

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم النفس



الصحة النفسية و علاقتها بالدافعية للإنجاز

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بوحدة

التبريد ENIEM

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

حامل فريزة

إعداد الطالبتين:

- مساي مليسة

- ماقور حسيبة

السنة الجامعية: 2024/2023

كلمة الشكر

قبل كل شيء نحمد الله عز وجل ونشكره الذي أنعم علينا بنعمة العلم، وأثار طريقنا نحو سبل النور والمعرفة. ومن باب الاعتراف بالجميل لا يسعنا إلا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لأستاذتنا المشرفة "حامل فريزة" على مجهوداتها ونصائحها العلمية القيّمة، وكذلك نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا ومدّ لنا يدّ العون من بعيد أو من قريب لانجاز هذا العمل المتواضع وإتمام هذا البحث.

 شكرا

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:
والدي العزيز الذي لم يدخر جهدا في دعمي وتعليمي، ولأمي الحبيبة التي
كانت دائما مصدر الحب والحنان، جزاكم الله خيرا.

إلى إخوتي وأخواتي

، شكرا لكم على دعمكم المتواصل وتشجيعكم لي في كل خطوة.
إلى بنات عمي، أشكركن على كل لحظة سعيدة قضيناها معا وعلى الدعم
والتشجيع المستمر .

إلى أعمامي وزوجاتهم الأعزاء، جزاكم الله خيرا على نصائحهم ودعمهم.
وأخيرا، إلى الشخص البعيد عني، لكن قريب دائما في قلبي، شكرا لك
على كل شيء.

مع كامل الحب و الإحترام.

حسنية

الإهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق مخوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات.

أهدي هذا النجاح و العمل المتواضع لنفسي الطموحة أولاً، إبتدت بطموح وانتهت بنجاح وإلى كل من سعى معي لإتمام مسيرة الجامعة.

إلى رمز العطاء والتضحية مثلي الأعلى (أبي الغالي).

إلى من تستقبلني بابتسامة وتودعني بدعاء وأرضعتني الحب والحنان (أمي الحبيبة).
إلى من ساندوني بكل حب وقت ضعفي وأزاحوا عن طريقي كل المتاعب ممهدين لي

الطريق، زارعين الثقة والإصرار بداخلي ...

سندي والكثف الذي أستند عليه دائماً (أخي وأخواتي).

كما أتقدم بالشكر الخالص

إلى جدي وجدتي التي ساندتني بدعاء وخالاتي وأخوالي الغاليين.

إلى صديقي العزيز شكراً على صداقتك الصادقة ودعمك المستمر، لقد كنت دائماً

بجانبي في الأوقات السعيدة والصعبة.

وكل من ساعدني من قريب وبعيد.

مع كامل التقدير والإمتنان.

مليسة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأبعاد المؤثرة على الصحة النفسية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بوادي عيسي تيزي وزو، والمتمثلة في مستوى الطموح، المثابرة، الأداء وإدراك أهمية الزمن ومستوى التنافس) وفي الأخير التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الصحة النفسية والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بوادي عيسي تيزي وزو.

وقد طبقنا هذه الدراسة على عينة مكونة من (70) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ولتحقيق أغراض هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وهو الأنسب لهذه الدراسة، وقد تم استخدام مقياسين كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، الأول للتعرف على أبعاد الصحة النفسية والثاني للكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM) ، وتمت معالجة البيانات باستعمال الأساليب الإحصائية المتمثلة في النسب المئوية، التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ.

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها الآتي:

- وجود مستوى مرتفع من الطموح لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى مرتفع من الأداء لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى منخفض من أهمية إدراك الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى منخفض من التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود علاقة ارتباطية قوية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية ومستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، الدافعية للإنجاز.

Résumé de l'étude :

Cette étude visait à révéler le niveau de santé mentale au sein de la société nationale des Industries Electroniques Domestiques à Oued Aissi Tizi Ouzou , et cette étude visait également à révéler le niveau de motivation à l'accomplissement chez les salariés, et enfin à identifier la nature de la relation qui existe entre la santé mentale et les dimensions de la motivation à l'accomplissement.

Nous avons appliqué cette étude à un groupe de 70 salariés, hommes et femmes sélectionnés aléatoirement , pour atteindre les objectifs de cette étude nous nous sommes appuyés sur la proche descriptive, la plus appropriée pour cette étude , Deux échelles ont été utilisées comme moyen d'évaluation. Collectant les données nécessaires, la première pour identifier les dimensions de la santé mentale et la seconde pour révéler le niveau de la motivation à la réussite parmi les employés de l'institution nationale ENIEM, les données ont été traitées, on utilisant des méthodes statistiques représentées par des pourcentages, des fréquences, une moyenne arithmétique, une norme écart coefficient Alpha-crombach.

Cette étude a abouti à plusieurs résultats dont les plus importants sont les suivants :

- Il existe un niveau élevé de santé mentale parmi les travailleurs de l'Institution Nationale ENIEM.
- Il existe un haut niveau de motivation parmi les employés de l'ENIEM .
- Il existe une corrélation forte et statistiquement significative entre la santé mentale et le niveau de motivation à réussir parmi les travailleurs de l'ENEIM.

Mots clé : Santé mentale, motivation à l'accomplissement.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
أ	كلمة شكر
ب	الإهداء
ث	الملخص باللغة العربية
ج	الملخص باللغة الفرنسية
ح	فهرس الموضوعات
د	فهرس الجداول
ذ	فهرس الأشكال
ر	فهرس الملاحق
01	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة	
04	1. إشكالية البحث
06	2. فرضيات البحث
07	3. أهمية البحث
07	4. أسباب إختيار الموضوع
08	5. أهداف البحث
08	6. تحديد المفاهيم الإجرائية
09	7. الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: الصحة النفسية	
17	تمهيد
18	1. مفهوم الصحة النفسية
19	2. لمحة تاريخية حول الصحة النفسية
19	3. الوضع الحالي للصحة النفسية
20	4. أهمية الصحة النفسية
21	5. مظاهر الصحة النفسية

23	6. أهداف الصحة النفسية
23	7. معايير الصحة النفسية
25	8. مناهج الصحة النفسية
27	9. النظريات المفسرة للصحة النفسية
30	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الدافعية للإنجاز	
32	تمهيد
33	1. تعريف الدافعية
33	2. لمحة تاريخية حول الدافعية
35	3. مصادر الدافعية
36	4. مؤشرات الدافعية
37	5. وظائف الدافعية
38	6. أنواع الدوافع
39	7. نظريات المفسرة للدوافع
41	8. تعريف الدافعية للإنجاز
43	9. مكونات الدافعية للإنجاز
45	10. أنواع الدافعية للإنجاز
46	11. خصائص الدافعية للإنجاز
47	12. أهمية الدافعية للإنجاز
48	13. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
57	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
60	تمهيد
61	1. منهج الدراسة
61	2. ميدان الدراسة
61	3. الدراسة الاستطلاعية
62	4. مجتمع الدراسة
62	5. عينة الدراسة

62	6. خصائص عينة الدراسة
67	7. وصف أدوات الدراسة
70	8. صدق وثبات أدوات الدراسة
73	9. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها	
75	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة
80	2. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
84	3. استنتاج عام
85	4. الاقتراحات
قائمة المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الجدول	محتواه	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	63
2	توزيع أفراد العينة حسب فئة السن	63
3	توزيع الأفراد حسب الحالة العائلية	64
4	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي	65
5	توزيع الأفراد حسب سنوات الأقدمية	66
6	درجة مقياس ليكارت لمقياس الصحة النفسية	68
7	درجة مقياس ليكارت لمقياس الدافعية للإنجاز	69
8	يمثل الصدق التمييزي لمقياس الصحة النفسية	70
9	قيمة معامل ألفا كرومباخ لمقياس أبعاد الصحة النفسية	71
10	يمثل الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز	71
11	قيمة معامل ألفا كرومباخ لمقياس الدافعية للإنجاز	72
12	نتائج إختبار الفرضية الأولى	75
13	نتائج إختبار الفرضية الثانية	75
14	نتائج إختبار الفرضية الثالثة	76
15	نتائج إختبار الفرضية الرابعة	77
16	نتائج إختبار الفرضية الخامسة	77
17	نتائج إختبار الفرضية العامة	78

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوانه
1	مقياس الصحة النفسية
2	مقياس الدافعية للإنجاز
3	نتائج برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

مقدمة

مقدمة:

يعتبر الإنسان أهم عنصر في المنظومة، و الدعامة الحقيقية التي تستند عليها المؤسسة فهو مصدر الفكر و التطوير. ولذلك تعمل المؤسسات على توظيف عمال جيدين ومؤهلين والحرص على تدريبهم واكتسابهم المهارات المختلفة من أجل رفع كفاءاتهم وقدرتهم في الأداء و العمل على إثارة رغباتهم وتوجيههم في الإتجاه الذي يحقق الأداء المرغوب والمطلوب، ولكي يقوم العامل بأداء الواجبات الملقاة على عاتقه لابد أن يتمتع بصحة نفسية سليمة خالية من الإضطرابات التي قد تؤثر بشكل سلبي على عطائه، فالعطاء من أهم مظاهر تحقيق الفرد وجوده و إنسانيته، ذلك لأن الأمراض النفسية تقف كعائق أمام العطاء وتترك آثاراً مأساوية للعامل المصاب وعلى ذويه وعلى المؤسسة التي يعمل بها. إذ أن هناك العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون أثناء قيامهم بعملهم تتركهم يعانون من إختلال في مستوى الصحة النفسية. التي بدورها تؤدي إلى انخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية، فالصحة النفسية تساهم إلى الوصول بالفرد إلى التمتع بالإنسجام النفسي والإجتماعي للوصول إلى مستويات عالية .

انطلاقاً من هذا جاءت فكرة تناول موضوع الصحة النفسية و علاقتها الدافعية للإنجاز على فئة الموظفين في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية(ENIEM)، حيث تم التساؤل حول طبيعة العلاقة الموجودة بين الصحة النفسية وأبعاد الدافعية للإنجاز لديهم.

وتم البحث في هذا الموضوع بتقسيم الدراسة إلى جانبين أساسيين أولها الجانب النظري والآخر الجانب التطبيقي، بحيث الأول يحمل الجانب النظري وهي عل الترتيب:

الفصل الأول: وهو مخصص لمدخل الدراسة والذي شمل على طرح إشكالية الدراسة مع وضع فرضيات مبدئية لها مع شرح بسيط عن أهداف الدراسة الحالية وأهميتها وتحديد المفاهيم الأساسية لهذه الدراسة من الناحية الإجرائية، ذلك لتسهيل الدخول في الموضوع والتوسع فيه ختاماً بذكر مجموعة من الدراسات المختلفة هذه التي تناولت متغيرات الدراسة

الحالية دراسات عربية وأجنبية، كما تطرقنا في الأخير إلى التعقيب على هذه الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى مفهوم الصحة النفسية، ثم إنتقلنا إلى اللحظة التاريخية،الوضع الحالي، أهميتها، مظاهرها،أهدافها، معاييرها، مناهجها، ثم النظريات المفسرة للصحة النفسية.
الفصل الثالث: فقد تمحور حول الدافعية للإنجاز حيث يتضمن هذا الفصل مفهوم الدافعية مصادرها، مؤشراتهما، وظائفها، أنواع الدوافع، النظريات المفسرة للدوافع، ثم تطرقنا إلى مفهوم الدافعية للإنجاز،مكوناتها، أنواعها ، خصائصها، أهميتها، وأخيرا النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز وهما:

الفصل الرابع: تمحور حول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية الذي استوفينا فيها عرض لنوع البحث والعينة وكيفية اختيارها مع تقديم ميدان بحثنا والأدوات المستعملة فيها مرورا بتحديد الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها سلفا وعرض إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية كما أشرنا في الأخير إلى التقنيات الإحصائية التي استندنا عليها في هذا الميدان التطبيقي.
الفصل الخامس: قمنا في هذا الفصل بعرض النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة الحالية وكذا تحليلها.

ثم تطرقنا إلى مناقشة نتائج فرضيات هذه الدراسة وتفسيرها، ثم الخروج باستنتاج عام مع تقديم العديد من الاقتراحات المتعلقة بموضوع هذه الدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة

- 1- إشكالية البحث
- 2- فرضيات البحث
- 3- أهمية البحث
- 4- أهداف البحث
- 5- تحديد المفاهيم الأساسية إجرائيا
- 6- الدراسات السابقة

1- إشكالية البحث:

تعتبر الصحة النفسية من الأمور الرئيسية والضرورية لحياة الفرد والمجتمع، لذلك إهتم الكثير من علماء النفس بدراسة الصحة النفسية باعتبارها أحد الحاجات الضرورية اللازمة لتعزيز النمو النفسي و الاجتماعي السوي، فالفرد في مختلف مراحل العمرية ومسار نموه إبتداءا من الطفولة إلى الشيخوخة في حاجة ماسة للشعور بالطمأنينة الإنفعالية النفسية وتحقيق التوافق و الإندماج الاجتماعي من جهة و تحقيق التوافق المهني من جهة أخرى، لكون العمل مصدرا أساسيا لتلبية إحتياجاته ومتطلباته المتعددة (محمد خليفة 2000، ص 90، 91) .

ولقد دلت الكثير من الدراسات على أن العامل الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة يكون معدل وكفاءة إنتاجيته مرتفعا ومعدلات غيابه منخفضة، وفي هذا الإطار يشير سرحان (2013) " أن الصحة النفسية تقوم على وجود توافق وتوازن نفسي وهذا يجعل الفرد قادر على ممارسة حياته بصورة طبيعية ". ونظرا لما تمثله الصحة النفسية من أهمية كبيرة من الناحية الإنسانية والناحية الإقتصادية على حد سواء نجد أن العديد من الدراسات والبحوث اهتمت بالصحة النفسية والدور الكبير الذي تلعبه في زيادة أداء العاملين في المنظمة كونها يعتبر العامل الرئيسي في زيادة إنتاجية العامل وعطائهم في المؤسسة فهي أساس التوافق و الكفاية حيث تعرف منظمة الصحة العالمية للصحة النفسية بأنها حالة من رفاهية يمكن فيها للشخص تحقيق إمكاناته الكاملة و التغلب على ضغوط الحياة العادية للقيام بعمل منتج ، ونجد أيضا باحثين من جامعة هارفارد يؤكدون بأنه على أرباب العمل بذل المزيد من الإهتمام بالصحة النفسية وهذا ليس فقط من أجل ضمان صحة العاملين بل من أجل أدائهم الجيد.

وإلى جانب الصحة النفسية نجد عامل آخر لا يقل أهمية المؤسسة وهو دافعية الإنجاز عند العمال، فهي تعتبر عملية عقلية تقوم بتفسير السلوك إذ أنها تحدد أسباب حدوث هذه السلوكيات كما تقوم بوظيفة استشارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين. وقد حظي موضوع الدافعية للإنجاز باهتمام كبير من طرف الباحثين بحيث يعتبرون الفرد المنجز مدفوعا دفعا ذاتيا لتحقيق هذا الدافع مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائه وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة.

وتعتبر الدوافع من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في توجيه سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم، فإن قدرت المنظمات الإقتصادية على تحقيق أهدافها يتوقف على قدرة الإدارة في إستشارة دافعية العمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، حيث أن الدافعية للإنجاز تقف كحاجز أمام العقبات التي يصطدم بها العامل في ميدان العمل.

حيث عرف Pander (1998) باندر الدافعية للإنجاز على أنها مجموعة من القوى الداخلية والخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل وتحديد شكله و اتجاهه وشدته ومدته وتجاوز الصعوبات ويتباين من شخص لآخر و من ثقافة لأخرى.

كما نجد دراسات كثيرة اهتمت بدافعية الإنجاز من بينها Maklend (2000) ماكلياند الذي يشير لدور الدافعية في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات، وإلى أن النمو الإقتصادي لأي مجتمع يعد حصيلة للدافع للإنجاز لذلك يشير البعض إلى أن الحاجة للإنجاز أداة جيدة من أدوات التنبؤ بالنمو الإقتصادي.

لذلك تسعى كافة المنظمات سواء الإنتاجية أو الخدماتية لزيادة إنتاجيتها كما وكيفا بما يتسق مع توجهات السوق و حاجاته.

وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت ومانتزال تبحث عن طرق لتنمية دافعية الإنجاز لدى الفرد، فإن الدول النامية تبدو أكثر احتياجا لمثل هذا الإهتمام، ففي الثقافة العربية

نحن بحاجة إلى إجراء بحوث تكشف عن السياق النفسي الإجتماعي وأساليب التنشئة الإجتماعية المثيرة للدافعية للإنجاز في هذه الثقافة.

و نحن بدورنا سنهتم بهذين المتغيرين الصحة النفسية و دافعية الإنجاز لكن في المؤسسة الجزائرية وبالضبط بالمؤسسة الوطنية (ENIEM) وذلك بطرح التساؤل التالي:
هل للصحة النفسية علاقة بدافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)؟ مع طرح الأسئلة الجزئية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية و مستوى الطموح لدى عمال (ENIEM)؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى المثابرة لدى عمال (ENIEM)؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى الأداء لدى عمال (ENIEM)؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى إدراك أهمية الزمن لدى عمال (ENIEM)؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال (ENIEM)؟

2- فرضيات البحث :

الفرضية العامة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الأولى:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى الطموح لدى عمال (ENIEM).

الفرضية الثانية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى المثابرة لدى عمال (ENIEM).

الفرضية الثالثة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى الأداء لدى عمال (ENIEM).

الفرضية الرابعة:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى إدراك أهمية الزمن لدى عمال (ENIEM).

الفرضية الخامسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال (ENIEM).

3- أهمية البحث:

• تظهر أهمية البحث في معرفة كيفية تأثير الصحة النفسية على أداء العاملين في المؤسسة.

• الدور الكبير الذي تشغله الصحة النفسية في ميدان العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

• تكمن أهمية بما يقدمه هذا البحث من إضافة جديدة في موضوعه لبسهم في إثراء المكتبة في مجال علم النفس.

- التعرف على العلاقة بين الصحة النفسية والدافعية للإنجاز.
- استفادة من نتائج البحث والتي تساعد على معرفة مدى نسبة الصحة النفسية للعامل في المؤسسة.

4- أهداف البحث:

- لكل دراسة مجموعة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها ومن أهداف هذه الدراسة نجد:
- معرفة العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى الطموح لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).
 - معرفة العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى المثابرة لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).
 - معرفة العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى الأداء لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).
 - معرفة العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى إدراك أهمية الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).
 - معرفة العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).
 - الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الصحة النفسية والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

5- تحديد المفاهيم الأساسية إجرائيا :

1-5- الصحة النفسية:

الصحة النفسية هي خلو العامل من الاضطرابات والأمراض النفسية والانحرافات الخلقية وقدراته على تحقيق الشعور بالسعادة وذلك من خلال توافقه مع نفسه والبيئة المحيطة به وهي القيمة التي يتحصل عليها الفرد في مقياس الصحة النفسية.

5-2 الدافعية:

هي قوة داخلية تثير حماس العامل وتحركه و توجه سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو نتيجة أو منفعة للشباغ حاجة معينة فيزيولوجية أو النفسية

5-3 الدافعية للإنجاز:

يعرف الدافع للإنجاز اجرائياً بأنه مستوى أداء الفرد المرتفع والمعبر عن طموحه وسلوك الذي تقل فيه المغامرة والقابلية للتحرك إلى الأمام والمثابرة، والرغبة في إعادة التفكير في العقبات، وإدراك سرعة مرور الوقت وتجاهل المستقبل، واختيار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف والبحث في التقدير، وتعبير عنه بالدرجة التي يحصل عليها العامل على لمقياس الدافعية للإنجاز المستخدم.

6- الدراسات السابقة:**6-1- الدراسات السابقة التي تناولت الصحة النفسية:****1-دراسة حمزاوي سهى , مومي دليلة**

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر التحول الصناعي على الصحة النفسية للعامل داخل المصانع بمدينة قسنطينة، حيث تسعى الدراسة للوقوف على مشاكل وتعقيدات التحول إلى المجتمع الصناعي (العوامل الاقتصادية والعوامل التكنولوجية). وسوء العلاقات الاجتماعية تخلق تغيراً في اتجاهات العاملين نحو العمل وبالتالي استحالة الكفاءة الإنتاجية لديهم وانتشار الاضطرابات الشخصية التي تؤدي إلى إضرابات العمل ونشوء المشاكل العمالية، دراسة ميدانية بأحد المؤسسات الصناعية الكبرى بمدينة قسنطينة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الملاحظة والمقابلة كادتين لجمع المعلومات من عينة قصدية مكونة من 24 عامل يتوزعون على مختلف الأصناف المهنية، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى:

- 1- إن التحول الصناعي يسلب العامل مهارته مما يخلق لديه نوعا من الملل والقلق من منصب العمل الذي يشغله.
 - 2- كلما زادت درجة إصابة العامل بمرض نفسي كلما انخفض مستوى إنتاجيته والتزامه بالعمل.
 - 3- يؤدي التطور الصناعي إلى إصابات وحوادث عمل كثيرة في حالة نقص التدريب المهني.
 - 4- كلما كان منصب العمل متناسبا مع إمكانيات العامل كلما قلت إصابته بالأمراض النفسية في العمل (فوزي إيمان، بدون سنة، ص102).
- 2- دراسة ابتسام احمد أبو العمري (2008):

تناولت هذه الدراسة موضوع مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وكذلك التعرف على الاختلافات في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين العاملين بمستشفيات محافظات غزة تبعا لكل من (الجنس، المؤهل العلمي، القسم الذي يعمل به، سنوات الخبرة) واستكشاف العلاقة بين مستوى الصحة النفسية والأداء المهني واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي تحاول الباحثة من خلاله وصف الظاهرة موضع الدراسة وتحليل بياناتها، استخدمت الباحثة مقياس الصحة النفسية للمرضين من إعداد الباحثة ونموذج تقييم الأداء المعتمد في وزارة الصحة الفلسطينية لاستطلاع عينة الدراسة المكونة من 220 ممرض وممرضة بنسبة 20% وبلغ عدد الذين أجابوا على الاستبانة (201) ممرض وممرضة (109) ذكور و (98) إناث، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- 1- بينت نتائج الدراسة أن الممرضين والممرضات يتميزون بمستويات عالية من الصحة النفسية حيث بلغت نسبتها لدى الممرضين 82.87 % ونسبتها لدى الممرضات 88.83 % وهي نسبة عالية ومطمئنة تظهر قدرات عالية على التكيف بالرغم من الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني.
 - 2- ارتفاع مستوى الأداء المهني لدى الممرضين والممرضات حيث بلغت نسبته لدى الممرضين 63.87 % ولدى الممرضات 88.06. %
 - 3- وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية بين الممرضين والممرضات .
 - 4- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تبعا للمؤهل العلمي .
 - 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية تعزى لعدد سنوات الخبرة (الداهري صالح، 2008، ص 25).
- 3-دراسة محمد جودت ناصر (2006):

تناولت هذه الدراسة موضوع الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف ما هو دور المشاكل والاضطرابات النفسية التي تعيشها الطبقة العاملة في المنشآت الإنتاجية وأثرها في عدم الوصول إلى الجدوى المطلوبة ونتيجة لتزايد تعقيدات الحياة اليومية في مجتمع المعاصر ومن ثم دراسة مدى مساهمة الإدارة في الوصول إلى ذلك الواقع، وضمنت عينة الدراسة بعض المدراء والعاملين في مجموعة من الشركات الإنتاجية والخدمية بمحافظة سورية بلغ عددها 7 شركات هامة وحيوية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتوصيف المشاكل السلوكية الناجمة عن الصحة النفسية، كذلك تعتمد على منهج دراسة الحالة لان هذا المنهج يقوم على الاستقصاء والفحص الدقيق لخلفية المشكلة واعتمد الباحث على استمارة احتوت على جزئين أولهما يتضمن معلومات عن أفراد العينة والثاني يحتوي على العديد من الأسئلة التي تختبر موقف أفراد العينة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بقدر ما يحقق للقوى العاملة من أسباب الرضي والطمأنينة بمقدار ما نحصل على إنتاج أوفر وعمل متقن من حوادث العمل والأمراض النفسية.
- إن المجتمع الصناعي يفرض نوعا من العلاقات السلبية التي تنعكس على العامل وعلى عمله وإنتاجه وصحته النفسية.
- إن عدم تناسب العمل مع إمكانيات العاملين يزيد مما يواجهوه من مشاكل اجتماعية ونفسية في العمل بسبب فقدان رضاهم عن العمل وغياب رغبتهم وهذه المشاكل والاضطرابات النفسية تؤثر على درجة أدائهم وعلى مستوى إنتاجيتهم بشكل كبير.
- إن ارتفاع مستوى اهتمام الإدارة بالعاملين يقلل عدد الإصابات بالأمراض النفسية لأنه بزيادة الاهتمام يشعر العامل بكيانه وهذا ما يحفزه على العمل وتقديم المبادرة.
- إن درجة إصابة العامل بمرض نفسي ينعكس سلبا على مستوى إنتاجيته لأن الصحة النفسية تحقق للفرد التوافق مع البيئة وتساعد على مواجهة الأزمات التي تصادفه في حياته.
- وجود الأمراض النفسية لدى العاملين يزيد من عدد الاضطرابات أثناء العمل ومن عدد ايام الغياب والفوضى لأنه خلو العامل من الصراع الداخلي والاضطراب النفسي هو السبيل الوحيد لضمان السلامة والالتزام بالعمل (توفيق محمد عبد الحسن، 2004، ص77).

6-2- الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز:

1-دراسة نوي جمعي وصاهد فتيحة (2010):

تناولت هذه الدراسة موضوع الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. حيث هدفت الدراسة إلى فهم الدقيق للضغط المهني ومعرفة مدى تواجد

هذه الظاهرة عند الأساتذة وتعين درجاتها عليهم ومعرفة تأثيراته الخارجية، ومعرفة نوع الأثر على دافعية الإنجاز وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية سلبية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2-دراسة قوارير حنان (2013-2014) :

تناولت هذه الدراسة الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ببلدية الدوسن. حيث هدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية وطبيعة العلاقة بين المتغيرين ثم تطبيق المنهج العيادي على عينة قدرت بثمانية أطباء وطبيبات ومن النتائج المتوصل إليها إن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع ومستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض حيث أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

3-دراسة دنيلة كابور (2017):

تناولت هذه الدراسة موضوع دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدراء المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية بدائرة عين فكرون. حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط القيادي لمدراء المرحلة الابتدائية . وقد تكون مجتمع البحث من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية لدائرة عين فكرون، وتم اختيار العينة الدراسة بطريقة مقصودة نسبيا اشتملت على (76) معلم ومعلمة.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يتناسب مع موضوع الدراسة. واعتمدت على المقابلة كأداة لجمع البيانات وذلك من أجل الإتصال مع المعلمين والاستفادة منها عند بناء الاستبيان.

كما اعتمدت البعثة على الاستبيان ومقياس الدافعية الإنجاز لدى المعلم في الدراسة الأساسية واستخدمت الأسلوب الإحصائي، معامل الارتباط بيرسون.

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط الديمقراطي لمدراء المرحلة الابتدائية.

-توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة احصائياً بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط الأوتقراطي لمدراء المرحلة الابتدائية.

-توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط التسيبي لمدراء المرحلة الابتدائية.

الجانب النظري

الفصل الثاني: الصحة النفسية

تمهيد

- 1- مفهوم الصحة النفسية
- 2- لمحة تاريخية حول الصحة النفسية
- 3- الوضع الحالي للصحة النفسية
- 4- أهمية الصحة النفسية
- 5- مظاهر الصحة النفسية
- 6- أهداف الصحة النفسية
- 7- معايير الصحة النفسية
- 8- مناهج الصحة النفسية
- 9- النظريات المفسرة للصحة النفسية

خلاصة

تمهيد :

أصبحت الصحة النفسية من أكثر المفاهيم الإنسانية إثارة للاهتمام والدراسة، فصحة الإنسان العقلية لا تقل أهمية عن الصحة الجسمية، فالصحة النفسية تعتبر عنصري مهما في حياة الناس عامة، وفي جوهرها، فهي حالة نسبية ليست مطلقة لدى الفرد الواحد، فالفرد السوي يفرح ويحزن وينفعل ويغضب ويشك...الخ، فالصحة النفسية لا يمكن تحقيقها كلياً والإنسان المتمتع بالصحة النفسية هو القادر على مواجهة المصاعب والمشاكل الحياة، والتكيف مع مختلف عواقب الحياة داخل بيئته، وفي هذا الفصل سنعرض مفهوم الصحة النفسية والمفاهيم المرتبطة بها وأهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع، إضافة إلى أهدافها ومعاييرها والمناهج المتبعة، والنظريات المفسرة للصحة النفسية وكما سنتطرق إلى مظاهر الصحة النفسية.

1- مفهوم الصحة النفسية:**1-1 التعريف اللغوي للصحة:**

جاء في معجم (لسان العرب) "لإبن منظور" ان الصحة النفسية هي خلاف السقم، وذهاب المرض أما في (القاموس المحيط) لفيروز فقد أشار على أن: الصح بالضم، الصحة بالكسر و الصاح.

بالفتح، تعني: ذهاب المرض، والبراءة من كل عيب. (ابن منظور، 1990، ص320).

2-1 التعريف اللغوي للنفس:

يعني ذات الشيء عينه وتعني الجانب الروحي أو المعنوي لدى الإنسان. (زيد جمال، 2004، ص14).

3-1 التعريف اللغوي للصحة النفسية:

في معجم علم النفس وطب النفسي: حالة عقلية تتميز بالسلامة والصحة الانفعالية وبالتحرر النسبي من القلق وأعراض العجز والقدرة على إنشاء علاقات إيجابية و مواجهة متزنة من المطالب العادية وضغوط الحياة. (جابر عبد الحميد، 1988، ص16).

4-1 مفهوم الصحة النفسية اصطلاحا:

تعددت و تنوعت تعارف الصحة النفسية باختلاف التوجيهات بأنها حالة انفعالية مركبة نسبيا، يكون الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا وانفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه ومع الاخرين)، ويشعر بالسعادة مع نفسه، ومع الاخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال إمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عاديا، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة و سلام. (عبد الفتاح الخواجة، 2010، ص12).

ويعرفها المعجم الطبي "La rousse médicale" الصحة النفسية على أنها غياب الاضطرابات العقلية التكيف الجيد في وسط الاجتماعي والتفاعل الجيد في الحياة الشخصية والعلمية. (La rousse médicale, 2002,p179).

ويعرفها "القوصي" الصحة النفسية بأنها التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان، مع الاحساس الإيجابي بالسعادة و الكفاية. (الدكتور محمد صبحي، 2008، ص20).

2-لمحة تاريخية عن الصحة النفسية:

الصحة النفسية من المتغيرات التي حظيت بالاهتمام منذ أقدم العصور، وإذا كان ذلك ليس بالمصطلح المعروف اليوم، فقد، عرف الإنسان المرض النفسي منذ إن وجد على أرض المعمورة، وقد اهتم الكهنة والفلسفة والمفكرون والأطباء ورجال الدين على مر العصور بدورهم في فهم وتشخيص وعلاج المرض النفسي والعقلي.

وفي القرن العشرين، شهدت الصحة النفسية تطورات هائلة، مع تأسيس مدارس نفسية مختلفة مثل السلوكية والإنسانية والعلاج النفسي المعرفي. تحسنت الطرق التشخيصية وتطورت العلاجات، مما ساهم في تقليل الصم و زيادة قبول الصحة النفسية كجزء لا يتجزأ من الصحة العامة. وفي العصر الحديث، يعتبر التوعية بالصحة النفسية و الدعم النفسي والعلاج النفسي جزءا أساسيا من الرعاية الصحية الشاملة، ويعمل على تقديم المساعدة والدعم للأفراد المعانين من الاضطرابات النفسية بشكل أفضل وأكثر فعالية.

3- الوضع الحالي للصحة النفسية:

تطور الحال في السنوات الأخيرة إلى حد كبير، وزاد الاهتمام بالصحة النفسية والعلاج وظهرت ثورة العلاج بالصدمات والأدوية والجراحة للمصابين بالامراض، ولم يعد العلاج يقتصر على ناحية دون الأخرى، بل أصبح يشمل النواحي النفسية، الطبية والاجتماعية، كما قد تعددت طرق العلاج فظهرت على سبيل المثال العلاجات السلوكية

على يد بافلوف، سكينر، ثوندايك، واطسون، هول، والعلاج النفسي المتمركز حول الذات على يد كارل روجرس، وتمت حركات التوجيه والإرشاد النفسي والتراويح والمهني نمو ملحوظا، فظهر أيضا العلاج العقلاني والانفعالي ألبرت اليس Albert Ellis والعلاج المعرفي لوليام هيرست، وظهر أيضا العلاج الإنساني الذي اهتم به ابراهيم ماسلو والعلاج التدغيمي، الايجائي بالتعب والعلاج الإجتماعي، فزاد اهتمام المجتمع والحكومات بإنشاء المستشفيات الخاصة بالامراض النفسية.

4- أهمية الصحة النفسية:

4-1 بالنسبة للفرد:

للصحة النفسية أهمية كبيرة تعود على الفرد والمجتمع، فهي تزرع السعادة و الاستقرار والتكامل بين الافراد، كما لها دور مهم في اختيار الأساليب العلاجية السليمة والمتوازنة للمشكلات الاجتماعية التي قد تؤثر في سلامة عملية النمو النفسي للفرد، لذا تعد الصحة النفسية مهمة جدا للفرد، لأنها تميزه بالخصائص الآتية:

- فهم الذات: ونعني بها القدرة على معرفة الذات، حاجاتها وأهدافها.
- التوافق: يعني به التوافق الشخصي (رضا عن النفس)، والتوافق الإجتماعي.
- تساعد الفرد على التركيز والاتزان الانفعالي: وذلك بمساعدته على التعلم الجيد وتمتعه على التركيز والاتزان والهدوء النفسي وخلوه من الأمراض والاضطرابات النفسية الشخصية ولأن هذه الخصائص لا تتوفر إلا لدى الأشخاص الذين يتمتعون بصحة نفسية سليمة وجيدة واكتساب الخبرات، وذلك من خلال الدراسات والأبحاث التي أعدت على الطلاب ذوي الذكاء المرتفع ولكن يقل مستوى تحصيلهم بسبب اضطراباتهم النفسية.

- تساعد الافراد في النجاح في حياته المهنية: تساعد الصحة النفسية الفرد دائماً في تحقيق ذاته ، ولذلك يعمل من أجل الإتقان في مهنته حتى يصل إلى أعلى مستوى من النجاح في حياته المهنية.

- تساعد الفرد لتحقيق إنتاجية وزيادة كفايته: ان الاضطرابات والانفعالات النفسية تؤثر على إنتاجية الفرد وتقلل من مستوى أدائه وتخفض من روحه المعنوية. ولا شك أن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يرى في نجاحه وزيادة انتاجيته انه تحقيق لذاته وكيانه في مجتمعه.

2-4 بالنسبة للمجتمع:

إن المجتمع الذي يتمتع أفراده بالصحة النفسية يكونون على قدر عالي من التعاون والتماسك والتفاعل والتآلف لتحقيق أهداف هذا المجتمع ورفقيه، كما يسوده السلام الإجتماعي ويقل فيه الصراع الطبي ويبدلون أقصى جهد ويستخدمون قدراتهم لأقصى حد ممكن لتحقيق الأهداف ورعايته المجتمع وازدهاره والابتعاد عن الصراعات والمنازعات وغيرها.(هاشيم راضي خبير، 2011،ص14).

5- مظاهر الصحة النفسية:

عند تحلي الفرد بالصحة النفسية السليمة، فإن ذلك ينعكس بشكل واضح على جميع تفاعلاته، واستجاباته للمثيرات المختلفة، وطريقة تعامله مع الظروف والحوادث غير المرغوب بها، ومن أبرز دلالات ومظاهر الصحة النفسية كالتالي:

- التوافق الذاتي: هو حالة من الاستقرار النفسي التي يكون فيها الفرد متوافقاً مع ذاته وامتكيافاً مع مستواه وامكانياته وقدراته وكفاءاته الذاتية، وادراكه للمواطن الضعف التي يتمتع بها، وامكانية استثمارها والاستفادة منها بأكبر قدر ممكن، وبالتالي تحقيق مبدأ الأمان الداخلي والرضا عن الذات ومحبتها، بالإضافة إلى توجيهه وضبط الانفعالات والاستجابات في المواقف المختلفة، والتقدير الذاتي التوازن من دون مبالغة ولا تحقير.

- **التوافق الإجتماعي:** وهو قدرة الفرد على التكيف الجيد مع البيئة الخارجية في جميع المواقف الاجتماعية المبنية على طرق التفاعل مع الآخرين لإقامة العلاقات المختلفة في كافة البيئات الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والعمل والجامعة وغيرها، فتكون استجابة الفرد الاجتماعية متكيفة وذات مستوى عال من التألف والايجابية، وذلك يكون راضيا عن أدائه الاجتماعي، ويكون الآخرون من حوله راضيين عن التعامل معه من خلال التعاون وتبادل الإحترام والثقة والتسامح والمرونة.

- **الاتزان والنضج في الانفعالات:** يتميز الافراد المتمتعون بالصحة النفسية بالاتزان الانفعالي، والثبوت العاطفي والوجداني، والاستقرار في الميول والاتجاهات الذاتية والاجتماعية، والنضج في آلية الاستجابة للمثيرات المختلفة، فيكون هناك حالة من التوازن بين شدة المثير وشدة الاستجابة المترتبة عليه، بالإضافة إلى المقدرة على مواجهة الظروف الحياتية والضغوط المختلفة، وحل المشكلات ومعالجتها بشكل إيجابي و بناء، ومواجهة الإحباط والأزمات الحادة بأقل قدر من الآثار النفسية السلبية، والقدرة على تحمل المسؤوليات الاجتماعية وتحمل مسؤولية النتائج المترتبة عن السلوكيات الذاتية المختلفة.

- **النجاح في العمل:** يكون النجاح في التفوق في المجالات المهنية والعملية والنجاح في أداء المهام بشكل كامل، كما أن تقدير الفرد للمستوى العام له في القدرات والكفاءات الشخصية يساعده في توظيف مهاراته في مكانها المناسب لتكون أكثر كفاءة وفاعلية، بالإضافة إلى السعي الدائم للإرتقاء بالمستوى الوظيفي واختيار الفرد لنفسه المكان والمهنة المناسبة. كما يضاف إلى ذلك عدم مقابلة حالات الفشل في جميع المجالات العملية والحياتية بالإحباط والإنسحاب، واختيار الأنماط السلوكية والإستجابة المناسبة في مواقف العمل والتعايش مع المجتمع العملي.

- **الإقبال على الحياة وحسن الخلق:** يكون الفرد مقبلا على الحياة محبا لها مستمتعا بوسائل الراحة والسعادة المتاحة لديه، ويكون ايجابيا في أغلب أحيانه متوقعا للخير ومتفائلا به، كما يكون راضيا بكل ما هو متاح من قدرات مادية وذاتية وإجتماعية، والقدرة على التأقلم والتكيف في مختلف الظروف والمواقف التي من الممكن أن يتعرض لها الفرد، والترحيب بالخبرات والتجارب الجديدة وحب الأقدام عليها، بالإضافة إلى تميزه بالقدر العالي من حسن الخلق، والتحلي بالصفات الحميدة، والبعد عن الآثام و الفواحش، ومحبة كل من حوله.

6- أهداف الصحة النفسية: ويتمثل فيما يلي:

- دراسة علمية للصحة النفسية وللتكيف النفسي.
- دعم الصحة النفسية عن طريق برامج التوعية الصحية والنفسية والتربوية.
- الوقاية من الاضطرابات النفسية والمشكلات والانفعالات والسلوكية.
- علاج الاضطرابات والمشكلات عند وقوعها باتباع تقنيات العلاج النفسي المتنوعة. (زهران حامد عبد السلام، 2005، ص58).

- تمكين الفرد من اتخاذ أهدافه ورسم مستوى طموحه وممارسة لمسؤولياته الذاتية.
- تمكين الفرد من تحقيق احترامه لذاته والاعتزاز بها.
- ادراك العامل لضرورة لمرونة في سلوكه لمواجهة ظروف المواقف المتغيرة على وفق تغيير الزمان والمكان.

7- معايير الصحة النفسية:

تحدد سلوك إذا كان سويا أو شاذا حسب المعايير التي سوف نتطرق لعرضها على نحو التالي:

7-1 المعيار الشخصي (الذاتي): هو ما يعني الهوية كما يدركها الفرد ذاته في نفسه، هو ما يشعر به الفرد وكيف يرد في نفسه الاتزان والسعادة، والرضا. فالسوية هنا

احساس داخلي وحيرة ذاتية، كما قال الفيلسوف اليوناني "PROTAGORAS" "بروتاغوراس"، فهو الذي حكم على سلوكه بالسوء، أو الانحراف في ضوء ما يراه هو. فإن كان الفرد يشعر بالقلق أو التعاسة أو عدم الرضا عن الذات فإنه يعد وفقا لهذا المعيار غير السوي، ورغم أهمية المعيار الظاهري في اختيار السوية ذاتيا إلا أنه يصعب الإعتماد عليه كلية خاصة في بعض الحالات الذهنية التي تعطي أفرادها تقديرات ذاتية وانطباعات شخصية عن هدوءهم واحساسهم بالسعادة كما إن معظم الأفراد الأسوياء تمر بخبراتهم حالات من الضيق والقلق.

7-2 المعيار الإحصائي: يساعد الإحصاء على تحديد النمط السلوكي المقبول إذ يشير مفهوم السوي إلى تلك القاعدة الإحصائية المعرفية بالتوزيع الاعتدالي، إذ أن الغالبية من العينة الإحصائية تحصل على درجات متوسطة في حين تصل فئتان متناظرتان على درجات مرتفعة ومنخفضة فالشخص السوي هو الشخص الذي ينحرف عن المتوسط العام وبالتوزيع الاعتدالي.

7-3 المعيار الإجتماعي: يتبنى هذا المعيار وجهة نظر العائلة أن لكل مجتمع ثقافة معينة وتحكمه معايير سلوكية اجتماعية تحكم تفاعلات الأفراد، كما أن لكل فرد ثقافة مجتمع ومحرماتها، وعلى الفرد أن يلتزم بهذه المعايير لكي يحقق سلوكه السوي فإذا خرج عنها اعتبر شخصا شاذًا غير سوي.

7-4 المعيار الاكلينيكي: هنا تحدد السوية على أساس غياب الأعراض والخلو من مظاهر المرض وعلى العكس من ذلك تتحدد اللاسوية على أساس الوجود الواضح لأعراض المرض أو الاضطراب وهذا يعني بالطبع ضرورة وجود تحديد مسبق لأعراض أو المظاهر التي تميز الاضطرابات النفسية المختلفة، ولا يبقى بعد ذلك إلا مطابقة حالة الفرد مع القوائم هذه الأعراض التي تصنف الاضطرابات المختلفة، وكلما قل نصيبه من الإتفاق مع الخصائص التي تصنفها هذه الأعراض زاد حظه من السوية.

يتضح من هذا المعيار أن المعيار الطبي يهمل ايجابيات الصحة النفسية، فهو معيار سلبي يصف السوية من خلال إسقاط خصائص اللاسوية عن الأفراد.

5-7 المعيار المثالي: يتم النظر إلى الصحة النفسية من خلال هذا المعيار على أساس أنها هدف مثالي يسعى الجميع إلى تحقيقه غير أنه من الملاحظ من الناحية العلمية أن الهدف المثالي بعيد المنال، وأن كل فرد يعمل على تحقيقه بشكل نسبي، فاصلة النفسية والاضطراب النفسي هما عمليتان مستمرتان وليست من الصفات الثابتة أو الجامدة، كما أنهما تختلفان لدى الأفراد في الدرجة ومن تحليلنا لهذا المعيار يتضح لنا أن الصحة النفسية هي هدف يشير إلى إكمال الصحة النفسية بشكل تام، وأن الجميع يحاول الوصول إليه أو تحقيقه، وقد يقترب بعضهم منها إلى حد كبير في حين قد يعجز البعض الآخر عن الوصول إليه أو الإقتراب منه مما يجعلهم يتوقفون من دونه على مسافات مختلفة قد تطول أو تقصر حسب مكونات الشخص واستعداداته الطبيعية وخبراته والظروف البيئية المحيطة به وغيرها من العوامل الداخلية أو الخارجية على حد سواء.

ومما يلاحظ على هذا المعيار أنه على الرغم من مثاليته الظاهرية إلا أنه مما يعتبر مثاليا في المجتمع قد لا يكون كذلك في مجتمع غيره، فالشجاعة قد تكون سمة اجتماعية مرغوبة ولكنها تحتاج إلى دافع النزوع إلى العدوان لإعلانها كما قد يكون من السمات الغير المرغوبة اجتماعيا ومع ذلك فهو مرتبط بغريزة اجتماعية وهي المحافظة على الحياة ونفس الشيء يمكن قوله عن جميع مظاهر السلوك الأخرى. (محمد القذافي، 1999، ص53، 52).

8- مناهج الصحة النفسية:

1-8 منهج الوقائي: تعني الوقاية بوجه عام مجموع الجهود المبذولة للتحكم في حدوث الاضطراب أو المرض، والسيطرة عليهما، أو التقليل من شدة ظاهرة غير مرغوبة كالمرض العقلي، الجنوح، الجريمة...الخ)، لذلك يهتم هذا المنهج بالأسوياء وأصحاء (مثل

اهتمامه بالمرض) لكي يقيمهم، ويبعدهم عن أسباب الإضطرابات وعواملها وتهيئة الظروف التي تحقق لهم الصحة النفسية ولهذا المنهج ثلاثة مراحل:

الوقاية الأولية: وهي الإجراءات الأولية والمسبقة لمنع حدوث الإضطرابات النفسي مثل (التشجيع، والنضج، والإرشاد، وتأكيد الذات والدعم الانفعالي والاجتماعي).

الوقاية الثانوية: وهي الإجراءات المتبعة من أجل التشخيص المبكر للاضطراب لمنع تطوره، والتقليل من الإهتمام بالرعاية والعلاج لإيقاف الاضطراب وهو في مراحله المبكرة الأولى.

الوقاية من الدرجة الثالثة: وتهدف إلى خفض حالات العجز الناتج عن الإضطرابات وإيقاف حالة أزمائه (أي منعه من أن يصبح مزمنًا) مثل، صعوبة وجود عمل والتكيف معه والتقليل من المشكلات الأسرية للناتجة عن الإضطرابات وتأهيل المريض لمنع انتكاسه.

8-2 المنهج العلاجي: إن لعلم الصحة النفسية عرض علاجي، وهو علاج المشكلات والاضطرابات النفسية بمختلف أشكالها حين حدوثها وذلك بهدف العودة بالصحة النفسية إلى حالتها السوية ومن إجراءات هذا المنهج، الفحص، التشخيص، وبحث أسباب الاضطراب وطرق العلاج.

8-3 المنهج الانمائي: يركز هذا المنهج على الأفراد الأسوياء وصولاً بهم إلى أقصى درجة ممكنة من الصحة النفسية والتكيف، أنه يدرس مثلاً قدرات الأفراد وامكانياتهم وتطويرها وتوجيهها لتحقيق الفعالية والكفاية والسعادة. (زهران حامد، 2001، ص60).

9- نظريات المفكرة للصحة النفسية:

نظرية التحليل النفسي:

حسب "فرويد": لقد أجاب عن معيار الصحة النفسية بقوله " أن الإنسان السليم نفسيا هو الإنسان الذي يملك الأنا لديه قدرة على التنظيم والإنجاز، ويملك مدخلا لجميع أجزاء الهو".

كذلك يرى مؤسس هذه المدرسة أن الفرد الذي يستطيع أن يحقق الصحة النفسية لذاته، هو الشخص القادر على منح الحب والعمل المنتج عموما وحسب فرويد الصحة النفسية تتمثل في القدرة على مواجهة الدوافع البيولوجية والغريزية والسيطرة عليها في ضوء متطلبات الواقع الإجتماعي. كما تتمثل في قدرة الأنا على التوفيق بين مطالب الهو والأنا الأعلى، ويرى فرويد أيضا أن الإنسان لا يستطيع أن يصل إلا إلى التحقيق الجزئي لصحته النفسية وذلك أنه في صراع دائم بين محتويات الهو ومطالب الواقع وأكد فرويد أيضا على أهمية العوامل الإجتماعية في تحقيق الصحة النفسية وأوضح أن الإنسان خير، وأن المجتمع غير التسلطي يعمل على بناء شخصية منتجة قادرة على الحب وعلى توظيف امكانياتها وتحقيق الحق والعدل.

وقد عارض " أدلر" هذه النظرية التشاؤمية لفرويد، ورأى أن الإنسان يستطيع أن يتغلب على الشعور بالنقص ويحقق الصحة النفسية عن طريق الميل الإجتماعي، والعيش مع الآخرين والتنشئة الإجتماعية الصحيحة ووضع أهداف محددة والعمل على تحقيقها بالشكل الذي يسهم في تكوين شخصية متماسكة قادرة على مواجهة الصعوبات.(حنان عبد المجيد العناني، 2000، ص15).

النظرية السلوكية:

يشير رواد هذا التيار هال، ثورندايك، واطسون، بافلوف وسكينر، أن السلوك متعلم من البيئة وأن عملية التعلم تحدث نتيجة لوجود الدافع والمثير تحدث الإستجابة إلى

السلوك ولكي يقوى الربط بين المثير والإستجابة، لا بد من التعزيز، أما إذا تكررت الإستجابة دون تعزيز كان ذلك عاملا على اضعاف الرابطة بين المثير والإستجابة أي إضعاف التعلم، وتقرر هذه المدرسة أن الناس يقومون بسلوك معين لأنهم تعلموا أن يتصرفوا بهذا الشكل نتيجة لتعزيز.

إن مفهوم الصحة النفسية عند السلوكيين، يتحدد باستجابات مناسبة للمثيرات المختلفة أي إستجابات بعيدة عن القلق والتوتر، وعليه يتخلص مفهوم الصحة النفسية وفقا لهذه الرؤية في القدرة على اكتساب عادات تناسب مع البيئة التي يعيش فيها الفرد وتتطلبها هذه البيئة (حنان عبد المجيد العناني، 2000، ص15، 16).

النظرية المعرفية:

يرى رائد هذا التوجيه " وليام هيرست " **WILLIAM HEARST** " أنه من الواجب على علماء السلوك دراسة العمليات العقلية مثل التفكير والإدراك والذاكرة والإنتباه، واللغة وحل المشاكل مع إمكانية تطبيق للعمليات العقلية مع الحياة اليومية بالإضافة إلى وجوب تنمية الشعور واستعمال الطرق الموضوعية لتأكيد مثل هذا الشعور.

وقد ظهر ناقض هذه النظرية كل من الإتجاه السلوكي **لواطسون وسكينر** حيث أكدت مع الاكتفاء بدراسة لتأكيدهما للمثير والإستجابة (السلوك) فقط، بل يجب على علماء النفس أن يصلوا إلى فهم ما يجري في العقل من عمليات عقلية.

كما ترى هذه النظرية المعرفية بأن الصحة النفسية تتضمن القدرة على تفسير الخبرات بطريقة منطقية تمكن الفرد من المحافظة على الأمل واستخدام مهارات معرفة مناسبة لمواجهة الأزمات وحل المشكلات. وعليه فإن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يكون قادرا على استخدام استراتيجيات معرفية مناسبة للتخلص من الضغوط النفسية. (حنان عبد المجيد العناني، 2000، ص18 19).

المدرسة الإنسانية:

يعد المذهب الإنساني في علم النفس مذهباً حديثاً نسبياً حيث تبدو الصحة النفسية عند المفكرين الإنسانيين في مدى تحقيق الفرد الإنسانية تحقيقاً كاملاً ويختلف الأفراد فيما يصلون إليه من حيث الإنسانية الكاملة. فحسب " ماسلو أبرهام " " ABRAHAM MASLOW" أشهر علماء الإنسانيين رأى أن للإنسان حاجات متنوعة وأن هذه الحاجات تتوزع بصورة هرمية وهي كالآتي:

المستوى الأدنى: يضم الحاجات الفيزيولوجية، والحاجة إلى الأمن والسلامة وهذه الحاجات على درجة عالية من الأهمية، فإذا كان الفرد مرتاحاً ومشبعاً لحاجاته الجسمية، ويشعر بالأمن فإنه سيحاول إشباع المستوى الأعلى من الحاجات التي يطلق عليها الحاجات الإجتماعية.

المستوى الأعلى: يضم حاجة الصداقة والعطف والحنان والشعور بالأمان وبعد إشباع هذه الحاجات يسعى الفرد إلى إشباع دوافع التحصيل وتقدير التحصيل الجمال ثم دافع تحقيق الذات الذي يعد الغاية العظمى في هرم ماسلو. (عبد المجيد الغناني، 2000، ص 16 17 18).

خلاصة

من هذا الفصل أن الصحة النفسية، من أبرز المواضيع التي برزت أهميتها في عصرنا الحاضر وقد اكتسبت صيغة خاصة في عصر الحديث، بسبب اهتمامها بأخطر قضايا للمجتمع وتبين أيضا أن الصحة النفسية يصعب تعريفها نظرا لإختلاف توجهاتها ونسبيتها، فلا تتحقق الصحة النفسية العامة إلا بتحقق الصحة النفسية للفرد.

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1- تعريف الدافعية
- 2- مصادر الدافعية
- 3- مؤشرات الدافعية
- 4- وظائف الدافعية
- 5- أنواع الدوافع
- 6- النظريات المفسرة للدوافع
- 7- تعريف الدافعية للإنجاز
- 8- مكونات الدافعية للإنجاز
- 9- أنواع الدافعية للإنجاز
- 10- خصائص الدافعية للإنجاز
- 11- أهمية الدافعية للإنجاز
- 12- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز

خلاصة

تمهيد:

يقول أليكس (1987) "ALEX MUCHIELLI ميكيايالي" توجد الدوافع بعدد النجوم في السماء وعدد حبات الرمل على شاطئ البحر.

يعتبر موضوع الدوافع من أهم الموضوعات التي تدرس في العصر الحديث والمهتمين بهذا الموضوع يتناولونه من زوايا مختلفة و كل باحث يتطرق له حسب إختصاصه.

فإذا تمعننا في مقولة ميكيلي عن الدوافع نعرف أهمية هذا الموضوع وشاساعته ورغم البحوث والدراسات العديدة لا يزال ليومنا هذا يحضى بالكثير من العناية. "ويستنتج المتبع للبحوث التي تجرى في منظمات أو مؤسسات العمل المختلفة أن لموضوع الدوافع النصيب الأكبر من الإهتمام من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، ويرجع السبب إلى أن هؤلاء الباحثين لا يمكنهم إهمال المتطلبات السلوكية للمنظمة.

فبجانب أهمية موارد المالية والمادية فإن المنظمة بحاجة إلى العنصر البشري للقيام بالمهام المختلفة بصورة فعالة، وبصورة أكثر تحديدا فإن المنظمة بحاجة إلى ثلاثة متطلبات سلوكية في علاقتها مع العنصر البشري

-عدم اقتصار الجهود على اجتذاب الأفراد للإلتحاق بها، بل العمل على تأمين بقائهم واستمرارهم معها.

-قيام الأفراد بواجباتهم بصورة يمكن الإعتماد عليهم.

-تجاوز الأفراد الواجبات التي تحددها الوظيفة بحذافيرها وتأدية أعمالهم بطريقة مبتكرة وذاتية ومحددة.

1. تعريف الدافعية:**1.1 لغة:**

اشتقت كلمة دافعية الفعل دفع أي حرك الشيء إلى الأمام في علم النفس، حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. ويقابل في اللغات الأوروبية من اللاتينية Motivation المشتقة من الكلمة اللاتينية Mover و التي تعني يدفع من أو يحرك To move (عبد اللطيف محمد خليفة، 2006).

2.1 إصطلاحا:

تعرف الدافعية بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته (يونس، 2012، ص14). و عرفها العناني: بأنها تكوين فرضي لا يمكن ملاحظته، وإنما يستنتج من الأداء القاهر الصريح للكائن الحي أو من الشواهد السلوكية للفرد (العناني، 2008، ص125). وعرفها العتوم وآخرون: بأنها مجموعة الظروف الداخلية التي تحرك الفرد لسد نقص أو حاجة معينة سواء كانت بيولوجية أو نفسية أو إجتماعية (العتوم وآخرون، 2005، ص121).

2. لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية:

تعود الأعمال الأولى التي ظهرت فيها محاولة تفسير دوافع السلوك إلى فلاسفة الإغريق و يمكن التمييز بين إتجاهين:
الأول: يعتبر السلوك مدفوعا بالمنفعة و يستجيب لمبدأ اللذة والألم.
الثاني: ينسب إلى الفلسفة العقلية والمثالية، التي تؤكد على دور العقل والأخلاق ولإرادة الحرة في تحديد السلوك الإنساني وتوجيهه.
فالرأي الأول يعطي أهمية للبعد العاطفي للدافعية في حين يتمسك العقليون بالجانب المعرفي و تعتبر هذه الأعمال بمثابة الخطوات الأولى لفهم السلوك الإنساني.

أما خلال القرن السابع عشر، فقد أظهرت البحوث العلمية خضوع الكون إلى قوى فيزيائية تحكمه و تنظم عمله و تحافظ على توازنه.

هكذا ظهرت المقارنة الميكانيكية في تفسير السلوك الإنساني، والتي تعتبر هذا الأخير خاضعا لقوى الطبيعة مثله مثل الظواهر الأخرى، كلك بعد أن سادت لمدة طويلة فكرة أن الإنسان قادر على ممارسة الضبط الكامل لأفعاله بوصفه كائن يملك القوة لكبح أهوائه إلا أن ديكارت إعتقد أن الروح ليست خاضعة للقوانين التي تحكم المحيط الطبيعي المادي فالروح كقوة يمكن أن تتدخل بين المثيرات و الإستجابات و هو ما يعبر عنه ديكارت بالإرادة .

أبرز أثر هذه الأراء النموذج الغريزي الذي يفسر سلوك الإنسان على أنه محصلة لمجموعة من الغرائز، أي تلك الميول الفطرية التي يولد الإنسان مزودا بها و هذا ما ذهب إليه وليام جيمس " WILLIAM JAMES " و"ماك دوجال " MAC DUGGAL " في مطلع القرن الماضي.

في التوجه نفسه تقريبا يؤكد علماء التحليل النفسي وعلى رؤسهم فرويد على دور غريزة الحياة وغريزة الموت في تفسير السلوك و فهمه بالإضافة إلى قوة الأشعور فالإنسان ليس واعيا دائما لما يدفعه للقيام بسلوك ما وفي إطار النظريات السلوكية تم تقليص دور الحاجات الفطرية الواثية في تفسير السلوك الإنساني بالرغم من أن لهذه الأخيرة دور هام إلا أن الجزء الأكبر من السلوك البشري مكتسب عن طريق الإتصال بالآخرين والإحتكاك بهم فالتيار السلوكي يركز على المثيرات الخارجية و التعلم بالإرتباطات لتفسير الظواهر السلوكية تفسيرا علميا موضوعيا، ويضع جانبا كل الظواهر غير القابلة للملاحظة كالوعي و الشعور و العمليات العقلية، لقد وقف المعرفيون موقفا وسط بين التوجه الغريزي والتوجه السلوكي ، فإضافة إلى العوامل الداخلية المتمثلة في الغرائز و الإستعدادات الفطرية التي

يكون الإنسان مزودا بها تأتي العوامل الخارجية المتمثلة في مختلف المثيرات التي يتلقاها الإنسان في محيطه الطبيعي و الإجتماعي للمساهمة في تحريك سلوكه .
 وقد حظي مفهوم الدافعية للإنجاز باهتمام الباحثين العرب حيث توصل الشرييني 1978 إلى إحدى عشر سمة عن الدافع للإنجاز هي: الطموح، المثابرة، الإستقلال، الثقة بالنفس، الإلتقان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل، الجرأة الإجتماعية، كما عرّف عبد الخالق 1919 الدافع للإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الإمتياز و التفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح وأشار "هيلجارد HILGARD 197" وآخرون إلى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق و الإمتياز.

3. مصادر الدافعية:

قام هويت 2001 HUITT، بتحديد أهم مصادر الدفع المعبرة عن حاجات صنفها في أبعاد هي:

1.3-المصادر السلوكية:

-إستشارات (تستدعي بواسطة مسببات فطرية).
 -رغبة(متتاليات سارة، أو مرضية، أو هروب من مطالب غير مرغوب فيها، و متتاليات غير سارة).

2.3-المصادر الإجتماعية:

- نماذج إيجابية تستدعي تقليديا.
 - كون الإنسان فردا في جماعة أو عضو ذا قيمة.

3.3- المصادر البيولوجية:

-زيادة الإستشارة .
 -عمل الحواس (سمع، لمس، بصر،ذوق، شم).
 -خفض الشعور بالجوع و العطش و عدم الراحة.

4.3-المصادر المعرفية:

- محاولة الإنتباه إلى شيء مهم،أو ممتع أو متحدي.
- الحصول على معنى لشيئ ما أو فهمه.
- زيادة عدم التوازن المعرفي.
- حل المشكلات أو صنع القرار.
- إستبعاد تهديد أو خطر ما

4- مؤشرات الدافعية:**1.4 مؤشرات الدافعية المرتفعة:**

تظهر في:

- المواضبة والحفاظ على الحضور و الإنصراف في أوقات العمل الرسمية.
- قد يحافظ الفرد على وقت الحضور و الإنصراف و لكنه لا يكرس وقت عمله فاستعمال وقت العمل يدل مؤشر هام للدافعية المرتفعة.
- روح المبادرة لدى الفرد و اقتراح أفكار جديدة لصالح المؤسسة.
- إلهام الفرد في قدراتهم و إصرارهم على تحقيق الأهداف و الوصول إلى النتائج المرجوة.
- يمتاز الافراد ذوي الدافعية المرتفعة بجو حماسي مما يدعو على بذل الكثير من الجهد في جو من المنافسة(أحمد يحي رزق،2006،ص233).

2.4- مؤشرات الدافعية المنخفضة:

- كثرة الشكاوي عامل من عوامل إنخفاض الدافعية لدى الفرد و ينتج لك سواء عن غياب الترقية، الأجر المنخفض...إلخ.
- يعتبر غياب الفرد مؤشرا يمكن إستخدامه لمعرفة درجة رضا الفرد، فارتفاع التغيب دليل على إنخفاض الدافعية لدى الفرد ، وهذا يدل على أن كل حالات التغيب ناتجة عن

إنخفاض الدافعية، فهناك عوامل طارئة لا يمكن تجاهلها أو التحكم فيها مثل المرض، الحوادث، الظروف العائلية القاهرة.

-ترك العمل و ذلك بمبادرة من الفرد ذاته دليل أو مؤشر على درجة إنخفاض الدافعية نحو العمل.

-عدم الإهتمام بالعمل و ذلك من خلال تحقيق الأهداف و زوال حماسهم مما يعبر عن نفور العمال من عملهم.

-نقص الإنتاج من قبل الأفراد دليل على استيائهم من عملهم و ذلك مما يدل على انخفاض داعتهم نحو العمل(أحمد يحي رزق،2006،ص423).

5. وظائف الدافعية:

-تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الإستقرار أو الإتزان النسبي، فالدافعية تحرك السلوك أو تكون هي نفسها دلالات تنشط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية.

-توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى فالدافعية بهذا المعنى إختيارية أي أنها تساعد الفرد على إختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على إتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقاءه بذلك في سلوك إقدام و عن طريق إبعاد الإنسان عن مواقف تهدد بقاءه مسببة بذلك سلوك إحجام.

-المحافظة على إستدامة السلوك طالما بقي الإنسان أو طالما بقيت الحاجة قائمة.

-فالدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك تعمل أيضا على المحافظة عليه نشيطا حتى تشبع الحاجة(محمد حسن محمد حمادات،2008، ص28).

6-أنواع الدوافع:

بالرغم من عدم وجود إتفاق كامل بين علماء النفس على تقسيم واحد للدوافع الإنسانية المتعددة، إلا أنه يوجد تقسيم يعتبر إلى حد ما مقبول، ويحدد الدوافع حسب الحاجات وهي كالتالي:

1.6-الدوافع الفيزيولوجية أو الأولية:

وهي دوافع غير متعلمة أي فطرية، أي أن الجسم في هذه الحالة يقوم بعملية التوازن الذاتي، العملية المحافظة على حرارة الجسم طوال مدة الحياة، الحاجة للأكل، الشرب، والجنس، و كذا الإستجابة للألم (Jo godefroid,2001).

و يقسم بعض علماء النفس الدوافع الأولية تقسيما أكثر تحديدا كالاتي:

-دوافع العرض أو الدوافع الإيجابية (positive supply motive) وهي تلك التي تنتج عن نقص في الخلايا يتطلب تعويض معين ومن أمثلة هذه الدوافع: الجوع، العطش، والنوم.

-الدوافع المتجنبة أو السلبية: (negative or aviodance motives)، وينشأ هذا النوع عند وجود مثير ضار جسمانيا أو ذهنيا، والمثال على ذلك الألم.

-دوافع الحفاظ على النوع (species maintaining motives)، وهي التي تتشأعلى

نظام التكاثر الذي يشجع إلتقاء الجنسين و إنجاب الأطفال، ومن أمثلة ذلك الجنس،

والأمومة (إسماعيل بن منصور، 2007، ص84).

2.6 -الدوافع العامة:

لكي يكون الدافع عاملا فلا بد أن لا يكون غير متعلم، ولكنه يختلف عن الدافع الأولي التي تقابل هذا المعيار إلى دوافع كل من الجدارة الذي يعني قدرة الإنسان على التحكم والتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها، ودافع حب الإستطلاع والتطوير الذي مفاده أن علماء النفس الأوائل إكتشفوا عند إجرائهم تجارب عن الحيوانات لاحظوا وجود حافز أودافع

متعلم لدى هذه الحيوانات للإستكشاف والتطوير، وللنشاط في حد ذاته فعموما نتائج هذه التجارب على الإنسان. ودافع الحب أو العاطفة الذي يعتبر من أعقد أشكال الدوافع العامة، ويرجع ذلك جزئيا إلى أن العاطفة تشابه كل من الدوافع الأولية و الدوافع الثانوية في كثير من النواحي، وعلى سبيل المثال إن العاطفة ترتبط بكل من دافع الجنس الأولي ودافع الإنتماء الثانوي، ولذلك فإن العديد من علماء النفس لا يعترفون به كدافع مستقل (محمد سلطان، 2002، ص170).

3.6. الدوافع الثانوية:

وهي تعد من أهم أنواع الدوافع الثلاث عند الدراسة سلوك الإنسان الحديث، وترتبط الدوافع الثانوية بمفاهيم التعلم، وتظهر العلاقة بين الدوافع الثانوية و مبدأ التدعيم بوضوح عند تقسيم التدعيم إلى دوافع أولية و ثانوية. ولا بد أن يكون الدافع متعلما حتى يدخل في نطاق الدوافع الثانوية، ومن أهم هذه الدوافع نجد دافع القوة والسلطة، دافع التحصيل، دافع الإنتماء، دافع الأمان و أخيرا دافع المركز الاجتماعي (إسماعيل بن منصور، 2007، ص 84 85).

7. النظريات المفسرة للدافعية:

1.7. النظريات الكلاسيكية:

1.1.7. الإدارة العلمية:

فريدريك تايلور FREDERICK TAYLOR (1856-1915) كان من أوائل من تحدثوا عن الدافعية حيث ركز على الحوافز المادية إفترض أن الموظفين كسالي، ولا يمكن دفعهم إلا من خلال الرواتب، إقترح تايلور تجزئة العمل إلى أجزاء، ومن ثم دراسة هذه الأجزاء لإيجاد أفضل طريقة للقيام بها و تنفيذها و أخيرا دمج الأجزاء ثانية بشكل فعال هذه العملية كانت تسمى دراسة الحركة و الزمن وذلك ماسماه one best way. يقوم إطار منهج تايلور على عدد من الحثيات حول الفرد في محيط العمل هي:

-العامل إنطباع زائف في انهم أرادوا العمل بسرعة فتستغني الإرادة عنهم و يصبحون عاطلين.

-للعمال ميل طبيعي للعمل بأقل من طاقتهم.

-يجب ربط أداء الموظفين مباشرة بنظام الأجر أو بحافز فوري و نظام الأجر بالقطعة (أندوردي سيلافي، ص90).

الانتقادات الرئيسية لهذه النظرية:

-مساوات تايلور بين البشر و الآلات.

-إفتراض تايلور أن الموظفين لا يمكن تحفيزهم إلا بالمال.

-إفتراض وجود أفضل طريقة لأداء العمل ليس منطقيا دائما.

1.2.7. حركة العلاقات الإنسانية:

بعد العشرينات من القرن الماضي، ظهرت حركة جديدة تسمى حركة العلاقات الإنسانية، تركز على أهمية تحسين العلاقات في بيئة العمل، مثل تحسين الإتصال بين الموظفين و المشرفين عليهم، وإتاحة مجال أكبر للتحاور وإبداء الرأي، هذه النظرية مبنية على دراسات أظهرت زيادة بمقدار 30% في الإنتاجية بعد تطبيق التغييرات المذكورة، إلا أن هذه النظرية إنتقدت لأنها ركزت على طريقة واحدة للتحفيز.

كانت دراسة "هاوثورب" إحدى الدراسات الرئيسية في هذا المذهب، ففي عام 1924 وفي مصنع hawthorne التابع لشركة western electric تم عزل مجموعة من النساء ووضعهم في غرفة خاصة لإنتاج أدوات كهربائية، لكن في ظروف عمل جيدة، حيث قام الباحثون بتقديم وجبات غذاء مجانية وساعات عمل أقل وفترات راحة أكثر كما تم السماح للموظفين بالعمل على شكل مجموعات صغيرة، بالإضافة لتغيير في نظام المكافآت المالية بجانب هذه التغييرات المادية تمت تغييرات في نظام الإدارة، حيث أصبح المشرفون إجتماعيين وأكثر تفهما، و لاحظ الدارسون أن الإنتاجية قد زادت بعد هذه التغييرات وكان

الإستنتاج الأولي أن التغيرات المادية هي السبب لكن بعد عمل تغيرات سلبية كتقليل الإضاءة، زيادة درجة حرارة الغرفة يصعب العمل فيها، كانت الإنتاجية لا تزال في ارتفاع، من ذلك إستنتج الباحثون أن سبب زيادة الإنتاجية ليس التغيرات في بيئة العمل وإنما في طريقة إدارة العاملين، فكلما زادت الروح الإجتماعية بين الموظفين زادت إنتاجيتهم.

-تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.

-تحسين تدفق الإتصال بين الرئيس والمرؤوسين (أندرودي سلافي، ص91).

8. الدافعية للإنجاز:

تعتبر الدافعية للإنجاز أحد النظريات المحورية في علم النفس الدافعي و هو أحد أهم فروع علم النفس، يهتم بدراسة الدافعية عند الكائنات الحية عامة و الإنسان خاصة. و إذا كانت دراسة الدافعية تعتبر من المحاور الأساسية في علم النفس فإن دافعية الإنجاز تمثل أحد الجوانب الهامة في نظام الدوافع الإنسانية، و برزت هـ الدوافع في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة و البحث ديناميكيات الشخصية و السلوك.

ويعود إستخدام مصطلح الدفع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "أ.آدلر adler" الذي أشار إلى الحاجة للإنجاز بأنها دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، و " ليفين levin " الذي تعرض للمصطلح في ظل تناوله لمفهوم الطموح aspiration وذلك قبل إستخدام "موراي" MURRAY لمصطلح الحاجة لإنجاز.

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة، فإن الفصل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي "هنري موراي H.MURRAY" في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق، بوصفه مكونا من مكونات الشخصية، وذلك في دراسته بعنوان "إستكشافات في الشخصية" والتي تعرض فيها موراي لعدة حاجات نفسية من بينها الحاجة للإنجاز .

وعرف **موراي** الحاجة للإنجاز بأنها "تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى و الكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك .

وفي ضوء هذا التعريف اوضح **موراي** ان شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر من أهمها: سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة، وتناول الأفكار و تنظيمها، وتخطي الفرد لما يقابله من عقبات، و منافسة الآخرين .وكتفى **ماكلياند وزملائه** تخطي **موراي** لاستكمال و مواصلة البحوث الميدانية في هذا المجال من خلال الإستعانة ببعض الإختبارات الإستنباطية مثل: اختبار تفهم الموضوع.

و على الرغم من إمتداد **ماكلياند وزملائه** لما بدأه **موراي** فإن بعض الإختلافات بينهما حيث استخدم **موراي** مفهوم الحاجة للإنجاز بينما استخدم **ماكلياند** و زملائه مفهوم الادافعية للإنجاز .

9. تعريف الدافعية للإنجاز:

1.9 تعريف عبد اللطيف محمد خليفة:

هي إستعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات و المشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل(عبد اللطيف محمد خليفة،2000، 94).

2.9 تعريف عبد القادر طه:

يري عبد القادر طه بأن الدافعية"تشير إلى رغبة الفرد و ميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال و مهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز برضا رؤسائه ، ففتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية و التقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين و الموظفين"

3.9. تعريف هيجارد HAGGARD وآخرون:

أشاروا إلى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق و الإمتياز.

عرفه "موسى فاروق" بأنه "الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح وهو دافع ذاتي ينشط السلوك ويوجهه ويعد من المكونات المهمة للنجاح المدرسي و المهني".
عرفها "هنري موراي MURRAY" بأنها "تعني التغلب على الصعوبات وممارسة القوة والسعي للقيام بشيء أو فعل صعب على نحو مرض و سريع بقدر الإمكان، وتحقيق مستويات عالية من التفوق على الآخرين وزيادة اعتبار الكات بتحقيق العديد من الممارسات الناجحة".

"هي الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والإستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها وتفصيل المهمات التي تتطوي على مجازفة متوسطة، بدل المهمات التي تتطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا".

10. مكونات الدافعية للإنجاز:

في الواقع أن مكونات الدافعية للإنجاز تمثل موقعا رئيسيا في كل ما قدمه علم النفس حتى الآن في نظم و انساق سيكولوجية ويرجع ذلك إلى بديهية مفادها أن كل سلوك وراءه دافع معين أي تكمن وراءه دافعية معينة.

ورغم التباين والتعدد في نظريات علم النفس، فهي تكاد تتفق بينهما على هذه البديهية وتقرها كل نظرية بشكل أو بآخر وتأخذ لها مكانا متميزا في نسقها العلمي.

إن دافع الإنجاز يتضمن رغبة أو ميل إلى الإنجاز السريع للمهام و الإتقان في العمل واختيار افضل الطرق للإنجاز وهو يحث الفرد على التنافس وإتقان الأداء المتميز وتحمل المسؤولية وعليه فالدافع يشمل عددا من المكونات أهمها:

-معرفة الهدف.

-السعي إلى تحقيقه.

-جودة الأداء.

-تعديل المسار.

-الضبط الذاتي(أحمد عبد الخالق،2000،ص103).

من جهة أخرى يرى "أوزيل 1969" أن هناك خمسة مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

الحافز المعرفي: ويشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجيدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له. **توجيه الذات:** ويتمثل في رغبة الفرد في المزيد من السمعة.

دافع الإنتماء: يظهر في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه في هذا التقبل، أي أن الفرد يستخدم نجاحه العام كأداة للحصول على الإحترام والتقدير من جانب من يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه(أورد في بني يونس،2006).

البعد الإجتماعي: ويقصد به الإهتمام والتفوق 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 الإنجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد و الممتاز في كل ما يقوم به من عمل(مجدي أحمد عبد الله،ص،183،181).

و يرى "خليفة" أن دافعية الإنجاز تتضمن خمسة مكونات أساسية هي على النحو التالي:

-الشعور بالمسؤولية.

-السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع.

-المثابرة.

-الشعور بأهمية الزمن.

-التخطيط للمستقبل (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 97).

ويرى "كوهين" COHEN 1969، أن الدافعية تتكون من أربعة عناصر هي:

-المثابرة.

-الرغبة المستمرة في الإنجاز.

-التفوق و الظهور.

-الطموح (صالح محمد أبو جادو، دون سنة، ص 333، 330).

11. أنواع الدافعية للإنجاز:

لقد ميز "فيروف" "veroff" وسميث "smith" بين نوعين أساسيين من دافعية

الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

1.1.11. دافعية الإنجاز الذاتية: ويقصد بها المعايير الداخلية أو الشخصية الداخلية

في الموقف كما يمكن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

1.2.11. دافعية الإنجاز الإجتماعية: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي

تعتمد على المقارنة الإجتماعية في الموقف، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين، ويمكن أن

يعمل كل من هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة

في الموقف.

في حين ميز "ماتز" METZ وآخرون بين الدافعية للإنجاز و الدافعية للكفاءة على أساس

أن الدافعية تتركز على السرور و البهجة والوقتية التي يحققها الفرد، أما الدافعية للإنجاز

فهي تتركز على الإنجازات المستقبلية، والنجاح في المستقبل، وأشار "ماتز" وزملائه إلى

أهمية كل منهما وأن التعلم يكون أسرع لدى التلاميذ ذوي المستوى العالي من الدافعية

للإنجاز (عبد المجيد نشواتي، 2003، ص 95).

وقد إعترف "ماكليلاند" MCCLLELLAND نفسه مؤخرا في عام 1990 بأنه كان يتمنى لو أطلق على "دافع الإنجاز باسم " باسم الدافع للكفاءة، حيث أن فكرة أداء الأشياء على نحو أفضل تتضمن حسابات الكفاءة في مجال محدد، بينما الإنجاز مصطلح أكثر عمومية من الممكن أن يطلق على إنجاز الأهداف بالنسبة لأي دافع.

12. الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة:

لقد تم إستخراج ميزات الأفراد ذوي الدافع العالي للإنجاز من بعض الدراسات التي تناولت الدافع للإنجاز في علاقتة بمتغيرات مختلفة. وعليه فالأفراد ذوي الإنجاز العالي يتميزون بما يلي:

- لايعتمد الأفراد الين يتميزون بدافع إنجاز عالي على المسانة الخارجية أو الثناء الإجتماعي، فهم يجتهدون و يناضلون لأن لديهم مستوى داخلي من التفوق.
- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها(سعاد نايف البرنوطي، 2004، ص256).

- يتميز ذوي الإنجاز العالي بتحمل المخاطرة المتوسطة أي أن هناك إحتتمالات هذه المخاطرة، ودرجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة بحجم و نوعية قدرات الفرد(أحمد ماهر، 2003، ص147).

- يهتم الشخص ذو الدرجة العالية من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي(عثمان مريم، 2010، 2009، ص79).

- يختارون الأصدقاء ليشاركوا معهم في الأعمال و المهام (عبد العزيز سلامي، 1988، ص146).

- الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز دائما في نشاط وثقة بالنفس.

- يميل ذوي الدافع العالي للإنجاز إلى إختيار الأعمال التي تفر لهم الشعور بالتقدير من جراء إتمام العمل(غنية جحيش، 2012، 2011، ص29).

وعليه فإن هذه المميزات تدل على تكيف نفسي وتكيف وظيفي كما أنها تبين أن الإرتفاع في الدافع إلى الإنجاز يعني الواقعية في وضع أهداف قابلة للتحقيق، كما أن معرفتهم لنتائج أعمالهم لأجل تحديد استراتيجيات للتحسين و العمل الأفضل.

13. الخصائص المميزة للأفراد ذوي الدافعية للإنجاز المنخفضة:

يرى المشعان 1994 أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويتجنبون الإقدام على الإنجاز خشية الفشل، ويرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدراتهم على ادائها أقل من الآخرين أو التي تتطلب منهم جهودا ومثابرة، وتنشيط همتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى لو كانت بسيطة، وسيستسلمون للفشل بسرعة عادة، ولا يعاودون المحاولة ليأسهم من النجاح، ويقبلون على العمال السهلة المضمونة النجاح ويضعون لأنفسهم أهدافا بسيطة و سهلة لا تكلفهم جهدا أو مشقة ويرضون بما هم عليه، ولا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة، وكثيرا ما يقنعون أنفسهم بأن فشلهم كان نتيجة أسباب خارجية عن إرادتهم، فالنجاح من وجهة نظرهم صدفة وهم ليسو من المحظوظين (حسنين بن حسين عطاس الخيري، 2008، ص46).

14. أهمية الدافعية للإنجاز:

يعتبر موضوع الدافع للإنجاز من الموضوعات الأساسية التي اهتم بفحصها الباحثون في مجال علم النفس الإجتماعي، وبحوث الشخصية وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي في إطار علم النفس التربوي، هذا فضلا عن علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الإقتصادي كما حظي الدافع الإتجاز بأكبر اهتمام بالمقارنة ببقية الدوافع الإجتماعية الأخرى.

ويرجع الإهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات و الميادين التطبيقية و العملية كالمجال الإقتصادي و

المجال الإداري والتربوي والأكاديمي، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للمواقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به.

ودافعية الإنجاز لدى الفرد من مكونات الشخصية التي لها دور واضح في سلوك الفرد من خلال ارتباطها بمجموعة من المتغيرات الهامة، كما أنها تؤدي دوراً هاماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها خاصة في المجال التربوي والعلمي.

وتعتبر الدافعية للإنجاز أحد الجوانب الرئيسية في العملية الإدارية فأية منظمة تتطلع إلى المساهمة الإيجابية والفعالة من جانب العاملين حيث توصل "وليام جيمس" WILLIAM JAMES في دراسته عن تأثير الدافعية في العمل إلى أن العاملين بنظام الساعة يمكنهم الاحتفاظ بوظائفهم إذا أعطوا ما يتراوح بين 20% و30% من قدراتهم (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص112).

1.15. النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

لقد تعددت النظريات التي تفسر الدافعية للإنجاز، كما تعددت المداخل التي تقوم عليها هذه النظريات، ولقد أسهمت مختلف هذه النظريات في فهم المتغيرات التي تزيد من دافعية الأفراد للإنجاز، وفيما يلي سنحاول عرض مضمون هذه النظريات:

1.15.1. نظرية ماكلياند MCLELLAND:

يعرف ماكلياند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والإنفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الإمتياز والتفوق، فبعد البحث المنطقي والدراسة المنظمة التي بدأها ماكلياند في مطلع الخمسينات و كان ذلك من خلال إستعماله لركائز تفهم الموضوع، باعتباره احد أفضل الطرق الإستقصائية التي يتسنى له من خلالها إبراز الفروق الموجودة بين الأفراد في دافعتهم للإنجاز، حيث يقوم

تصور ماكلياند للدافعية في ضوء تفسيره لحالة السعادة و المتعة بالحاجة للإنجاز فقد أشار ماكلياند وآخرون 1953 إلى أن هناك إرتباطا بين الهاديات السابقة و الأحداث الإيجابية، وما يحققه الفرد من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز ايجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء و الإنهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل و تكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص109).

فهذه النظرية تتبع من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالإهتمام مفادها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها عن انجازهم لهذه الأهداف (علي احمد عبد الرحمان عياصرة، 2006، ص105).

ولقد اختلفت هذه النظرية عن النظريات الأخرى في أنها ليست نظرية عامة في مفهوم الدافعية، وإنما تختص بطبيعة العمل، ويرى ماكلياند أن الإنسان يحفزهم إلى العمل أنواع مختلفة من الدوافع وما يؤثر في دافعية العمل قد يختلف من فرد إلى آخر. وقد اقترح ماكلياند هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرص الإشباع في ثلاث حاجات هي:

الحاجة إلى الإنجاز والعمل:

أي أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز هم الذين يتوقعون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعا من الصعوبة، فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق وإلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء.

ولقد وجدت أبحاث ماكلياند أن الناس عندما يبذلون في التفكير بالأمر المتعلقة بالإنجاز تزداد مستويات أدائهم، وأن دافعية الإنجاز العالية تؤدي إلى تركيز الفرد على المستويات العليا للأداء.

الحاجة إلى السلطة:

أي الحاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين وضبطها، وإلى أن يكون الفرد صاحب نفوذ وسلطة، فالأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من الحاجة إلى السلطة و المكانة مدفوعون إلى الحصول على القوة و المكانة أكثر من اهتمامهم بحل المشكلات أو تحقيق أهداف معينة خاصة بالعمل (فارس حلمي، 1999، ص25).

الحاجة إلى الإنتماء:

بالإضافة إلى الحاجتين السابقتين فمن أهم دوافع المدير الناجح، الحاجة إلى التواجد مع الغير والتفاعل الإجتماعي، وأن يكون محبوباً من قبل الآخرين (محمد حسن محمد حمدات، 2009، ص144).

2.15. نظرية أتكينسون ATKINSON:

يعتبر " أتكينسون" أحد تلامذه ماكلياند الذين سايروا أعماله و ساعده على تطوير البحث في مجال الدافعية عامة والدافعية للإنجاز خاصة وتتميز نظرية أتكينسون بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند، وتتمثل اهم هذه الملامح في كون أتكينسون يركز على المعالجة التجريبية للمتغيرات كما تميز أتكينسون في كونه أسس نظريته في ضوء نظرية الشخصية و علم النفس التجريبي (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص113).

وتهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عالي أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز.

ويقول أتكينسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم إستعداد أو كفاح من أجل النجاح.

هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق الإنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويجتنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجاز (طاهر محمود الكلاكلة، 2008، ص214).

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الإلتزام مثل بدء الأعمال الجيدة (وائل مختار إسماعيل، 2009، ص118).

كما قام أتكنسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه وهذا موضح كالاتي:

فيما يتعلق بخصال الفرد:

هناك إلى حد تعبير أتكنسون نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجيه نحو الإنجاز.

النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة الحاجة للإنجاز.

و استخدم أتكنسون في تقدير الحاجة للإنجاز إختبار تفهم الموضوع TAT، حيث يتم عرض سلسلة من الصور الغامضة على الشخص ويطلب منه أن يحكي أو يقدم قصة عما يحدث في الصورة، و الإفتراض الأساسي خلف هذا المعنى هو أن الخيالات أو القصص الخيالية، يمكن أن تمدنا بمعلومات عن حاجات الفرد، والدرجة المستحقة من القصة تعتبر عن سعي الفرد وإنجازه ومخاطرته (عبد الحميد مرسي، 1986، ص124).

وفي ضوء ذلك يتضح أن أفراد النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز، أما أفراد النمط الثاني يسيطر عليهم قلقهم موجهون بدافع تحاشي الفشل.

وعليه فقد ركز علماء النفس في دراساتهم للدافع للإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالفرد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية، أما فيما يتعلق في الأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أن لا يوجد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب إفتقادهم للحاجة للإنجاز، وسيطرة القلق والخوف من الفشل عليهم (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص115).

فيما يتعلق بخصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية، هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بمهمة يجب أخذها في الاعتبار وهما:

العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة، وهي أحد محددات المخاطرة.

العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة، ويتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث في هذه المهمة.

وعليه فالأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة، ويقصد بالباعث للنجاح الأهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص.

وقد تناول أتكسون الباعث للنجاح في مهمة ما في علاقته بصعوبت المهمة، وافترض أن الباعث يكون مرتفعا عندما تتزايد صعوبة المهمة و العكس صحيح.

وعليه فلقد ركزت هذه النظرية على المركب الثلاثي (قوة الدافع و مدى احتمالية نجاح الفرد والباعث >اته بما يمثله من قيمة بالنسبة له) كما إهتمت بمدى ميل الفرد واتجاهاته

نحو النجاح ومدى رغبته في تجنب الفشل، وأن الحاجة لا تؤثر في العمل تحت أي ظرف ماعدا إذا كان الموقف يشكل تحديا شخصيا كما اعتبرت أن العمل السهل يكون له حافز نجاح منخفض، بينما العمل الصعب يكون لديه حافز قوي، غير أنها أهملت دور إتقان العمل في النجاح.

3.15. نظرية العزو:

صاغ "برنارد واينر WIENER" نظرية العزو، وتعد هذه النظرية من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص حيث قام "واينر" بإعادة تحليل وصياغة ومراجعة نظرية الدافعية للإنجاز التي قدمها كل من ماكيلاند و أتكسون و افترض أن النجاح يترتب عليه تقوية وتدعيم الميل نحو الإنجاز للحصول على الهدف وأما الفشل فإنه يحدد للميل أن يستمر في إتجاه واحد. ويرى و"اينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف وقام "واينر" وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات و النجاح و الفشل، حيث ميز بين ثلاثة أبعاد سلبية .

الثبات: ويقصد به القدرة على الإستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

السببية: ويقصد بها العوامل الداخلية و الخارجية **مصطفى حسن الباهي، 1998، ص40).**

التحكم: ويقصد به العوامل التي تخضع للسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة. وأوضح "واينر" أنه إذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن ذلك الفشل سوف يجعله يثابر و يبذل المزيد من الجهد لإنجاز هذه المهمة، حيث يترتب على الفشل إثارة الدافعية مرة أخرى وهذا ما ينتج عنه نوعان من التوافق للميل الناتج.

الأول: إنخفاض احتمالات النجاح، حيث يتحقق الفرد من أن المهمة صعبة أكثر مما يتصور.

الثاني: تضاف المحاولة السابقة غير الناجحة إلى الميل الناتج في المحاولة الحالية و ينشأ عن هذا النوع الثاني من التوافق نوع من المثابرة للتغلب على التوتر الناتج عن عدم الحصول على الهدف، وأطلق واينر على الدافعية المتبقية من المحاولة الأولى والدافعية المثابرة في المحاولة الثانية اسم "ميل القصور الذاتي".

ولقد أوضح "أريكس وجارسكي" ما لهذه التطبيقات والنتائج من أهمية حيث يترتب على النجاح لدى الأشخاص الذين لديهم دافع النجاح أكبر من دافع تحاشي الفشل يترتب عليه خبرات وجدانية إيجابية وهذا ما يشجعهم على الدخول مستقبلا في مواقف إنجاز أخرى (غنية جحيش، 2011، 2012، ص32).

4.15. نظرية التقدير الذاتي:

ركزت هذه النظرية على الإستقلال الذاتي، ولقد اتفق علماء دافعية الإنجاز أمثال "ديسي" و"رابان" و"روشام" على أن الأفراد يدفعوا داخليا لتنمية كفايتهم وأن مشاعر الكفاية تزيد الإهتمام الداخلي بالأنشطة، إلا أنهم أضافوا مواجهة فطرية أخرى هي الحاجة لأن يتمتعوا بالتقدير الذاتي بمعنى أن يقرروا بأنفسهم.

وترى هذه النظرية بأن الدافعية الأدائية ذات تحديد داخلي يقوم بها الفرد باختياره وإرادته و تصدق مع إحساسه وذات تحديد خارجي عندما تكون مفروضة من قوى شخصية نفسية خارجية، ولقد اقترحت نظرية التقدير الذاتي وجود أربعة أساليب تصورية كمتصل اللابنتقالي الذاتي بين الخارجي و الداخلي (نبيل محم زاید، 2003، ص78).

ولقد ركزت القرارات الفردية على الإستقلال الذاتي والتمتع بتقدير الذات واتخاذ القرارات الفردية، أي هي ذات تحديد داخلي يتمشى مع إحساسه، وتحديد خارجي عندما يرفض ما

عليه وأهمية الباعث وقوة الدافع ودون إتقان العمل في النجاح لما لهم من أبعاد حقيقية في عملية الإنجاز الجيد و الهادف.

5.15. نظرية إكس ونظرية واي (X-Y):

يُميز "دوكلاس ماجريجور" (McGREGOR، DOUGLAS) بين نوعين من الافتراضات عن البشر هما إفتراضات نظرية إكس (س) وإقتراحات نظرية واي (ص). فالنظرية الأولى تفترض بأن الناس يحتاجون إلى السلطة والعنف لدافعهم إلى الأداء المطلوب في العمل، وأن الأداء المرضي لا يمكن تحقيقه إلا في ضوء الرقابة والسيطرة من جانب الآخرين.

وتلقي إفتراضاً هذه النظرية مع الآراء التي تقول بأن الإنسان كائن قاصر وغير مسؤول، وسيء بالطبيعة، كما تدعي بأن الناس يتجنبون المسؤولية كلما أمكنهم ذلك، وبناء على ذلك تؤكد ضرورة المكافآت والعقاب.

ومن جانب آخر تنادي نظرية "واي" بأن بإمكان الناس تقديم الأداء المناسب في المهام التي توكل إليهم إذا ما أتاحت لهم الفرص، وأسندت إليهم المسؤوليات وسمح لهم بالإبداع و الإبتكار، والإفتراض هنا هو أن العمل عنصر طبيعي كما للعب في حياة الإنسان، وتفترض أيضاً أن الإنسان خير بطبيعته، ترى أن القوى الدافعة أو الحافز تنبثق من الداخل ولا يمكن فرضها من الخارج، وتؤيد هذه النظرية وجهة النظر التي تنادي بأن الناس لديهم القدرة على النمو و التطور (د/حمدي ياسين و آخرون، 1999، ص125).

6.15. نظرية التنافر المعرفي:

ومن ممثلي هذه النظرية "ليون فستنجر" وتشير هذه النظرية أن كل من عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (لما نحبه وما نكرهه، أهدافنا وضروب سلوكنا)، كما أن لكل منا معرفة بالطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقتضي وجود أحدهما منطقياً بوجود الآخر، حدث التوتر الذي يملئ

علينا ضرورة التخلص منه، وتنشأ حالات التنافر المعرفي هذه عندما يمتد عدم الإتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة للأفراد، وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر أو يستبعده بغية تحقيق الإتساق.

ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدرا لتوتر ويؤثر في سلوك الأفراد وبالتالي فهو يساعد على التنبؤ بالظروف التي تحول دون ذلك حيث يعد الإتساق أحد مؤشرات الدافعية المهمة في سلوك الإنجاز (محي الدين أحمد حسين، 1988، ص23).

خلاصة :

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يتضح لنا جليا أن الدافعية تنشط وتستثير وتحرك سلوك الفرد وتوجهه وتحافظ عليه، ونظرا للفروق الفردية الموجودة بين العمال فإن ذلك يؤدي إلى اختلاف في طرائق وأساليب الإستجابة للأنشطة المهنية، ولا تعتبر أي من النظريات التي تطرقنا إليها شاملة لأنها لا تؤخذ في الإعتبار جميع المتغيرات والربط فيما بينهم.

وتتوقف دافعية الفرد ورغبته في الإنجاز والأداء على الفرد لنفسه الذي يسعى اتجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجود الإنسان الواعي.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

- 1- منهج البحث
- 2- ميدان البحث
- 3- الدراسة الاستطلاعية
- 4- مجتمع البحث
- 5- خصائص عينة البحث
- 6- وصف أدوات البحث
- 7- صدق وثبات أدوات البحث
- 8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

خلاصة

تمهيد:

مهما تنوعت البحوث في مختلف ميادين العلوم سواء الطبيعية أو الإنسانية أو الاجتماعية، فإنها لا تستغني عن إتباع منهجية بحث علمية تحدد معالم سير مشروع البحث ووجهه من بدايته إلى آخر خطوة قصد الوصول إلى نتائج علمية أكثر صدقا وموضوعية. فبعد التطرق إلى الجانب النظري للدراسة والشرح الوافي لمتغيراتها وفق ما جاءت به المؤلفات في علم النفس. سنستعرض من خلال هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة لإنجاز الدراسة الحالية والتي سنحدد من خلالها منهج البحث الملائم للموضوع المدروس، التعريف بمجتمع البحث واختيار العينة المستجوبة وتحديد خصائصها، بالإضافة إلى ذلك ضبط الأدوات المستعملة في جمع البيانات وهذا من حيث بنائها والتحقق من حيث معاملات صدقها وثباتها.

كما سنتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية وتطبيق أدوات الدراسة الأساسية على مجموعة البحث واستخلاص المعطيات، اختبار الفرضيات الموضوعية والتحقق منها ميدانياً، وفي الأخير نشير إلى أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج.

1. منهج البحث:

يختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حساب مشكلة وموضوع البحث، وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم، واستناداً لكتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة، وإبراز خصائصها، فعندما يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها، هي وصف الظاهرة المراد دراستها وجمع المعلومات والمعطيات الدقيقة عنها، فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كفيماً وكماً. (عمار بوحوش، 1995، ص129)

ومنه فالمنهج الوصفي هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا، وهذا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع حل الدراسة. وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي وهذا الأخير استعنا به في وصف وتحليل خصائص العينة، وتحليل البيانات والنتائج النهائية بناءً على النسب المئوية والجداول الإحصائية.

2. ميدان البحث:

لقد أجريت هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بوادي عيسى بولاية تيزي وزو على عينة تتكون من 70 موظف.

3. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من الناحية المنهجية مرحلة تمهيدية قبل الشروع في تطبيق خطة البحث (الدراسة الأساسية)، وهذا بهدف إعطاء فكرة مصغرة للباحث للوقوف على مختلف المشاكل والصعوبات الميدانية التي يمكن أن تظهر أثناء إجراء الدراسة الأساسية، وبالتالي إيجاد حل لهذه الصعوبات الغير متوقعة في هذه المرحلة من الدراسة، والتعرف على مدى صلاحية وملائمة أدوات البحث أو التدريب على تطبيق بعض تقنيات جمع البيانات

وملاحظة الظاهرة قيد الدراسة في الواقع الميداني (ظروفها الطبيعية) وزيادة التآلف بين الباحث و موضوع دراسته.

وكخطوة أولى قمنا باختيار مكان دراستنا الاستطلاعية، حيث اختارنا المؤسسة الوطنية (ENIEM)، وقد شرعنا فيما بعد بتوزيع أدوات هذه الدراسة على عينة أولية مكونة من 15 موظف، من أجل مراجعة بنود أداة الدراسة، تصحيحها، ضبطها وتجريب أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها قبل تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية.

4.مجتمع البحث:

نعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها، ويتمثل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية في بعض الموظفين للمؤسسة الوطنية (ENIEM) بـ 70موظف. وزو المقدر بـ 70موظف.

5.عينة البحث:

العينة ليست مجرد الجزء من الكل ولكنها اختيار واعى تراعى فيه قواعد علمية لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، وبمعنى آخر هي مجموعة أفراد المجتمع تكون ممثلة له لتجرى عليها الدراسة.

انطلاقاً من هذا تكونت الدراسة الحالية من 70 موظف حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المجموع الكلي للموظفين بالمؤسسة الوطنية (ENIEM) بوادي عيسى تيزي وزو والمقدر بـ 260 موظف ، حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من مقياس خاص بأبعاد الصحة النفسية ومقياس خاص بمستوى الدافعية للإنجاز.

6.خصائص عينة البحث:

لقد تميزت عينة الدراسة الأساسية بالخصائص التالية:

1-توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس

النسبة المئوية	التكرار	نوع الجنس
92.8%	65	ذكر
7.1%	5	أنثى
100%	70	المجموع

من خلال الجدول رقم(01) يتضح لنا أن عدد الموظفين الذكور يفوق عدد الموظفين الإناث، بحيث بلغ عدد الذكور 65 بنسبة 92.8%، في حين بلغ عدد الإناث 5 بنسبة 7.1%. ويرجع ارتفاع نسبة الذكور على الإناث إلى طبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسة، وكذلك نجد أن الذكر أخذ دوره أمام المرأة في المؤسسة.

2-توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب فئة السن

النسبة المئوية	التكرار	فئة السن
0%	00	أقل من 25 سنة
11.4%	8	ما بين 25 - 35 سنة
60%	42	ما بين 36 - 45 سنة
28%	20	أكبر من 45 سنة
100%	70	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم(02) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 36- 45 سنة، حيث بلغ عددهم 42 موظف بنسبة 60% ، ثم تليها فئة السن التي

أعمارهم أكبر من 45 سنة إذ قدر عددها بـ 20 موظف بنسبة 28%، ثم تليها فئة السن التي تتراوح أعمارهم ما بين 25-35 سنة والتي قدر عددها بـ 8 موظفين بنسبة 11.4% . وهذا يرجع إلى أن المؤسسة تركز على استقطاب الفئة الشبابية والمتوسطة لتستثمر جهودها وطاقاتها في تحقيق أهدافها والاستفادة من خبراتها.

3- توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
44.2%	31	أعزب /عزباء
55.7%	39	متزوج (ة)
00	00	مطلق (ة)
100 %	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن أغلبية عينة هذه الدراسة متزوجون، إذ يقدر عدد الموظفين المتزوجون بـ 39 موظف بنسبة 55.7% ، ثم تليها فئة الموظفين العزاب الذين بلغ عددهم 31 موظف بنسبة 44.2% ، وفي الأخير فئة المطلقين الذين لم نسجل أية حالة. ذلك راجع لعدة أسباب أهمها الجانب الاجتماعي والمتمثل في الدعم والمساندة والتوجيه وهذا ما تحتاجه المؤسسة.

4- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (04): توزيع الأفراد حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
7.1%	5	إبتدائي
22.8%	16	متوسط
65.7%	46	ثانوي
4.2%	3	جامعي
100%	70	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (04) أنّ أغلبية عينة هذه الدراسة لديهم مستوى ثانوي، إذ يقدر عددهم 46 موظف بنسبة 65.7%، ثم تليها فئة المستوى المتوسط الذي بلغ عددهم 16 موظف بنسبة 22.8%، ثم تليها فئة مستوى الإبتدائي الذي بلغ عددهم 5 موظف بنسبة 7.1%، وفي الأخير فئة مستوى الجامعي الذي بلغ عددهم 3 موظفين بنسبة 4.2%. أي أن المؤسسة لا تولي اهتماما للشهادات في توظيفها للعمال.

5- توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	فئة الأقدمية
32.8%	23	ما بين 5-10 سنة
47.1%	33	ما بين 11-16 سنة
14.2%	10	ما بين 17-22 سنة
5.7%	4	أكثر من 22 سنة
100%	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة لديهم سنوات الأقدمية ما بين 11-16 سنة حيث بلغ عدد الموظفين في هذه الفئة 33 موظف بنسبة 47.1%، ثم تليها فئة الموظفين ما بين 5-10 حيث بلغ عددهم 23 موظف بنسبة 32.8%، ثم تليه فئة الموظفين التي تتراوح ما بين 17-22 سنة والبالغ عددهم 10 موظف بنسبة 14.2%، وفي الأخير تأتي فئة الموظفين ذوي سنوات الأقدمية الأكثر من 22 سنة والبالغ عددهم 4 إداري ما يعادل نسبة 5.7%. وتدل هذه النسب على توفر عامل الخبرة لدى أفراد مجتمع الدراسة، مما يجعلهم قادرين على تكوين آراء ايجابية أو سلبية أكثر دقة تجاه الصحة النفسية والدافعية للإنجاز في المؤسسة، حيث تعتبر الخبرة من أكبر العوامل المؤثرة في آراء الأفراد نحو الظواهر، لأن الخبرات المتراكمة عبر التجارب تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات سلبية أو ايجابية اتجاه موضوع معين.

7. وصف أدوات الدراسة:

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث، ويحاول الاعتماد على الأدوات التي توصله إلى الحقائق الموجوة، والحصول على القدر الكافي من المعلومات، ولقد اعتمدنا في هذا البحث على:

مقياس الصحة النفسية لأمين القريطي

الجزء الأول: وهو عبارة عن السمات أو البيانات الشخصية المتعلقة بالمستجيب من حيث الجنس السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية.

الجزء الثاني: ويشتمل هذا الجزء على مقياس قصد تحديد أبعاد الصحة النفسية لدى موظفي المؤسسة الوطنية (ENIEM) بوادي عيسي بتيزي وزو، وهو يتكون من (82) بند موزع على (07) محاور (أبعاد)، وتتمثل فيما يلي:

• **الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس:** يتكون من (12) بندا تتمثل في: البند رقم (01-07-14-21-28-34-41-48-55-62-68-73).

• **المقدرة على التفاعل الإجتماعي:** يتكون من (08) بنود تتمثل في: البند رقم (02-08-15-22-35-42-49-56).

• **النضج الإنفعالي والمقدرة على ضبط النفس:** يتكون من (10) بند تتمثل في: البند رقم (03-09-16-23-29-36-43-50-57-63).

• **المقدرة على توظيف الطاقات والإمكانات:** ويتكون من (13) بند تتمثل في: البند رقم (04-10-17-24-30-37-44-51-58-64-69-74-78).

• **التحرر من الأعراض العصابية:** ويتكون من (13) بند تتمثل في: البند رقم (05-11-18-25-31-38-45-52-59-65-70-75-79).

• **البعد الإنساني والقيمي:** ويتكون من (13) بند تتمثل في: البند رقم (06-12-19-26-32-39-46-53-60-66-71-76-80).

• تقبل الذات وأوجه القصور: ويتكون من (13) بند تتمثل في: البند رقم (13-20-27-33-40-47-54-61-67-72-77-81-82).

• ويكون أيضا من الفقرات الإيجابية عددها (37 فقرة) تتمثل في البنود التالية: (01-02-04-06-08-10-12-15-17-19-22-24-26-30-33-35-37-39-40-41-42-46-49-51-53-56-58-60-64-69-71-73-74-76-78-80).

• فيما يخص طريقة التصحيح: فقد اعتمدنا على سلم ليكارت (LIKART)، حيث يتكون هذا السلم من خمسة إجابات محتملة تتراوح ما بين موافق بشدة، موافق، أحيانا، غير موافق، غير موافق بشدة والجدول رقم (06) يبين درجات مقياس ليكارت:

الجدول رقم (06): درجات مقياس ليكارت

الفقرات	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق بشدة
الفقرات الموجبة	5	4	3	2	1
الفقرات السالبة	1	2	3	4	5

مقياس الدافعية للإنجاز لسيد الشخص.

الجزء الثالث: ويشمل هذا الجزء على مقياس مخصص لتحديد مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي المؤسسة الوطنية (ENIEM) بتيزي وزو، وهو يتكون من (32) بند موزع على (05) محاور (أبعاد)، وتتمثل في:

- 1- مستوى المثابرة: ويتكون من (08) بنود تتمثل في: بند رقم (26-24-19-12-10-02-31).
- 2- مستوى الأداء: ويتكون من (08) بنود تتمثل في: بند رقم (28-27-21-16-13-07-25-03).
- 3- مستوى إدراك الزمن: ويتكون من (06) بنود تتمثل في: بند رقم (29-22-17-14-08-04).
- 4- مستوى التنافس: ويتكون من (05) بنود تتمثل في: بند رقم (20-18-15-09-05).
- 5- مستوى الطموح: ويتكون من (4) بنود وتتمثل في: بند رقم (23-11-6-01).
- كما يحتوي على 16 عبارة موجبة وهي: 1-2-3-5-8-10-12-16-17-18-20-21-23-27-29-30، و16 عبارة سالبة وهي: 4-6-7-9-11-13-14-15-19-22-24-25-26-28-31.
- 6- فيما يخص طريقة التصحيح: فقد اعتمدنا على سلم ليكارت (LIKART)، حيث يتكون هذا السلم من ثلاثة إجابات محتملة تتراوح ما بين تنطبق، غالبا، غلى حد ما، لا تنطبق، والجدول رقم (07) يبين درجات مقياس ليكارت:
- الجدول رقم (07): درجات مقياس ليكارت**

الفقرات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
الفقرات الموجبة	3	2	1
الفقرات السالبة	1	2	3

7- صدق وثبات أدوات الدراسة:

8-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة النفسية:

ب- صدق التكوين الفرضي (البنائي):

وقد تم حساب هذا النوع من الصدق عن طريق حساب الصدق التمييزي بين كل بند ودرجة المحور الذي ينتمي إليه من جهة، وعلاقة هذا البند بالدرجة الكلية للاستبيان من جهة أخرى، وسيتم حذف أي بند يكون ارتباطه بالمحور الذي ينتمي إليه أو بالدرجة الكلية للاستبيان غير دال إحصائياً، وقد أسفر التحليل الإحصائي للبيانات عن النتائج الموضحة في الجدول رقم (08) :

جدول رقم (08): يمثل الصدق التمييزي لمقياس الصحة النفسية

المجموعات	العدد	المتوسط	الإنحراف	ت	(Sig)
العليا	5	310.80	10.82	10.274	0.000
الدنيا	5	251.80	6.90		

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة ت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة دالة إحصائياً، وعليه فالمقياس يميز بين درجات القيم الدنيا و القيم العليا ، وعليه يمكن القول أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

- الثبات:

يقصد بثبات المقياس أو الاستبيان أن يعطي هذا الأخير نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف ونفس الشروط، وقد تحققنا من ثبات استبيان أبعاد الصحة النفسية لدى موظفي المؤسسة الوطنية (ENIEM) من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach). والجدول رقم (09) يوضح القيمة المتحصل عليها:

الجدول رقم (09): قيمة معامل "ألفا كرونباخ" لمقياس أبعاد الصحة النفسية:

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
82	0.849

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أنّ قيمة معامل "ألفا كرونباخ" عالية حيث تبلغ قيمته 0.849، وتدّل هذه النتائج على ثبات المقياس.

- الخصائص السيكومترية لمقياس الدافعية للإنجاز:

ب- صدق التكوين الفرضي (البنائي):

وقد تم حساب هذا النوع من الصدق عن طريق حساب معامل الصدق التمييزي بين كل بند ودرجة المحور الذي ينتمي إليه من جهة، وعلاقة هذا البند بالدرجة الكلية لمقياس من جهة أخرى، وقد أسفر التحليل الإحصائي للبيانات عن النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) التالي:

جدول رقم (10): يمثل الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز:

المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	(Sig)
العليا	5	84.00	6.48	6.843	0.000
الدنيا	5	63.20	2.04		

من خلال النتائج نلاحظ أنّ قيمة ت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وهي قيمة دالة إحصائياً، وعليه فالمقياس يميز بين القيم الدنيا والقيم العليا وبالتالي فهذا مؤشر على قوة صدقه.

8-1-2- الثبات:

يقصد بثبات المقياس دقته واتساقه فيما يقيسه من معلومات عن سلوك واتجاهات المستقضي ويمكن التحقق من ثبات واتساق المقياس من خلال تكرار تطبيق المقياس نفسه على نفس المستقضي منهم وهو ما يعرف بطريقة إعادة الاختبار.

واقترح كرونباخ Cronbach معادلة على متوسط معاملات الارتباط بين مفردات (بنود) الاستبيان، أطلق عليها معامل ألفا لاختبار ثبات أو تجانس المقياس واتساقه الداخلي حيث أن معامل ألفا كرونباخ كلما كان (0.70) فأكثر دل ذلك على الثبات والاتساق الداخلي للمقياس المستخدم.

وقد أجرينا خطوات الثبات على العينة بطريقة ألفا كرونباخ، لقياس ثبات المقياس تم احتساب معامل ألفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وارتباط الفقرات. والجدول رقم (11) يبين معامل ألفا كرونباخ للمحاور الستة بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي.

الجدول رقم (11): قيمة معامل "ألفا كرونباخ" لمقياس الدافعية للإنجاز

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
32	0.797

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن قيمة معامل "ألفا كرونباخ" عالية ، تساوي إلى (0.797). ومن خلال هذه النتائج نستخلص بأن معامل الثبات مرتفع ، وبالتالي المقياس ثابت.

9. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد استرجاع مقياسي الصحة النفسية و مقياس الدافعية للإنجاز، قمنا بتفريغهم وتحليلهم ومعالجتهم عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS.23)، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية الآتية:

- التكرارات
- النسب المئوية
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل α كرومباخ Alpha de Cronbach لحساب معامل الثبات
- معامل إرتباط برسون.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

- 1- عرض وتحليل نتائج البحث
 - 2- مناقشة وتفسير نتائج البحث
- استنتاج عام
 - الاقتراحات

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	الصحة النفسية	0.530**	0.000	0.01	دالة إحصائية
	مستوى الطموح				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته *0.530، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى الطموح لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية (ENIEM).

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	الصحة النفسية	0.580**	0.000	0.01	دالة إحصائية
	المثابرة				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته 0.580^{**} ، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والمثابرة لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية (ENIEM).

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	الصحة النفسية	0.374^{**}	0.001	0.01	دالة إحصائياً
	الأداء				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته 0.374^{**} ، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.001، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والأداء لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية (ENIEM).

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

الجدول رقم (15) يوضح نتائج اختبار الفرضية الرابعة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل إرتباط بيرسون	الدالة الإحصائية	الدالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	الصحة النفسية	0.197**	0.102	0.05	غير دالة إحصائياً
	إدراك الزمن				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته **0.197**، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي **0.102**، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة **0.05**، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية وإدراك الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية (ENIEM).

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار الفرضية الخامسة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل إرتباط بيرسون	الدالة الإحصائية	الدالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	الصحة النفسية	0.058**	0.634	0.05	غير دالة إحصائياً
	مستوى التنافس				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته **0.058**، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي **0.634**، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة **0.05**، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية (ENIEM).

1-6-الفرضية العامة:

الجدول رقم (17) يوضح نتائج اختبار الفرضية العامة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	الصحة النفسية	0.533**	0.000	0.01	دالة إحصائية
	الدافعية للإنجاز				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته **0.533****، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي **0.000**، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة **0.01**، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية و الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية (ENIEM).

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

2-1- مناقشة وتفسير الفرضية الأولى:

توقعنا من خلالها وجود علاقة دالة إحصائياً بين الصحة النفسية ومستوى الطموح لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM). وجاءت هذه النتيجة متوافقة لتوقعاتنا السابقة، حيث بلغ معامل pearson (0.530) عند مستوى الدلالة (0.01) هذا يعني أنه توجد علاقة وبالتالي فإن الفرضية التي مفادها "توجد علاقة دالة إحصائياً بين الصحة النفسية ومستوى الطموح لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM) وعليه فإن هذا الارتفاع قد يعود إلى وعي العمال بذاتهم وقدرتهم على مواجهة المشكلات وتنفيذ الأهداف وشعورهم بتقدير الذات، ومساهمة البيئة الثقافية في بيئة العمل التي يتواجدون فيها، ومعظم أفراد هذه العينة هم أكثر طموحاً من غيرهم، حيث يرون أن الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع يزيد من مستوى دافعية الإنجاز لديهم، سواء كانوا إطارات مسؤولون أو كأفراد في التنفيذ، وهذا يعني أن أفراد هذه العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الطموح الذي من شأنه التأثير على الصحة النفسية بشكل إيجابي.

وهذا ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة التي تتفق مع توقعاتنا السابقة التي تناولت موضوع الصحة النفسية في المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة مثل دراسة عماد العلاوي 2012 التي تمحورت حول مفهوم العمل عند العمال وعلاقتهم بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية في مصالح الضرائب بقسنطينة وكان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الوصول إلى تفسير العلاقة بين مفهوم العمال و دافعيتهم من خلال إشباع الحوافز المادية. اعتمدت على عينة مكونة من 137 عاملاً، حيث استعمل الإستبيان كأداة، حيث توصل أن العمل مهم للعمال وإشباع الحوافز المادية يؤثر فعلاً على دافعيتهم.

هذه النتائج تشير أن الصحة النفسية لها علاقة بظروف العامل، حيث يمكن أن نفسر ذلك أن طموحه يتعلق بصحته النفسية.

2-2- مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

توقعنا من خلالها وجود علاقة بين الصحة النفسية والمثابرة لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM) .

وبناء على نتائج هذه الفرضية التي بينت أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين الصحة النفسية و المثابرة لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

حيث بلغ معامل الارتباط pearson (0.580) عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أنه توجد علاقة وبالتالي فإن الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية و المثابرة لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) وعليه فإن هذا الارتفاع قد يعود إلى قدرة الفرد على الاستمرار في عمل معين رغم كثرة المشاق العقلية والجسدية ورغم ما قد يثيره العمل بطبيعته من ضيق وملل والمثابرة في ميدان العمل لا تتوقف على نوعيته التي يؤديها الفرد، بل على الفرد نفسه، وفي هذه المؤسسة نجد أن العاملين فيها يسعون بالجد والمثابرة من أجل الوصول إلى أهدافهم دون عناء، كونهم يتحملون ويقاومون الإغراءات والتفكير العميق بالمهامات على اختلافها والتمكن منها قبل الخوض فيها لتذليل الصعوبات ومقاومة الاحباط والاستمتاع بأداء المهمة، هذا ما يفسر نشاط بعض الأفراد الذين يصب اهتمامهم حول الوصول إلى مراكز أعلى من أجل تحقيق طموحاتهم.

يتضح من النتائج أن العمال يتمتعون بالمثابرة حيث الصحة النفسية تولد عنده مستوى من المثابرة و الجد.

2-3- مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

توقعنا من خلالها وجود علاقة بين الصحة النفسية ومستوى الأداء لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

حيث بلغ معامل الارتباط pearson (0.34) عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني توجد علاقة وبالتالي الفرضية التي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية ومستوى الأداء لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM). وهذا الارتفاع قد يعود إلى المستوى الذي تصله هذه المؤسسة عندما تتوفر لديها الكفاءة والفعالية، وكذلك العمل الذي يؤديه أفراد العينة ومدى تفهمهم لدورهم واختصاصاتهم وفهمهم للتوقعات المطلوبة منهم ومدى اتباعهم لطريقة أو أسلوب العمل الذي ترشد له الإدارة عن طريق المشرف المباشر لهم، ويعتمد الأداء على مدى قدرتهم لأداء العمل الموكل إليهم بالدرجة المطلوبة من الانتقان، وهذا الأداء هو حصيلة التفاعل بين المعرفة والمهارة التي يمتلكها الأفراد في بيئة العمل. وكذلك امتلاكهم للرغبة في معالجة المشكلات التي تواجهها الإدارة والمصانع، والكفاءة التي يمتلكها الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة والسير الحسن لها، كما يمكن أن يرجع هذا الارتفاع إلى الدور المهم الذي تلعبه التكنولوجيا المتطورة التي تساعد على سرعة الأداء والاقتصاد في التكاليف، والتي تساهم في ارتفاع كفاءة أداء المورد البشري من حيث تقليص الوقت والجهد، لأن نجاح المؤسسة يتوقف على قدرتها مواكبة التطورات في بيئة العمل والتي تتضمن استعمال الطرق الحديثة والمتطورة فيها، والذي أصبح مطلباً أساسياً للنهوض بالأداء في المؤسسات الاقتصادية.

2-4- مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة:

توقعنا من خلالها عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الصحة النفسية وإدراك أهمية الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM). بناءً على نتائج الفرضية التي بينت أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الصحة النفسية وإدراك الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) حيث بلغ معامل pearson (0.197) عند مستوى الدلالة 0.05 هذا يعني أنه توجد علاقة وبالتالي فإن الفرضية التي مفادها "توجد علاقة دالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى إدراك أهمية الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

ونتائج هذه الدراسة جاءت مخالفة لتوقعاتنا السابقة، وهذا قد يعود إلى كون الوقت بأنه مورد في غاية الأهمية فهو أنفس ما يملك الإنسان، ورأس المال الحقيقي للإنسان فردا أو مجتمعا، ذلك لأن أي نشاط إنساني يتم في إطار زمني محدد وفق برنامج معتمد من طرف الفرد ذاته أو إدارة المنظمة ، وجاءت هذه الدراسة معاكسة للواقع لأن العديد من المؤسسات في الدول النامية على وجه الخصوص هدرًا كبيرًا في الوقت سواء كان ذلك بصورة قصدية أو غير قصدية أو لافتقار المسؤولين لبعض المهارات التي تمكنه من التحكم بشكل جيد في الوقت هذا المورد المهم وحسن استغلاله أو إلى تأثير بعض الظروف والعوامل والأحداث المفاجئة كالزيارات المفاجئة التي تؤدي إلى اضطراب على مستوى العمل في المؤسسة.

هذه الدراسة تتفق مع دراسة الأستاذ عثمان مريم 2010 من حيث الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز حيث تكمن أهميتها في أنها تحاول دراسة الدافعية للإنجاز لأعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية ببسكرة وكذلك مساعدة المسؤولين في مؤسسة الحماية المدنية حيث أجريت على عينة قوامها 100 عامل للأخذ بالأسباب الناجمة التي تؤدي إلى تنمية دافع الإنجاز لدى موظفيها وذلك لضمان نتائج متوقعة من الأداء، استعمل الباحث مقياسين حيث كان الأول لقياس الضغوط أما الثاني لقياس دافع الإنجاز، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية ودافع الإنجاز.

يتضح من خلال نتائج الدراسة أن الزمن يلعب دور مهم ويؤثر بشكل كبير على العامل وقدراته.

2-5- مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الخامسة:

توقعنا من خلالها وجود علاقة دالة احصائيا بين الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).

بناء على نتائج هذه الفرضية التي بينت أنه توجد علاقة دالة احصائيا بين الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM)، حيث بلغ معامل

(0.058) عند مستوى الدلالة 0.05 هذا يعني أنه توجد علاقة وبالتالي فإن الفرضية التي مفادها " توجد علاقة دالة احصائيا في الصحة النفسية ومستوى التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM)، وجاءت نتائج هذه الدراسة معاكسة لتوقعاتنا السابقة وهذا يعود إلى كون المنافسة بين زملاء العمل أمر بديهي ويوجد في مختلف بيئات العمل، حيث تسعى الإدارة إلى تحفيز المتميزين لتعزيز المنافسة بهدف تشجيع الموظفين على التطور المستمر بما يخدم تحقيق أهداف المؤسسة في النهاية، لكن هذه المؤسسة كونها تعاني من الركود في العمل بسبب نقص المواد الأولية،

من خلال النتائج المتوصل إليها تبين لنا أن البيئة التنافسية تعتبر النجاح الأساسي للمؤسسة.

بما أنه تحققت أغلبية الفرضيات هذا يدل على تحقق الفرضية العامة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).

الاستنتاج العام:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الصحة النفسية في الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)، ولأن الموظفين هم جوهر المؤسسة وأهم عنصر في إدارة المنظمة، فتحقيق الصحة النفسية حاجة ملحة تتطلب الاهتمام من أجل تحقيق أهداف مسطرة. وعليه جاءت دراستنا هذه للكشف عن أبعاد الصحة النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى موظفي المؤسسة، معتمدين على المنهج الوصفي، والتي حاولنا أيضا الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز عند أفراد عينة دراستنا، وفي الأخير حاولنا الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).

وبعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة، قمنا بتطبيق مقياس الصحة النفسية لأمين القريطي ومقياس خاص بالدافعية للإنجاز الذي أعده عبد الرحمان صالح الأزرق، لجمع البيانات على عينة الدراسة التي تتكون من (70) موظفا وموظفة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين عمال وحدة التبريد و التهوية للمؤسسة الوطنية (ENIEM) المقدر عددهم بـ (260) موظف (ة).

وبعد جمع البيانات، تمت معالجتها إحصائيا بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS.23) في استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، معاملة الارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، وعرضها وتفسيرها ومناقشتها حيث توصلنا إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى مرتفع من الطموح لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى مرتفع من الأداء لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى مرتفع من المثابرة لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وجود مستوى منخفض من أهمية إدراك الزمن لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).

- وجود مستوى منخفض من التنافس لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
 - وجود علاقة ارتباطية قوية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية و الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية (ENIEM).
- وهكذا نفهم أن الصحة النفسية أساسية لتحقيق الدافعية، ويعد الدافع للإنجاز ذو علاقة خطية مع ما يتصف به الفرد من صحة نفسية، كما أشارت نتائج الجهود التي بذلت في دراسة العلاقة بين الدافع للإنجاز و الصحة النفسية بأن الفرد الذي لديه دافعية للإنجاز يملك تهيأ نفسياً ثابتاً نسبياً في شخصيته، وهذا الثبات النسبي يحدد مدى سعيه ومثابرتة في سبيل بلوغه مستوى متفوق في الأداء من أجل أن يكون ناجحاً في حياته المهنية، وبالتالي التمتع بمستوى عالي من الصحة النفسية.

- اقتراحات الدراسة:

- بناءً على نتائج الدراسة المتوصل إليها، يمكن تقديم بعض الاقتراحات:
- العمل على تنمية المثابرة و الإصرار لدى العمال لقدرتهم على تنمية كفاءاتهم وتعزيز مهاراتهم.
- إعطاء جانب مهم لعامل الوقت والسعي لإستغلاله بالشكل الذي يعود على المنظمة بالنفع.
- يرتبط تعزيز الصحة النفسية للموظفين في بيئة العمل ارتباطاً وثيقاً بالفاعلية والقدرة على الإنجاز.
- قيام بالإجراءات فعالة للوقاية من المخاطر الصحة النفسية في العمل، وحماية وتعزيز الصحة النفسية في العمل ، ودعم العاملين الذين يعانون من اعتلالات الصحة النفسية .
- دمج الصحة النفسية في النظم القائمة بشأن السلامة والصحة المهنية.

- رفع دافعية أداء الموظفين عن طريق دعمهم بمزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوفير كافة الإمكانيات التي تساعدهم على إنجاز مهامهم الوظيفية الموكلة إليهم.
- إجراء المزيد من الدراسات و البحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوى دافعية الإنجاز.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

1. أبو حويج مروان والصفدي عصام (2009)، المدخل إلى الصحة النفسية، ط1، عمان دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة.
2. أبو زعيزع عبد الله (2015)، مفاهيم معاصرة في الصحة النفسية، ط1، عمان، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
3. أحمد عبد الخالق، (1986)، محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية(مصر).
4. أحمد ماهر، (2003)، السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات- الدار الجامعية، ب ط، الإسكندرية (مصر).
5. الأسدي سعيد جاسم وعطاري محمد سعيد،(2014)، الصحة النفسية للفرد و المجتمع، ط1، الأردن دار رضوان للنشر والتوزيع.
6. جمعة سيد يوسف، وعزة عبد الكريم،(2006)، الصحة النفسية والجسمية للمسنين، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
7. حجازي مصطفى(2006)، الصحة النفسية، ط3، الدار البيضاء، المغرب، المركز الثقافي العربي.
8. حمداوي سهيلة(2006)، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، الجزائر.
9. حمدي ياسين وآخرون،(1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1.
10. حنان عبد المجيد العناني،(2000)، الصحة النفسية، دار الفكر، ناشرون وموزعون عمان، ط4.
11. الخالدي محمد أديب(2008)، المرجع في الصحة النفسية، عمان، دار وائل للنشر.

12. الختاتنة سامي حسن،(2012)، مقدمة في الصحة النفسية، ط1، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
13. الداهري صالح حسن،(2005)، مبادئ الصحة النفسية، ط1، عمان، دار وائل للنشر و الطباعة.
14. الداهري،صالح حسن،(2005)، مبادئ الصحة النفسية،ط 1 دار وائل للنشر و الطباعة عمان.
15. رضوان سامر جميل،(1998)، الصحة النفسية بين السواء و الإضطراب، عمان،دار المسيرة للنشر والتوزيع.
16. زبدي، ناصر الدين،(2007)، مبادئ الصحة النفسية والإرشاد،ط2، المسيلة، الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية.
17. زهران حامد عبد السلام، (2005)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب،ط4، القاهرة.
18. زهران حامد، (2001)، الصحة النفسية، دار عالم الكتب، ط3.
19. سعاد نايف البرنوطي، (2004)، إدارة المواد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل، ط2 عمان (الأردن).
20. صالح محمد أبو جادو، بدون سنة، علم النفس التربوي، دار المسيرة، ط1، الأردن.
21. طاهر محمود الكلالدة، (2008)، تنمية وإدارة الموارد البشريةن دار عالم الثقافة،ط1، عمان(الأردن).
22. عبد الحميد النشواتي،(2004)، علم النفس التربوي، دار الفرقان، ب ط ، عمان (الأردن).
23. عبد الحميد مرسي،(1986)، الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني، المكتب الجامعي، ط2، القاهرة (مصر).

24. عبد الطيف محمد خليفة، (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب، ب ط، القاهرة (مصر).
25. عبد الفتاح الخواجه، (2010)، الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط1.
26. علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط1، عمان (الأردن).
27. غريب غريب، (1999)، الصحة النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
28. فضل أبو هين (1997)، الصحة النفسية، فلسطين.
29. فوزي إيمان، دراسات في الصحة النفسية، مكتبة زهراء الشرق، ط1، القاهرة، مصر.
30. مجدي أحمد محمد عبد الله، (2003)، السلوك الإجتماعي ودينامياته- محاولة تفسيرية- دار المعرفة الجامعية ط2، الإسكندرية(مصر).
31. محمد أحمد المشابقة، (2018)، الإرشاد والعلاج النفسي، دار الشروق ط1 عمان (الأردن).
32. محمد القذافي، (1999)، علم النفس التربوي، دار عالم الكتب، ط3.
33. محمد حسن محمد حمدات، (2007)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد، ب ط، عمان (الأردن).
34. محي الدين أحمد حسين، (1988)، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، ب ط، القاهرة (مصر).
35. مخيمر صلاح، (1997)، مكتبة الأجلو المصرية، مصر.
36. مصطفى حسن الباهي وآخرون، (1998)، الدافعية- نظريات وتطبيقات- ط1، القاهرة(مصر).
37. نبيل محمد زايد، (2003)، الدافعية والتعلم، مكتبة النهضة المصرية، ط1، القاهرة(مصر).

38. هاشيم راضي خبير،(2011)، الصحة النفسية للفرد والمجتمع، دار الرضوان الأردن.

39. وائل مختار إسماعيل، (2009)، إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، ط1 عمان (الأردن).

ثانيا: المعاجم و القواميس

40. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم عبد الله علي وآخرون،(1990)،لسان العرب تحقيق، ط6، ج24، دار القاهرة.

41. La rousse médicale (2002)

ثالثا: رسائل ماجستير ومذكرات

42. جابر عبد الحميد وكفافي علاء الدين(1988)، معجم علم النفس وطب النفسي، قاهرة دار النهضة العربية.

43. عثمان مريم،(2010)، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، جامعة منتوري، قسنطينة.

44. غنية جحيش، (2012)، الدافعية للإنجاز وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العمومي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة.

45. محمد مصباح حسين العرعير، (2010)، الصحة النفسية لدى أمهات ذوي متلازمة داون في قطاع غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.

46. الموسوعة العربية العالمية 10، (1999)، ط2، مؤسسة أعمال الموسوعة

للنشر والتوزيع.

موقع إلكتروني:

47. [https:// mawdoo3.com](https://mawdoo3.com)

48. هبة زاهر (2021)، الصحة النفسية، (20 أكتوبر 2021).

الملاحق

ملحق رقم 1: مقياس الصحة النفسية لأمين القريطي والسيد الشخص .

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

مقياس بحث

سيدي، سيدتي:

في إطار إنجاز مذكرة الماستر في علم نفس العمل والتنظيم، لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان حول موضوع الصحة النفسية وعلاقته بالدافعية للإنجاز في المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية (ENIEM). نرجوا منكم التفضيل بالإجابة على فقرات المقياس بصراحو وجدية، بوضع علامة () في الخانة المناسبة، علما أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث، ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم معنا. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية:

1) الجنس: ذكر أنثى

2) السن:.....

3) الحالة العائلية:

أعزب متزوج(ة) مطلق(ة)

4) المستوى التعليمي:

إبتدائي متوسط ثانوي جامعي

5) الأقدمية في المؤسسة:

- أقل من 05 سنوات
- من 05 الى 10 سنوات
- من 11 الى 16 سنة
- من 17 إلى 22 سنة
- أكثر من 22 سنة

الرجاء من حضرتكم قراءة العبارات التالية جيدا، ثم ضع علامة (x) مقابل الخانة المناسبة لها.

غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة	العبارات
					(1) - أجد رغبة في الحديث عن نفسي وعن انجازاتي أمام الآخرين.
					(2) - أستمتع كثيرا بالتعامل مع الناس.
					(3) - تتغير مشاعري بين حب وكرهية نحو الآخرين بصورة سريعة.
					(4) - أتمكن من مواصلة عمل ما لفترة طويلة حتى ولو واجهتني بعض المشكلات والصعوبات.
					(5) - أعاني من رعشة في بعض أجزاء جسمي في كثير من الأحيان.
					(6) - يجب ألا يحاول الإنسان تحقيق مصالحه على حساب الآخرين.
					(7) أشعر بأنه ليس آراء مفيدة أقترحها على الآخرين.
					(8) - أحرص على المشاركة في الأنشطة الترفيهية.
					(9) - أشعر بنوبات من الحزن والفرح دون سبب معقول.
					(10) - يسعدني بذل أقصى جهد ممكن أداء عملي مهما كلفني ذلك من مشقة.
					(11) - أعاني من الضيق في التنفس رغم عدم وجود سبب عضوي واضح.
					(12) - أعامل الآخرين بالأسلوب الذي أحب أن يعاملونني به.
					(13) - أرى أن الأفراد ثقيلي الوزن (الناصحين) يكونون موضح سخرية

					للآخرين.
					(14) - يعاملني والدي كما لو كنت طفلا صغيرا.
					(15) - أحرص على المشاركة في النشاطات الاجتماعية.
					(16) - أغضب وأثور إذا ما ضايقتني أحد ولو بكلمة صغيرة.
					(17) - أحرص دائما على بذل كل ما في وسعي لإتقان العمل الذي أقوم به.
					(18) - أعاني من نوبات من الصداع في معظم الأحيان.
					(19) - أميل إلى الإشادة بحسنات الآخرين بمزاياهم أكثر من التنويه لعيوبهم.
					(20) - أشعر بأنني لا أصلح لشيء.
					(21) - أعتقد أن زملائي لا يهتمون كثيرا بما أبدية من آراء وأفكار.
					(22) - علاقتي الجيدة مع زملائي تجعلني أتحدث معهم بحرية في مختلف أموري الخاصة.
					(23) - أشعر بالقلق تجاه المستقبل.
					(24) - أرى أن الإنسان يجب أن يكون مخلصا في عمله.
					(25) - أعاني من الأحلام المزعجة بصورة متكررة.
					(26) - أرى أن يستمتع الإنسان بمعرفة الناس دون مصالح.
					(27) - أشعر بأن زملائي وأصدقائي أفضل مني في مظهرهم العام.
					(28) - أشعر بعدم الكفاءة والقدرة على

					الإنتاج .
					(29) - أشعر بالضيق والتوتر في المواقف الغامضة.
					(30) - أحاول إنجاز أعمالي في موعدها المحدد عملاً بالحكمة "لا تأجل عمل اليوم إلى الغد".
					(31) - أشعر بتوتر ووجع في رقبتني في كثير من الوقت.
					(32) - أرى أن يلتزم الإنسان بالصدق والأمانة.
					(33) - أفضل (أحب) التعامل مع من أصغر مني سناً.
					(34) - أشعر أنني أفتقدك إلى مواهب وقدرات كثيرة لدرجة تجعلني أخجل من نفسي.
					(35) - أحس بالسعادة في المشاركة في الحفلات والمناسبات الاجتماعية.
					(36) - أتصرف بتسرع في بعض المواقف دون حساب لما يترتب على ذلك من نتائج سلبية.
					(37) - أشعر بأن دراستي ستفيدني كثيراً في مستقبل حياتي.
					(38) - أشعر بفقدان شهيتي للطعام.
					(39) - أحترم مشاعر الآخرين حتى لو اختلفوا معي في الرأي.
					(40) - أنا راضي عن نفسي.
					(41) - يثق أقاربي في مقدرتي على مساعدهم.
					(42) - أرى أنه من الأفضل أن يشارك الفرد بدور فعال في الأنشطة الاجتماعية
					(43) - أشعر بعدم السعادة الأشياء قد يفتح لها الآخرون كثيراً.
					(44) - أحرص على التخطيط السليم لمختلف أمور حياتي.
					(45) - أوفي بوعدني بأن وعد الحر دين

					عليه.
					(46) – أشعر بالتعب والاجهاد رغم عدم وجود سبب عضوي واضح لذلك.
					(47) – نضر الناس إلى المعاقين سمعنا على أنهم أقل كفاءة من غيرهم.
					(48) – أشعر بعد ثقتي بنفسي بأنني عبء على غيري.
					(49) تشجعتني أسرتي على تبادل الزيارات مع أصدقائي.
					(50) – يصعب علي نسيان ما يوجهه الآخرين لي من إساءة وانتقادات.
					(51) – أحل مشكلاتي بنفسي دون الاعتماد كثيرا على الآخرين
					(52) أشعر بصعوبة تذكر ما سبق لي دراسته أو قراءته.
					(53) – أرى أن كل إنسان سيجني حتما نتائج عمله سواء خيرا أو شرا.
					(54) – طلب المساعدة من المعاقين غير ضروري.
					(55) – أشعر بصعوبة ابداء الرأي مع الجماعة حتى لو كنت أعرف الموضوع الذي يتحدثون فيه.
					(56) يربطني علاقات طيبة ببعض العائلات بحيث أشعر كما لو كنت بين أهلي.
					(57) – أستغرق في أحلام اليقظة بحيث لا أشعر بما يدور في حولي.
					(58) – أشعر بالنشاط وحيوية عندما أكون مشغولا بعمل ما.
					(59) – أشعر بصعوبة التركيز أثناء القراءة أو استماع لمحاضرة ما.
					(60) – أحرص على حقوق الآخرين.
					(61) – يعاني ارد قصير القامة من الشعور بالنقص والخجل بين زملائه.
					(62) – أجد صعوبة في الدخول في مناقشات مع الآخرين حتى لو كانوا في مثل سني.
					(63) – أستغرب في الخيال طويلا حتى لو كنت بين أصدقائي.
					(64) – أحرص على ممارسة هواياتي في أوقات فراغي.
					(65) – أتكلم بسرعة كبيرة مما يجعلني أتجلىج وأتتهت .

					66) – أصدر أحكام على الناس دون معرفة كافية بهم.
					67) – الفرد ذو صوت الغليظ موضع سخرية واستهزاء من زملائه.
					68) أستغرق وقتا طويلا في حل المسائل مما يفوت على اتخاذ القرار في وقته المناسب.
					69) أفكر في أهمية ما عمله ومدى فائدته للمجتمع قبل أن أقوم به.
					70) أجد صعوبة في التخلص من بعض العادات السيئة مثل قضم أظفاري.
					71) – أعتقد ان الإنسان يجب أن يكون ذو خلق حسن واحترام الآخرين فالعلم وحده لا يكفي.
					72) – يخجل الفرد من أشياء والتشوهات في مظهره مثل تشوه أسنانه وشكلها السيء.
					73) – اهرب من بعض المشكلات والمصاعب لعدم قدرتي على مواجهتها.
					74) هناك أمور كثيرة في الحياة تثير اهتمامي وتحفزني عن العمل.
					75) – يعاودني أوجاع في معدتي رغم وجود سبب عضوي واضح لذلك.
					76) – احس بالسعادة عندما اخفف عن الآخرين وقت الشدائد.
					77) - أحس بأن رأي الناس عني أقل مما يجب.
					78) – أحرص على تحمل المسؤولية وأداء ما هو مطلوب مني قيل ان أطالب بمصالحي.
					79) – أعاني من الارق (عدم القدرة على النوم) بحيث لا أستطيع الاستغراق في النوم بكفاية.
					80) – افكر كثيرا قبل أن أقوم بعمل قد يضر بمصالح الآخرين.
					81) – يعتقد الناس أن المكفوفين أقل منهم لديه يتجنب التعامل معهم.
					82) – يعتقد الناس أن الشخص الضعيف غير قادر على إنجاز اي شيء مفيد.

ملحق رقم 2: مقياس الدافعية للإنجاز لعبد الرحمان صالح الأزرق.

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

مقياس بحث

سيدي، سيدتي:

في إطار إنجاز مذكرة الماستر في علم نفس العمل والتنظيم، لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان حول موضوع الصحة النفسية وعلاقته بالدافعية للإنجاز في المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية (ENIEM). نرجوا منكم التفضيل بالإجابة على فقرات المقياس بصراحو وجدية، بوضع علامة () في الخانة المناسبة، علما أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث، ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم معنا. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية:

6) الجنس: ذكر أنثى

7) السن:.....

8) الحالة العائلية:

أعزب متزوج(ة) مطلق(ة)

9) المستوى التعليمي:

إبتدائي متوسط ثانوي جامعي

10) الأقدمية في المؤسسة:

- أقل من 05 سنوات

- من 05 الى 10 سنوات

- من 11 الى 16 سنة

- من 17 إلى 22 سنة

- أكثر من 22 سنة

الرجاء الإطلاع على البنود التالية ثم ضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة والتي تنطبق عليكم.

العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
(1) – أحب القيام بأي عمل متوقع متي مهما كلفني ذلك مه جهد.			
(2) – أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل.			
(3) – أسعى دائما لإدخال تعديلات مهمة لصالح العمل.			
(4) – كثيرا م تمر الأيام دون أن أعمل شيئا يذكر.			
(5) – أجتهد دائما في عملي لأتفوق على من أعمل معهم.			
(6) – أعتقد بأنني شخص يكفي بالقليل من الآمال والطموحات.			
(7) – أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتقان إذا كان تحقيق مستوى الأعلى يكلفني وقت وجهد.			
(8) – لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون مرهونا بظروف الحظ والصدقة.			
(9) – أشعر بأن الدخول في تحديات لا طال من ورائه.			
(10) – كلما وجدت العمل الذي اقوم به صعبا زاد إصراري على إنجازه.			
(11) – أعتقد أن وضعي الحالي أفضل مما يمكن الوصول إليه.			
(12) – أشعر انني مجتهد ومثابر.			
(13) – اتجنب غالبا المهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.			
(14) – لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي.			
(15) – اميل احيانا إلى التراجع عن موافقي أمام الخصوم اذا كان الإصرار عليها يسبب لي متاعب صعبة.			
(16) – لا أفكر كثيرا في انجازاتي السابقة بل افكر في التخطيط لانجازات جديدة.			
(17) – أحرص دائما على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتمامي.			
(18) – أحرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمحلات اهتمامي كلما أتحت لي الفرصة.			
(19) – أنسحب غالبا بسهولة عندما توجهني مشاكل صعبة في عملي.			
(20) – تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي.			
(21) – استعد دائما لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا في تحقيقها.			

			(22) – غالبا ما أأجل تمل اليوم إلى الغد.
			(23) – لما حققت هدفا وضعت لنفسى أهداف أخرى مستقبلية.
			(24) – أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي.
			(25) – لا أميل إلى الاعتقاد بالمثل القائل "كن أو لا تكون".
			(26) – كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا.
			(27) – أبذل ما في وسعي حتى أحقق أهدافي.
			(28) – أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل.
			(29) لا أتأخر ابدا في إنجاز مسؤولياتي على أكمل وجه وان كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون.
			(30) – اذا دعيت لشيء ما أثناء العمل، فإنني أعود إلى عملي على الفور.
			(31) – لا أفكر كثيرا البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطريق السابقة في بلوغ أهدافي.
			(32) - لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الصحة النفسية	Equal variances assumed	4,177	,075	10,274	8
	Equal variances not assumed			10,274	6,793

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الصحة النفسية	Equal variances assumed	,000	59,00000	5,74282
	Equal variances not assumed	,000	59,00000	5,74282

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الصحة النفسية	Equal variances assumed	45,75703	72,24297
	Equal variances not assumed	45,33616	72,66384

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	82

Group Statistics

المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية للانجاز العليا	5	84,0000	6,48074	2,89828
الدنيا	5	63,2000	2,04939	,91652

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الدافعية للانجاز	Equal variances assumed	23,570	,001	6,843	8

Equal variances not assumed			6,843	4,792
-----------------------------	--	--	-------	-------

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الدافعية للانجاز	Equal variances assumed	,000	20,80000	3,03974
	Equal variances not assumed	,000	20,80000	3,03974

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		Lower	Upper
الدافعية للانجاز	Equal variances assumed	13,79035	27,80965
	Equal variances not assumed	12,88302	28,71698

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	32