



الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 02 محمد بن أحمد

شعبة : العلوم الاجتماعية.

قسم: علم النفس والأرطوفونيا.

تخصص: السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية.

### عنوان المذكرة

الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة "Trefilor"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

الأستاذة قويدري.

إعداد الطلبة:

بلخير شهرزاد .

2021-2020

# إهداء

إلى كل الذين يحزنهم الجهل و

التخلف

# كلمة شكر

الشكر أولاً لله تعالى على توفيقني في طلب نعمة العلم.

أشكر العائلة الكريمة و صديقتي نور الهدى على مساندتهم لي و دعمهم لي في كل القرارات التي اتخذتها في مشواري الجامعي.

كما أتقدم بشكر الأستاذة قويدري بقبولها الإشراف و مساعدتها على إثراء هذه المذكرة بالنصائح و التوجيهات.

كما أشكر عمال إدارة شركة الحديد والصلب لولاية وهران.

كما يسعدني بشكر أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

# إهداء

الحمد لله و صلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لتتمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد و النجاح

بفضله تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله و أدامهما نورا لدربي .

لكل العائلة الكريمة التي سندتني و لا تزال و إلى رفيقتي نور الهدى .

إلى كل قسم علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية و جميع دفعة 2020 / 2021

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد كلية العلوم الاجتماعية.

# كلمة شكر

أشكر الله عز وجل و أحمده على توفيقه لي لإنجاز هذا العمل المتواضع كما أتقدم بخالص الشكر إلى

الأستاذة المشرفة "الدكتورة قويدري مليكة" على إرشاداتها و توجيهاتها الحكيم و الرشيد .

و إتاحتها طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة .

الشكر موصول أيضا إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقراءة هذه المذكرة .

و في الأخير شكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذه المذكرة

قائمة المحتويات :

العنوان

الشكر

ملخص البحث

مدخل الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية البحث.

1/مقدمة البحث:.....01

2/دواعي اختيار الموضوع:.....02

3/أهداف و أهمية الدراسة:.....4-5

4/إشكالية البحث:.....05

5/الفرضيات:.....05

6/تحديد المفاهيم الأساسية:.....06

7/بعض الدراسات السابقة:.....6-9

خلاصة الفصل:.....10

الفصل الثاني: الضغوطات المهنية.

تمهيد.....12

1/مفهوم الضغوطات المهنية:.....13

2/عناصر الضغوطات المهنية.....13-14

3/مصادر الضغوط المهنية.....14-15

4/مراحل الضغوط المهنية.....17

5/أنواع الضغوط المهنية.....18

6/النماذج النظرية المفسرة للضغوطات النظرية.....18-22

7/الآثار المترتبة عن الضغوطات المهنية.....22-23

8/أساليب مواجهة الضغوطات المهنية.....23

خلاصة الفصل.....24

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز.

تمهيد.....	27
1/تعريف الدافعية للإنجاز.....	28-29
2/أهمية الدافعية للإنجاز.....	29
3/أنواع الدافعية للإنجاز.....	30-31
4/وظائف الدافعية للإنجاز.....	31
5/مكونات الدافعية للإنجاز.....	31-32
6/النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز.....	32-33
7/صفات الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز.....	33
خلاصة الفصل.....	34
الفصل الرابع: الجانب التطبيقي.	
1/بطاقة تقنية حول المؤسسة.....	36-39
2/المنهج المستخدم في الدراسة الاستطلاعية.....	39-42
3/الأساليب الإحصائية المستخدم.....	42
الفصل الخامس: عرض النتائج و تحليلها:	
عرض النتائج و تحليلها.....	42-51
مناقشة الفرضيات و تحليلها.....	51
الخاتمة.....	52
المراجع	
الملاحق	

## ملخص الدراسة :

البحث عبارة عن دراسة ميدانية لعلاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز

و لهذا تضمنت المذكرة الإشكالية طرح من خلالها طبيعة العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز . حيث تم توضيح ماهية الضغوط المهنية من خلال من قدمه بعض الباحثين ثم ذكر عناصر الضغوط و مصادره و أيضا مراحلها تم تطرقت الى أهم أنواعه و كذا استعرضت لأهم المداخل النظرية المفسرة لظاهرة الضغوط و أثاره و النتائج المرتبة عنه . الى جانب هذا تم التطرق أيضا الى موضوع الدافعية للإنجاز من خلال تبيان أهميتها أنواعها و وظائفها ... الخ.

لقد أجريت هذه الدراسة بمؤسسة تريفيلور المؤسسة الوطنية لتحويل المتوجات الطويلة حيث اخترت عينة مقصودة مكونة من 20 عامل في الدراسة الاستطلاعية و 40 عامل في الدراسة الأساسية طبقت عليهم الاستمارة . و بعد التفرغ الاستمارة تم عرض و دراسة نتائجها و أسفرت على النتائج التالية :

- توجد علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز عند عمال تريفيلور.



## المقدمة:

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد في المنظمات إذ يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف المنظمة و في تحديد احتياجاتها و هذه الاحتياجات مقترنة بالاختيار و التعيين الأفراد في الأماكن و الوظائف المناسبة لهم و رعاية شؤونهم الوظيفية و العناية بسلامتهم المهنية و علاقتهم بالعمال و أرباب العمل كونهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها.

إلا أن أصبح من الظواهر الشائعة في الكثير من المؤسسات و المنظمات تعرض العاملين إلى أنواع مختلف من الضغوطات المهنية نتيجة لأسباب متعددة يتعرضون من خلالها إلى أنواع مختلفة من القلق و التوتر و الاضطرابات و الإحباط مما يؤثر على حالتهم النفسية و بالتالي ينعكس ذلك على دافعيتهم لإنجاز المهمات المسند إليهم.

و هذا ما أكدته مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة التي كانت رد فعل لإهمال النواحي النفسية و الاجتماعية. و يعتبر إلتون مايو مؤسس لمدرسة العلاقات الإنسانية و لقد أظهرت عدة أبحاث التي سبل رفع الإنتاجية عبر سلسلة من التجارب كتغيير ظروف الإضاءة في ورشات العمل مما يسمح له مما يسمح له بالاكتشاف أن التحفيز و الإنتاجية في العمل لا تتعلق بالعوامل المادية فقط بل العوامل النفسية كذلك ومدى أربحية العامل في منصبه و انطلاق من أهمية موضوع الضغوطات المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز عند العامل بصفة خاصة و المنظمات بصفة عامة تناولت دراسة هذين المتغيرين من أجل الوصول إلى طبيعة العلاقة بينهما.

# الفصل الأول

## الإطار العام لإشكالية البحث

## عناصر الفصل الأول:

-أولاً: الإشكالية.

-ثانياً: الفرضيات.

-ثالثاً: أهمية البحث.

-رابعاً: أهداف البحث.

-خامساً: تحديد المفاهيم الأساسية للبحث.

-سادساً: بعض الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل

## دواعي اختيار الموضوع:

بالنسبة لأسباب التي دفعني لاختيار موضوع الدراسة الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة بوهران. و تتمثل فيما يلي:

1/ رغبتني في دراسة هذا الموضوع.

2/ اكتشاف عالم الشغل و العوامل التي تسبب الضغوط لدى العمال.

3/ تعلم الإدماج في جماعة العمل من خلال الاحتكاك المستمر داخل المؤسسة.

4/ معرفة مدى تأثير الضغوطات المهنية على دافعية العمال للإنجاز.

5/ استغلال المكتسبات النظرية لهذا الموضوع في مكان العمل. و محاولة إيجاد بعض الحلول التي تساعد في التقليل من هذه الضغوطات المهنية لإعطاء الدافعية أكثر للعمال في إنجاز عمله سواء كان هذا العمل بدني أو فكري.

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1/ الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغط المهني و الدافعية للإنجاز من خلال محاولة إيجاد الحلول و الاقتراحات للتقليل من الضغوطات العامل.

2/ مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات و آليات للتغلب أو الحد من هذه الضغوطات و ما ينجز عنها من انخفاض و تدني في مستوى الدافعية للإنجاز.

3/ التعرف على أهم مستويات الضغط المهنية و مدى تأثير ذلك على شعور العمال و دافعتهم في إنجاز أعمالهم.

4/ تحديد الظروف المباشرة التي يتسبب في الضغط المهني.

5/ توضيح كيفية التعامل مع الأفراد داخل المنظمة و معرفة العوامل المؤثرة على نفسياتهم.

6/ تدعيم المكتبة العلمية ببحث متواضع علميا و عمليا كمرشد للطلبة المقبلين على إجراء البحث العلمي.

\* و مما لا شك فيه أن لكل بحث علمي أهداف معينة يسعى الباحث من خلال دراسة مختلف جوانب الموضوع للوصول إليها و تحقيقها.

\* أما الأهداف التي أسعى إليها من خلال تطريقي لموضوع هذه الدراسة تكمن حصرها فيما يلي:

1/ التعرف على مستوى الضغوطات المهنية لدى العمال في شركة الحديد الصلب بوهران.

2/ التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال في شركة الحديد و الصلب.

3/ التحقق من وجود علاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى عمال شركة الحديد الصلب "تريفيلور".

4/ محاولة إعطاء بعض التوصيات للتحقيق من ضغوطات المهنية.

### الإشكالية:

للمؤسسات أهمية كبيرة في تجمع الأفراد من خلفيات و مؤهلات علمية و تخصصات و خبرات مختلفة كونها طاقة إنسانية تساهم في تطور المجتمعات.

و تكمن مهمة هؤلاء الأفراد في العمل معا و أداء نشاطات و مهمات متعددة لتحقيق أهداف المؤسسة إلا أن هذا الأخير قد يواجه عدة مواقف و ضغوطات مهنية قد تنهك طاقته الجسمية و النفسية و الذهنية. فالضغوطات المهنية تعتبر مجموعة من الظروف و العوامل المتعلقة بطبيعة العمل التي تتولد منها مشاعر الانفعالية و توليد العديد من مظاهر الإجهاد و مشاعر الإحباط و القلق و الاكتئاب و الغضب. و كل هذه الضغوط تنعكس بالسلب على دافعيته للإنجاز. فالدافعية هنا تعتبر القوى التي تحرك الفرد لتحقيق حاجياته و أهدافه و أهداف المؤسسة فهي تؤثر في سلوك الفرد للوصول به إلى أعلى مستوى التفوق و الامتياز، و عليه من خلال هذه الإشكالية نظر التساؤل التالي:

ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز؟

### الفرضيات:

#### 1/ الفرضية العامة:

توجد علاقة إرتباطية بين الضغوطات المهنية و الدافعية للإنجاز.

#### الفرضية الجزئية الأولى:

كلما ارتفعت الضغوطات المهنية انخفضت الدافعية للإنجاز لدى العمال.

#### الفرضية الجزئية الثانية:

كلما انخفضت الضغوطات المهنية ارتفعت الدافعية للإنجاز لدى العمال.

## التعاريف الإجرائية:

إن عمالية تحديد التعاريف الإجرائية ضرورية في معرفة و فهم موضوع الدراسة و تتمثل هذه التعاريف فيما يلي:

### 1- تعريف الضغوط المهنية:

مجموعة من المشاعر و المثيرات الانفعالية التي تمتلك الفرد نتيجة الصعوبات و المشاكل التي تواجهه أثناء قيامه بالعمل المطلوب منه.

### 2- تعريف غموض الدور:

هو نقص و عدم وضوح المعلومات المطلوبة التي يحتاجها العامل لأداء عمله، و عدم معرفة الموظف لمهامه مما يترتب عنه حالة من القلق و التوتر و الغضب.

### 3- صراع الدور:

عندما يطلب من العامل إنجاز عمله في ظرف زمني قصير مقارنة بحجم العمل و يكلف بأعمال تتنافى مع أخلاقيات العمل.

### 4- تعريف الدافعية:

هي مجموعة من الحوافز الموجودة من اللاوعي لسلوك الفرد تدفعه لتحقيق أهداف معينة.

### 5- تعريف الدافعية للإنجاز:

يقصد به في هذه الدراسة الإقبال عل العمل لأداء المهام بشكل جيد.

### 6- المردودية و الحوافز المادية:

هي كل ما يحصل عليه العامل من أدائه لعمله سواء كان ماديا أو معنويا(راتب شهري، امتيازات، ترقية، مردودية).

### الدراسات السابقة:

### الدراسات التي تناولت الضغوط:

-لقد تم عرض بعض الدراسات فقط لأن الموضوع كتب عن الكثير و عولج من جميع جوانبه.

### الدراسة الأولى:

دراسة "سعود محمد النمر1994" بعنوان دراسة تحليلية اتجاهات العاملين نحو المستويان ضغوط العمل في القطاعين العام و الخاص في المملكة العربية السعودية و هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة الضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد و أهم المصادر المسببة لها و أهم الآثار الناجمة عنها.

- و لقد شملت عينة الدراسة على 500 عامل في قطاع العام و الخاص و استخدمت الاستيقاظ لجمع المعلومات.

توصلت الدراسة إلى أن الفئات الأقل في العمر أكثر شعورا بالضغط.

#### الدراسة الثانية:

دراسة "مساعد سلامة عطية الشراري 2012" بعنوان ضغوط العمل و علاقتها لأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة الجوف.

-هدفت الدراسة بيان أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في جامعة الجوف.

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، أما عن الأدوات المستخدمة لاستيقاظ تم تطبيقه على عينة مكونة من 68 من مدراء الدوائر الإدارية في جامعة الجوف و خلصت الدراسة النتائج التالية:

\_ مستوى ضغوط العمل جاءت ضمن مستوى المتوسط.

\_ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات ضغوط العمل و الأداء الوظيفي.

#### الدراسة الثالثة:

دراسة "حنان عبد الرحيم الأحمدى 2002" تحت عنوان الضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية و الخاصة بمدينة الرياض.

- تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء و كذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل.

- أتبع الباحث المنهج الوصفي تم استقصاء عينة مكونة من 900 طبي في 7 مستشفيات حكومية و 3 مستشفيات خاصة.

- وقد تم في هذه الدراسة استخدام الإستبانة و تمت لاستفادة بمقياس

occupations stress indicateur، و توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

\_ بينت وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض أفراد العينة كما بينت وجود أعراض نفسية بدرجة أقل تصل أحيانا إلى 25 بالمئة.

#### الدراسة الرابعة:

دراسة "حسن حريم 2003" بعنوان ضغوط العمل لدى الكادر التمريض في المستشفيات الخاصة بالأردن.

-حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على المستويات الضغوط المهنية لدى العاملين في مجال التمريض في المستشفيات.

- اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي و قد تكونت عينة الدراسة من 500 مفحوص تم اختيارهم بطريقة عشوائية أما الأداة المستخدمة استبيان يضم 58 فقرة و لقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

\_ يشعر العاملون في جهاز التمريض بضغوط مهنية ناتجة عن عناصر العمل.

إن الجوانب المتعلقة بالهيكل التنظيمي و النحو التطور و ظروف العمل فإنها تسبب ضغوط وظيفية أحيانا.

**الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية للإنجاز:**

**الدراسة الأولى:**

دراسة "محمد احمد الحراشة و سامر عبد المجيد البشاشة" بعنوان اثر حاجات مكلياند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك.

هدفت هذه الدراسة الى تحليل اثر حاجات الأفراد العاملين في الأجهزة الحكومية.

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين البيانات الثانوية و البيانات الأولية من خلال تطوير الاستفاده. و تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة من 345 موظفا و تم الاعتماد على الرزمة الإحصائية وكان من أهم النتائج التي تحصلت عليها الدراسة ما يلي :

وجود اثر الدلالة الإحصائية لمتغير المستقل حاجات العاملين على المتغير التابع الالتزام التنظيمي بشكل عام للعاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك.

**الدراسة الثانية :**

دراسة محمد محمود بني يونس 2005 : بعنوان . داعية للإنجاز و علاقتها بكل من القلق الشخصي و أنماط السلوك عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية بهدف الكشف عن كل من مستويات الدافعية للإنجاز و القلق الشخصي و أنماط السلوك . و لإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية.

أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 طالبا و طالبة 87 إناث . و 29 ذكور . استخدم الباحث خلالها المقاييس التالية:

-مقياس نيموف و مقياس الفسفوس.

-أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين داعية للإنجاز و القلق الشخصي و وجود ارتباط بين القلق الشخصي و أنماط السلوك.

**الدراسة الثالثة:**

دراسة "لاندين و ستيوارت 1998" هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القدرات ما وراء المعرفة و الدافعية و الكفاءة الذاتية و التحصيل الأكاديمي و تكونت عينة الدراسة من 108 طلبة الصف الثاني عشر و أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية و معدل درجات الطلبة الأكاديمية.

**الدراسة الرابعة:**

دراسة "بلول 2005" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذاتية و الدافعية للإنجاز الدراسي و أثرها في التحصيل الدراسي الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة صنعاء.



---

- تكونت عينة الدراسة من 1025 طالبا و طالبة من الصف الثاني الثانوي الأدبي للعام الدراسي 2004/2005، و قد استدم الباحث أداة مقياس فعالية الذات العامة لشفاتر.

## خلاصة الفصل:

تطرقت في هذا الفصل إلى صياغة الإشكالية التي تناولت فيها توضيحات مبسطة لمتغيرات الدراسة الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز و خرجت من خلالها بتساؤل و هو: ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز.

و للإجابة عن الإشكالية بشكل مؤقت قمت بصياغة الفرضية العامة : توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز.

و من تم قمت بالتطرق لأهمية و أهداف الدراسة الحالية في عدت نقاط إلى جانب الضبط الإجرائي لمتغيرات الدراسة المتمثلة في الضغوطات المهنية و الدافعية لإنجاز. كما تم التركيز على بعض الدراسات السابقة حيث تطرقت إلى الدراسات المتعلقة بالضغوطات المهنية و بعدها الدراسات السابقة المتعلقة بالدافعية للإنجاز.

# الفصل الثاني

## الضغوطات المهنية

عناصر الفصل:

- تمهيد.
- أولا: مفهوم الضغوطات المهنية.
- ثانيا: عناصر الضغوطات المهنية.
- ثالثا: مصادر الضغوطات المهنية.
- رابعا: مراحل الضغوطات المهنية.
- خامسا: أنواع الضغوطات المهنية.
- سادسا: النماذج النظرية المفسرة للضغوطات المهنية.
- سابعا: الآثار المترتبة عن الضغوطات المهنية.
- ثامنا: أساليب مواجهة الضغوطات المهنية.
- خلاصة.

**تمهيد:**

مما لا شك فيه أن الفرد يعيش في بيئة مليئة بالمتغيرات المستمرة التي تحتوي على مجموعة من الصراعات و الضغوطات بشتى أنواعها و لم تقتصر على الفرد في بيئته أو محيطه فقط و إنما في بيئة عمله أيضا. حيث يعاني العمال بشكل كبير و دائم من التوترات و الانفعالات و قلق مما يؤثر ذلك على أدائهم في العمل و على علاقاتهم مع زملائهم و على صحتهم الجسمية و النفسية و العقلية.

ويختلف الأفراد في استجاباتهم لهذه الضغوطات فمنهم من يراها هاجسا تؤثر عليه و تقوده إلى الإحباط و الإنخفاظ في دافعيته للإنجاز عمله في حين هناك من يراها دافعا له للجدية و تحقيق أهدافه و المثابرة عليها. لذلك أصبحت الضغوطات المهنية موضوع البحث العديد من المهتمين في هذا المجال.

و من خلال هذا الفصل سأحاول التطرق إلى موضوع الضغوطات المهنية من خلا تعريفها و إبراز عناصرها و مصادرها و مراحلها و شتى أنواعها و نظرياتها و التعرض لنتائجها و الآثار المترتبة عنها و في الأخير إظهار أساليب مواجهة الضغوط المهنية.

أولاً/ مفهوم الضغوطات المهنية:

الإنسان مفروض الكثير من الضغوطات في حياته سواء في حياته الشخصية أو حياته المهنية، و تختلف طبيعة استجابة هذه الضغوطات من فرد لآخر فهناك من تحبطه و هناك من تدفعه للنجاح. فبرغم من الكتابات الكثيرة في هذا الموضوع إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم الضغوطات المهنية.

1-تعريف الضغوط المهنية:

**التعريف اللغوي:** الضغط STRESS: مشتق من الفعل اللاتيني stingers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي etreinde بمعنى : طوق ذراعيه وجسمه مؤدياً إلى الاختناق الذي يسبب القلق.(شحاتة حسن.زين النجار، 2003:ص208).  
\_الضغط: القهر، الاضطراب و الضغط بمعنى الشدة و المشقة.(فتيحة.بن زروال، 2001:ص445).

التعريف الاصطلاحي:

\_يعرفه "لاراروس و كوهين" على أنه:

الأحداث التي تتخذ على الفرد و تتطلب التكيف الفزيولوجي أو المعرفي أو السلوكي.  
(محمود سليمان، 2004، ص162).

\_و يعرفها "NEWMAN & BEEH" بأنه:

عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع الخصائص العاملين، تحدث تغير في الحالة البدنية و النفسية للفرد تدفعه إلى التصرف بدني أو عقلي غير معتاد.  
(محمود سليمان .الغميان، 2005:ص161).

\_و يعرفها "فاروق عبد العلي" بأنها:

ضغوط العمل على أنها اختلال الوظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد، و يؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض في المستوى الرضا الوظيفي و ضعف الأداء و انخفاض مستوى الدافعية.(لعالجية. يوسف، 2014:ص32).

\_أما "هانز سيلي" يعرفها على أنها:

عبارة عن استجابة غير محدودة التي تصدر من الإنسان في مواجهة أي مثير و الاستجابة الناتجة هي نمط التكيف العام.(بركون. بلميلود، 2006:ص26).

2-عناصر الضغوط المهنية:

توجد عدة عناصر للضغوط المهنية حددها "سيزلافي" و حدد 3 عناصر أساسية هي:  
أ-عنصر المثير:

يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن المشاعر الضغوط و قد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

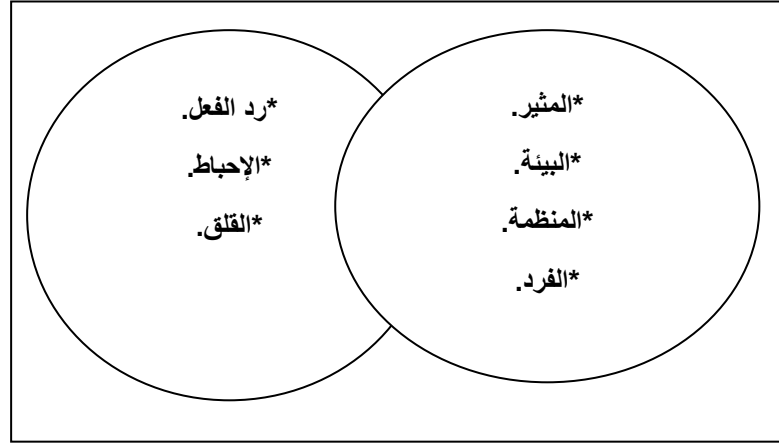
ب-عنصر الاستجابة:

يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجي و النفسية و السلوكية التي يبديها الفرد مثل: القلق و التوتر الإحباط و غيرها.

ج-عنصر التفاعل:

وهو التفاعل بين العوامل المثير و العوامل المستجيبة.

الشكل01: يوضح عناصر الضغط:



(ciselage et alèse.1991 :p23)

### 3-مصادر الضغوط المهنية:

تنقسم مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسيين:

#### أ- مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد:

1/خصائص السمات الشخصية المميزة لكل فرد.

2/المدرجات والتصورات التي تحدد خصائص الذات للفرد " الذات المدركة".

3/تعدد أبعاد الفرد الواحد لموقف يفرض على العامل متطلبات متعارضة مثال: السفر لمسافات بعيدة قد تتعارض دوره بصفته زوجا أو أبا.

4/نمط شخصية الفرد:يوجد أفراد أكثر قابلية للضغوط في إنجاز أكبر قدر من الأعمال في المقابل هناك أفراد يتميزون بالهدوء و أخذ الوقت أطول في التعامل مع أمورهم.

#### ب-المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:

1/عدم المشاركة العامل في سياسات العمل و قراراته.

2/عدم تقييم أداء العامل بطريقة موضوعية و التي تعتمد على كفاءة الأداء.

3/ظروف العمل المادية مصدر من مصادر التنظيمية للضغوط المهنية و المتمثلة في: الضوضاء، الحرارة، التهوية، و ساعات العمل.

4/ غياب الدعم الاجتماعي للعامل وإنجازاته.(عبد الحافظ. سلامة،2006:ص53).

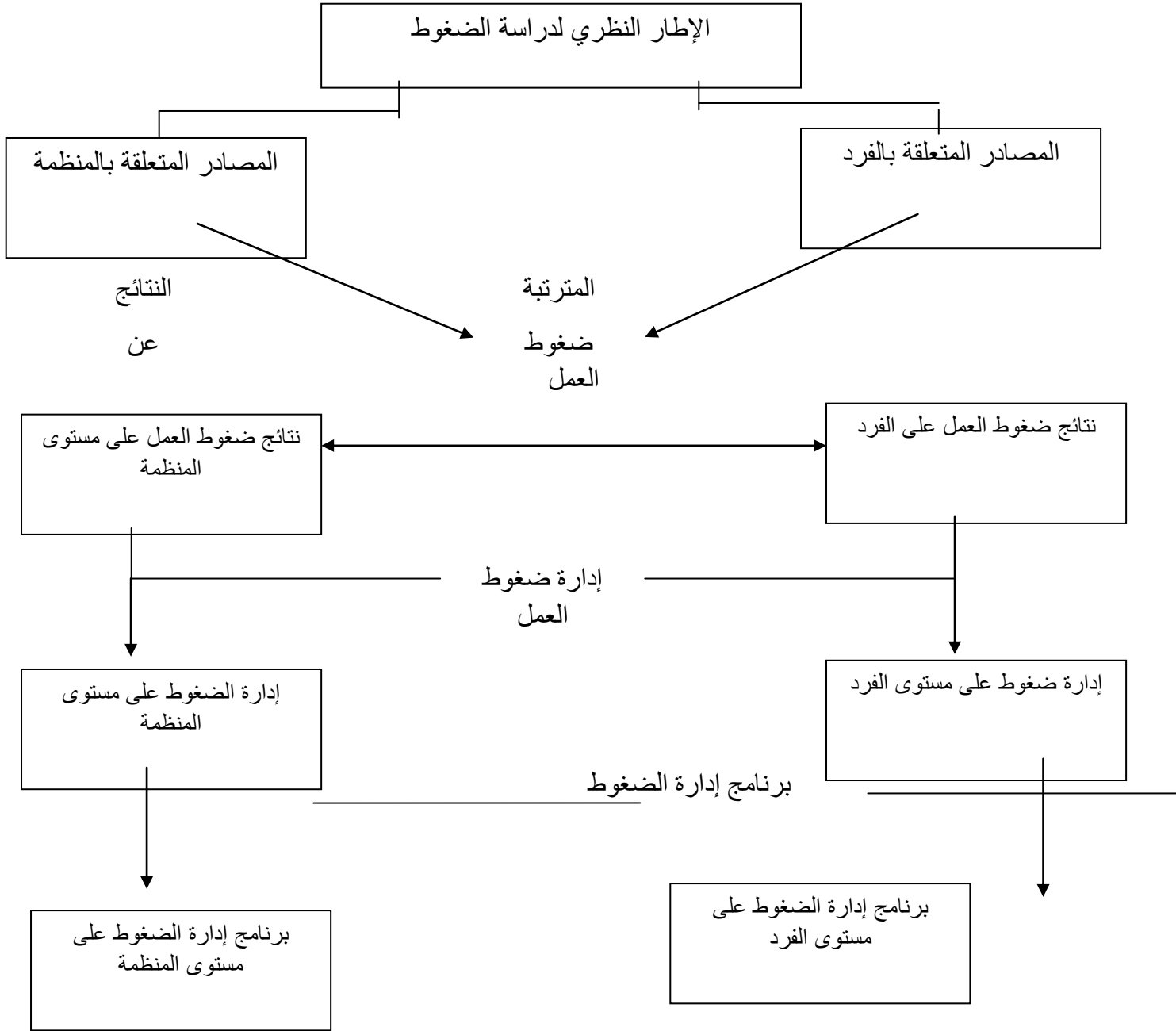
### \_برامج إدارة الضغوط:

أ- برنامج إدارة الضغوط على مستوى الفرد.

ب- برنامج إدارة الضغوط على المستوى المنظمة.

الشكل 02: يمثّل نموذج الهيجان في تفسير الضغوط. (عبد الرحمان بن أحمد  
لجيهان، 2001: ص 92)

الشكل رقم (02): الإطار النظري لدراسة الضغوط:



#### 4- مراحل الضغوط المهنية:

**1. مرحلة التعرض للضغط:** وهي أول مرحلة من مراحل الضغوط المهنية تعرف بمرحلة الانحدار المبكر. تبدأ هذه المرحلة يتعرض الفرد إلى المثير معين. وهذا الأخير يؤدي إلى إحداث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء للإنسان هرمونات تنتج عنها مظاهر تدل على تعرض الفرد لهذه الضغوطات. وتتمثل هذه المظاهر في:



• زيادة ضربات القلب.

• الاكتئاب الأعصاب.

• الحساسية المفرطة.

• الإحباط.

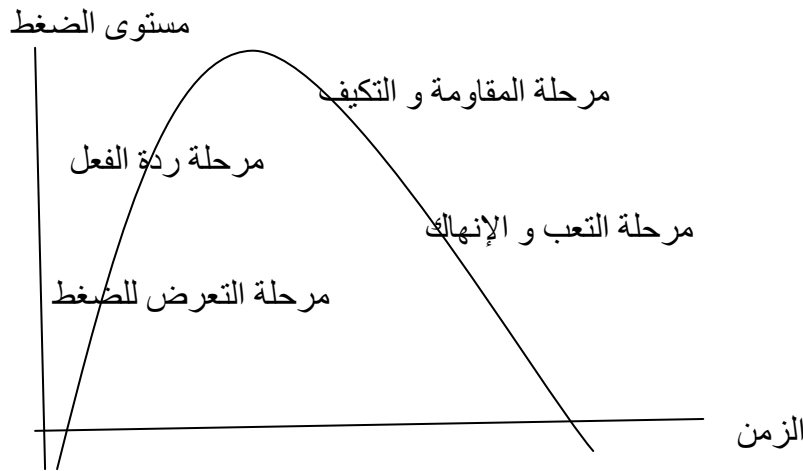
**2. مرحلة رد الفعل:** تحدث هذه المرحلة بعدما يتعرض الفرد لشتى مظاهر الضغوطات، فتكون لهذا الأخير ردة فعل اتجاه هذه الضغوطات و محاولة التغلب عليها أو الهروب منها ومن هنا يستطيع الفرد أن يكون في حالة توازن أو يتعرض للمرحلة الثالثة من مراحل الضغوط المهنية.

**3. مرحلة المقاومة و محاولة التكيف:** ففي هذه المرحلة يبدي الإنسان أقصى جهده في محاولة الآثار المترتبة عن المقاومة ومواجهة الضغوطات و التكيف مع ما حدث له. فإذا نجح في ذلك يستعيد توازنه و إذا حصل العكس و لم ينجح ينتقل إلى المرحلة الموالية.

**4. مرحلة الإنهاك:** بطبيعة الحال لكل واحد من طاقة محددة للمقاومة فإذا استمرت الضغوطات لفترة زمنية طويلة يصاب الفرد بالإنهاك و الاستياد من جو العمل و انخفاض في دافعيته للانجاز إلى جانب الأمراض النفسية و العضوية و بالتالي يصل الفرد إلى درجة الاحتراق النفسي.

(محمد إسماعيل بلال، 2008:ص99)

الشكل 03: يمثل مراحل الضغوط المهنية:



5-أنواع الضغوطات المهنية:

لقد ميز هانز سيلبي بين نوعين من الضغوط هما :

**أ/ضغط إيجابي:** و هذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد إلى الأداء الأفضل و يساعده على الإبداع و تنمية الثقة بالنفس.

**ب/ضغط سلبي:** وهو الصورة المدمرة للضغوط و يؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن حيث تؤثر في حالته الجسدية و النفسية. (محمد حسن. محمد حمادات، 2007:ص167).

أنواع الضغوط المهنية وفقا لمعيار الشدة: وفقا لهذا المعيار نجد 3 أنواع من الضغوط:

أ/الضغوط البسيطة: هي نتيجة الأحداث بسيطة يتعرض لها الفرد في العمل أو خارجه تستمر لثوان قليلة إلى ساعات.

ب/الضغوط المتوسطة: تستمر من ساعات إلى أيام مثال: زيادة وتيرة العمل.

ج/الضغوط الشديدة: هي الضغوطات تستمر لوقت طويل قد تصل إلى أشهر أو لسنوات نتيجة التراكمات السلبية الزائدة لدى الفرد مثال: موت شخص عزيز أو مشاكل و ضغوطات متواصلة في العمل مما يصعب على الفرد التكيف معها و تجاوزها.

أنواع الضغوط المهنية حسب معيار السبب:

أ/الضغوط الأسرية: ( طلاق الأبوين، وفاة، فقر).

ب/ضغوط النقص: ( نقص في الرعاية، نقص في المعاملة، نقص العائلة والأصدقاء ).

ج/ضغوط العدوان: ( سوء المعاملة من الأقارب و الأصدقاء و الزملاء في العمل ).

د/ضغوط السيطرة: (تأنيب غير في محله،العقاب القاسي).

(عمر وصفي. عقيلي، 2005:ص595)

الضغوط المهنية وفقا لمعيار المصدر: تنقسم إلى نوعين:

أ/الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: وهي تلك الضغوط التي يتعرض لها الفرد نتيجة الظروف الفيزيائية غير الملائمة لطبيعة عمله مثال: الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، الإضاءة و غيرها.

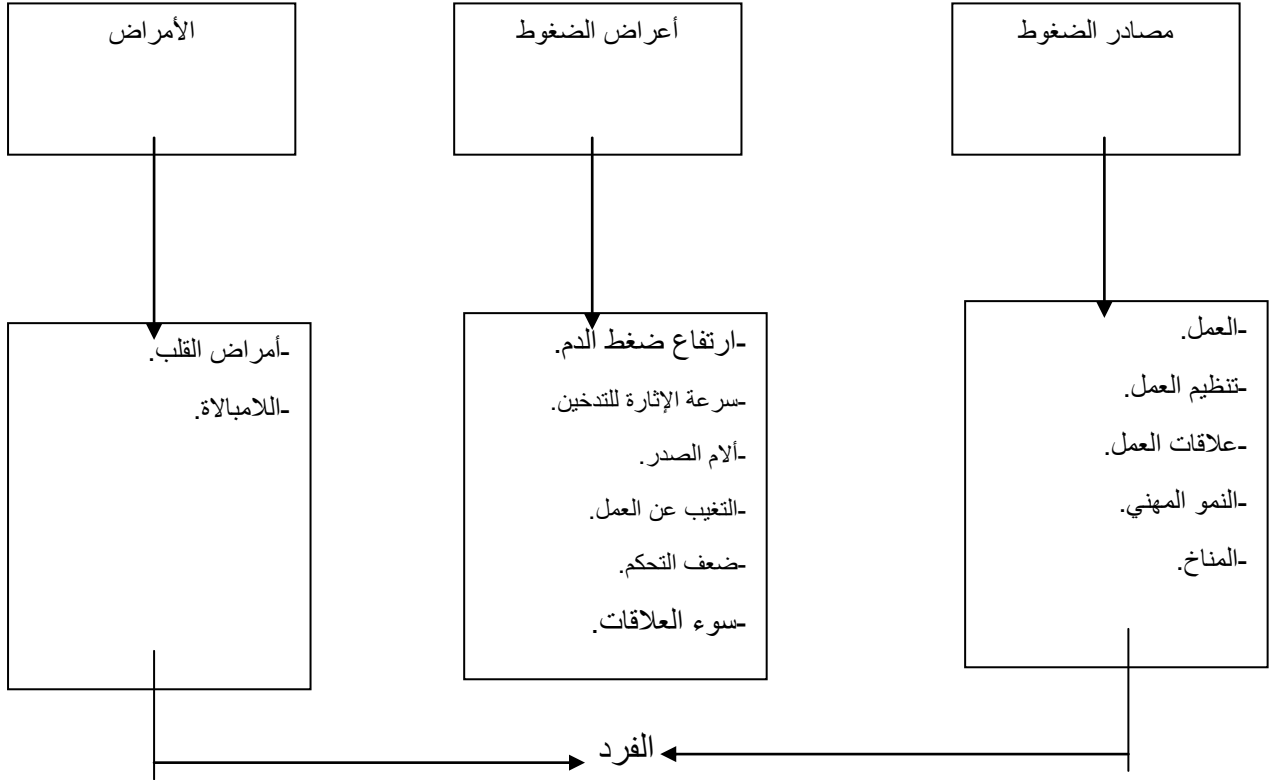
ب/الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: وهي تلك الضغوطات التي تنشأ من خلال العلاقات الاجتماعية الغير سليمة كالعقاب و التأديب العامل من طرف مسئوله دون تحري الحقيقة كاملة بملبساتها.

#### 6-النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية:

هناك نماذج نظرية العديد قامت بتغيير الضغوط المهنية لدى العمال من أجل إيجاد أساليب التعامل معها و فيما يلي أقوم بعرض البعض من هذه النماذج المستخدمة.

1.6-نموذج مارشال: يبين مارشال في هذا النموذج النظري مصادر الضغوط و أعراضها و الأمراض الناتجة عنها الخاصة بالفرد و نموذج مارشال يوضحه هذا الشكل الآتي:

الشكل 04: مصادر الضغوط و أعراضها و الأمراض الناتجة عنها:

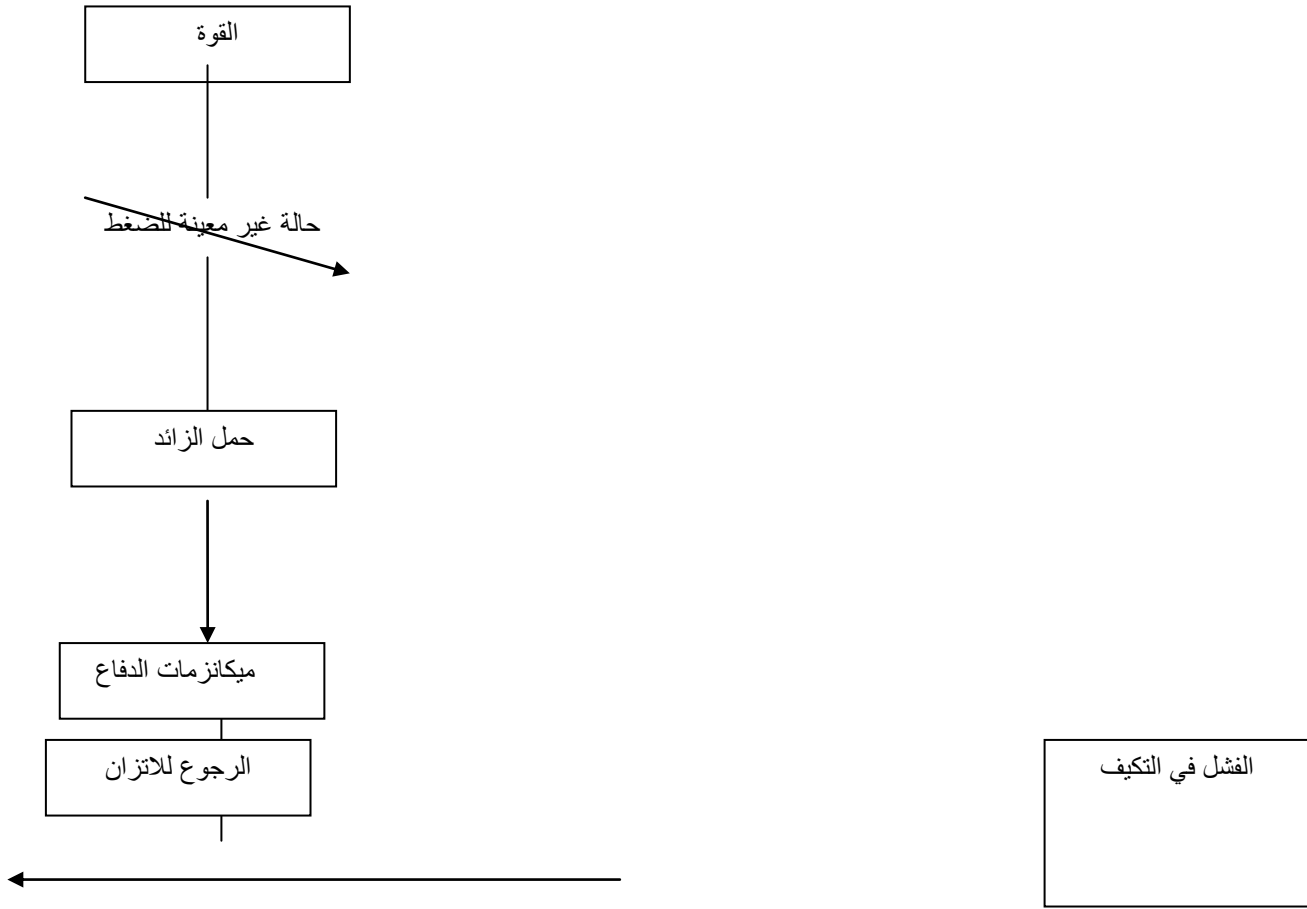


(شارف.خوجة، 2011:ص26)

### 2.6-نموذج كايلان:

هذا النموذج يشير إلى المقاومة التي يبذلها الفرد ضد المثيرات (الضغوط) الموجهة إليه من خلال الحمل . و إذا لم يتحمل العامل هذه الضغوطات سيرجع الى استخدام وسائل تفاعلية للتغلب على الضغط إما يفشل في التغلب أو يعود الى حالة الاتزان.

الشكل رقم 05: يوضح طريقة مقاومة الضغط.



الفشل في التكيف

المرض طويل المدى

عوامل ضغوط البنية الفسيولوجية  
المادية (الحرارة، الضوضاء، الهواء الملوث)

عوامل الضغوط الفردية.

غموض الضغوط الفردية.

كثافة العمل.

المسؤولية الحاجة.

عوامل الضغوط التنظيمية.

هيكل المنظمة.

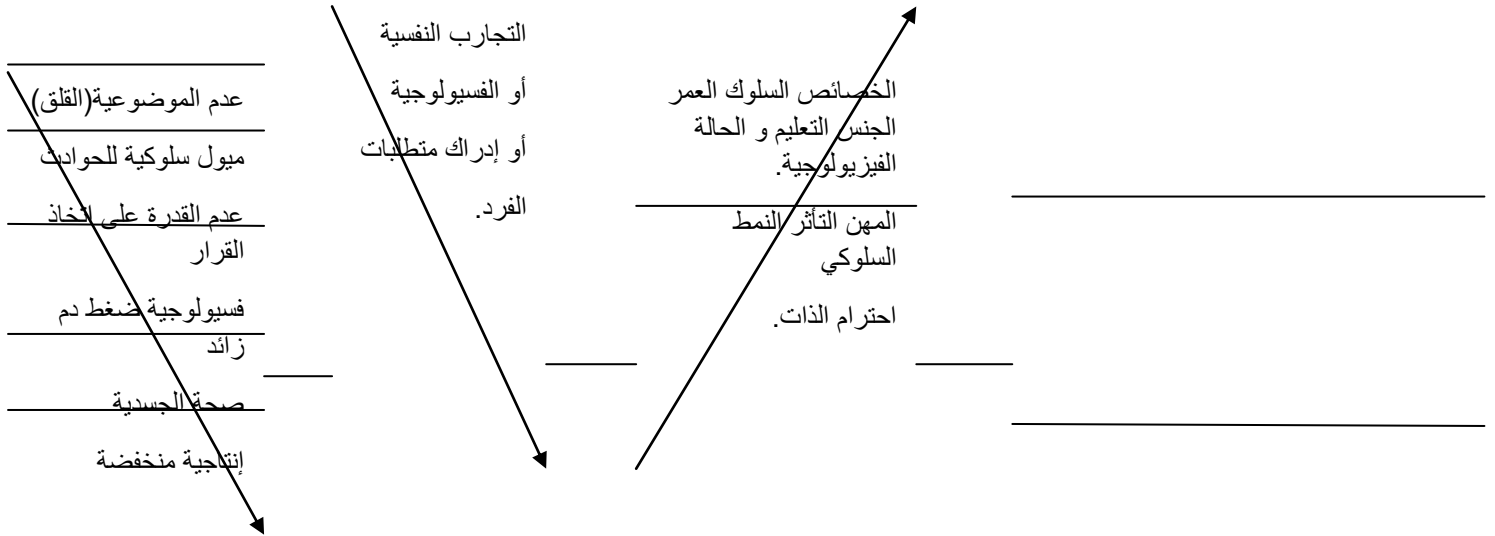
المستوى الوظيفي.

الحاجة الى السياسات واضحة.

(فاروق، السيد عثمان، 2001:ص33)

**6.3-نموذج جيسون و آخرون:** هذا النموذج يوضح فيه جيسون و آخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة للضغوط و الآثار المترتبة عنها.

**الشكل رقم 06:** نموذج جيسون و آخرون لضغوط العمل.

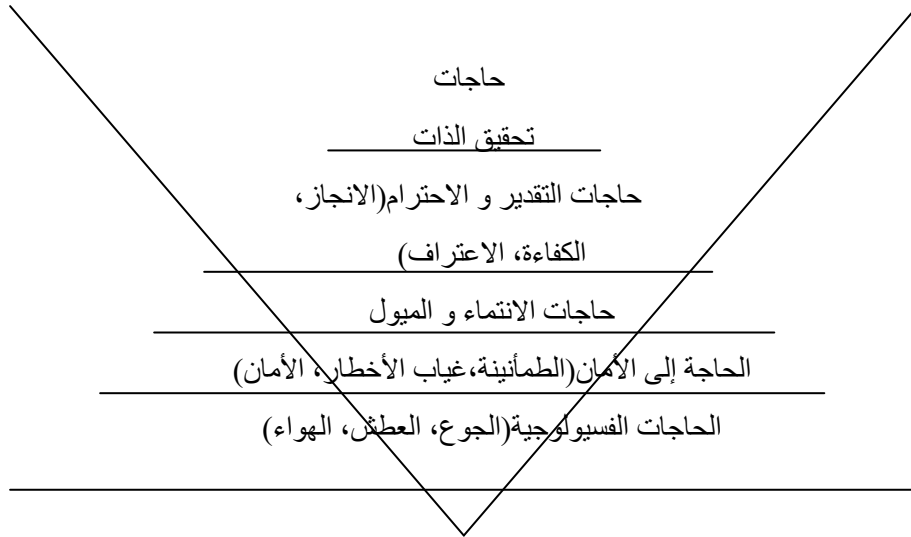


(المرجع السابق 2001؛ ص71-72).

**4.6 نظرية ماسلو:** الشعور بالضغط يكون عند نقص في إشباع بعض الحاجات و خاصة الفسيولوجية. و قد قدم ماسلو نظريته على شكل هرم في الشكل التالي:

الشكل رقم 07: سلم هرم لحاجات ماسلو.

(فاروق السيد عثمان، 2001: ص88)



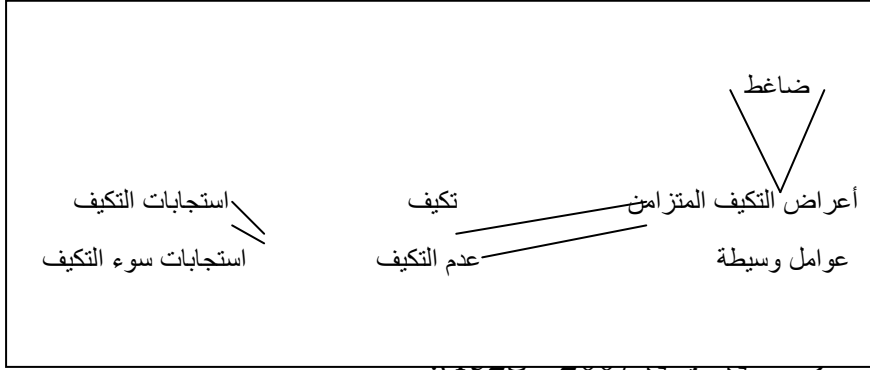
**5.6 نظرية "هانز سيلي 1936":**

حدد سيلي ثلاث مراحل للدفاع عن الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة وهي:

أ- **الفرع:** تظهر في الجسم تغيرات و استجابات ونتيجة لهذه التغيرات نقل مقاومة الجسم.

ب- **المقاومة:** في هذه المرحلة يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل طاقته النفسية و الجسمية ليعود الجسم إلى حالة التوازن.

ج-الإجهاد: و فيه هذه المرحلة الأخيرة تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض.  
الشكل رقم 08: يوضح حدوث الضغوط النفسية طبق نظرية "هانز سيللي":



(وليد السيد الخليفي)

### 7- الآثار المترتبة على الضغوط المهنية:

يعتبر الضغط ظاهرة من الظواهر الحياة الطبيعية لكن توجد ضغوط حادة و مزمنة تؤدي إلى الإنهاك المهني لدى نجد هناك نوعان من الضغوط المهنية:

#### 1/ الآثار الإيجابية للضغوط المهنية: تتمثل فيما يلي:

- 1-زيادة الرغبة و الدافعية نحو العمل.
- 2-انخفاض الغياب و التأخر معدل لدوران العمل.
- 3-التعاون في الجهود العمل لإيجاد الحلول للمشاكل.
- 4-تنمية الاتصال الفعال العمال.

#### 2/ الآثار السلبية للضغوط المهنية :

أ-الآثار النفسية: القلق و التوتر، الملل، الأرق، الغضب، الإحباط، زيادة الرغبة في ترك العمل، حالات نفسية مختلفة.

ب-الآثار السلوكية: الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن، التغيير في عادات النوم، استعمال أدوية المهدئة.

ج-الآثار الجسدية: الصداع، أمراض القلب، السكري، ضغط الدم.

#### 3/ آثار الضغوط على المنظمة:

- تدني مستوى الإنتاج و انخفاض جودته.
- الوقوع في حوادث صناعية.
- زيادة تكاليف المالية للمنظمة.
- التسرب الوظيفي.

- سوء الاتصال بين الموظفين بسبب غموض الدور.

- ارتفاع معدل الشكاوي في المؤسسة. (توفيق عبد الرحمان، 1994، ص24)

### 8-أساليب مواجهة الضغط المهني:

#### 1/على مستوى الفردي:

- التمارين الرياضية: الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية بشكل متواصل يكونون أقل عرضة للتوتر و الضغوط مثال: المشي و الركض، ركوب الدراجات ، السباحة.....

- الاسترخاء: انخفاض في توتر العضلات ونقص في اضطرابات القلب و تكون في مكان هادئ و مريح.

- الفكاهة: الضحك يساعد على تجنب و تخفيف الضغوطات التي يواجهها الإنسان .

- التأمل: تركيز الفرد على صور الذهنية في موقع هادئ يساعده على الاسترخاء العضلات و الجهاز العصبي الإرادي مثال: اليوغا، و قراءة القرآن.

- الصلاة و قراءة القرآن: "ألا بذكر الله تطمئن القلوب".

#### 2/على مستوى المنظمة:

- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة و التنظيم.

- تصميم وظائف ذات معنى.

- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي. (محمد سلمان العميان، 2004، ص169).

### الخلاصة الفصل:

تعتبر الضغوط المهنية من أكثر الظواهر انتشارا في مجال المهني فقد إستحوذ اهتمام العديد من الباحثين إذا تعددت مفاهيمه و كثرت الآراء فالكل يراه من زاويته المحددة أو في مجال تخصصه.

و قد تعرضن في هذا الفصل إلى توضيح ماهية الضغوط المهنية و ذلك من خلال عرض تعريف للضغوط كما قدمه بعض الباحثين ثم ذكر عناصره و مصادره و كذا مراحلها تم تطرقنا إلى أهم أنواعه وفق لمعايير المختلف، و كذا استعرض لأهم المداخل أو النماذج النظرية المفسرة لظاهرة الضغوط المهنية مع توضيح لأهم لأثار و النتائج المترتبة عنها.

وأخيرا تم التطرق لأهم أساليب مواجهة الضغوطات المهنية على المستوى الفردي و على المستوى المنظمة.





# الفصل الثالث

## الدافعية للإنجاز

عناصر الفصل:

- تمهيد.

أولاً: تعريف الدافعية للإنجاز.

ثانياً: أهمية الدافعية للإنجاز.

ثالثاً: أنواع الدافعية للإنجاز.

رابعاً: وظائف الدافعية للإنجاز.

خامساً: مكونات الدافعية للإنجاز.

سادساً: النظريات الدافعية للإنجاز.

سابعاً: صفات الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز.

- خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

تعد الدافعية للإنجاز من أهم المواضيع التي لقيت اهتمام العديد من علماء علم النفس لما لها أهمية على المستوى الفردي و المنظمة بحث سواء. فهي تعتبر المدخل النفسي للسلوك التنظيمي.

و تشير الدافعية في مفهومها إلى مجموعة من الحوافز الموجودة في اللاوعي لسلوك الفرد تدفعه لتحقيق أهداف معينة.

كما تساعدنا دراسة الدوافع على التنبؤ بالسلوك الفرد في المستقبل فإذا عرفنا دواع شخص ما، نستطيع التعرف على سلوكياته في عمل ما. و لفهم أفضل نتطرق لتعريف الدافعية للإنجاز.

### 1. تعريف الدافعية للإنجاز:

أ- تعريف الدافعية:

\_ عرفها Young سنة 1961:

هي حالة استثارة و توتر داخلي يثير السلوك و يدفعه إلى تحقيق هدف معين.(المصيري، 2005:ص78)

\_ عرفها Baron سنة 1974 :

إن الدافعية تشير إلى عمليات داخلية تعمل على إثارة السلوك الإنساني و توجيهه و المحافظة عليه.(شفيق فلاح علاوة، 2008:ص201).

\_ عرفها hebb سنة 1989:

هي عملية تتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي و تنظيمه و توجيهه.(سامي محمد، 2009:ص198).

ومن بين المصطلحات المرادفة للدافعية نجد : ( الحاجة، الحافز، الهدف، الباعث).

الحاجة Need : هي حالة من النقص و الاحتقار فإذا لم يشبع الفرد حاجته النفسية كانت أو

الجسمية يتولد عنه نوعا من التوتر و القلق.(المستعان، 1994:ص184).

الحافز Drive : الحافز قريب من كلمة الإلحاح و الضرورة فهو الدافع داخلي فطري لدى للإنسان.

: مفهوم مرتبط بالدافعية، حيث بعد تحقيق الأهداف يصل الإنسان إلى تحقيق توازنه الهدف- النفسي و الجسدي.

- الباعث Incentive : هو عبارة عن مثير خارجي يحرك دافعية الإنسان و ينشطها

لتحقيق الهدف .

ب. تعريف الدافعية للإنجاز :

\_ يرى " عبد القادر طه " بأنها : تشير إلى رغبة الفرد و ميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال و مهام و واجبات بأحسن مستوى و أعلى ناحية ممكنة حتى يحوز على رضا رؤساءه و محتومة فتنتفح أمامه سجل زيادة الدخل و يسهل أمامه سبل الترقية و التعقيم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين و الموظفين.(فرج عبد القادر طه، 2003:ص352).

\_ يحدد ما كليدلانند Mc.chelland : عرف مصطلح الدافعية للإنجاز بأنه استعداد ثابت نسبيا

في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق و بلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء .

\_ تعريف "هيجارد و آخرون": أشاروا إلى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق و الامتياز.(أحمد عبد الخالق، 1991:ص80-85).

- تعرف "رجاء محمود أبو علام" : أنه يقصد بالدافعية للإنجاز حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد و توجه نشاطه، نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يخفق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه.(رجاء محمود أبو علام، 1986:ص269).

- تعريف"عبد اللطيف محمد خليفة": بأن الدافعية للإنجاز هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية و السعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة و المثابرة للتغلب على العقاب و المشكلات التي قد تواجهه، و الشعور بأهمية الزمن و التخطيط للمستقبل.(عبد اللطيف.محمد خليفة، 2000:ص94-97).

## 2. أهمية الدافعية للإنجاز:

تلعب الدافعية للإنجاز دورا هاما في رفع مستوى الإنتاجية للفرد و ليس هذا فقط بل أيضا بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه على جانب المجالات و الميادين العلمية و العملية، و تكمن الدافعية للإنجاز فيما يلي.

1/ رفع و تحسين مستوى دافعية الإنجاز الداخلية للفرد و تعزيز قدراته العملية.

2/ الدافعية للإنجاز لها تأثير كبير في التعلم.حيث يكون بوسع العامل التعلم و التكيف في وقت قصير.

3/ معظم الدراسات تؤكد بأن درجة دافعية للإنجاز لدى الذكور أكبر من الإناث خاصة إذا تعارضتا مع أدوارها كالزوجات و أمهات.

و عموما حسب رأي الباحث، أن الإنسان يحاول أن يعبر عن دوافعه من خلال إتمام مهماته بأحسن وجه أي بالإنجاز الجيد.(سليمان عبد الواحد.يوسف إبراهيم، 2010:ص206).

-تحرك الفرد و توجه سلوكه نحو الأهداف معينة و تجعله يعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة، كما يعكس قدرته في التغلب على ما يواجهه من عقبات في مشواره.

-الدافعية للإنجاز لها أهمية في تحقيق التوافق النفسي للأفراد لأن الفرد عالي الإنجاز يكون أكثر تقبلا لذاته.(مسعود عظيمي، 2009:ص58).

## 3. أنواع الدافعية للإنجاز:

يوجد العديد من التصنيفات لأنواع الدوافع من بينها:

### 1.3- دوافع شعورية (واعية):

وهي مجموعة من الدوافع التي يشعر بها الإنسان و يعيها، فعندما يدرك الفرد دوافع سلوكياته يكون باستطاعته التعرف أو التواصل إلى حلولها.

### 2.3- دوافع اللاشعورية (اللاواعية):

وهي مجموعة من الدوافع التي لا يعيها الفرد و لا يشعر بها و لا يتذكرها وتحتاج للمقاييس للكشف عنها مثال: ( مقياس الإسقاط) و السبب راجع إلى عدم القدرة على التوصل معرفة وصف و تفسير للسلوك الإنساني و تقييمه و تقويمه.

### 3.3- دوافع داخلية:

تكمّن في دوافع الذاتية للإنسان تنشأ من داخل الإنسان تكون إما سيكولوجية أو دوافع فسيولوجية وبيولوجية مصدرها الفرد نفسه.

### 4.3- دوافع خارجية:

هذه الدوافع يكون مصدرها خارجي ( التنشئة الاجتماعية)، حيث يقوم الفرد بسلوك ما لإرضاء محيطه الاجتماعي و كسب تقديرهم وحبهم له أو للحصول على مزايا معنوية أو مادية.(محمد محمود بني يونس، 2007:ص32-33).

### 5.3- الدوافع النظرية الأولية:

تكون إما دوافع جسمية أو فسيولوجية لتحقيق التوازن الجسمي للإنسان كالحاجة إلى الطعام و الماء و الهواء و الحاجة للراحة و النوم.

### 6.3- الدوافع الاجتماعية المكتسبة:

قد اختلف الباحثون في تحديد عددها و حداثها "توماس Thomas " بأربع رغبات هي:

1 / الحاجة إلى الأمن Security.

2 / الحاجة إلى التقليد Recognition.

3 / الحاجة إلى الاستجابة Reponse.

4 / الحاجة إلى خبرات جديدة Now experiences.

أما "هلجار Hilgart " فيقسمها إلى حاجات:

1 / حاجات إنتمائية: كالحاجة إلى العطف و الحنان و الحب.

2 / حاجات تتعلق بالمراكز: كالحاجة إلى السيطرة و السلطة و الحاجة إلى الأمن.(كريم ناصري على و آخرون، 2009:ص72-73).

### 4. وظائف الدافعية للإنجاز:

تطراً على سلوك الإنسان بعض التغيرات المحيرة فتساهم الدافعية للإنجاز في تسهيل فهمنا لهذه التغيرات فهي مهمة لتحديد محفزات لكل فرد و توجيهه سلوكه نحو هدف معين حتى يتم إنجاز مهامه بنجاح، و هي بهذا المعنى تحقيق ثلاث وظائف رئيسة و هي :

1/ وظيفة التأثير في مستويات الطموح التي يتميز بها كل شخص و توقعاته بخبرات النجاح و الفشل التي قد تعرض لها سابقا.(فاطمة زهراء.أبو حطو،2007-2008:ص91-92).

2/ الدافعية للإنجاز وظيفة لتوجيه السلوك: بمعنى الإنسان له عدة بدائل سلوكية. فالدافعية للإنجاز تساعده على اختيار بديل من عدة بدائل و تجد اتجاه السير الحسن للإنسان في سلوكه لتنفيذ الأهداف المرغوب فيها، و لتحقيق الأعمال المنتظرة منه بنجاح و بشكل جيد حسب كل ما يمتلكه من قدرات و مؤهلات لإنجازها و ضمان البقاء و الاستمرار في منصبه أو ترقيته.

3/ وظيفة لبعث السلوك و إثارته: فالدافعية توفر القوة و الطاقة التي تحرك السلوك الإنساني زيادة عن النشاط و بدل جهد أكبر في سبيل الوصول إلى الهدف المرجو.(الوقعي،2003:ص151).

### 5. مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى "أوزيل 1969 Ouzil " هناك ثلاث مكونات لدافع الإنجاز و هي :

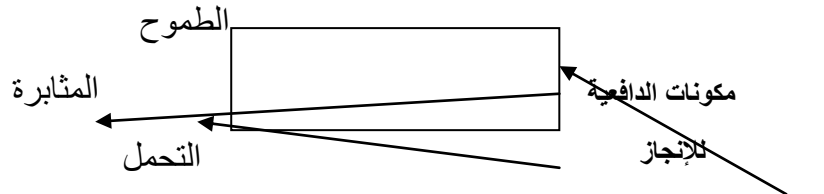
أ/ الحافز المعرفي: و المتمثل في محاولة الفرد لإشباع حاجاته.

ب/ توجيه الذات: المتمثلة في رغبة الفرد في السمعة الجيدة و المكانة التي يتميز بها من خلال أداءه المتميز مما يؤدي إلى شعوره بأهمية لذاته.

ج/ دافع الانتماء: و هو رغبة الفرد في الحصول على تقبل الجماعة له و يحقق إشباعه من هذا التقبل.

و حسب "جيلغورد Gullford " وجود 3 مكونات لدافعية للإنجاز و الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 09: يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى "جيل فوردي":



(حسين،1988:ص63).

أما جاكسون و أحمد و هبي سنة(1986) فيرون أن الدافع للإنجاز ناتج عن عدة عوامل أولية :

أ.المكانة بين الأفراد.

ب. المكانة بين الخبراء.

ج. التملك.

د. الاستقلالية.

ه. التنافسية.

و. الاهتمام بالامتياز.

أما عبد القادر سنة (1977) فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال 3 مكونات أساسية و هي :

- أ. الطموح العام.
- ب. النجاح و المثابرة على بذل المجهود.
- ج. التحمل من أجل الوصول إلى الهدف. (مجدي أحمد. محمد عبد الله، 2003، ص181-183)

#### 6. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

من بين النظريات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز نجد ما يلي:

##### 1.6/ النظرية المعرفية:

ترى هذه النظرية أن الإنسان يتمتع بالإرادة الحرة يستطيع من خلالها أخذ قراراته بنفسه (قرارات شعورية واعية). فعلى حسب هذه النظرية أن النشاط الفعلي للإنسان هو الذي يزوده بالدافعية.

و توضح هذه النظرية بمثال: ظاهرة حب الإستطلاع للفرد فهذا النوع من الدافعية التي تؤمن معلومات حول الموضوع ما عبر السلوك الاستكشافي تكون دافعا له. (مقاف، 2007: ص29).

##### 2.6/ نظرية "سكينر Skinner":

لقد فسر الدافعية على أساس المنعكس الشرطي.

- يرى سكينر بأن الأفراد يولدون صفحة بيضاء و تجارب الحياة التي تقع في حياة الإنسان تتحول إلى مثيرات تؤدي به إلى القيام بسلوكيات معينة.

- فمنظور النظرية الدافعية لديه ترتفع عند العامل بواسطة المحفزات و المكافآت المعنوية و المادية لقيام بعمله بشكل جيد.

##### 3.6/ نظرية التحليل النفسي:

تقود نظرية التحليل النفسي في لأصولها إلى "فرويد" الذي تحدث عن اللاشعور و الكبت حيث يرى أن معظم السلوك الإنساني حافزين من خلال (الجنس و العدوان) فتفاعل هذين الحافزين لهما أهمية كبيرة في تحديد الجوانب السلوك الإنساني. (العرفاوي، 2008: ص83-84).

##### 4.6/ نظرية "ماكليلانه":

ترى هذه النظرية أن هناك ارتباط بين الهدايا السابقة و الأحداث الإيجابية، فإذا كانت المواقف الأولية إيجابية فإن الفرد يميل لأداء لحسن و السلوكية السلمية أما إذا كانت المواقف الأولية سلبية عند الأفراد فستحدث نوع من الفشل. (خليفة، 2000: ص109)

##### 5.6/ نظرية التنافر المعرفي "ليون فستنجر":

ترى هذه النظرية أن لكل فرد منا عناصر معرفية خاصة به أي ( ما نحب و ما نكره) توجهن إلى معرفة الطريق التي يسير بها العالم من حولنا فإذا تنافر عنصر من معارفنا على عنصر آخر حدث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه. (خويلد، 2005: ص51).

##### 7. صفات الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز:

يتميز ذوي الدافعية للإنجاز العالي ببعض الصفات من بينها:

1. يفضلون العمل في مهمات تتحدى قدراتهم و إمكانياتهم و تكون هذه المهمات واعدة بالنجاح و يرفضون المهام الذي يكون فيه النجاح مستحيلا.

2. الميل إلى المواقف التي يمتلكون فيها تحمل المسؤولية و إيجاد حلول للمشاكل.
3. يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة في النفس و الاعتزاز بالذات.
4. مقاومة الضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها و التغلب على العقبات.
5. يفضلون المهن المتغيرة و ينفرون من المهن الروتينية.
6. السهولة في وضع الأهداف و تحديدها و التخطيط لها.
7. العمل بقدر كبير من التفاؤل و الحماس لتقنتهم العالية بأن النتائج سوف تكون جيدة بما قاموا به من مجهودات عالية.
8. الاهتمام بالتفوق من أجل تفوق الذات و ليس من أجل الفائدة المادية.



**خلاصة الفصل:**

لقد تم في هذا الفصل التطرق لموضوع الدافعية للإنجاز فسلوك الفرد مرتبط بدوافعه وحاجاته المختلفة سواء كانت أولية أو ثانوية، اجتماعية أو نفسية. وعلى هذا الأساس حاول العديد من الباحثين تفسير الدافعية للإنجاز وكل من له وجهته النظرية الخاصة به. كما تم في هذا الفصل تبين أهمية و أنواع ووظائف الدافعية للإنجاز إلى جانب مكوناتها و نظرياتها المفسرة لها، بالإضافة إلى صفات الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز.

# الجانب الميداني

### 1/ بطاقة تقنية حول المؤسسة :

\_ هي مؤسسة وطنية اقتصادية لصنع و تحويل المنتجات الطويلة من منتجات التلجيم و الحديد الصلب نتعود ملكيتها للدولة ،تقع في مدينة وهران و هي فرع تابع للمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة GROUPE TPL و تعتبر من أهم المؤسسات الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة .

يعود تاريخ إنشاء المؤسسة لسنة 1980 ، حيث بدأت الدراسة الأولية كإنجاز مشروع وحدة للفولاذ و الالكترودات أما حاليا فهي الشركة الوطنية للحديد الصلب من أجل تنمية الصناعات التحويلية للمنتجات الطويلة.

و انبثقت هذه الوحدة الإنتاجية من الشركة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة التي تم إنشائها بموجب مرسوم 83/35 المؤرخ في 1983/01/01 والتي تضم حاليا ثلاث أقسام رئيسية للإنتاج إضافة الى قسم خدماتي رابع .

1 قسم الفولاذ الين.

2 قسم الكترودات أقطاب التلجيم.

3 قسم الفولاذ الصلب

4 قسم الأمن الصناعي و صيانة الورشات.

**2 الظروف الفيزيائية للمؤسسة:** عند الدخول للمؤسسة هناك مساحة ساحة و ورشات العمل مع آلات للعمل و على الجهة اليسر مكاتب حوالي 10 مكاتب.

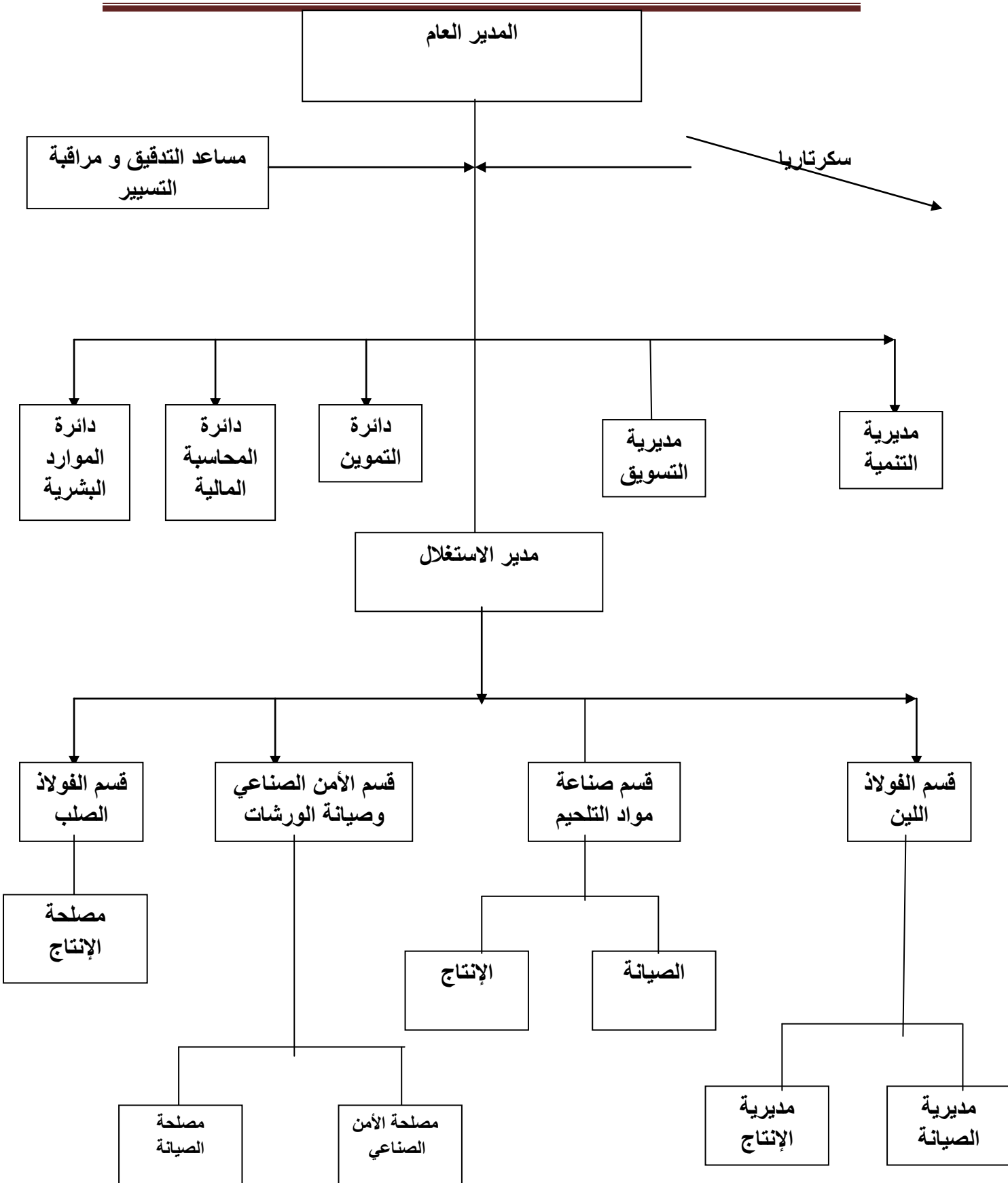
\_ الظروف الفيزيائية السيئة في المؤسسة المكان المعني بالتربص قد تكون منعدمة مما يؤثر ايجابيا على السير الحسن للعمل.

\_ الحرارة معتدلة و وجود تهوية داخل مكان العمل مما سهل على الفريق العملية في تقديم خدماتهم بشكل حسن.

### 3/ الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

بانعقاد مجلس الإدارة بتاريخ 26/04/0994 ، تم تشكيل الهيكل التنظيمي للشركة "تريفيلور" و الذي يوضح الوظائف الأساسية لسير الشركة:

الشكل رقم 10: يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة:



\_ يضم الهيكل التنظيمي لمؤسسة لتحويل المنتجات الطويلة مختلف المديريات و المصالح، التي يتم من خلالها التسيير الجيد للشركة و المتمثلة:

1/ مديرية التنمية: تحتوي على مصلحتين:

- مصلحة الإعلام الآلي: مسؤولة على صيانة أجهزة الإعلام الآلي و جلب برامج معلوماتية جديدة.

- مصلحة مراقبة النوعية: مسؤولة عن مراقبة النوعية لأقسام الإنتاج.

2/ مديرية التسويق: مسؤولة على عملية ترويج المنتجات في السوق، و تحقق للمؤسسة الربحية.

3/ دائرة التموين: مهمتها تزويد المؤسسة بالموارد الأولية اللازمة لإنتاج.

4/ دائرة المالية و المحاسبة: تضم مصلحتين:

- مصلحة المحاسبة: إعداد الوثائق المحاسبة القانونية.

- مصلحة الخزينة: ضمان استعمال العقلاني للموارد المالية.

5/ دائرة الموارد البشرية: تحتوي الدائرة على 3 مصالح:

- مصلحة الوسائل العامة: مسؤولة عن مخزن الأدوات.

- مصلحة المستخدمين: مكلفة برعاية شؤون العمال.

- مصلحة تكوين العمال: تشرف هذه المصلحة على تكوين العمال.

6/ مديرية الاستغلال : مسؤولة على أقسام الإنتاج:

\_ قسم الفولاذ اللين.

\_ قسم الصناعة مواد التلحيم.

\_ قسم الأمن الصناعي و صيانة الورشات.

\_ قسم الفولاذ الصلب.

**أهداف شركة TREFILOR:**

تسعى مؤسسة "تريفيلور" لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:

1\_ تحقيق الأرباح و تزويدها لضمان البقاء المستمر للمؤسسة.

2\_ العمل على تطوير جودة المنتجات الطويلة: الحديد الصلب و الفولاذ اللين و الصلب لتوسيع الحصة السوقية.

3\_ العمل على إرضاء الزبائن وفقا لتوقعاتهم و احتياجاتهم.

4\_ العمل على تطوير الجودة الشاملة للمؤسسة و منتجاتها.

5\_ أخذ الاحتياط اللازمة لحماية صحة و سلامة العاملين.

**الدراسة الاستطلاعية:**

**1/ منهج الدراسة:**

إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة هي التي تحدد نوع المنهج المتبع.

\* و بداية نعرف المنهج العلمي بأنه الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها و التعرف عليها و معرفة أسبابها و العوامل التي أثرت فيها بهدف الوصول الى النتائج عامة محددة يمكن تطبيقها و تعميمها .

وبما أن دراستي الحالية تهدف الى الكشف عن طبيعة العلاقات الارتباطية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة الحديد الصلب فإنني اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي ا كونه يحظى بمكانة خاصة في مجال البحث العلمي و إن المنهج الوصفي يلاءم العديد من المشكلات التنظيمية أكثر من غيره.

وكما يعرفه محمد داودي 2013 بأنه , هو الذي يعمل على جمع البيانات من عدد من المتغيرات و تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بينهما و إيجاد قيمة و اتجاه تلك العلاقة و التعبير عنها بشكل كمي.

\_ انطلاقا من هذا تم إتباع الخطوات التالية:

الاطلاع خلى الدراسات المتعلقة بموضوعنا

إعداد استبيان الدراسة بناء على مجموعة من الدراسات

### 2 /مجتمع و عينة الدراسة :

\_ يتكون مجتمع الدراسة من عمال شركة الحديد الصلب بالوحدة المركزية بوهران و المقدر عددهم من 30 عامل، كدراسة استطلاعية.

**عينة الدراسة :** تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة مقصودة تمثل أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من عمال مؤسسة "تريفلور" المتواجدة في مدينة وهران و بالتالي تكون عدد عينة الدراسة 30 فرد حيث تم استبعاد عدد من عمال أثناء الدراسة التطبيقية و ذلك لأسباب مختلفة (الإنجازات المرضية أو السنوية)، و عددهم 10 عمال ليصبح في النهاية العدد 20 عامل.

### 3 /حدود الدراسة:

\_ الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي الجامعي 2021/2020 خلال شهري ماي و جوان.

ب/ الحدود المكانية: و المقصود بها المكان الجغرافي الذي قصدته بالدراسة هي: المؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة.

\_ Entrepise Nationale de transformation des produits longs.

\_ الواقعة بحي 19 شارع المكي خليفة 1005 المنور وهران (الجزائر).

### الدراسة الاستطلاعية:

#### 1 /دراسة صدق الاتساق الداخلي:

لقد قمت بتوزيع الاستمارات على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية و عددهم 20 فرد و بعد فترة أسبوع استعدت الاستمارات كان محتوى الاستمارة حول موضوع مذكرتي الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز .

ثم قمت بحساب صدق الاتساق الداخلي حسب معامل الارتباط بيرسون لدرجات الأفراد على فقرات استبيان مع درجاتهم على أبعاد الاستبيان . ثم درجاتهم على العبارات مع الدرجة الكلية و حساب معامل الارتباط الإبعاد فيما بينهم . و الجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم \* يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان ثلاثي الأبعاد.

الفقرات	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط الدرجة الكلية
الفقرة 1	0.333	0.345
الفقرة 2	0.742**	0.672**
الفقرة 3	0.273	0.235

0.280	0.325	الفقرة 4
0.105	0.194	الفقرة 5
0.216	0.114	الفقرة 6
0.349	0.363	الفقرة 7
0.276	0.221	الفقرة 8
0.519*	0.482*	الفقرة 9
0.113	0.044	الفقرة 10
0.091	0.161	الفقرة 11
0.171**	0.764**	الفقرة 12
0.359	0.314	الفقرة 13
0.114	0.215	الفقرة 14
0.246	0.198	الفقرة 15
0.414	0.382	الفقرة 16
0.502*	0.510*	الفقرة 17
0.878**	0.845**	الفقرة 18
0.552*	0.797*	الفقرة 19
0.544*	0.565**	الفقرة 20
0.551*	0.598**	الفقرة 21
0.692**	0.703**	الفقرة 22
0.840**	0.790**	الفقرة 23
0.607**	0.612**	الفقرة 24
0.588**	0.551*	الفقرة 25
0.495*	0.591**	الفقرة 26
0.516*	0.573**	الفقرة 27
0.613**	0.633**	الفقرة 28
0.607**	0.660**	الفقرة 29
0.305	0.232	الفقرة 30
0.154	0.213	الفقرة 31
0.570**	0.655**	الفقرة 32
0.497*	0.568**	الفقرة 33
0.473*	0.539*	الفقرة 34
0.586**	0.654**	الفقرة 35
0.384	0.398	الفقرة 36
0.011	0.101	الفقرة 37
0.143	0.114	الفقرة 38
0.498*	0.421	الفقرة 39
0.628**	0.533*	الفقرة 40
0.472*	0.447*	الفقرة 41

0.200	0.175	الفقرة 42
0.185	0.058	الفقرة 43
0.335	0.348	الفقرة 44
0.306	0.240	الفقرة 45
0.655**	0.672**	الفقرة 46
0.050	0.007	الفقرة 47

نلاحظ من خلال الجدول رقم أن هناك فقرات كان لها اتساق مع البعد الذي تنتمي إليه، حيث كانت دالة إحصائياً ما بين (0.01 و 0.05)، و يتراوح معامل ارتباطها ما بين (0.845 و 0.07) ما عدا العبارات رقم 1-3-4-5-6-7-8-10-11-13-14-15-16-30-31-36-37-3 حيث و هذا راجع الى خروج العديد من العمال في اجازة لمدة 30 يوم في شهر رمضان حيث كثر عبئ العمل على العمال الباقين في المؤسسة و الذين و وزعت عليهم الاستمارة مما جعلهم لا يحملون الاستمارة على محمل الجد و التركيز رغم و جودي معهم من كثرت انشغالاتهم.

#### حساب معامل الارتباط الأبعاد فيما بينهما :

الجدول رقم \* يوضح ارتباط البعدين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز على البعد ككل .

المتغيرات	الضغوط المهنية	الدافعية للإنجاز	البعد ككل
الضغوط المهنية	1	0.918**	0.976**
الدافعية للإنجاز	0.918**	1	0.982**
البعد ككل	0.976**	0.982**	1

\_ نلاحظ من خلال الجدول رقم \* أن كل من البعدين كان لها اتساق مع البعد ككل . حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدالة 0.01 و يتراوح معامل ارتباطها بين 0.982 و 0.976، بالإضافة كانت نتائج الأبعاد الفرعية لها اتساق مع بعضها البعض فكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) و يتراوح معامل ارتباطها بين (0.982، 0.918).

#### 2/ دراسة الثبات:

لحساب الثبات استخدمت الطريقة التجزئة النصفية و بعد ذلك تصحيح الطول سبيرمان براون و الجدول التالي يوضح ذلك:



الفقرات	الثبات عن طريق التجزئة النصفية	تصحيح معامل الارتباط بيرسون
47	0.796	0.880

يلاحظ من خلال الجدول رقم \* أن قيمة الثبات التجزئة النصفية 0.796 ، حيث أن قيمة الثبات بعد تصحيح طول سبيرمان براون 0.880 و منه أستنتج أن أداة القياس تتمتع بثبات مقبول فيما يخص عينة الدراسة مما يجعلني على ثقة عامة لصلاحيتها خلال تحليل النتائج.

#### أساليب الإحصائية:

من بين الأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها :

\_ الإحصاء الوصفي: تم الاعتماد على التكرارات و النسبة المئوية.

\_ الإحصاء الاستدلالي: تم الاعتماد على معامل سبيرمان براون و ثبات التجزئة النصفية.

#### الدراسة الأساسية:

#### مكان و زمن الدراسة:

لقد تمت الدراسة في مؤسسة "تريفيلور" من 2021/05/23 الى 2021/06/09 من الساعة 08 صباحا إلى غاية الساعة 12 زوالا.

#### عينة الدراسة:

لقد تم توزيع 50 استثمارة على مختلف المناصب منهم إطارات و عمال تنفيذ، و بعد استلام الاستثمارات تم ملئ 40 استثمارة نظرا لانشغالات العمال .

#### عرض النتائج:

#### المحور الأول البيانات الشخصية:

الجدول رقم(01): يمثل توزيع العينة العيين حسب نوع الجنس:

الجنس	تكرارات	النسبة المئوية
ذكر	30	%75
أنثى	10	%25
المجموع	40	%100

الجدول رقم(02): يمثل توزيع العينة حسب السن:

السن	تكرارات	النسبة المئوية
من 20 سنة إلى 30 سنة	12	%30

من 30 سنة إلى 40 سنة	11	%27.5
من 40 سنة إلى 50 سنة	9	%22.5
من 50 سنة فما فوق	8	%20
المجموع	40	%100

الجدول رقم(03): يمثل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية:

الخبرة	تكرارات	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	12	%30
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	11	%27.5
من 10 سنوات إلى 15 سنة	9	%22.5
من 15 سنة إلى 20 سنة	8	%20
المجموع	40	%100

الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	تكرارات	النسبة المئوية
أعزب	15	%37.5
متزوج	18	%45
مطلق	3	%7.5
ارمل	4	%10
المجموع	40	%100

المحور الثاني: الضغوط المهنية:

الجدول رقم (05): أحس بالتعب في نهاية العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
90%	36	موافق	أحس بالتعب في نهاية العمل
0%	0	محايد	
10	4	معارض	

تم قياس مستوى الضغوط المهنية ب 8 عبارات . حيث كانت العبارة الأولى حس بالتعب في نهاية العمل ب 36 عامل اجابو بموافق % 90 و 4 عمال فقط اجابو ب معارض 10% و هذا يشير على تعب العمال في نهاية الدوام.

الجدول رقم (06): لدي انطباع من خلال عملي انه لدي تاثير ايجابي على الأشخاص:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
67.5%	27	موافق	لدي انطباع من خلال عملي انه لدي تاثير ايجابي على الأشخاص
12.5%	5	محايد	
20%	8	معارض	

لديها تاثير ايجابي على الأشخاص 27 عامل موافق % العبارة 2 : لديا انطباع من خلال عملي انه 67.5% .

الجدول رقم(07): أحس أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
85%	34	موافق	أحس أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي
10%	4	محايد	
5%	2	معارض	

العبارة 3 معظم الأفراد يشعرون بالطاقة و الحيوية في عملهم 34 عامل 85% .

الجدول رقم(08): أحس بالنشاط عندما أكون في عملي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
60%	24	موافق	أحس بالنشاط عندما أكون في عملي
30%	12	محايد	
10%	4	معارض	

العبارة 4: 24 عامل أي 60% يحسون بالنشاط في عملهم.

الجدول رقم(09): أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
90%	36	موافق	أقوم بالعديد من المهام

و التي تعطي قيمة لعملي	محايد	2	5%
	معارض	2	5%

العبرة 5: 36 عامل أي % 90 يقومون بالعديد من الهمامات التي تعطي قيمة لعملهم.

الجدول رقم(10): أحس أنني أقدم أقصى ما املك من جهد في العمل :

العبرة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أحس أنني أقدم أقصى ما املك من جهد في العمل	موافق	29	72.5%
	محايد	7	17.5%
	معارض	4	10%

العبرة 6: 29 عامل أي % 72.5 يقدمون أقصى ما يملكون من جهد في عملهم.

الجدول رقم(11): في عملي أعالج المشاكل العاطفية بتروي:

العبرة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
في عملي أعالج المشاكل العاطفية بتروي	موافق	24	60%
	محايد	10	25%
	معارض	6	15%

العبرة 7: 24 عامل أي % 60 يعالجون مشاكلهم بتروي.

الجدول رقم(12): لدي إحساس إن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم:

العبرة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لدي إحساس إن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم	موافق	24	60%
	محايد	6	15%
	معارض	10	25%

العبرة 8: 24 عامل أي % 60 لديهم إحساس أن زملائهم يحملونهم جزء من مشاكلهم.

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز:

أما في المتغير الثاني الدافعية للإنجاز تم قياس مستواها ب 16 عبارة. كانت نتائجها كالتالي :  
الجدول رقم (13): أتولى حل الهمامات الصعبة حتى و ان كنت غير واثق من أنني سأتمكن من حلها.

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أتولى حل الهمامات الصعبة حتى و أن كنت غير واثق من أنني سأتمكن من حلها.	موافق	23	57%
	محايد	11	27.5%
	معارض	6	15%

العبارة 1: اكبر نسبة من أفراد العينة % 57 يتولون حل الهمامات الصعبة حتى و أن كانت غير واثقين من تمكنهم من حلها.

الجدول رقم(14): إذا لم أتوصل الى شيء ما في مهمة ما فإنني ابذل طاقة الجهود لتحسين أدائي.

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
إذا لم أتوصل الى شيء ما في مهمة ما فإنني ابذل طاقة الجهود لتحسين أدائي	موافق	36	90%
	محايد	2	5%
	معارض	2	5%

العبارة 2 : اكبر نسبة من أفراد العينة كانت أجابتهم موافق ب90 أي أنهم إذ لم يتوصلوا الى شيء ما في مهمتهم فإنهم يبذلون طاقة اكبر لتحسين أداءهم.

الجدول رقم(15): أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة ان احدد فيه بنفسي ماذا و كيف اعمل.

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن احدد فيه بنفسي ماذا و كيف اعمل.	موافق	31	77.5%
	محايد	4	10%
	معارض	5	12.5%

العبارة 3 : اكبر نسبة من أفراد العينة اجابو ب %77.5 بموافق اي يفضلون العمل الذي تكون مهمتهم محددة شرط ان يحددون بنفسهم كيفية العمل.

الجدول رقم (16): ابدل اكبر وقت ممكن من اجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
62.5%	25	موافق	ابدل اكبر وقت ممكن من اجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي
32.5%	13	محايد	
5%	2	معارض	

العبرة 4 : اكبر نسبة من افراد العينة اجابو ب موافق 62.5% اي يبدلون اكبر وقت ممكن من اجل تحسين قدراتهم في مجال تخصصهم.

الجدول رقم (17): اعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100 بامنة:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
42.5%	17	موافق	اعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100 بامنة
15%	6	محايد	
42.5%	17	معارض	

العبرة 5 : اكبر نسبة من أفراد العينة اجابو ب 42.5% موافق و 42.5% معارض أي أنهم متساويين في اعتبارهم أن العمل الهام و الصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100 بالمئة.

الجدول رقم (18): من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى و أن أدى إلى اصطدام مع رفيقتي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	العبرة
42.5%	17	موافق	من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى و أن أدى إلى اصطدام مع رفيقتي:
25%	10	محايد	
32.5%	13	معارض	

العبرة 6 : اكبر نسبة من الأفراد العينة اجابو ب موافق ب 42.5% أي أنهم من المهم للغاية بالنسبة لهم إن يقوموا بالعمل على أحسن ما يمكن حتى و إن أدى الى اصطدام مع رفقاءهم.

الجدول رقم (19): في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة و التسلية:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة و التسلية.	موافق	13	32.5%
	محايد	13	32.5%
	معارض	14	35%

العبارة 7: اكبر نسبة من أفراد العينة اجابو ب % 32.5 موافق و 32.5% معارض.أي في أوقات الفراغ يقومون بممارسة أي لعبة لتطوير مهاراتهم اكثر من الاستراحة و التسلية.

الجدول رقم (20): أفضل القيام بعمل ما لاعتبار ضروري حتى و إن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقارها 50 بالمئة على العمل بنصيحة الآخرين:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أفضل القيام بعمل ما لاعتبار ضروري حتى و إن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقارها 50 بالمئة على العمل بنصيحة الآخرين	موافق	10	25%
	محايد	15	37.5%
	معارض	15	37.5%

العبارة 8 : اكبر نسبة من الأفراد العينة اجابو % 37.5 بمحايد و 37.5% معارض.

الجدول رقم (21): بعد الفشل أصبح أكثر حيوية و تأهب لمتابعة عملي. أفضل القيام بعمل ما لاعتبار ضروري حتى و إن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقارها 50 بالمئة على العمل بنصيحة الآخرين:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أفضل القيام بعمل ما لاعتبار ضروري حتى و إن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقارها 50 بالمئة على العمل بنصيحة الآخرين	موافق	16	40%
	محايد	9	22.5%
	معارض	15	37.5%

العبارة 9 : اكبر نسبة من أفراد العينة اجابو ب % 40 .

الجدول رقم (22): إذا وشك في إنجاز أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
إذا وشك في إنجاز أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة	موافق	10	25%
	محايد	13	32.5%
	معارض	17	42.5%

العبارة 10: أكبر نسبة من أفراد العينة اجابو ب 42.5% معارض اي انهم لا يفضلون المجازفة في عملهم.

الجدول رقم (23): يعجبني أكثر إنجاز مهمات معقدة و غير مألوفة:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
يعجبني أكثر إنجاز مهمات معقدة و غير مألوفة	موافق	12	32%
	محايد	15	37.5%
	معارض	13	32.5%

العبارة 11: أكبر نسبة من أفراد العينة اجابو ب 37.5 % محايد أي أنهم لا يعجبهم إنجازهم لمهمات معقدة و غير مألوفة.

الجدول رقم (24): عندما تلزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدى الاهتمام و الحماس أكثر من الانزعاج:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
عندما تلزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدى الاهتمام و الحماس أكثر من الانزعاج:	موافق	20	50%
	محايد	13	32.5%
	معارض	7	17.5%

العبارة 12 : أكبر نسبة من أفراد العين اجابوا ب 50% موافق، أي لديهم روح المنافسة و المبادرة أكثر من الانزعاج في عملهم.

الجدول رقم (25): أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من الانزعاج:

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون	موافق	30	75%
	محايد	6	15%



فيها إمكانياتي أكثر من الانزعاج:	معارض	4	10%
----------------------------------	-------	---	-----

العبارة رقم 13 : نرى أن أكبر نسبة من أفراد العينة أجابوا ب % 75 موافق لأي أنهم يفضلون المشاركة في المسابقات التي تكون إمكانياتهم أكثر من غيرهم.

الجدول رقم (26): خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة و في مجال تخصصي

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة و في مجال تخصصي.	موافق	30	75%
	محايد	6	15%
	معارض	4	10%

العبارة رقم (14): نرى أن أكبر نسبة من أفراد العينة أجابوا ب % 75 أي أ، خلال تقييمهم يفضلون أن تكون الأسئلة محددة في مجال تخصصهم.

الجدول رقم (27): أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشل قليلة لكن الى جانب ذلك يمكن تحقيق نجاح كبير فيه.

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشل قليلة لكن الى جانب ذلك يمكن تحقيق نجاح كبير فيه	موافق	30	75%
	محايد	6	15%
	معارض	4	10%

العبارة رقم (15): نرى أن أكبر نسبة من أفراد العينة أجابوا ب %75 موافق أي يفضلون اختيار العمل الذي تكون احتمالية الفشل فيه قليلة.

الجدول رقم(28): أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا و كيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة.

العبارة	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا و كيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة.	موافق	30	75%
	محايد	6	15%
	معارض	4	10%

فقط في خطوط عامة.		
-------------------	--	--

العبارة رقم (16): نرى أن أكبر نسبة من أفراد العينة أجابوا ب 75% موافق أي يفضلون إنجاز المهام بإنتاجية أكثر من المهام في خطوط عامة.

تحليل نتائج الفرضيات: تفسير النتائج.

بعد معالجة البيانات الاحصائية من خلال معامل الارتباط بيرسون كانت النتائج كما يلي : انظر الى الملحق.

الجدول رقم(09): يمثل معامل الارتباط بين المتغير الأول و الثاني:

الفرضية العامة :

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى عمال تريفيلور.

الارتباط	الضغوطات المهنية	الدافعية للإنجاز
	0.918**	0.918**

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون حيث يبين الجدول ان معامل الارتباط يساوي 0.918 وان القيمة الاحتمالية Sigg تساوي 0.000 و هي اقل من مستوى الدلالة 0.1 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز.

الفرضية الجزئية الأولى : كلما ارتفعت الضغوطات المهنية انخفضت الدافعية للإنجاز.

يوضح الجدول رقم ( 09 ): يوضح الجدول التالي انه توجد علاقة ارتباطية بين المتغير الأول الضغوط المهنية و المتغير الثاني الدافعية للإنجاز عند مستوى الدلالة 0.918\*\*. حيث كانت درجة معامل الارتباط عند دلالة 0.01. و بالتالي كلما ارتفعت الضغوطات المهنية انخفضت الدافعية للإنجاز.

الفرضية الجزئية الثانية : كلما انخفضت الضغوطات المهنية ارتفعت الدافعية للإنجاز

يوضح الجدول انه توجد علاقة ارتباطية بين المتغير الأول و الثاني عند مستوى الدلالة 0.918\*\*. حيث كانت درجة معامل الارتباط عند الدلالة 0.01 و بالتالي كلما انخفضت الضغوطات المهنية ارتفعت الدافعية للإنجاز

### الخاتمة:

و منه نستنتج أن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية و الدافعية للانجاز لدى عمال تريفيلور .

و بعد تطبيق مقياس جمع البيانات على عينة الدراسة المكونة من 20 عامل في الدراسة الاستطلاعية و 40 عامل في الدراسة الأساسية المجموع 60 عامل تم تفرغ البيانات و معالجتها و تفسيرها و مناقشتها. توصلت نتائج الدراسة عموما الى أن توجد علاقة إرتباطية بين الضغوطات المهنية و الدافعية للانجاز عند عمال مؤسسة تريفيلور عند مستوى الدلالة  $0.918^{**}$ .

تحقق الفرضية الجزئية الأولى : التي تنص على كلما ارتفعت الضغوط المهنية انخفضت الدافعية للانجاز.

تحقق الفرضية الجزئية الثانية : كلما انخفضت الضغوط المهنية ارتفعت الدافعية لانجاز عند عمال تريفيلور.

## الجانب الميداني

السن:

من 30 إلى 40 سنة

من 20 إلى 30 سنة

من 50 إلى 60 سنة

من 40 إلى 50 سنة

الخبرة المهنية :

من 05 سنوات إلى 10 سنوات

أقل من 05 سنوات

من 15 سنة إلى 20 سنة

من 10 سنوات إلى 15 سنة

من 20 سنة فما فوق

الحالة العائلية:

أرمل

مطلق

متزوج

أعزب

المحور الأول: الضغوط المهنية:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض	المدور الثاني:
1	أحس بالتعب في نهاية العمل				المدور الثاني:
2	لدي انطباع من خلال عملي انه لدي تأثير ايجابي على الأشخاص				المدور الثاني:
3	أحس أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي				المدور الثاني:
4	أحس بالنشاط عندما أكون في عملي				المدور الثاني:
5	أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملي				المدور الثاني:
6	أحس أنني أقدم أقصى ما املك من جهد في العمل				المدور الثاني:
7	في عملي أعالج المشاكل العاطفية بتروي				المدور الثاني:
8	لدي إحساس أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم				المدور الثاني:
الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض	

			1	أتولى حل المهمات الصعبة حتى وإن كنت غير واثق من أنني سأتمكن من حلها
			2	إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة ما فإنني ابذل كافة الجهود لتحسين أدائي.
			3	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحدد فيه بنفسي ماذا وكيف أعمل.
			4	أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي
			5	أعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100 بالمئة.
			6	من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى وإن أدى إلى اصطدام مع رفيقتي.
			7	في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة والتسلية.
			9	أفضل القيام بعمل ما لاعتبار ضروري حتى وإن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقارها 50 بالمئة على العمل بنصيحة الآخرين.
			10	بعد الفشل أصبح أكثر حيوية و تاهب لمتابعة عملي.
			11	إذا وشك في إنجاز أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة.
			12	يعجبني أكثر إنجاز مهمات معقدة و غير مألوفة.
			13	عندما تلزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدى الاهتمام و الحماس أكثر من الانزعاج.
			14	أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من إمكانيات الآخرين.
			15	خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة و في مجال تخصصي.
			16	أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشل قليلة لكن إلى جانب ذلك يمكن تحقيق نجاح كبير فيه.
			17	أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا وكيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة.

## الجانب الميداني

السن:

عدد سنوات الخبرة:

الحالة العائلية:

المحو

ر  
الأول:  
الضغ  
وط  
المهني  
ة:

معارض	محايد	موافق	العبارات	الرقم
			أحس إنني غير فعال في عملي.	1
			أحس بالتعب في نهاية العمل.	2
			أحس أنني تعب عند استيقاظي لأنني أتذكر أن يوم آخر من العمل ينتظرني.	3
			طبع بسهولة فهم ما يحس به زملائي.	4
			أتعامل مع زملائي بدون إحساس و كأنهم أشياء	5
			العمل كل يوم و طول اليوم مع نفس الأشخاص يتطلب بذل جهد كبير.	6
			أتكفل بكل فعالية بمشاكل زملائي.	7
			احس أنني متوتر بسبب عملي.	8
			لدي انطباع من خلال عملي انه لدي تأثير إيجابي على الأشخاص.	9
			لقد أصبحت قليل الإحساس نحو الأشخاص منذ أن بدأت هذا العمل.	10
			أعتقد أن هذا العمل قلل من إحساسي.	11
			أحس أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي.	12
			أحس أنني مجمد (غير فعال) في هذا العمل.	13
			أحس أنني أتعامل بخشونة مع زملائي في العمل.	14
			العمل مباشرة مع الأشخاص يقلقني.	15
			أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي.	16
			أحس بالنشاط عندما أكون في عملي.	17

18	أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملتي.		
19	أحس أنني أقدم أقصى ما أملك من جهد في العمل.		
20	في عملي أعالج المشاكل العاطفية بتروي.		
21	لدي إحساس أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم		

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
1	أتولى حل المهمات الصعبة حتى وإن كنت غير واثق من أنني سأتمكن من حلها.			
2	إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة ما فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي.			
3	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحدد فيه بنفسي ماذا وكيف أعمل.			
4	أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي.			
5	أعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100 بالمئة.			
6	من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى وإن أدى إلى اصطدام مع رفقائي.			
7	في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة والتسلية.			
8	أفضل القيام بعمل ما لاعتباره ضروري حتى وإن كنت سأعمر بنسبة خطأ مقدارها 50 بالمئة على العمل بنصيحة الآخرين.			
9	لو أتيحت لي الاختيار فإنني سأختار العمل الذي ستكون فيه بداية الراتب غير كبيرة لكن توجد فرص وبفضل جهودي لكي يصبح راتبي مرتفع بأسرع وقت .			
10	بعد توقي في عملية التقييم أميل إلى الراحة والاستجمام أكثر من فرحتي للحصول على علامة مرتفعة.			
11	بعد الفشل أصبح أكثر حيوية وتأهب لمتابعة عملي.			
12	إذا وجد شك في إنجاح أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة.			
13	يعجبني أكثر انجاز مهمات معقدة وغير مألوفة.			
14	عندما تلزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدي الاهتمام والحماس أكثر من الانزعاج.			
15	أفضل العمل دون أن ارحم نفسي حتى اللحظة التي أصبح فيها راض تماما على نتائج عملي.			
16	إذا كان يجب علي أن أنجز مهمة معقدة فإنني أفضل أن أنجزها بالاشتراك مع أي شخص ما.			
17	يجذبني أكثر العمل الذي لا يتطلب مجهود و واثق من نجاحه.			

			18	أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من إمكانيات الآخرين.
			19	خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة وفي مجال تخصصي.
			20	أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشله قليلة لكن إلى جانب ذلك يمكن تحقيق نجاح كبير فيه.
			21	عند انجازي للمهام اليومية فانه اكثر ما انزعج منه الوقوع في خطأ ما منه في كيفية تقديمه بشكل صحيح.
			22	إذا لم أتمكن من انجاز عملي فإنني أجا لطلب المساعدة من أي شخص ما أفضل من أن أصبح ابحت عن مخرج من الوضع القائم.
			23	عندما أقوم بعمل صعب فإنني أخشى أن لا أقوم به أكثر من تأملي بانجازه.
			24	أعمل بفاعلية أكثر تحت قيادة ما مما أتولى مسؤولية شخصية للقيام بعمل ما.
			25	أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا وكيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة.
			26	إذا توصلت إلى مسالة ما بنجاح فإنني السرور أحاول مرة أخرى حل مسالة مشابهة للأولى أكثر من الانتقال إلى حل مسالة أكثر صعوبة.



قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
40-39	يوضح الصدق الاتساق الداخلي لاستبيان ثلاثي الأبعاد	1
40	يوضح ارتباط البعدين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز على البعد ككل.	2
40	يوضح دراسة ثبات البعدين الضغوط و الدافعية	3
41	يمثل توزيع العينة حسب الجنس	4
42	يمثل توزيع العينة حسب السن	5
42	يمثل توزيع العينة حسب الخبرة	6
42	يمثل توزيع العينة حسب الحالة العائلية	7
50-43	جداول تمثل النسبة المئوية	8
50	جدول يمثل ارتباط بين المتغيرين	9

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
40-39	يوضح عناصر الضغط المهني	1
40	يوضح الإطار النظري لدراسة الضغط	2
40	يمثل مراحل الضغوط المهنية	3
41	نموذج مارشال : مصادر الضغوط و أعراضها و الأمراض الناتجة	4
42	يوضح طريقة مقاومة الضغط	5
42	نموذج جيسون : لضغوط العمل	6
42	سلم هرم لحاجات ماسلو	7
50-43	يوضح حدوث الضغوط النفسية طبقا لنظرية هانز سيللي	8
50	يوضح مكونات الدافعية للإنجاز	9

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	30	75,0	75,0	75,0
	أنثى	10	25,0	25,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنة 30 إلى 20 من	12	30,0	30,0	30,0
	سنة 40 إلى 30 من	11	27,5	27,5	57,5
	سنة 50 إلى 40 من	9	22,5	22,5	80,0
	فوق فما سنة 50 من	8	20,0	20,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		الخبرة سنوات عدد			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	12	30,0	30,0	30,0
	سنوات 10 إلى سنوات 5 من	11	27,5	27,5	57,5
	سنة 15 ألى سنوات 10 من	9	22,5	22,5	80,0
	سنة 15 من أكثر	8	20,0	20,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		العائلية الحالة			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أعزب	15	37,5	37,5	37,5
	متزوج	18	45,0	45,0	82,5
	مطلق	3	7,5	7,5	90,0
	أرمل	4	10,0	10,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

العمل نهاية في بالتعب احس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	36	90,0	90,0	90,0
	معارض	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الاشخاص على ايجابي تاتير لدي انه عملي خلال من انطباع لدي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	27	67,5	67,5	67,5
	محايد	5	12,5	12,5	80,0
	معارض	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

عملي في الحيوية و بالطاقة مفعم انني احس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	34	85,0	85,0	85,0
	محايد	4	10,0	10,0	95,0
	معارض	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

عملي في اكون عندما بالنشاط احس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	24	60,0	60,0	60,0
	محايد	12	30,0	30,0	90,0
	معارض	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

لعملي قيمة تعطي التي و المهام من بالعديد اقوم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	36	90,0	90,0	90,0

محايد	2	5,0	5,0	95,0
معارض	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العمل في جهد من املك ما اقصى اقدم انني احس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	29	72,5	72,5	72,5
محايد	7	17,5	17,5	90,0
معارض	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

بتروي العاطفية المشاكل اعالج عملي في

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	24	60,0	60,0	60,0
محايد	10	25,0	25,0	85,0
معارض	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

مشاكلهم من شئى يحملونني زملائي ان احساس لدي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	24	60,0	60,0	60,0
محايد	6	15,0	15,0	75,0
معارض	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

حلها من ساتمكن انني من واثق غير كنت ان و حتى الصعبة المهامات حل اتولى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	23	57,5	57,5	57,5
محايد	11	27,5	27,5	85,0
معارض	6	15,0	15,0	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

ادائي لتحسين الجهود كافة ابذل فانني ما مهمة في ما شئني الى اتوصل لم ادا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	36	90,0	90,0	90,0
محايد	2	5,0	5,0	95,0
معارض	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

اعمل كيف و ماذا بنفسي فيه احدد ان شريطة بوضوح محددة مهمته تكون الذي العمل افضل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	31	77,5	77,5	77,5
محايد	4	10,0	10,0	87,5
معارض	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

تخصصي مجال في قدراتي تحسين اجل من ممكن وقت اكبر ابذل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	25	62,5	62,5	62,5
محايد	13	32,5	32,5	95,0
معارض	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

بالمئة 100 تساوي النجاح احتمالية تكون الذي العمل هو الصعب و الهام العمل اعتبر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	17	42,5	42,5	42,5
محايد	6	15,0	15,0	57,5
معارض	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

اصطدام الى ادى ان و حتى يمكن ما احسن على بالعمل اقوم ان لي بالنسبة للغاية المهم من رفقاتي مع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	17	42,5	42,5	42,5
	محايد	10	25,0	25,0	67,5
	معارض	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

التسلية و لاستراحة منها اكثر مهاراتي لتطوير لعبة اية بممارسة اقوم الفراغ اوقات في

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	13	32,5	32,5	32,5
	محايد	13	32,5	32,5	65,0
	معارض	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

50 مقدارها خطأ بنسبة ساغامر كنت ان و حتى ضروري لاعتباره ما بعمل القيام افضل الاخرين بنصيحة العمل على بالمئة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	10	25,0	25,0	25,0
	محايد	15	37,5	37,5	62,5
	معارض	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

عملي لمتابعة تاهب و حيوية اكثر اصبح الفشل بخد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	16	40,0	40,0	40,0
	محايد	9	22,5	22,5	62,5
	معارض	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

المجازفة افضل فائني ما بداية اية انجاح في شك وجد ادا

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	10	25,0	25,0	25,0
	محايد	13	32,5	32,5	57,5
	معارض	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

مالوفة غير و معقدة مهمات انجاز اكثر يعجبني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	12	30,0	30,0	30,0
	محايد	15	37,5	37,5	67,5
	معارض	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الانزعاج من اكثر الحماس و الاهتمام لدي يظهر المبادرة او المنافسة تلزم عندما

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	20	50,0	50,0	50,0
	محايد	13	32,5	32,5	82,5
	معارض	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الاخرين امكانيات من اكثر امكانياتي فيها تكون التي المسابقات في المشاركة افضل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	30	75,0	75,0	75,0
	محايد	6	15,0	15,0	90,0
	معارض	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

تخصصي مجال في و محددة الاسئلة تكون ان افضل التقييم خلال



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	30	75,0	75,0	75,0
	محايد	6	15,0	15,0	90,0
	معارض	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

فيه كبير نجاح تحقيق يمكن ذلك جانب الى لكن قليلة فشله احتمالية الذي العمل اختبار افضل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	32	80,0	80,0	80,0
	محايد	6	15,0	15,0	95,0
	معارض	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

التي المهامات من اعلى بانتاجية انجزها كيف و ماذا بالتحديد فيها يثار التي المهامات انجز  
عامة خطوط في فقط تكون

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	31	77,5	77,5	77,5
	محايد	7	17,5	17,5	95,0
	معارض	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,823
		N of Items	24 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,772
		N of Items	23 <sup>b</sup>
Total N of Items			47
Correlation Between Forms			,786
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,880
	Unequal Length		,880
Guttman Split-Half Coefficient			,880

### Correlations

		المهنية الضغوط	للإنجاز الدافعية	ككل البعد
المهنية الضغوط	Pearson Correlation	1	,918**	,976**

	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	20	20	20
للإنجاز الدافعية	Pearson Correlation	,918**	1	,982**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	20	20	20
ككل البعد	Pearson Correlation	,976**	,982**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	20	20	20

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

### قائمة المراجع:

1. احمد، ماهر. (2003) السلوك التنظيمي – مدخل لبناء المهارات. الإسكندرية مصر: الدار الجامعية للنشر و التوزيع.
2. أسماء، خويلد. (2005) الدافعية للانجاز في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر. ورقة: رسالة ماجستير جامعة قاصدي مرباح.
3. المصري، عبد الرحمان. (2010). قلق المستقبل و علاقته بكل من فاعلية الذات و مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة الأزهر. رسالة ماجستير جامعة الأزهر غزة.
4. بني يونس، محمد محمود (2007). سيكولوجية الدافعية و الانتقالات . الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
5. حسين، خريف. (2003). الاتصال في المؤسسة . فعاليات الملتقى الوطني الثاني ،مخبر علم الاجتماع الاتصال في جامعة الجزائر ،قسنطينة.
6. رجاء، محمود أبو علام . (1986). علم النفس التربوي. الكويت: دار القلم للنشر ، دار المعرفة الجامعية.
7. رجاء، محمود أبو علام . نادية، محمود الشريف. (1993). الفروق الفردية و تصرفاتها التربوية في الكويت: دار العلم للنشر و التوزيع.
8. سامي، محمد معلم (2005). سيكولوجية التعليم و التعلم. الأسس النظرية و التطبيقية ط1 الأردن :دار الميسر للنشر و التوزيع و الطباعة.
9. شحاتة، حسن، زين النجار (2003). معجم المصطلحات التربوية و النفسية:الدار المصرية، اللبنانية، لبنان.
10. عبد الحافظ، سلامة (2006). علم النفس الاجتماعي. الأردن، عمان: دار البازار 13 العلمية للنشر و التوزيع.
11. عويد ، المشعان. (2000). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في مجلة العلوم الاجتماعية مجلد 28، العدد 1.
12. عبد الطيف ، محمد خليفة (2000) الدافعية للانجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة و النشر التوزيع.
13. فتيحة، بن زروال. (2001). العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد – العنف و المجتمع مداخل معرفية متعددة، أعمال الملتقى الدولي الأول جامعة محمد يحضر . الجزائر ، بسكرة : دار الملتقى للطباعة و النشر.
14. فرج عبد القادر، طه. (2003). موسوعة علم النفس و التحليل النفسي . القاهرة: دار الغريب للطباعة و النشر ط2.
15. فاطمة الزهراء، بوجطو. (2007). اثر بعض السمات الشخصية و النفسية على الدافعية للانجاز لدى المراهقين المتمدرسين، قسم علم النفس جامعة البويرة.
16. فاروق، سيد عثمان. (2001) القلق و إدارة الضغط النفسي. مصر: ط1 دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع.

17. لعجاليية، يوسف (2014). مصادر الضغوط للعمل لدى عمال الصحة و سبل مواجهتها في المصالح استعجاليه، رسالة ماجيستر جامعة محمد خيصر، بسكرة، الجزائر.
18. محمد، إسماعيل بلال. (2004) السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
19. محمود، سليمان العميان. (2004). السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال. عمان. الأردن: دار وائل للنشر.
20. مجدي، احمد محمد عبد الله. (2003). السلوك الاجتماعي و الديناميكية . الأردن: دار المعرفة الجامعية.
21. ناصر، دادي عدون. (2004). إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي. دراسة نظرية و تطبيقية. الجزائر العاصمة: دار المحمدية للطباعة و النشر.