الأفراد التي لديهم أقدمية في الخبرة أقل من 05 سنوات

46.7% بعدد قدره 21 نفساني عيادي ونسبة الأفراد التي لديهم أقدمية في الخبرة أو المهنة ما بين 05

سنوات و 10 سنوات 37.8% بعدد مقدر بـ 17 نفساني عيادي ونسبة الأفراد التي لديهم خبرة وأقدمية

في المهنة ما بين 10 سنوات و 15 سنة 6.7% بعدد (03) نفسانيين عياديين ونسبة الأفراد اللذين

لديهم خبرة و اقدمية في العينة أكبر من 15 سنة 8.9% و بعدد قدره (04) نفسانيين عياديين أغلبية أقل من 05 سنوات بنسبة 46.7% .

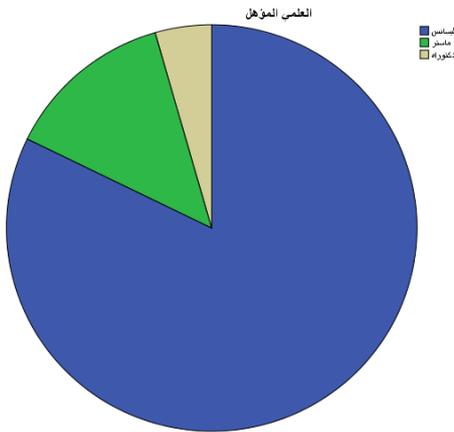
1-4- المؤهل العلمي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
ليسانس	37	82.2	1.22
ماستر	06	13.3	
دكتوراه	02	4.4	
المجموع	45	%100	

شكل رقم 12 : يوضح توزيع أفراد العينة

حسب المؤهل العلمي



من خلال البيانات الموجودة في الجدول رقم

(04)

نلاحظ بان أغلبية أفراد العينة ذوي مستوى

ليسانس بنسبة 82.2% و المقدر عددهم بـ (37) نفساني عيادي.

ثم في المرتبة اثنائية ذوي المستوى العلمي ماستر بنسبة 13.3% و المقدر عددهم بـ (06)

أفراد وأخيرا أصحاب المستوى العالي من التعليم دكتوراه بنسبة 4.4% و عددهم (02).

2- عرض و تحليل نتائج إستمارة الضغوط المهنية .

المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		العبارات	رقم العبارة
	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك		
1.02	42.2	19	13.3	06	44.4	20	أشعر أنني غير فعال في عملي	01
1.31	11.1	05	46.7	21	42.2	19	أشعر بالإرهاق في منتصف العمل	02
0.73	26.7	12	73.3	33	00	00	أشعر أنني متعب عند إستيقاظي لأن يوما آخر من العمل ينتظرني	03
0.58	42.2	19	57.8	26	00	00	لا أجيد التعامل مع زملائي بسهولة لأنني متعب	04
0.82	20	09	77.8	35	2.2	01	أشعر أنني غير قادر على بذل الجهد كل اليوم وطول النهار في العمل	05
1.44	2.2	01	51.1	23	46.7	21	أساند بكل فعالية زملائي في العمل	06
1.00	42.2	19	15.6	07	42.2	19	تواجدي في العمل يشعرنني بالتوتر	07
1.24	75.6	34	24.4	11	00	00	أعتقد أن لدي إنطباع له تأثير إيجابي على الأشخاص في العمل	08
1.27	2.2	01	68.9	31	28.9	13	أشعر أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي	09
0.47	53.3	24	46.7	21	00	00	أشعر أنني أتعامل بخشونة مع زملائي	10
0.62	40	18	57.8	26	2.2	01	العمل المباشر مع الأفراد يقلقني	11
1.84	2.2	01	11.1	05	86.7	39	أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي	12
1.38	2.2	01	57.8	26	40	18	أشعر بنشاط عندما أكون في عملي	13
1.82	17.8	08	82.2	37	00	00	أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملي	14
1.27	6.7	03	60	27	33.3	15	أشعر أنني أقدم أقصى ما لدي في العمل	15
0.44	66.7	30	22.2	10	11.1	05	لدي شعور أن مديري يحملني مسؤولية الكبيرة	16
1.33	13.3	06	40	18	46.7	21	كثيرا ما أشعر بصداق في نهاية العمل	17
1.33	11.1	05	44.4	20	44.4	20	أعاني من الأرق بعد يوم صعب في العمل	18

0.40	60	27	40	18	00	00	كثيرا ما أتاثر سلبا بمشاكل المفحوصين	19
0.13	82.2	39	13.3	06	00	00	لدي شعور أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم	20
0.91	17.8	08	73.3	33	8.9	04	أشعر بوهن عام في جسمي	21
0.76	40	18	44.4	20	15.6	07	أشعر في كثير من الأحيان بالأعراض التي توجد لدى المفحوص	22

الجدول رقم (05) يوضح نتائج إستجابات أفراد العينة على بنود متغير الضغوط المهنية

قمنا بقياس مستوى الضغوط المهنية على أفراد العينة المقدر بـ (45) نفساني عيادي بـ (22) عبارة كما هي موضحة بالجدول رقم 05 ، ليتضح لنا من خلاله أن :

44.4% من أفراد الدراسة أفادوا بانهم دائما ما يشعرون بأنهم غير فعالين في عملهم في حين اشار 13.3% بشعورهم بالفعالية في العمل و الإلتزام ومرح كذلك 42.2% من افراد العينة ندرة و غنعدام هذا الشعور .

حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الأفراد عن عبارة "اشعر أنني غير فعال في عملي" 1.02 مما يعني أن أفراد العينة لا يؤدون الأعمال الموكلة إليهم بكل فعالية، لأنها راجعة الى طبيعة شخصية النفساني العيادي و الرئيس في العمل .

ويتضح من خلال الجدول أن 42.2% من افراد العينة يشعرون دائما بالإرهاق في منتصف العمل وأن 11.1% منهم لا يشعرون بالإرهاق في منتصف العمل في حين تتصدر القائمة و الأغلبية بنسبة 46.7% بأنهم أحيانا ما يشعرون بالإرهاق في منتصف العمل.

حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن عبارة (أشعر بالإرهاق في منتصف العمل) بـ: 1.31% ذلك لأن أوقات العمل كثيرة وكثرة الحالات وعدم توفر العدد اللازم للمتابعات النفسية لأفراد المجتمع وعدم وجود أماكن للراحة (مكاتب خاصة...).

ويتبين من خلال الجدول رقم 05 أن أكبر نسبة للمعبرين بأحيانا و التي بلغت 73.3% تليها أبدا نسبة 26.7% لتكون نسبة دائما 0% وذلك متعلق بالعبارة : شعر أنني متعب عند إستيقاظي من النوم لأن يوما آخر من العمل ينتظرنى .

حيث بلغ المتوسط الحسابي 0.73 وهذا يدل على أن اغلبية افراد العينة أحيانا ما يشعرون بأنهم متعبون عند الإستيقاظ لأن يوما آخر من العمل ينتظرهم لانهم يعملون يوميا و آخرون يعملون صباحا فقط و آخرون مساء فقط وهذا ما يدل عليه المتوسط الحسابي المتوسط.

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة المعبرين بأحيانا و التي بلغت 57.8% من لا يجيدون التعامل مع الزملاء و تليها نسبة أبدا 26.7% في حين إنعدام دائما 00% وبلغ المتوسط الحسابي لعبارة لا أجيد التعامل مع زملائي بسهولة لأنني متعب 0.58% لأنهم يعملون كل على حدى وكل في قسم لوحده أحيانا أحيانا ما نجد 2 مع بعضهم البعض ويستطعون التعامل مع بعضهم البعض وخاصة بين النفساني العيادي و الأفراد الآخرين كالأطباء و الممرضين.

يتبين من خلال الجدول أن 77.8% أحيانا يشعرون بأنهم غير قادرين على بذل جهد كل اليوم وطول النهار في العمل في حين أن 20% منهم لا يشعرون بهذا الشعور و 2.2% منهم يشعرون أنهم غير قادرين على بذل الجهد طول اليوم، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأفراد و بإجاباتهم عن العبارة

أشعر أنني غير قادر عن بذل الجهد كل اليوم وطول النهار في العمل 0.82 وهذا يعود إلى طبيعة أوقات العمل و الحالة النفسية للأفراد.

عبر ما نسبته 51.1% بـ أحيانا عبارة أساند بكل فعالية زملائي في العمل ومن جهة أخرى أجاب 46.70% بدائما ، و 2.2% بأبدا حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 1.44 ونظرا للمتوسط الحسابي المرتفع نلاحظ أن أفراد العينة يساندون بعضهم البعض نظرا للعلاقات الغير رسمية بينهم.

تحصلنا من الجدول على نسبة إجابات 42.2% دائما على العبارة تواجدي في العمل يشعرني بالتوتر و 42.2% أبدا أي أن عكس الافراد الذين يشعرون بالتوتر لا يشعرون به في العمل و 15.6% بأحيانا ما يشعرون بالتوتر و المتوسط الحسابي للعبارة تواجدي بالعمل يشعرني بالتوتر 1.00% وهذا على ما يدل على أن النفساني العيادي يعيش نوع من التوتر في العمل خاصة الأقسام الأمراض المعدية و الإستعجالات الطبية وترجع كذلك إلى طبيعة كل شخصية نفساني عيادي.

يتضح من خلال الجدول ما نسبة الإجابات 75.6% بأبداً على العبارة أعتقد أن لدي إنطباع له تأثير إيجابي على الأشخاص في العمل ونسبة 24.4% بأحيانا وإنعدام دائما لنحصل على إنحراف معياري 1.24 وهو مرتفع على ما يدل أن أفراد العينة ليس لديهم إنطباع له تأثير إيجابي على الأشخاص في العمل وهي ترجع إلى طبيعة كل فرد.

يتضح من خلال الجدول أن نسبة إجابات 68.9% أحيانا للأفراد أنهم أحيانا ما يشعرون أنهم مفعمون بالطاقة و الحيوية في العمل و 28.9% من أفراد العينة أجابوا بدائما ما يشعرون بالطاقة و الحيوية و 2.2% منهم لا يشعرون أبدا بالطاقة و الحيوية .

ونجد أن المتوسط الحسابي لعبارة اشعر أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي 1.27 وهو مرتفع نوعا ما وهذا ما يميز النفسي العيادي داخل المستشفيات أنه كثير الحيوية و النشاط و الكلام.

أجاب 53.3% من أفراد العينة بأبدا على العبارة أشعر اني أتعامل بخشونة مع زملائي واختار 46.7% من أفراد العينة أحيانا وإنعدام دائما، لنحصل على المتوسط الحسابي للعبارة أشعر أني أتعامل بخشونة مع زملائي 0.47 وهذا ما يدل انهم لا يفصلون بين الزمالة في العمل و الزمالة خارج العمل و المعاملات الرسمية في العمل بغض النظر على العلاقات الإنسانية الغير الرسمية الموجودة داخل المؤسسات.

أجاب أفراد العينة بنسبة 57.8% أحيانا ما يقلقهم العمل المباشر مع الأفراد في حين أجاب 40% بانعدام هذا التطور، كما أجابوا بنسبة 2.2% من أفراد العينة على أنهم يقلقهم العمل المباشر مع الأفراد فالمتوسط الحسابي لهذه العبارة هو 0.62 لأ طبيعة عمل النفسي العيادي تتطلب منهم العمل المباشر مع الأفراد و التفاعل معهم .

يتضح من خلال الجدول أن 86.7% من افراد العينة إختاروا إجابة دائما للعبارة أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي و 11.1% إختاروا أحيانا و 2.2% بأبدا ، وهذا يرجع لطبيعة العمل التي تفرض نفسها لخلق جو مريح وكذلك هي من ميزات شخصية النفسي العيادي و المتوسط الحسابي لهذه العبارة أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي 1.84 وهي مرتفعة لتجنب ضغط العملية و الوقت.

يتبين من خلال الجدول حيث يشعرون 57.8% بأنهم أحيانا ما يشعرون بنشاط أثناء العمل و 40% منهم يشعرون بأنهم دائمون النشاط في العمل في أجاب 22.2% بأبدا على أنهم لا يشعرون

بنشاط في العمل فالمتوسط الحسابي لهذه العبارة اشعر بنشاط عندما أكون في عملي بـ 1.38 هذا لأن أغلبية أفراد العينة من الشباب أو الفتيات الرشيقات.

يقوم 82.2% من أفراد العينة على أنهم أحيانا ما يقومون بالمهام التي تعطي قيمة لعملهم و أجاب 17.8 منهم بأنهم منعدمون الشعور في حين إنعدمت إجابات دائما المتوسط الحسابي للعبارة "أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملي 1.82 وهو ما يعزز الشعور بالفاعلية في أدائهم لمهامهم الموكلة لهم"

60% من أفراد العينة أجابوا بأحيانا على أنهم يقدمون أقصى ما لديهم في العمل و 33.3% أجابوا بدائما أي أنهم دائمون أنهم يقومون أقصى ما لديهم في العمل في حين أجاب 6.7% من أفراد العينة بأبدا وإنعدام هذا الشعور وهو أنهم يقدمون أقصى ما لديهم في العمل فالمتوسط الحسابي للعبارة اشعر أنني أقدم أقصى ما لدي في العمل 1.27 وذلك بسبب المواقف و الحالات التي يصادفونها كل يوم.

أجاب 66.7% من افراد العينة بأبدا على العبارة التي تعود بالشعور أن المدير يحملهم مسؤولية كبيرة واجاب 22.2% بأحيانا ما يحملهم المدير مسؤولية كبيرة واجاب 11.1% بدائما ما يحملهم مديرهم مسؤولية كبيرة و المتوسط الحسابي 0.44 وهو منخفض نوعا ما نظرا لتقييم المهام داخل المؤسسات و المكانة العملية للنفساني العيادي داخل المؤسسة .

أجاب 46.7% من أفراد العينة بأنهم دائمي ما يشعرون بصداغ في نهاية العمل وكذلك 40% منهم أحيانا ما يشعرون بصداغ في نهاية العمل في حين أجاب 13.3% بإنعدام هذا الشعور .

المتوسط الحسابي لهذه العبارة 1.33 وذلك راجع لكثرة العمل وقلة أوقات الراحة في العمل.

أجاب 44.4% من أفراد العينة بدائماً ما يعانون من الأرق بعد يوم صعب في العمل (08) متساوية النتيجة فيما يخص أحيانا بـ 44.4% و 11.1% أبدا لا يشعرون بالأرق، المتوسط الحسابي 1.33 مرتفع بسبب المواقف التي يصادفها النفسي العيادي و لا يستطيع التفرغ .

يتضح من خلال الجدول أن 60% من أفراد العينة لا يتأثرون سلبا بمشاكل المفحوصين و 40% منهم أحيانا ما يتأثرون بمشاكل المفحوصين وفي حين إنعدام دائما.

المتوسط الحسابي 0.40 وهو منخفض وذلك راجع لأخلاقيات المهنة وطبيعة الشخصية النفسي العيادي.

أجاب 86.7% من مجمل افراد العينة و بأبدا على العبارة لدى شعور أن زملائي يحملانني شيء من مشاكلهم وأجاب كذلك بنسبة 13.3% بأحيانا وإنعدام دائما.

المتوسط الحسابي 0.13 وهو منخفض جدا مما يعني أن النفسي العيادي لا يحملونه زملائه شيء من مشاكلهم وهنا كذلك للأصلية العمل الإنفرادية.

73.3% من أفراد العينة بأحيانا على أنهم يشعرون بوهن عام في الجسم وكذلك صرح 17.8% منهم بعدم الشعور بالوهن "أبدا" وأخيرا و الثمانية 8.9% ما يشعرون بوهن عام في جسمهم.

المتوسط الحسابي 0.91 وهو راجع إلى طبيعة العمل وإستخدام العقل و التحليل و المناقشة و الوقوف وإلى الطبيعة الفيزيولوجية للنفساني العيادي للتحمل.

أجاب 49.4% بأحيانا على أنهم يشعرون بالأعراض التي توجد لدى المفحوصين ومن جهة أخرى أنكروا 40% بأبدا من أنهم لا يشعرون بهذا الشعور ، في حين أكد 15.6% بدائماً يشعرون بهذا الشعور المتوسط الحسابي 0.76 وهو متوسط وراجع لأخلاقيات المهنة وطبيعة شخصية النفسي العيادي.

3- عرض و تحليل نتائج إستمارة دافعية الإنجاز:

3-1- البعد الأول: الخوف من الفشل:

ويعبر هذا البعد عن مدى شك الفرد في نفسه بعدم اليقين ، مما يرتب عليه تشككه في قدراته

ومعارفه ومكتباته.

المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		العبارات	رقم العبارة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
1.91	2.2	01	4.4	02	93.3	42	أحرص على أن أضع لنفسي أهدافا ومطامح واقعية تساعدني على النجاح	01
0.82	24.4	11	68.9	31	6.7	03	من الصعب بالنسبة لي إتخاذ قراراتي في العمل إلا بعد الإستماع إلى نصيحة فرد ما	04
1.60	6.7	3	26.7	12	66.7	30	كثيرا ما تخونني قدرتي على أن أتعامل مع الآخرين	09
1.42	2.2	01	53	24	44.4	20	كثيرا ما أشعر بالأمن و الطمأنينة مع نفسي	11
1.02	13.3	06	71.1	32	15.6	07	كثيرا ما يحدث أن أعمل بجد في عمل ما لأنني أخاف من الفشل	13
0.89	20	09	71.1	32	8.9	04	أحب العمل على المشكلات التي يكاد حلها يكون مستحيلا	14
1.18	15.6	07	51.1	23	33.3	15	يدفعني الخوف من الفشل إلى العمل أكثر مما تدفعني به الرغبة في النجاح	16
1.62	2.2	01	33.3	15	64.4	29	يؤثر الآخريين على رأيي في العمل أكثر مما أحب	19
1.27	11.1	05	51.1	23	37	17	أشعر أن لدي الشجاعة و الثبات	20
1.89	00	00	11.1	05	88.9	40	أشعر أنني كنت واقعا للغاية في إختيار مهنتي بما يتفق مع قدراتي	22
1.51	2.2	1	44.4	20	53.3	24	استمتع بإنجاز أعمال كثيرة بسيطة أكثر من إنجاز أعمال قليلة صعبة	26
1.18	17.8	08	46.7	21	35.6	16	من السهل أن أشعر بالإحباط	30

الجدول رقم (06) يوضح إستجابات الأفراد لبنود متغير دافعية الإنجاز (بعد الخوف من الفشل)

أثبتت نتائج الجدول على ارتفاع المتوسط الحسابي أكبر من 1.50 لخمس مؤشرات وهم على التوالي أحرص على أن أضع لِنفسي أهداف ومطامع 1.91، كثيرا ما تخونني قدرتي 1.60، أشعر أنني كنت واقعا للغاية في إختيار مهنتي 1.89 استمتع بإنجاز اعمال كثيرة صعبة 1.51 يؤثر الآخريين في رأيي في العمل 1.62 في المقابل هناك اربعة مؤشرات متوسط ما الحاجي أقل من 1.50 وهم على التوالي كثيرا ما أشعر بالأمن و الطمأنينة 1.42 يدفعني الخوف من الفشل إلى العمل أكثر 1.18 أشعر أن لدي الشجاعة والثبات 1.27 ومن السهل أن أشعر بالإحباط 1.18 و نجد متوسطهما الحسابي متوسط من الصعب بالنسبة لي إتخاذ قراراتي 0.82 كثيرا ما يحدث أن أعمل بجد في عمل ما 1.02.

فأول بند كان أحرص أن أضع لِنفسي اهداف ومطامح واقعية بمتوسط حسابي 1.91 ويليه أشعر بأنني كنت واقعا للغاية في إختيار مهنتي 1.89 بالتالي فإن الواقعية عالية، ويلحقها الأمن و الطمأنينة و المشاركة في إتخاذ القرار .

إذ يمكن تفسير هذه النتائج من خلال:

النظرية الإجتماعية حيث ترى هذه النظرية على أن الخبرات الإجتماعية للأفراد و التشجيع و القبول الغجتماعي و التماسك بين افراد الجماعة يزيد من ثقة الأفراد ودافعياتهم للإنجاز .

أما نموذج دافعية الإنجاز لهارتر فهي ترى أن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعور الفرد بحيرة الفشل و الخوف منه في محاولاته للتفوق فإن ذلك يولد لدى الفرد مشاعر سلبية بفاعلية الذات وكفاءة الشخصية و بالتالي إنخفاض دافعية الكفاءة و التي تنتج محاولات قليلة للتفوق، وممكن أن يفشل الفرد في المحاولة أصلا للتفوق ويدخل في مرحلة الخمود.

3-2- البعد الثاني: المثابرة

ويقصد بالمثابرة "إنهاء الأعمال و المشكلات و التحديات التي يقوم بها أو يصادفها في فترة العمل " ، كما أنها تبر عن إستمرارية الأداء الموجب للفرد واصحاب الدافعية المرتفعة الذين يميلون إلى العمل إلى فترات طويلة وبين الجدول رقم (07) نتائج ذلك :

المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		العبارات	رقم العبارة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
2.00	00	00	00	00	100	45	أجد من الضروري أن أكمل العمل الذي بدأته	02
1.96	00	00	4.4	2	95.6	43	أسعد كثيرا حينما أصل إلى حل المشكلة من أساسها	03
1.91	00	00	8.9	04	91.1	41	النفساني العيادي ينبغي أن يتعمق في دراسة حالة المفحوض	06
1.49	22.2	10	6.7	03	71.1	32	عندما أقوم بعمل فإني أحب إنهائه	10
1.22	4.4	2	68.9	31	26.7	12	أسأل دوما عن حال المفحوض حتى بعد إتمام العلاج	12
0.69	44.4	20	42.2	19	13.3	06	أشعر بالحزن إذا فشلت في عمل ما أكثر من شعوري بالفرح إذا نجحت	15
1.31	00	00	68.9	31	31.1	14	يشجعني بالنجاح في العمل على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة	21
1.58	4.4	02	33.3	15	62.2	28	كثيرا ما أستمر في مواصلة عمل ما حتى و لو بدى هذا العمل ميؤوس منه	23
1.84	00	00	15.6	7	84.4	38	يهمني أن أصل إلى حل للمشكلة التي تصادفني مهما إستغرق ذلك من وقت	27

أظهر المبحوثون (أفراد العينة) إرتفاع معدات دافعية الإنجاز لديهم من خلال متغير المثابرة إلا مؤشر واحد ألا وهو أشعر بالحزن إذ اقتلت في عمل ما أكثر من شعوري بالفرح غذا نجحت متوسط حسابي قدره 0.69 وهذا أمر طبيعي راجع إلى طبيعة عمل النفساني العيادي وشخصية وبشخصية المفحوص ، أما جميع مؤشرات متغير المثابرة مرتفعة فكان في الصدارة مؤشر أجد من الضروري أن أكمل العمل الذي بدأت به بمتوسط حسابي 2.00 ومؤثر اسعد كثيرا حينما أصل إلى حد المشكلة من أساسها بمتوسط حسابي 1.84 ومؤشر عندما اقوم بعمل أحب إنتهائه بمتوسط حسابي 1.44 ومؤشر كثيرا ما استمر في مواصلة عمل ما حتى ولو بدى ميؤوس منه بمتوسط حسابي 1.58 ومؤشر يشجعني النجاح في العمل على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة بمتوسط حسابي 1.31 ومؤشر أسأل دوما عن حال المفحوص حتى بعد إتمام العلاج بمتوسط حسابي 1.22 .

من هذه النتائج المرتفع لمتغير المثابرة نجد أنه من أهم العوامل المرتبط بالدافعية للإنجاز في العمل لدى النفساني العيادي بالمستشفى الحكيم عقبي وإين زهر بمدينة قالمة .

ويمكن تفسير هذه النتائج المرتفعة لمتغير المثابرة من خلال نظرية التعلم الإجتماعي و التي يقر أصحابها أنه من خلال عنصر القدوة الحسنة يتعلم الأفراد بجانب أن النماذج الإيجابية يمكن أن تعلم الآخرين المثابرة مما يدعم الدافعية للإنجاز أي القدوة الحسنة أن الأفراد الاكبر سنا وخبرة في العمل يكونوا حاملون نموذج صحيح للدافعية القوية للإنجاز المرتبطة بالمثابرة.

كم أن ماكلياند في نظريته الحاجة للإنجاز ينصح عن ظاهرة جديرة بالإهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف.

3-3- البعد الثالث: التوجه نحو المستقبل:

يعكس هذا المتغير إهتمام الفرد بالمستقبل حيث أن أصحاب دافعية الإنجاز المرتفعة هم أكثر توجهها للمستقبل.

وتقدم بيانات الجدول رقم (08) النتائج التالي:

المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		العبارات	رقم العبارة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
0.71	46.7	21	35.6	16	17.8	08	أستمتع بالتسابق مع الزمن في مهنتي	05
1.49	6.7	03	37.8	17	55.6	25	كثيرا ما أجهد نفسي إلى حد ما في الإعداد للمستقبل	07
1.40	13.3	06	33.3	15	53.3	24	أهتم بالمستقبل أكثر من إهتمامي بالحاضر المهني	17
1.18	2.2	01	77.8	35	20	09	كثيرا ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل	24
1.33	00	00	66.7	30	33.3	15	أعتبر نفسي في غاية الإهتمام بعنصر الوقت في عملي	28

الجدول رقم (08) يوضح توزيع إستجابات أفراد العينة على مؤشر التوجه نحو المستقبل

نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لكل مؤشر من المؤشرات هذا المتغير تتراوح بين المتوسط وفوق المتوسط لكل المؤشرات هذا المتغير ، حيث بدأ من 0.71 ووصل إلى 1.49.

فكان أول المؤشرات كثيرا ما أجهد نفسي إلى حدها من الإعداد للمستقبل بمتوسط حسابي 1.49

ويليه الإهتمام بالمستقبل المهني أكثر من الإهتمام بالحاضر المعنى بمتوسط حسابي 1.40 ثم يليه

الإهتمام بعنصر الوقت داخل العمل بمتوسط حسابي 1.33 و يليه كثيرا ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل بمتوسط حسابي 1.18 وأخيرا أستمتع بالتسابق مع الزمن في مهنتي بمتوسط حسابي 0.71.

ويفسر هذا بأن الدافعية للإنجاز ترتبط أحيانا بوجود نزعة تخصيصية لدى الأفراد مرتفعي الدافعية للإنجاز لذلك يمثل عنصر المستقبل عنصر دافعا لهم ، خاصة أن التخطيط و التوجه نحو المستقبل متغيرا مؤثرا في تزايد دافعية الإنجاز لديهم.

كما أن نظرية الحاجة لماكلياند ترى أن هناك ارتباطا بين الخبرات السابقة و الأحداث الإيجابية للفرد التي يعيشها وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية فإنه يميل للآداء و الإنهماك في تحقيق الاهداف المسطرة ومواصلة البحث في المجال العملي للوصول إلى مركز.

ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التعلم الاجتماعي ، حيث إن دافعية الإنسان تتمثل في التعلم فأجد مستقبل أفضل ومن هنا يساهم التعلم الاجتماعي في تدعيم دافعية الانجاز.

4-4- البعد الرابع: الإستجابة للنجاح

يمثل هذا الجانب إستجابة الفرد بعد إنتمائه مباشرة من عمل ما سواء نجح أو فشل فيه وتعبير بيانات الجدول رقم (09) عن النتائج المتحصل عليها من هذا المتغير.

المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		العبارات	رقم العبارة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
0.93	46.7	21	13.3	06	40	18	يشعرنى إهتمام رئيسي في العمل بدافع قوي بنجاح	08
0.89	20	09	71.1	32	8.9	04	أحب العمل على المشكلات التي يكاد حلها يكون مستحيلا	14
1.31	2.2	01	64.4	29	33.3	15	أعتقد أن مرات نجاحي بالعمل أكثر من مرات الفشل	18
0.80	60	27	00	00	40	18	أعرف جيدا ما لدي من قدرات و إمكانيات	25
1.62	6.7	03	24.4	11	68.9	31	بعد الإنتهاء بنجاح من العمل أحب أستريح قبل أن أعمل في عمل جديد	29

جدول رقم 09 يوضح توزيع إستجابات أفراد العينة على مؤشر الاستجابة للنجاح و الفشل .

من خلال ملاحظتنا للجدول يتبين لنا ثلاث بنود تحصلوا على متوسط حسابي ونجد أحب العمل على المشكلات التي يكاد حلها مستحيلا بمتوسط حسابي 0.89 ويشعرنى إهتمام رئيسي في العمل بدافع قوي للنجاح بمتوسط حسابي 0.93 وبعدها العبارة السالبة أعرف جيدا ما لدي من قدرات و إمكانيات بمتوسط حسابي 0.80.

ويتبين لنا من الجدول بندين مرتفعين المتوسط الحسابي وهما على التوالي أعتقد أن مرات نجاحي بالعمل أكثر من مرات الفشل 1.31 بعد الإنتهاء بنجاح من العمل أحب أن أستريح قبل أن أعمل في عمل جديد بمتوسط حسابي قدره 1.62.

إن تقبل الواقع من طرف أفراد العينة سمه مميزة لم تفعلني دافعية الإنجاز ، وطبقا لنظرية أنكسون فإن دافع النجاح وتجنب الفشل هو المؤثر على الإستجابة الواقعية للنجاح و الفشل لدى الأفراد.

فإذا كان الفرد مدفوعاً بالنجاح فإنه سيحاول أداء مهام إحصائية نجاحها مساوية لإحصائية الفشل أما إذا كان مدفوعاً بالخوف من الفشل يختار المهام الأكثر سهولة لتخفيض إحصائية الفشل ، كما أن نظرية الحاجة للإنجاز لماكلياند ترى أنه إذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للآداء و الإنهماك في السلوكيات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعاً لتحاشي الفشل.

ويمكن تفسير ذلك من خلال النظرية المعرفية الإجتماعية التي ترى أن خبرات الافراد ومعتقداتهم الإجتماعية السابقة تؤثر على دافعية الإنجاز ينشأ عنه دافعاً لتحاشي الفشل.

ويمكن تغيي ذلك من خلال النظرية المعرفية الإجتماعية التي ترى أن خبرات الأفراد ومعتقداتهم الإجتماعية السابقة تؤثر على الدافعية للإنجاز.

4- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

بعد معالجة البيانات إحصائياً من خلال معامل الارتباط بيرسون كانت النتائج كالتالي:

التوجه نحو مستقبل	الإستجابة للنجاح و الفشل	المثابرة	الخوف من الفشل	الضغوط المهنية
0.56	0.23	0.85	0.73	الإرتباط

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين متغير الضغوط المهنية و الأبعاد الأربعة لمتغير دافعية الإنجاز:

4-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 10 أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل يقدر بـ 0.73 أي توجد علاقة و ارتباطية طردية ، ومنه فإن الفرضية الأولى تحققت

✓ توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل .

كما قدر معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و المثابرة بـ 0.85 يعني أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ومنه تحقق صحة الفرضية الثانية

✓ توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و المثابرة .

أي كلما كانت قيمة الضغوط المهنية مرتفعة زادة روح المثابرة .

كما قدر أيضا معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المعنية و متغير الإستجابة للنجاح و الفشل بـ 0.23 ومنه أن ما توجد علاقة ارتباطية بينهما ومنه تحقق صحة الفرضية الثالثة.

✓ توجد علاقة ارتباط بين الضغوط المهنية و الإستجابة للنجاح و الفشل.

حيث قدر أخيرا معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و التوجه نحو المستقبل بـ 0.56 أي توجد علاقة ارتباطية طردية بينهما ، ومنه تتحقق صحة الفرضية الرابعة

✓ . توجد علاقة ارتباط بين الضغوط المهنية و التوجه نحو المستقبل

5- مناقشة عامة للنتائج

من خلال ملاحظتنا و تحليلنا وإستقراءنا للنتائج العامة لإستجابة أفراد العينة على مستوى إستمارة الضغوط المهنية وجدنا أن المتوسط الحسابي هو (1.01) بمعنى أن النفسي العيادي يعاني نوعا من الضغوط المهنية داخل بيئة العمل ألا وهي المستشفيات .

وكذلك من خلال إستقراءنا لجداول إستمارة الدافعية للإنجاز التي قسمت إلى أربع أبعاد الخوف من الفشل المثابرة، التوجه نحو المستقبل، الإستجابة للنجاح و الفشل توصلنا إلى أن أفراد العينة لهم درجة عالية من الخوف من الفشل وهذا يدل على أن مهمة النفسي العيادي صعبة وذلك من خلال معالجة وتشخيص أمراض و الإضطرابات النفسية للأفراد ولابد من الخوف من الفشل لكي لا يتحطم المستقبل و السمعة وخاصة الحب للنجاح.

وكذلك توجه افراد العينة في المتوسط إلى التوجه نحو المستقبل وهذا ما يدل على أن أغلبية أفراد العينة أي النفسيين العياديين لهم أفكار جديدة عن المستقبل و يخططون له بمزيد من النجاح.

في حين كانت إستجابة النفسيين العياديين إستجابة متوسط نوعا ما للنجاح و الفشل وهو يعني أن أغلبية أفراد العينة ينجزون المهام الموكلة لهم ليس رغبة في النجاح وإنما هذا مبدأ المهنة و الإنسانية و الخوف من الفشل التي تشهد إنخفاض في توجه أفراد العينة نحو المثابرة لأن العمل الذي يقوم به النفسي العيادي مؤقت مع الأفراد أو المفحوصين ونجد أن النفسي العيادي يقوم بالعديد من المقابلات في اليوم الواحد وكل مقابلة على حدى .

وكنتيجة عامة فإن المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز لدى النفساني العيادي بمدينة قالمة على مستوى المستشفى الحكيم عقبي ومستشفى ابن زهر هو 1.36 و هي قيمة مرتفعة لدافع الانجاز لدى النفساني العيادي و هذه راجعة الى قوة شخصية الأفراد ووجود نوعا من الضغوط المهنية .

من خلال حسابنا لمعاملات الارتباط بين الضغوط المهنية وكل بعد على حدى وجدنا أنها توجد علاقة إرتباطية طردية مع كل الأبعاد أي أن كل الفرضيات الأربعة تحققت.

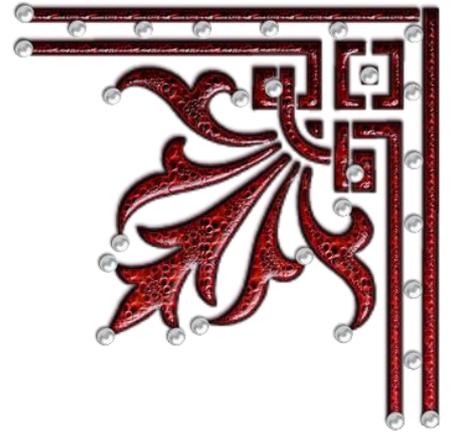
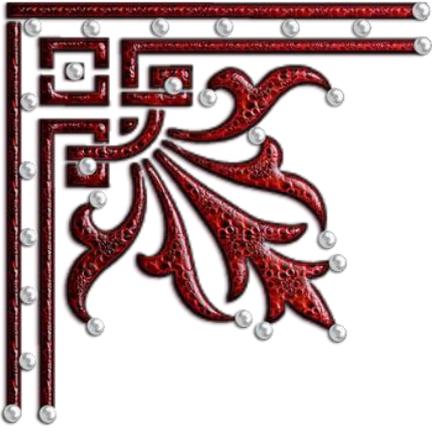
ومنه نستنتج: وجود علاقة إرتباطية طردية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى النفساني

العيادي بمدينة قالمة (مستشفى الحكيم عقبي وابن زهر).

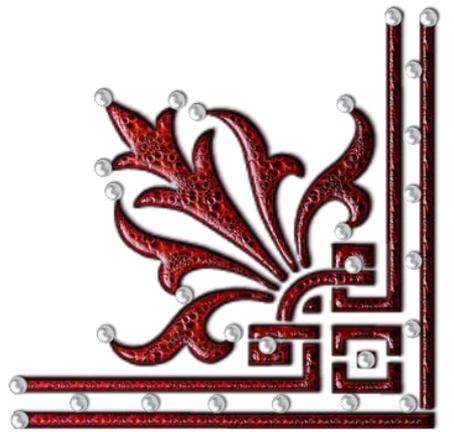
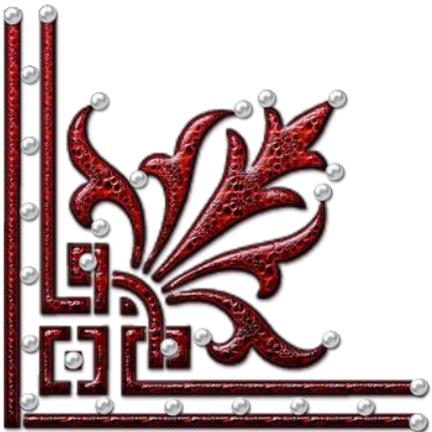
و من خلال دراستنا هذه لا توجد دراسة سابقة تشابه معها في النتائج .

خلاصة الفصل :

من خلال تحليلنا لنتائج الاستمارتين الضغوط المهنية و الدافية للانجاز و الأبعاد الأربعة لدافعية الإنجاز المطبقة على 45 نفساني عيادي إستنتجنا أنه توجد علاقة إرتباطية طردية في الإتجاه الموجب بين الضغوط المهنية و الدافعية للانجاز .



خاتمة



لنا عظيم الشرف بالتطرق إلى مواضيع كهذه ، و إبراز التراث العلمي الخاص بها و الكشف على العوامل المتوترة عليها و المتأثرة بها و النتائج المترتبة عليها نحو جميع المستويات الفردية و الجماعية.

وفي دراستنا هذه قسمنا إلى جانبين ، جانب نظري يتناول الكنز العلمي لمتغيري الدراسة وجانب تطبيقي للبحث في العلاقة بينهما .

عند الخروج إلى الميدان وجدنا أن نتائج الدراسة الميدانية مطابق إلى حد كبير مع الجانب النظري وذلك من خلال أدوات جمع البيانات من ملاحظات ميدانية ومقابلات التي أجريناها مع عينة من النفسانيين العياديين مما اضاف إلينا فرصة في ضبط موضوع الدراسة و السيطرة عليه ، وهو الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز .

لقد كشفت دراستنا هذه و النتائج المتحصل عليها و المعبر عندما يلي الزبدة أن هناك العديد من المؤشرات التي لها اثر مباشر و غير مباشر على الضغوط المهنية، ظروف الفيزيائية العمل و اوقات العمل.

و العلاقات الإنسانية الموجودة بين أفراد الجماعة ومجمل الغتصالات الرسمية و الغير الرسمية.

أما بالنسبة للدافعية للإنجاز لديهم فكانت وفق مبدأ أكيد ليس كافيا إذا كان الأفضل ممكنا وهو فعلا ما لاحظناه على أرض الواقع.

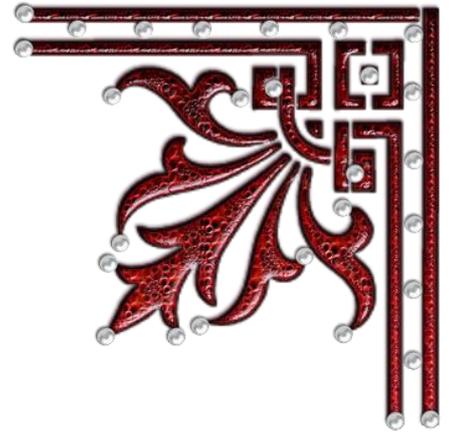
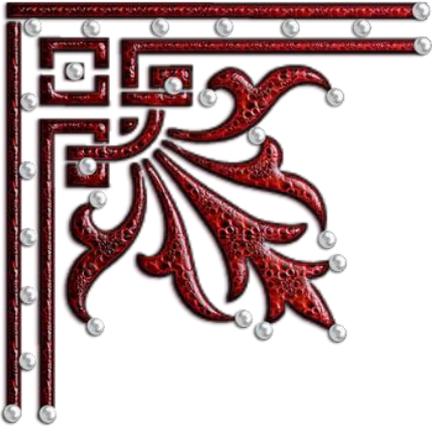
إن دراستنا كشفت عن وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز ، و لكن تبقى دائما هذه العوامل في تغير مستمر لدى الفرد لأن الحالة النفسية في تغير مستمر وخاصة عند نجاح

النفساني العيادي في معالجة الحالة النفسية لفرد ما، أو بتقديم دعم جيدة ودافع قوي للإنجاز حيث بنسبة كمية الضغوط التي يعاني منها.

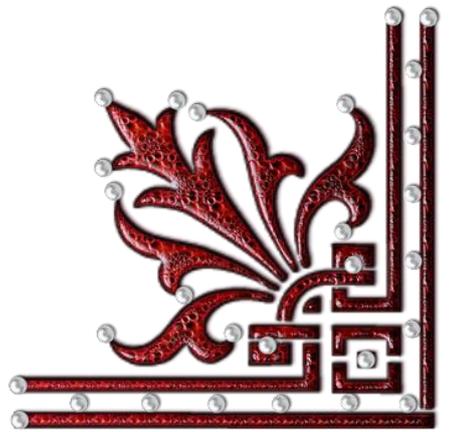
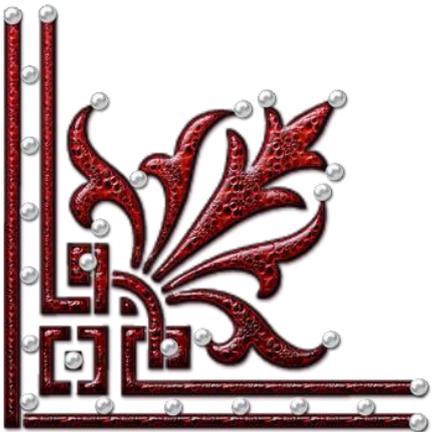
ولذلك من الضروري إعادة هذا الموضوع على نية أكبر ولمدة أطول تمكننا من وضع الترتيب وبرامج تعمل على التخفيف من الضغوط المهنية وترفع من دافعية الإنجاز لهذ الفئة من المجتمع و التي تعتبرها ركيزة المجتمع من جراء المهام الأساسية التي يقوم بها ألا وهي الصحة النفسية...

الإقتراحات و التوصيات:

- ❖ توفير مكاتب خاصة بالنفساني العيادي مما يحسن أداء المهام على أكمل وجه.
- ❖ توفير الحوافز المادية و المعنوية بغرض الرفع من دافعية الغنجاز.
- ❖ فتح مجال لمواصلة البحوث العلمية و تطويرة المهارات للإرتقاء بمستوى النفساني العيادي داخل المؤسسات لأنه أساس المجتمع..
- ❖ إجراء تربية و دورات تكوينية للنفساني العيادي قبل و بعد العمل .
- ❖ تحديد المهام الموكلة للنفساني العيادي بنصوص قانونية و إجترامها ميدانيا .
- ❖ تنظيم الملتقيات العلمية و التدريبية من طرف النقابة.



قائمة المراجع



قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية :

- أحمد عبد الخالق ، 1986 :محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ، مصر.
- أندرودي سيزلاقي ، مارك جي والاس ، 1991 : السلوك التنظيمي ، ترجمة جعفر أبو قاسم أحمد ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية .
- داوود معمر ، 2006: منظمات الأعمال- الحوافز والمكافآت - بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، دار الكتاب الحديث ،القاهرة، مصر.
- دكتور راضي الوقفي 1998: مقدمة في علم النفس ، ط3، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان .
- عبد الحافظ سلامة ، 2006: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- عبد الحميد محمد شاذلي ، 2001 :علم النفس العام، ط2، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية، مصر
- عبد الرحمان الوافي،2006: مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، بوزريعة ، الجزائر.
- عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان ، 1998: ضغوط العمل-منهج شامل لدراسة الضغوط- مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، السعودية .
- عبد الرحمن محمد عيسوي ، 1972 : علم النفس في الحياة المعاصرة ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر .
- عبدالمنعم حفني ، 2004 : علم النفس والتحليل النفسي ، ط4، مكتبة مدبولي ، القاهرة ، مصر.
- عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000 : الدافعية للإنجاز ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر.
- عبد الحميد محمد عيسوي ،1996: علم النفس الكلينيكي ، دار الجامعة ، الإسكندرية،

- علي أحمد عبد الرحمان عياصرة ، 2006 : القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، ط، 1 دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- عمار الطيب كشرود ، 1995: علم النفس الصناعي والتنظيمي ، مجلد 2 ، دار الكتاب ، بنغازي ، ليبيا .
- شحاته حسن، زينب النجار، 2003 : معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان .
- فاروق عبده فلية، السيد عبد المجيد ، 2009 : السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية ، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- فرج عبد القادر طه ، 2001 : علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للنشر و التوزيع ، القاهرة، مصر .
- فرج عبد القادر طه ، 2004: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط2 ، دار الغريب للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر.
- محمد إسماعيل بلال ، 2005 : السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، جامعة الأزاريطة ، الإسكندرية ، مصر .
- محمد حسن محمد حمادات ، 2008 : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الجزائر .
- محمد شحاتة ربيع ، 2010 : علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الأردن.
- محمد محمود بن يونس ، 2009 : سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن.

- محمد مقداد وآخرون ، 1995 : قراءات في المناهج التربوية ، مطبعة عمار قرفي ، باتنة ، الجزائر.
- محمود سليمان العميان، 2005 : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر ، عمان، الأردن.
- محيي الدين أحمد حسين ،1988 : الدافعية إلى الإنجاز عند الجنسين ، مجلة علم النفس ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة .
- مجدي أحمد محمد عبد الله ،2003 : السلوك الاجتماعي ودينامياته - محاولة تفسيرية- ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر.
- مصطفى عشوي ، 1990 : مدخل إلى علم النفس المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- موسى اللوزي ، 2003 : التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة ، ط2 ، دار وائل للنشر ، عمّان.
- ناصر دادي عدون ،2004 : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، -دراسة نظرية وتطبيقية- ، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- هارون توفيق الرشيد ، 1992 : الضغوط النفسية ، مكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة
- وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى، 2007، الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي المفاهيم و النظريات-البرامج ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر،
- ياسين رمضان ، 2008 : علم النفس الرياضي ، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

ثانيا : المجالات :

- زهير الصباغ :**ضغط العمل**، المجلة العربية للإدارة، 1981 ، العدد 01 ، المجلد 05 ، الرياض .
- صالح بن رميح الرميح : **دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة تطبيقية بمستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية** ، مجلة جامعة الملك سعود ، 2005 ، العدد 17 ، الرياض .
- مجلة دراسات ، العدد 14 ، جوان 2010 جامعة الأغواط .
- نوال حمداش :**قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني**، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 21 جامعة منتوري قسنطينة ، منشورات جوان 2004 .
- - **الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد رقم 64**

ثالثا : الدراسات و الأبحاث :

- دليلة عيطور ،1996-1997 : **الضغط النفسي الإجتماعي لدى الممرضين** ، رسالة لنيل شهادة ماجستير علم النفس العيادي ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة باب الزوار ، الجزائر .
- عاشوري علوطي ، 2007-2008: **الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضى الوظيفي** ، رسالة لنيل شهادة الماجستير علم النفس التنظيم والعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة .
- عطوي سعد الدين 2009-2010: **الضغوط المهنية وعلاقتها بالصراع التنظيمي** ، رسالة لنيل شهادة الماجستير علم النفس التنظيم والعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة.

رابعاً : المراجع باللغة الأجنبية :

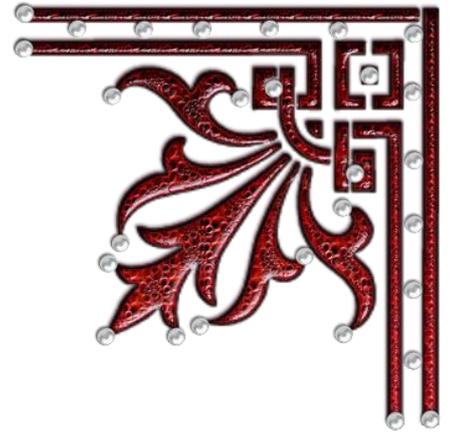
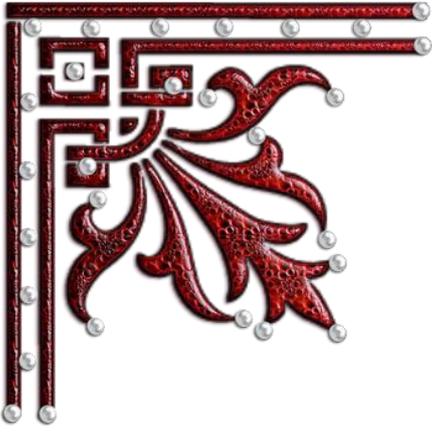
- .I. Brophy , 1988 : *Motivating Students To Learn*, MC.Graw– Hill, Boston,U.S.A.
- Steve M .jex , 2002: *Organizational Psychology ,a scientist – Practitioner approach* , johh @sons ;new york.
- T .A. Beehr ,1995 : *Psychological Stress In The Work Place*, Rout Le Dge, London .

خامساً : مجلات

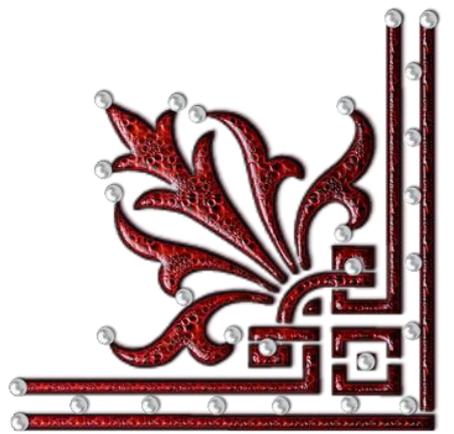
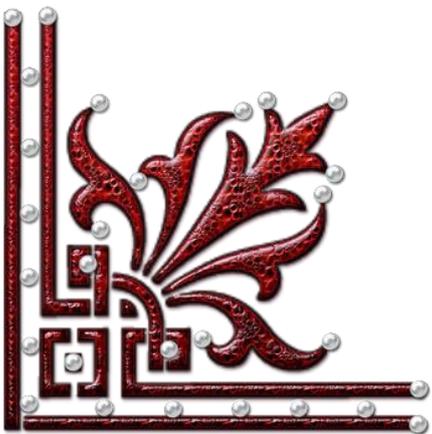
- Les cahiers du LAPSI . university mentori 2 n° 3 Juin 2006.

سادساً : الواب غرافيا :

- <http://www.izraa4dev.sy/forum/archive/index.php/t-111.html> a 23/10/2017 a 22:30
- http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Ingaz/sec01.doc_cvt.htm le 26/10/2017 a 2130:



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس
تخصص : علم النفس الإجتماعي
السنة الثانية ماستر

إستمارة بحث بعنوان:

الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى
النفساني العيادي بمدينة قالمة

دراسة ميدانية لمؤسسات تابعة لوزارتي الصحة بمدينة قالمة لمستشفيات الحكيم عقبي
وابن زهر

أخي و أختي النفساني العيادي ...

إستكمالا لنيل شهادة الماستير في علم النفس الإجتماعي نتقدم إليكم بهذه الإستمارة التي صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي فقط طالبين منكم إختيار الإجابة المناسبة على الفقرات التي تحتويها الإستمارة و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة للإجابة، واعلموا أن المعلومات التي نحصل عليها تبقى سرية و لا تستعمل إلا للأغراض العلمية .

تقبلوا منا أسمى عبارات الإحترام و التقدير

تحت إشراف الدكتورة: قريرية/حرقاس وسيلة

من إنجاز الطلبة :

- نور الدين بخوش
- لعجلية فريدة

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى

الحالة المدنية: أعزب (ة) متزوج (ة) مطلق (ة)

الأقدمية في المهنة:

أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 10-15 سنة أكبر من 15 سنة

المؤهل العلمي:

ليسانس ماجستير دكتورا

الضغوط المهنية:

رقم العبارة	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	أشعر أنني غير فعال في عملي			
02	أشعر بالإرهاق في منتصف العمل			
03	أشعر أنني متعب عند إستيقاظي لأن يوما آخر من العمل ينتظرني			
04	لا أجيد التعامل التعامل مع زملائي بسهولة لأنني متعب			
05	أشعر أنني غير قادر على بذل الجهد كل اليوم وطول النهار في العمل			
06	أساند بكل فعالية زملائي في العمل			
07	تواجدي في العمل يشعرنني بالتوتر			
08	أعتقد أن لدي إنطباع له تأثير إيجابي على الأشخاص في العمل			
09	أشعر أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي			
10	أشعر أنني أتعامل بخشونة مع زملائي			
11	العمل المباشر مع الأفراد يقلقني			
12	أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي			
13	أشعر بنشاط عندما أكون في عملي			
14	أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملي			
15	أشعر أنني أقدم أقصى ما لدي في العمل			
16	لدي شعور أن مديري يحملني مسؤولية الكبيرة			
17	كثيرا ما أشعر بصدا ع في نهاية العمل			
18	أعاني من الأرق بعد يوم صعب في العمل			
19	كثيرا ما أتأثر سلبا بمشاكل المفحوصين			
20	لدي شعور أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم			
21	أشعر بوهن عام في جسمي			
22	أشعر في كثير من الأحيان بالأعراض التي توجد لدى المفحوص			

دافعية الإنجاز:

رقم العبارة	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	أحرص على أن أضع لنفسني أهدافا ومطامح واقعية تساعدني على النجاح			
02	أجد من الضروري أن أكمل العمل الذي بدأته			
03	أسعد كثيرا حينما أصل إلى حل المشكلة من أساسها			
04	من الصعب بالنسبة لي إتخاذ قراراتي في العمل إلا بعد الإستماع إلى نصيحة فرد ما			
05	أستمتع بالتسابق مع الزمن في مهنتي			
06	النفساتي العيادي ينبغي أن يتعمق في دراسة حالة المفحوض			
07	كثيرا ما أجهد نفسي إلى حد ما في الإعداد للمستقبل			
08	يشعرنني إهتمام رئيسي في العمل بدافع قوي بنجاح			
09	كثيرا ما تخونني قدرتي على أن أتعامل مع الآخرين			
10	عندما أقوم بعمل فإني أحب إنهائه			
11	كثيرا ما أشعر بالأمن و الطمأنينة مع نفسي			
12	أسأل دوما عن حال المفحوض حتى بعد إتمام العلاج			
13	كثيرا ما يحدث أن أعمل بجد في عمل ما لأنني أخاف من الفشل			
14	أحب العمل على المشكلات التي يكاد حلها يكون مستحيلا			
15	أشعر بالحزن إذا فشلت في عمل ما أكثر من شعوري بالفرح إذا نجحت			
16	يدفعني الخوف من الفشل إلى العمل أكثر مما تدفعني به الرغبة في النجاح			
17	أهتم بالمستقبل أكثر من إهتمامي بالحاضر المهني			
18	أعتقد أن مرات نجاحي بالعمل أكثر من مرات الفشل			
19	يؤثر الآخرين على رأيي في العمل أكثر مما أحب			
20	أشعر أن لدي الشجاعة و الثبات			
21	يشجعني بالنجاح في العمل على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة			
22	أشعر أنني كنت واقعيًا للغاية في إختيار مهنتي بما يتفق مع قدراتي			
23	كثيرا ما أستمر في مواصلة عمل ما حتى و لو بدى هذا العمل ميؤوس منه			
24	كثيرا ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل			
25	أعرف جيدا ما لدي من قدرات و إمكانيات			
26	استمتع بإنجاز أعمال كثيرة بسيطة أكثر من إنجاز أعمال قليلة صعبة			
27	يهمني أن أصل إلى حل للمشكلة التي تصادفني مهما إستغرق ذلك من وقت			
28	أعتبر نفسي في غاية الإهتمام بعنصر الوقت في عملي			
29	بعد الإنتهاء بنجاح من العمل أحب أستريح قبل أن أعمل في عمل جديد			
30	من السهل أن أشعر بالإحباط			

- المشاركة في تحيين برامج المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص التابعة لإدارة المكلفة بالتضامن الوطني وإثرائها،

- المشاركة في تأطير المتربصين و تقييم مذكراتهم،

- المشاركة في كل بحث أو نشاط له علاقة بمهامهم تبادر به المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.

المادة 91 : زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين العياديين من الدرجة الثانية، يكلف النفسانيون العياديون من الدرجة الثالثة، على الخصوص بما يأتي :

- القيام بالدراسات والتحليلات الرامية إلى تحسين التكفل العيادي بمختلف الفئات المستقبلة بالمؤسسات المتخصصة،

- القيام بتقييم مدى تنفيذ برامج التكفل العيادي و قياس مدى أثرها،

- إعداد الحصائل المتعلقة بالتكفل العيادي في المؤسسات المتخصصة.

الفرع الثاني شروط التوظيف

المادة 92 : يوظف النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الليسانس في علم النفس، فرع عيادي أو شهادة معادلة لها.

يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم تطبيقا لهذه المادة، لتابعة تكوين تحضيري أثناء فترة التربص لشغل المنصب، تحدد مدته و محتواه و كفايات تنظييمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

المادة 93 : يوظف أو يرقى النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية :

1- عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات من بين الحائزين شهادة الماجستير في علم النفس فرع عيادي أو شهادة معادلة لها،

2- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الأولى الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

- سلك النفسانيين العياديين ،
- سلك النفسانيين التربويين،
- سلك النفسانيين في تصحيح النطق و التعبير اللغوي.

الفصل الأول سلك النفسانيين العياديين

المادة 88 : يضم سلك النفسانيين العياديين ثلاث (3) رتب :

- رتبة النفسانيين العياديين من الدرجة الأولى،
- رتبة النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية،
- رتبة النفسانيين العياديين من الدرجة الثالثة.

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 89 : يضمّن النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى كل النشاطات الوقائية والعلاجية في الميدان النفسي العيادي تجاه الأشخاص المتكفل بهم في المؤسسات أو المصالح المتخصصة التابعة لإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.

ويكلفون بهذه الصفة، على الخصوص بما يأتي :

- تطبيق الروايز النفسية و تفسيرها والقيام بالتشخيص النفسي وإبداء الرأي العيادي، حسب الحالة،

- ضمان المتابعة الفردية أو الجماعية للأشخاص المعنيين،

- المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات وفي اللجنة أو المجلس النفسي التربوي للمؤسسة،

- المشاركة في التكفل بضحايا الصدمات النفسية الناجمة عن أسباب مختلفة،

- ضمان الفحص الخارجي للأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط القبول بالمؤسسة،

- ضمان مرافقة عائلات الأشخاص المتكفل بهم بالمؤسسة.

المادة 90 : زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين العياديين من الدرجة الأولى، يكلف النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية، على الخصوص بما يأتي :

- رتبة النفسانيين التربويين من الدرجة الثانية،
- رتبة النفسانيين التربويين من الدرجة الثالثة.

الفرع الأول تمديد المهام

المادة 99 : يكلف النفسانيون التربويون من الدرجة الأولى، على الخصوص بما يأتي :

- تقييم النتائج المتحصل عليها لدى الأشخاص المتكفل بهم بواسطة روائز ملائمة واقتراح التصحيحات الضرورية،

- المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات واللجنة أو المجلس النفسي التربوي للمؤسسة،

- المشاركة في تصور الدعائم التربوية والتعليمية وإنجازها،

- مساعدة مستخدمي التعليم والتربية وإعادة التربية وإعادة التكيف المهني في تحضير برامجهم و/أو تقديم الاستشارة لهم،

- ضمان مرافقة عائلات الأشخاص المتكفل بهم بالمؤسسة.

المادة 100 : زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين التربويين من الدرجة الأولى، يكلف النفسانيون التربويون من الدرجة الثانية، على الخصوص بما يأتي :

- المشاركة في تحيين برامج المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص التابعة للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني وإثرائها،

- المشاركة في تأطير المتربصين و تقييم مذكراتهم،

- المشاركة في كل بحث أو نشاط له علاقة بمهامهم تبادر به المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.

المادة 101 : زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين التربويين من الدرجة الثانية، يكلف النفسانيون التربويون من الدرجة الثالثة، على الخصوص بما يأتي :

- المساهمة في الدراسات والتحليلات قصد تطوير أكثر للتكفل التربوي بمختلف الفئات المستقبلية بالمؤسسات المتخصصة،

- 3 - عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الأولى الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المادة 94 : يرقى على أساس الشهادة بصفة نفساني عيادي من الدرجة الثانية، النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في علم النفس، فرع عيادي أو شهادة معادلة لها.

المادة 95 : يرقى بصفة نفساني عيادي من الدرجة الثالثة :

- 1 - عن طريق الامتحان المهني، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

- 2 - عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 96 : يدمج في رتبة النفساني العيادي من الدرجة الأولى، النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى المرسمون و المتربصون.

المادة 97 : يدمج في رتبة النفساني العيادي من الدرجة الثانية :

- النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية المرسمون و المتربصون،

- المفتشون التقنيون والتربويون الموظفون بعنوان الحالة 1 من المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 102 المؤرخ في 12 أبريل سنة 1993 والمذكور أعلاه، المنحدرون من سلك النفسانيين العياديين.

الفصل الثاني

سلك النفسانيين التربويين

المادة 98 : يضم سلك النفسانيين التربويين ثلاث (3) رتب :

- رتبة النفسانيين التربويين من الدرجة الأولى،

1 - عن طريق امتحان مهني من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الثانية الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2 - عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الثانية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 106 : يدمج في رتبة النفساني التربوي من الدرجة الأولى، النفسانيون التربويون من الدرجة الأولى المرسمون والمتربصون.

المادة 107 : يدمج في رتبة النفساني التربوي من الدرجة الثانية :

1 - النفسانيون التربويون من الدرجة الثانية المرسمون والمتربصون،

2 - المفتشون التقنيون والتربويون الموظفون بعنوان الصالة 1 من المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 102 المؤرخ في 12 أبريل سنة 1993 والمذكور أملاه، المنحدرون من سلك النفسانيين التربويين.

الفصل الثالث

سلك النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي

المادة 108 : يضم سلك النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي ثلاث (3) رتب :

- رتبة النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الأولى،

- رتبة النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية،

- رتبة النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثالثة.

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 109 : يكلف النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الأولى، على الخصوص بما يأتي :

- القيام بتقييم مدى تنفيذ برامج التكفل التربوي وقياس مدى أثرها.

- إعداد الحصائل المتعلقة بالتكفل التربوي في المؤسسات المتخصصة.

الفرع الثاني شروط التوظيف

المادة 102 : يوظف النفسانيون التربويون من الدرجة الأولى عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الليسانس في علم النفس، فرع تربية أو تربية علاجية وتعليم مكيف أو شهادة معادلة لها.

يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم تطبيقا لهذه المادة، أثناء فترة التربص، لمتابعة تكوين تحضيرية لشغل المنصب، تحدد مدته و محتواه و كفاءات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

المادة 103 : يوظف أو يرقى النفسانيون التربويون من الدرجة الثانية، كما يأتي :

1 - عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الماجستير في علم النفس، فرع تربية أو تربية علاجية وتعليم مكيف أو شهادة معادلة لها.

2 - عن طريق الامتحان المهني، في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الأولى الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

3 - عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الأولى الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المادة 104 : يرقى على أساس الشهادة بصفة نفساني تربوي من الدرجة الثانية، النفسانيون التربويون من الدرجة الأولى الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في التخصص أو شهادة معادلة لها.

المادة 105 : يرقى بصفة نفساني تربوي من الدرجة الثالثة :

الفرع الثاني شروط التوظيف

المادة 112 : يوظف النفسانيون في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الأولى عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الليسانس في علم النفس، فرع تصحيح النطق و التعبير اللغوي أو شهادة معادلة لها.

يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم تطبيقا لهذه المادة، أثناء فترة التبرص، لمتابعة تكوين تحضيرية لشغل المنصب، تمدد مدته و محتواه و كفاءات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

المادة 113 : يوظف أو يرقى النفسانيون في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثانية، كما يأتي :

1 - عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الماجستير في علم النفس، فرع تصحيح النطق و التعبير اللغوي أو شهادة معادلة لها.

2 - عن طريق الامتحان المهني، في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الأولى الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

3 - عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها من بين النفسانيين في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الأولى الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المادة 114 : يرقى على أساس الشهادة بصفة نفساني في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثانية، النفسانيون في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الأولى الذين حصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في التخصص أو شهادة معادلة لها.

المادة 115 : يرقى بصفة نفساني في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثالثة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، من بين النفسانيين في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثانية الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

- ضمان كل النشاطات الوقائية و العلاجية في مجال تصحيح النطق و التعبير اللغوي،

- القيام بإعادة تقويم الصوت و التعبير اللغوي و تقييم النتائج المتحصل عليها بواسطة روائز خاصة،

- المشاركة في إعداد البرامج البيداغوجية و تنفيذها،

- المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات و في اللجنة أو المجلس النفسي البيداغوجي للمؤسسة،

- القيام بالفحص الخارجي للأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط القبول بالمؤسسة،

- ضمان مرافقة عائلات الأشخاص المتكفل بهم بالمؤسسة.

المادة 110 : زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الأولى، يكلف النفسانيون في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثانية، على الخصوص بما يأتي :

- المشاركة في تحيين برامج التكوين للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص التابعة للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني و إثرائها،

- المشاركة في تأطير المترشحين و تقييم مذكراتهم،

- المشاركة في كل بحث أو نشاط له علاقة بمهامهم تبادر به المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.

المادة 111 : زيادة على المهام المنوطة بالنفسانيين في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثانية، يكلف النفسانيون في تصحيح النطق و التعبير اللغوي من الدرجة الثالثة، على الخصوص بما يأتي :

- المشاركة في الدراسات و التحليلات المتعلقة بالتكفل الخاص بتصحيح النطق و التعبير اللغوي لمختلف الفئات المستقبلية بالمؤسسات المتخصصة،

- القيام بتقييم تنفيذ برامج التكفل الخاص بتصحيح النطق و التعبير اللغوي و قياس أثرها،

- إعداد الحصائل المتعلقة بالتكفل الخاص بتصحيح النطق و التعبير اللغوي بالمؤسسات المتخصصة.

ملحق رقم 03:

دليل المقابلة مع النفسي العيادي :

- هل يتعرض النفسي العيادي للضغوط أثناء تأدية العمل وخاصة في قسم الإستعجالات؟
- هلا تؤثر هذه الضغوط على أدائك للمهام؟
- هل أنت راض على إنجازاتك بعد الإلتحاق بالمهنة؟
- هل هناك علاقة جيدة بين الزملاء في العمل و الرئيس في العمل؟
- هل ترى أن تقدير الناس لك في المستوى؟
- هل لديك القدرة الجيدة على التعامل مع المفحوصين؟

ملحق رقم 04: يمثل قائمة الأساتذة المحكمين :

رتبة الأستاذ	اسم و لقب الأستاذ
أستاذ مساعد- ب-	قدور كمال
أستاذة مساعدة- أ -	بن الشيخ رزقية
أستاذة مساعدة- -	العافري مليكة
أستاذة مساعدة- -	هامل أميرة
أستاذة مساعدة- -	اغمين نذيرة

ملخص الدراسة :

يعتبر البحث في العلاقة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز موضوع جدير بالإهتمام ، لأنه يكشف لنا عن وواقع مؤلم نلمسه لدى المستشفيات عامة ولدى النفسي العيادي خاصة، نظرا للتهميش الذي يعاني منه النفسي العيادي المؤسسات التابعة لوزارة الصحة والتي تنعكس على أداء الأفراد ورغباتهم و ميولهم نحو بلوغ قمة هرم الحاجات.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى النفسي العيادي بالمستشفيات الحكيم عقبي و ابن زهر بمدينة قالمة . وقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الفرضيات التالية :

- 1- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل .
- 2- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و المثابرة .
- 3- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و الاستجابة للنجاح و الفشل .
- 4- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و التوجه نحو المستقبل .

ولتحقيق اهداف الدراسة قمنا ببناء مقياسين الاول لقياس الضغوط المهنية يحتوي 22 بند ، والثاني لقياس دافعية الإنجاز يحتوي 4 أبعاد موزعة على 30 بند .

كما اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي ، واشتملت عينة الدراسة على 45 نفسي عيادي مختارين بطريقة قصدية.

ولقد أفرزت نتائج الدراسة ما يلي :

- توجد علاقة إرتباطية طردية بين الضغوط المهنية و الخوف من الفشل .
- توجد علاقة إرتباطية طردية بين الضغوط المهنية و المثابرة .
- توجد علاقة إرتباطية طردية بين الضغوط المهنية و التوجه نحو المستقبل .
- توجد علاقة إرتباطية طردية بين الضغوط المهنية و الإستجابة للنجاح و الفشل .

وكنتيجة عامة توجد علاقة إرتباطية طردية في الإتجاه الموجب بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى النفسي العيادي بمدينة قالمة .

