

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministre de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj -
Bouira-
Tasadawit Akli MuhendUlhag-
Tubirett-
Faculté des Sciences
Sociales et Humaines



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محند أولحاج
-البويرة-
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم النفس
التخصص: تنظيم وعمل

أثر الضغوطات النفسية على مستوى الدافعية لدى العمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الليسانس

إشراف الأستاذ:

صديق بلحاج

إعداد الطالبتين:

- كيلة صليحة

- طهراوي شيماء

السنة الجامعية : 2021 - 2022



الشكر والعرفان

بداية نشكر الله تعالى الذي وفقنا في إتمام هذا العمل ومن دواعي مبدأ الإخلاص أتقدم بشكري الجزيل لأستاذي المشرف صديق بلحاج والذي قام بمساعدتنا وتوجيهنا كما نتوجه بالشكر لجميع أساتذتنا المحترمين في كل مراحل الدراسة لما قدموه من مجهودات، كما نشكر الطاقم البيداغوجي لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، والشكر الخالص للوالدين وكل من ساهم في انجاز هذا العمل ولو بكلمة طيبة

الإهداء

الحمد لله والشكر لرب العالمين على ما مدنا من قوة وصبر
ومغافرة لغاية إتمام هذا العمل.

الى الذين أوصى الله عز وجل بالإحسان اليهما الوالدين
الكريمين اطال الله في عمرهما واداء عليهما الصحة والعافية
وأهدي هذا العمل الى القلوب الطاهرة العفيفة اخوتي والى
كل العائلة والى جميع من قدم لنا العون والإرشاد ونأمل ان
يكون بحثنا هذا فيه الخير والمنفعة ان شاء الله

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ا	شكر وتقدير
ج	فهرس المحتويات
د	قائمة الجداول
ي	مقدمة
الجانب النظري	
❖ الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للدراسة	
12	1. إشكالية الدراسة
12	2. فرضيات الدراسة
12	3. أهمية الدراسة
13	4. اهداف الدراسة
13	5. المفاهيم الاجرائية
14	6. الدراسات السابقة
❖ الفصل الثاني: الضغوطات النفسية	
	○ أولاً :
16	1. تعريف الضغوطات النفسية
17	2. تعريف الضغط النفسي على انه مثير
17	3. تعريف الضغط النفسي على انه استجابة
	○ ثانياً :

فهرس المحتويات

22	1. مصادر الضغط النفسي
25	2. اعراض الضغط النفسي
28	3. اساليب التعامل مع الضغط النفسي
28	4. النظريات المفسرة للضغوطات النفسية
	○ ثالثا : الخلاصة
	❖ الفصل الثالث :الدافعية
32	1. تعريف الدوافع
32	2. مصطلحات مرتبطة بالدافعية
33	3. العوامل المؤثرة في الدوافع
33	4. خصائص الدوافع
34	5. أنواع الدوافع
35	6. نماذج عن الدافعية
39	7. الخلاصة
الجانب التطبيقي	
	❖ الفصل الرابع: منهجية البحث
41	1. الدراسات الاستطلاعية
41	2. منهج البحث
42	3. المجتمع في العينة
42	4. أدوات البحث
42	5. كيفية جمع البيانات

فهرس المحتويات

43	6. الأساليب الاحصائية
	❖ الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة
45	1. عرض و تحليل نتائج الدراسة
53	2. التحقق من الفرضية
56	الخاتمة
58	قائمة المصادر والمراجع
64	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان
29	الدراسة الفعلية
30	الجنس:
30	العمر:
30	المستوي التعليمي:
30	الحالة الاجتماعية:
30	الاقدمية في الوظيفة:
30	الوظيفة في المؤسسة:
31	المحور الثاني: الضغط النفسي.
32	المحور الثالث: دافعية الإنجاز.
38	تأثير الضغط النفسي على دافعية الإنجاز.

فهرس الأشكال :

الصفحة	العنوان
21	النموذج البسيط:
22	نموذج الإطار العام للدافعية:
23	النموذج الأساسي للدافعية

مقدمة

تعتبر الضغوطات النفسية التي يتعرض لها العامل خلال عمله من أهم المواضيع الشائكة في العصر الحديث وهي جديرة بالاهتمام بما لها من تأثير على حياة العامل ودفاعيته نحو عمله ، ولقد عرف الموظف تغيرات كثيرة ومتنوعة في كل الميادين والمجالات مما أدى الى ظهور حالات من الضغط النفسي الذي يؤدي الى التوتر والاحساس بعدم الأهمية في المجتمع ،ومن هذا المنطلق يمكن القول أن الضغط النفسي والذي يتمثل في عدم القدرة على مواجهة التحديات أو القيام بالمسؤوليات وهذا ما يجعل الفرد أسير الخوف والقلق وعدم الاستقرار وعليه فإن الضغط النفسي لا يهدد الصحة النفسية فقط بل أصبح يهدد المنظمات والقطاعات الأخرى حيث انعكس ذلك على الحياة العملية للعمال و على مستوى الدافعية لديهم.

وهذه الدراسة تعني بهاذين الجانبين وهي الضغوطات النفسية وتأثيرها على مستوى الدافعية لدى عمال الجامعة، وقد وضعنا خطة موضوعنا على النحو التالي:

حيث قسمنا الدراسة إلى جانبين، جانب نظري وجانب ميداني.

حيث تم التطرق في الجانب النظري الى:

الفصل الأول: حيث يتضمن عرض إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهداف وأهمية هذه الدراسة والمفاهيم الاجرائية والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني والذي هو بعنوان الضغوطات النفسية والذي تطرقنا فيه الى مفهوم الضغوط النفسية ومصادرها والأعراض والأساليب وكذلك الى النظريات المفسرة له والآثار المترتبة عنه.

وتضمن الفصل الثالث والذي هو بعنوان الدافعية على تعريفها وخصائصها وأنواعها وأيضاً على النظريات التي تناولتها واستراتيجيات اثارها.

وتناولت الدراسة في الجانب الميداني من خلال الفصل الرابع الخاص بالدراسة الميدانية، من خلال الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع، والمجتمع والعينة، وكذلك نستعرض أدوات جمع البيانات والأساليب الاحصائية المستخدمة.

وأخيراً في الفصل الخامس والأخير تطرقنا الى عرض النتائج ومناقشة تحليل نتائج الدراسة ومنه تم التوصل الى استنتاج عام لما قمنا به من تحليل ومناقشة لتكون متبوعة بخاتمة لخلاصة عامة حول الدراسة.



الفصل الأول

الجانب التمهيدي

1. اشكالية الدراسة:

لقد حظي موضوع الضغوط النفسية ومصادرها وأنواعها وأساليب قياسها باهتمام العلماء والباحثين ، وذلك لما لها أثر كبير على الأفراد في مختلف مناحي الحياة وعلى هذا الأساس عقدت المؤتمرات المتعلقة به وتوالى العديد من الدراسات والابحاث وهذا ما أسس لراسات وتعمقت بشكل اكثر في جوانب تأثير هه الضغوطات المختلفة ، خاصة على مستوى الدافعية لدى العمال كون أن الدافعية تعبير عن حقيقة السلوك الانساني بما يشمله من تفكير وادراك وتعلم واتجاهات خصائص شخصية، فهي حالة داخلية او استعداد يستثيره منبه داخلي او خارجي يحدث لدى الفرد حالة توتر وضيق وعدم توازن تدفعه الى بذل مجهود واتباع سلوك معين وتوجهه نحو تحقيق غايات معينة، يشعر الفرد بالحاجة لطلبها وبأهميتها المادية او المعنوية له حيث يتم استشارة هذه القوى المحركة بعوامل متعددة قد تنشأ من داخل الفرد ذاته او تنشأ من المحيط الفيزيائي (المادي أو الاجتماعي).

2. فرضيات الدراسة:

– تؤثر الضغوطات النفسية على مستوى الدافعية للعمال وتختلف الضغوطات النفسية حسب مستوى الدافعية.

3. أهمية الدراسة:

ان قيمة هذه الدراسة وأهميتها تكمن في كون ان الظاهرة محل الدراسة قيمة علمية كبيرة من خلال محاولة التعرف على كل من ماهية الدافعية والضغوطات النفسية وتأثير هذه الأخيرة على مستوى الدافعية لدى العمال، وكذلك تكمن في معرفة مستوى الدافعية لدى عمال المؤسسة وتقييم ما حصلنا عليه من معلومات وإبراز أهمية الدوافع في اثاره ميل العمال نحو العمل ، والتعرف على ماهية الضغوطات النفسية وما تعنيه وذلك من خلال التطرق لمصادر هذه الظاهرة النفسية واعراضها واهم

النظريات المفسرة لها ،إضافة الى التطرق لوسائل الوقاية من التعرض للضغط النفسي واهم الاثار المترتبة عن، والتعرف على مستويات تأثير الضغوطات النفسية على دافعية العمال.

4. أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة الى الكشف والتحقق من صحة الفرضيات .
- التدريب على تقنيات البحث العلمي
- فتح المجال لدراسات أخرى أكثر عمقا.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغط النفسي ومستوى الدافعية
- تحديد الارتباط الموجود بين الضغوط النفسية والدوافع.

5. المفاهيم الإجرائية

أ. الضغوطات النفسية :

اصطلاحا: الضغوط مفهوم يشير الى درجة استجابة الفرد للأحداث او المتغيرات البيئية في حياته اليومية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الاثار الفيزيولوجية والتأثيرات تختلف من شخص الى اخر تبعا لتكوين شخصيته خصائصه النفسية التي تميزه عن الاخرين وهي فروق فردية بين الافراد (نادية، 2016).

التعريف الاجرائي: هي حالة يعانها العامل حيث يواجه مطلب واحد او خطر شديد والضغط النفسي يشير الى وجود عوامل خارجية ضاغطة على العامل بكليته او على جزء منه وبدرجة توجد له إحساسا بالتوتر او تشويها في تكامل شخصيته وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فان ذلك قد يفقد العمال قدرتهم على التوازن ويغير نمط سلوكهم عما هو عليه الى نمط جديد.

ب. الدافعية:

لغة: تعود كلمة دافع في أصلها الى الكلمة اللاتينية *movre* واللغة الانجليزية لكلمة *otive* يعني يحرك او يدفع، وفي اللغة العربية مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكان الى مكان اخر وفي اتجاه معين. (عميرات ، 2019)

اصطلاحاً: الدافعية اذن تشير الى قوة داخلية ذاتية او محرك داخلي للفرد ومولها وظيفة الحفاظ والسعي للوصول الى التوازن الحيوي تبعث فيه شعوراً بالرغبة والالاحاح في القيام وأداء عمل وامر معين وهي تعمل على توليد واستشارة السلوك وتوجيهه وتبعث فيه الطاقة اللازمة للاستمرار نحو تحقيق هذا الهدف والحفاظ على التوازن والوصول الى الاعمال المسطرة الى حين الانتهاء من ادائه فيخف هذا الالاحاح والرغبة الملحة. (شيماء، 2020)

التعريف الاجرائي: الحاجة لدى العامل لتغلب على العقبات وهي الميل الى وضع مستويات مرتفعة من الاداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة ويؤكد على ان الدافعية هي الاداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق.

6. الدراسات السابقة :

اولاً : الدراسات الخاصة بالضغط النفسية :

أ. الدراسات العربية

دراسة دخان والحجار (2005): تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الضغوط النفسية ومصادرها لدى طلبة الجامعة الإسلامية بفترة، وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لديهم، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (541) طالبا وطالبة وهي تمثل حوالي 4% من مجتمع الدراسة البالغ (15441) طالبا وطالبة من كليات الجامعة السبعة بأقسامها المختلفة واعد

الباحثان استبيانين، الأولى لقياس الضغوط النفسية، والثانية لقياس مدى الصلابة النفسية قاما بأعدادهما، وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- ان مستوى الضغوط النفسية لدى الطلبة كانت (62.05%)، وان معدل الصلابة النفسية لديهم (77.33%).

- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الطلبة في مستوى الضغوط النفسية -عدا ضغوط بيئة الجامعة - تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور اي ان مستوى النفسية لدى الطلبة الذكور اعلى منه لدى الاناث.

وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة احصائية بين الطلبة في مستوى الضغوط النفسية، والصلابة النفسية. (حسن، 2011)

دراسة احمد ومريم (2007): هدفت هذه الدراسة الى تحديد اساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى الشباب الجامعي لدى عينة من جامعة دمشق، وتحديد ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في الاساليب تعزي الى المتغيرات التالية :

- الجنس (ذكور -بنات) التخصص العلمي (تربية-علوم) وتكونت العينة من (212) طالب وطالبة واستخدام مقياس اساليب التعامل مع المواقف لضاغطة الذي طوره مورس 1988 وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- وجود فروق دالة احصائية بين الذكور والاناث في اسلوب حل المشكلات واسلوب البحث عن المكافآت.

- وجود فروق دالة احصائية بين طلبة كلية التربية وكلية العلوم في استخدام الأساليب التالية: التقويم لإيجابي، والبحث والتوجه والمساعدة لصالح كلية التربية. (حسن، 2011)

دراسة العطيري 2007: هدفت دراسته الى التعرف على استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية لدى طلبة كلية التربية الاساسية في دولة الكويت، واشتملت عينة الدراسي (484) طالبا وطالبة من طلبة كلية التربية الاساسية في دولة الكويت، تم اختيارهم عشوائيا، وتم استخدام استبانة استراتيجية التعامل مع الضغط النفسي المطورة لأغراض الدراسة الحالية التي اشتملت على 60 فقرة موزعة على ستة ابعاد هي:

استراتيجيات طلب المساعدة، استراتيجيات التجنب والهروب من لموقف الضاغط، استراتيجيا الاسترخاء، الاستراتيجيات المعرفية وحل المشكلات، العادات السلوكية الغير ملائمة واستراتيجيات المواجهة، وتم التحقق من الدلالات الصديق والثبات للاستبانة من خلال صدق المحكمين وثبات الاعداد. (الخالدي، 2011)

غيث واخرون: هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مصادر الضغط النفسي التي يعاني منها طلبة المراكز الريادية للموهوبين والمتفوقين في الاردن واستراتيجيات تعاملهم معها، وعلاقة كل منها بمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (121) طالبا وطالبة، وقد تم استخدام مقاييس أحدهما يتعلق بمصادر الضغط النفسي واعداد الباحث، والآخر يتعلق باستراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي تطوير درويش (1993)، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– ان مجال الانفعالات والمشاعر والمخاوف اهم مجالات مصادر الضغوط، يليه التحصيل الدراسي.

– لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين لجنسين في مجالات مصادر الضغط، كما تبين ان أكثر استراتيجية تعامل مع الضغوط استخداما هي: العدوان اللفظي والجسدي ثم الطرق المعرفية واقلها الانعزال او الانسحاب.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في استخدام استراتيجية ممارسة عادات معينة لصالح الذكور.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين استراتيجية البحث عن الدعم الاجتماعي، وجميع مجالات مصادر الضغوط باستثناء التحصيل الدراسي. (حسن، 2011)

دراسة احمد محمد الزعفراني 2013: المعنونة بالضغوط النفسية وعلاقتها بالاكنتاب والاداء الوظيفي لدى عينة من العاملين الفنيين بمستشفيات العاصمة المقدسة الحكومية.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن الفروق في الضغوط النفسية والاكنتاب التي يعاني منها العاملين الفنيين بمستشفيات العاصمة المقدسة التي تعزي الى الجنس ونوع المستشفى والخبرة والدخل الشهري والحالة الاجتماعية، والكشف عن العلاقات بين الضغوط النفسية ومتغيراتها والاكنتاب والاداء الوظيفي لدى العاملين الفنيين بالمستشفيات العاصمة المقدسة حيث تكونت عينة الدراسة من (400) من العاملين الفنيين بالمستشفيات الحكومية بمكة المكرمة وتم تطبيق ثلاث ادوات عليهم وهي مقياس الضغوط النفسية للعاملين بالمجال الصحي الذي تكون من 39 عبارة، وكذلك تم تطبيق مقياس الاكنتاب المكون من 21 عبارة ومقياس الاداء الوظيفي المكون من 22 عبارة .

وقد اسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من بينها:

- تبين وجود فروق دالة احصائية في درجات الضغوط النفسية لصالح العاملين بالمستشفيات الحكومية مقابل العاملين بالمستشفيات التي تشغل ذاتيا.

- كما تبين عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الضغوط النفسية الكلية وابعادها تعزي الى الخبرة والدخل والحالة الاجتماعية .

- تبين ايضا وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية وابعادها والاداء الوظيفي، وكذلك بين الاكتئاب والاداء الوظيفي بينما لم يتبين وجود علاقة بين الضغوط النفسية وابعادها والاكتئاب.

وقد نصت الدراسة ب:

- معالجة الضغوطات النفسية التي يعاني منها العاملين الفنيين بالمستشفيات الحكومية في العاصمة المقدسة.

ب. الدراسات الاجنبية:

دراسة جيمس كاندل (1984): هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين حجم ضغوط الحياة وحجم الاهتمام الاجتماعي لدى الفرد، كذلك فحص أثر الاهتمام الاجتماعي في تخفيف الاعراض الناجمة عن ضغوط الحياة، ومعرفة العلاقة بين الاهتمام الاجتماعي وكل من القلق والاكتئاب والعدوانية لدى الذين لديهم ضغوط عالية مرتفعة والذين لديهم ضغوط منخفضة، وشملت الدراسة (87) طالبا من قسم علم النفس بواقع (32) ذكور و(55) اناث وقد استخدم الباحث في الدراسة الادوات التالية:

مقياس الاهتمام الاجتماعي اعداد الباحث candell 1975، وقائمة الاهتمام الاجتماعي اعداد جريفر واخرون (1973) ومقياس إعادة التوافق الاجتماعي اعداد رامي وهلمز (1967)، حيث طبقت عليهم أدوات الدراسة، وبعد عام تقريبا اعيد تطبيق الأدوات عليهم مرة أخرى، وظهرت الدراسة النتائج التالية:

- وجود ارتباط سالب دال احصائيا بين الاهتمام الاجتماعي وعدد الخبرات الضاغطة .
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط الحياة من جهة وبين القلق والاكتئاب والعدوانية خصوصا لدى ذوي الاهتمام الاجتماعي المنخفض عنه لدى ذوي الاهتمام الاجتماعي المرتفع.
- كما توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاعراض النفسية (القلق، الاكتئاب، والعدوانية).

- ان الاهتمام الاجتماعي أثر في تخفيف تأثير الضغوط الحياة وأثر في خفض اراك ضغوط الحياة. (احلام، 2014)

دراسة كاراديماس وكالانتزي ademas & kalantzi: هدفت الى دراسة العلاقة بين الضغوط وفاعلية الذات (2004)، والصحة النفسية، وشملت 221 طالبا من جامعة أثينا باليونان وطبقت عليهم سلسلة من المقاييس منها.

مقياس الصحة النفسية، ومظاهر الضغوط النفسية وتوقعات فعالية الذات والتحدي والمخاطرة، واستراتيجيات مواجهة الضغوط والمشقة، وتوصلت الدراسة النتائج التالية:

- ان فعالية الذات تلعب دورا هاما في مواجهة المواقف الضاغطة والتهديدات بشكل يتم عن القدرة على التحدي والتحكم في استراتيجيات المواجهة وينعكس هذا تباعا على الصحة النفسية.

- يمكن التنبؤ بمظاهر الصحة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط من توقعات فعالية الذات (حسن، 2011).

دراسة بيرن ومزانو (2002): هدفت دراسته الى تحديد مصادر الضغط النفسي التي يواجه المراهقين، والى تحديد أبرز المشاكل النفسية والجسدية التي تؤثر على حياة المراهق، حيث تكونت عينة الدراسة من (6410) مراهقين 516 ذكورا و484 اناث، تتراوح أعمارهم بين 13 و17 سنة من مدارس ثانوية في مدينة كانبيررا بأستراليا، القلق والتوتر والاصابة ببعض الامراض والخوف من المستقبل. (دخان،، 2010)

ثانيا: الدراسات الخاصة بالدافعية

أ. الدراسات العربية :

الدافعية لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية في ظل التحول في

السوق: هدفت هذه الدراسة الى ابراز واقع دافعية العمال بالمؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية

وبشركة الخزف الصحي بالميلية بولاية جيجل كنموذج خصوصا والوصول الى الاقل الى تحديد بعض العوامل او المتغيرات التي تساهم بشكل مباشر وفعال في الرفع من دافعية العامل في عمله ومن ثم تحسين اداءه، وزيادة انتاجية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وطريقة دراسة الحالة واختيار اداة البحث الرئيسية (الاستبيان) التي تضمنت محاور عدة وفقا للأهداف وتساؤلات الدراسة، حيث بلغت العينة 69 عاملا و15 اطارا ومسيرا، بعد تحليل بيانات الاستبيان وتفسير النتائج التي تم التوصل لها الى انخفاض دافعية العمال بالمؤسسة محل الدراسة، وبهذا تحققت الفرضية. (هدى، 2014)

الدافعية وعلاقتها بالأجر لدى موظفي الولاية في ام البواقي في مؤسسة خدماتية:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة الموجودة بين الدافعية والاجر الثابت والمتغير بالنسبة للعمال، كانت بمؤسسة خدماتية بأم البواقي ومن خلال دراستها وكذلك على الاداء داخل المؤسسة ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وكذلك اختيار أداة البحث الاساسية (الاستبيان) التي تضمنت استبيانين وفقا لموضوع الدراسة وكذلك العينة وبعد تحليل بيانات الاستبيان وتفسيرها بمعامل "ت" فقد توصلت الى ان الفرضية محققة.

ب. الدراسات الاجنبية :

بنترش سروين pintrich & shrouen :في بحوثهما في دافعية التعلم وتبين في هذه الدراسة :

ان مفاهيم الذات الإيجابية تساهم في بذل مجهودات أكبر ومثابرة مستمرة ومواجهة صعوبات التعلم، التي تؤدي الى استعمال قدرات واستراتيجيات أكثر فعالية. (شيبية)

تعقيب عام عن الدراسات السابقة

قمنا بعرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات دراستنا الضغط النفسي ومستوى الدافعية لدى العمال، وذلك من أجل جمع أكبر عدد من المعلومات والاستفادة منها وتوظيفها في دراستنا

الحالية، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها وفرضياتها وكذلك نتائجها ومن خلال الاطلاع عليها اتضح ما يلي

من حيث الموضوع

أولاً: الدراسات التي تناولت الضغط النفسي والدافعية

كان هناك تشابه كبير ما بين بعض الدراسات في الموضوعات التي تناولناها، فدراسة الأحمد ومريم (2007) تناولت الضغوط النفسية لدى الشباب الجامعي، في حين تناولت الدراسات العربية الضغوط النفسي. لدى عمال المؤسسات العمومية اختلفت في عينة الدراسة.

من حيث النتائج

اسفرت نتائج الدراسات السابقة قام بها الأحمد ومريم 2007 على وجود فروق فردية بين الطلبة، ونفس الشيء ما توصل اليه المطيري 2007 وهي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الأعراض النفسية في حين الدراسات التي كشفت منها الدراسات العربية كشفت عن وجود علاقة عكسية قوية بين الضغط النفسي والدافعية للعمال.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الضغط النفسي

يعتبر موضوع الضغط النفسي من المواضيع التي نالت قسطاً كبيراً من الدراسة وقد حاولنا لقاء الضوء على البعض من هذه الدراسات التي لها صلة بموضوع الدراسة مستعينين بذلك بدراسات عربية وأجنبية

الدراسات العربية

تناولت هذه الدراسة ابراز واقع دافعية العمال في المؤسسات واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وبعد التحليل تم التوصل الى انخفاض دافعية العمال بالمؤسسة، في حين نجد أن الدراسة الثانية هدفت الى معرفة العلاقة الموجودة بين الدافعية والأجور.

الدراسات الأجنبية

أظهرت الدراسة التي قام بها بنترش وسروين pintrech et shroen أن دافعية التعلم وتبين في هذه الدراسة أن مفاهيم الذات تساهم في بذل مجهودات أكبر، وهنا يتضح لنا أن كل دراسة اهتمت بجانب له علاقة بالضغط النفسي.

ثالثا: الدراسات التي تناولت الدافعية

لقد أخذنا بعض الدراسات العربية والأجنبية التي لها علاقة بمتغير الدافعية وبالتالي لها صلة مع دراستنا الحالية

اهتمت هاته الدراسات بالدافعية لدى عمال المؤسسات العمومية وشركة الخزف الصحي والوصول لتحديد بعض العوامل التي تساهم بشكل مباشر في الرفع من الدافعية لدى العامل في عمله، وكذلك الدراسة الثانية التي اهتمت بالعلاقة بين مستوى الدافعية والأجر لدى موظفي المؤسسة الخدمائية بأم البواقي

الدراسات الأجنبية

من بين هذه الدراسات، دراسة بنترش وسروين زد والذي اهتمت بدافعية التعلم حيث توصلت الى أن الذات تساهم في بذل مجهودات لمواجهة صعوبات التعلم، ومن خلال هذه الدراسات تبين لنا أن الضغط النفسي له علاقة بمستوى الدافعية لدى العمال.

أوجه الاختلاف والتشابه مع الدراسة الحالية

أوجه التشابه:

اتفقت في بعض الأهداف وخاصة في التعرف على العلاقة بين الضغط النفسي ومستوى الدافعية لدى العمال كذلك اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عمال وموظفي الجامعة

كعينة بحث وكذلك اتفقت الدراسات العربية مع دراساتنا الحالية في قياس مستوى دافعية العمال في المؤسسات الجامعية

أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

من خلال الدراسات السابقة تم الاطلاع عليها، لم نجد دراسة تناولت متغيرات الدراسة الحالية بصورة كاملة

أغلب الدراسات السابقة تم تطبيقها على الطلاب الجامعيين وليس العمال
الدراسة الحالية اذ اهتمت بعمال الجامعة أما الدراسات السابقة اذ اهتمت بالطلبة
كما اختلفت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في عينة الدراسة

الفصل الثاني

الضغوطات النفسية

أولاً: تعريف الضغط النفسي

على الرغم من الكتابات المختلفة حول موضوع "الضغط النفسي" Stress من جانب المهتمين بالصحة النفسية والبدنية إلا أن عبارة أو مفهوم الضغط لا تعني الشيء نفسه لهم جميعاً.

ويشير وليامز « Williams » إلى أن مصطلح الضغوط من أكثر المصطلحات عرضة لسوء الاستخدام من طرف الباحثين، حيث غالباً ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد، وذلك نتيجة الخلط القائم بين مفهوم الضواغط « Sressors » والضغط "Stress". وقد جاءت "الضواغط" لتشير إلى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في البيئة. (المحيط) أما كلمة الضغط فتعبر عن الحادث ذاته. (ريجيو، 1999)

والضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفيزيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل. (عثمان، 2001)

وقد تم استخدام مصطلح الضغط النفسي بالتناوب مع مصطلح القلق، وهذا ما توصلت إليه نتائج الباحثين السيكلوجيين والتي أكدت على أن القلق عالمية على أن هناك شيئاً غير متزن في المحيط النفسي للفرد. وأنه في كثير من الأحيان واحد من العديد من الاستجابات للمواقف الضاغطة، ويتمثل أساساً في الخوف والإنذار بالخطر والفرع ويمكن أيضاً أن يكون أساسه الإنذار. كما يختلف الضغط النفسي عن التوتر العصبي الذي يمكن أن ينتج عن المواقف الضاغطة بعيداً عن التعب العصبي أو الإثارة العاطفية الفارطة (كشرود). والضغط هو تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. يتيح لنا هذا التعريف تحديد ثالث مكونات رئيسية للضغط في المنظمات هي المثير الاستجابة، التفاعل (جي، 1991)، الضغط: القهر، الاضطراب والضغط بمعنى الشدة والمشقة. (زروال، مارس 2003)

وخلال القرنين الثامن والتاسع عشر أصبح يشير إلى القوة أو الضغط أو الإجهاد أو الذي يكون فيه الفرد واقعا تحت إجهاد انفعالي أو جسدي. التوتر، ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى، خصوصاً في علم النفس ليدل على الموقف. (الخالق، 1996)

تعريف الضغط النفسي على أنه مثير :

يعرفه الزاروس وكوهين - « Lazaros & Cohen » على أنها: "الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي، أو المعرفي أو السلوكي". (يوسف، 2004)

ويعرف الضغط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة. (الحليم،

(2004)

والضغوط حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصحية.

تعريف الضغط على أساس الاستجابة:

يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية، التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة.

تعريف "فونتانا" «Fontana» الضغوط هي حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والامكانيات الشخصية للكائن الحي.

أما "جرينبرج" و "بارون" «Baron & Greenberg» فيعرفانها على أنها:

نوع من الحالات قادرون على تحقيق أهداف المنظمة الوجدانية وردود الافعال الفسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة، حيث يشعر الافراد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة. (محمد، 2006)

تعريف الضغط على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة:

وضع كثير من الباحثين والعلماء تعريفات للضغط النفسي. فمن الناحية اللغوية يعرفه

عبد المنعم الحنفي: بأنه حالة المحنة تعصب المرء أي تشدد وتعصف به ويقال الامر عصب. أي أنه يتوتر ويقلق وتستتفر دفاعاته البدنية والنفسية للتهيؤ مع الموقف العصيب فيخفف عن توتره وقلقه ويستعيد التكامل والتوازن الذي كان له. (الحنفي، 1995)

ويقول "ريفولي" "Rivolien" أن الضغوط أو العبارات التي تشير إليه كالإجهاد، التوتر النفسي، الاحتراق النفسي الخ مصطلحات صعبة التحديد لأنها تحتوي على مجموعة من المسببات التي تعيق نمط الجهاز النفسي والعقلي وحتى الفيزيولوجي. (الدين، 1993)

أما "برودسكي" "Brodsky" فيصف الضغط النفسي بأنه تقييم الفرد للأحداث بأنها مهددة أو أنها يمكن أن تكون باعثة للألم. وهو يكمل الاستجابات التالية للتهديد سواء كانت نفسية أو جسدية (S.L, 1988).

ويعرفه فرج عبد القادر طه بأنه: "حالة فيزيولوجية تؤدي إلى انخفاض الانتاجية أو الكفاية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب استمرار بذل الطاقة في إنجاز العمل. هذا بالنسبة للعمل أما بالنسبة للفرد فتؤدي إلى الاحاسيس والمشاعر المعقدة التي تضايق الفرد وتؤلمه. (طه)

وينظر "الزاريس" " Lazarus " إلى الضغط على أنه: "ليس مثيرا وليس استجابة. ويركز على العمليات الوسطية. لذلك فالضغط النفسي حسب رأيه هو تقييم الفرد للأحداث. وتوقعاته فيما يتعلق بنتائجها وكذلك عن تقييمه لإمكانيات مواجهتها أو التكيف معها. (Lazarus, 1984)

مما سبق ذكره نستنتج أن الضغط النفسي حالة ديناميكية تقوم على إدراك الفرد للفرص والمحددات والمتطلبات التي تقود أهداف هامة لكنها غير مؤكدة. أي أن هذه الاهداف ذات قيمة مادية أو معنوية هامة بالنسبة للفرد والذي يشعر بالمخاطر أو عدم التأكد من تحقيقها، وبالتالي فإن الشروط التي قد تؤدي إلى الضغط المحتمل لدى الفرد تتضمن وجود عنصرين مترابطين هما: وجود هدف، وجود مخاطرة محيطة بالهدف.

ويحدد بعض الكتاب خصائص رئيسية للضغط النفسي تشمل ما يلي:

- ✓ ان الضغط قد يكون إيجابيا أو سلبيا.
- ✓ أن الضغط محصلة للتفاعل بين الفرد والبيئة.
- ✓ أن الضغط يترافق مع ظروف مادية واجتماعية ونفسية وسلوكية.
- ✓ أن الضغط ذو طبيعة تراكمية حيث تؤثر القوى الضاغطة بشكل وحدات إضافية لمستوى الاجهاد الفردي. (لوك، 2002)

وهذه الخصائص تعني أن للضغط آثارا قد تكون إيجابية أحيانا، كما قد تكون سلبية. وبالتالي فإن وجود مستوى معين من الضغط لا يشكل ظاهرة مقلقة. لكن ارتفاع مستوى الضغط قد يرافقه بعض الآثار السلبية على صحة الفرد والتنظيم، فالضغط يمكن أن يصبح محركا فاعلا أو فعال في التنظيم إذا عولج بصفة مفتوحة وطريقة بناءة فهو حالة أساسية في حياتنا كما أكدته كل النظريات.

اولا: مصادر الضغط النفسي

مصادر الضغط الفيزيائية: حيث يعتبر من أهم العوامل في تنمية الضغط يعتبر Wolff هو المادي في دراسة أثر العوامل المحيطة في تنمية الضغط. (travail, 1984)

من أهم العوامل الفيزيائية التي تساهم في تنمية الضغط ما يلي:

الإضاءة:

تبين لبعض العلماء أن الانتاج يمكن أن يزداد ويقل التعب إذا زود مكان العمل بالإضاءة الجيدة (جيلفورد) فالإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه بمجهود أقل، إذ كثيرا ما تتوقف كفاية الانتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الاشياء.

من الواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على أن ينتج كثيرا ويبذل مجهودا أقل فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب من الواضح أن هناك عوامل تحتاج إلى الإضاءة اشد من بعض الاعمال الأخرى. (العيسوي) إن توفر الاضاءة المناسبة في بيئة العمل يؤدي إلى الشعور بالراحة الجسدية النفسية للأفراد والقدرة على التركيز والدقة في العمل وبالتالي سهولة عملية الإنتاج وزيادة إنتاجية العمل بأقل جهد ممكن. (زيدان، 1994) فالناس يرفعون أبصارهم أثناء العمل في جميع أرجاء الحجرة وهذا يقضي تكيف مستمر للعين بسبب الإجهاد البصري لدى العامل وكون الحجرة المحيطة بالعمل يلعب دور هام في خفض الشعور بالضغط وتخفيض نسبة حوادث العمل وال يمكن أن تصلح مشروعات الإضاءة مهما زادت كفاءتها إذا كانت سطوح وجدران مكان العمل داكنة اللون أو باهتة فمثل هذه الالوان تمتص الضوء لا توزعها. فالألوان تساعد على تحسين الإضاءة كما أنها توفر كثيرا من مصادر الضوء المطلوبة، فنحن نستطيع أن نضاعف كم الإضاءة عن طريق الألوان دون أن تزيد من مصادر الضوء فعين العامل تجتهد إذا كانت الألوان خافتة يؤدي إجهاد العين إلى الشعور بالتعب والتوتر فالإضاءة الجيدة عامل فعال لمكافحة الضغط وإبعاد التوتر على المحيط العملي. (جيلفورد)

الضوضاء:

تعرف أنها تلك الأصوات غير المرغوب فيها نظرا لزيادة عدتها وشدتها وخروجها عن المألوف من الأصوات الطبيعية التي اعتاد على سماعها كل من الإنسان والحيوان. (شحانة، 2000) لقد دلت تجارب علم النفس على أن تأثيرا مزعجا ومجهدا ومشتتا للانتباه يتوقف على نوع الضوضاء، نوع العمل وعلى وجهة نظر الفرد للعمل. فالضوضاء المتصلة المستمرة التي تحدث على وتيرة واحدة وعلى نسق واحد ربما لا يؤثر على نفسية العامل (العيسوي).

على كل حال في بعض الأحيان تساعد الضوضاء التي تصدر في شكل إشارات للعامل على زيادة انتباهه ودقة حركاته والتي يبذل كثير من الجهد والطاقة والعناية لعمله على العموم بسبب الضوضاء والشعور بالضيق والشعور بالتوتر النفسي.

ولذلك هي الحالات التي تصعب فيها خفض حدة الضوضاء يمكن تصميم أجهزة لوقاية الأذن. (العيسوي)

الحرارة:

في الظروف العادية تتراوح درجة حرارة الجسم الإنسان الطبيعية بين (36-37) ° (زيدان، 1994) درجة مئوية بالرغم من تأثير جسم الإنسان بالحرارة المحيطة إلا أنها تحتفظ بدرجة حرارته وقد وجد أفضل درجة حرارة لبنية العمل هي 22° مع رطوبة نسبة بحدود 45°. تختلف مصادر الحرارة في بيئة العمل، حسب نوع العمل الذي يتم فيه أكثر مصادر الحرارة شيوعاً بعد أشعة الشمس الأفران الحرارية، المناجم، الإنفاق، الطلاء..... الخ ففي حين الحرارة الزائدة تؤدي إلى تقلصات مؤلمة في عضلات اليدين والقدمين يصحبها في إنهاك بسبب نقص الأملاح من الجسم والتي تخرج عن طريق الجلد.

أما في حالة التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة ولفترة طويلة فإن حرارة الجسم تنخفض، تؤدي ذلك إلى تقلص الأوعية والشعيرات الدموية في الجلد أو الجزء المعرض للبرودة، بالتالي تجمد ذلك الجزء من الجسم الذي يؤدي من نهاية المطاف إلى موت الأنسجة والإصابة بما يسمى بالغرغرينا وفقدان ذلك العضو نتيجة لذلك.

المعروف أن العمل في مكان ترتفع درجة الحرارة فيه بسبب التعب والإرهاق والضييق زيادة نسبة العرق أو لم يكن هناك حركة للهواء تسمح تبخر هذا العرق انخفاض درجة حرارة الجسم فإن درجة حرارة جسم تأخذ في الارتفاع المستمر من الطبيعي أن يزداد الإنتاج بتحسين درجة الحرارة وبتحديد الهواء المحيط العامل. (زيدان، 1994)

على كل حال يتوقف أثر درجة الحرارة على مدى إحساس العامل بها أو إدراكه للظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل. (العيسوي)

الرطوبة:

لا تخلو أي بيئة عمل من وجود الرطوبة خاصة أماكن العمل الخاصة بالصناعات التي تحتوي على مصادر للحرارة، يؤدي ارتفاع نسبة الرطوبة في بيئة العمل إلى إعاقة الإنسان عن القيام بعمله وشعوره بالتعب والإرهاق السريع يحدث ذلك نتيجة ارتفاع الحرارة الداخلية للجسم. من المعلوم أن لأفضل درجة الرطوبة نسبة بالمئة لجسم الإنسان يقع بين 40% و50% انخفاض الرطوبة إلى أقل من 30% لينتاسب جسم الإنسان يؤثر عليه يعيقه عن أداء عمله. فالرطوبة تسبب شعور العامل بالضييق الاختناق نسبياً، كما تسبب العديد من الأمراض مثل مرض الربو. إلى جانب درجة الرطوبة فإن جو العمل في حاجة إلى تجديد الهواء بصفة مستمرة عن طريق المراوح أو غيرها من الوسائل الأخرى. (زيدان، 1994)

التهوية:

ان ركود الهواء يؤدي ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة وهذا من شأنه أن يضعف قدرة الجسم على التخلص من الحرارة الزائدة مما يؤدي بدوره إلى اختلال التوازن. وهكذا فإن سوء التهوية يعوق تنظيم حرارة الجسم، فمن المعلوم أن حرارة الجسم ترتفع نتيجة لعمليات الاحتراق التي يتم داخلها ولا سبيل للتخلص من ذلك سوى بالعرق يتم تبخره ومن ثم يستهلك قدر كبير من الحرارة الجسم وبالتالي تنخفض الحرارة (ياسين ح.). فالتهوية المعتدلة تعد الظروف الفيزيائية المساهمة في زيادة الإنتاج. ويمكن أن تكون من مصادر الضغط النفسي والفيولوجي، إذا كانت غير مناسبة وملائمة لنوعية العمل الذي يكلف به الفرد نوبة العمل الصباحية مسائية هذا فضلا عن أهمية التهوية لضرورة الإنتاج، فالغرفة مثلا التي تسو تهويتها تعني ضمنا زيادة الحرارة أو ارتفاع الرطوبة والبرد، وكل هذه الظروف تؤدي بالعامل حتما للخمول والنعاس، الملل التوتر. (ياسين ح.)

نوبات العمل:

بعض المهن تتطلب استمرارية العمل أي أن يكون العمل بها طوال اليوم الأمر الذي دفع أرباب المؤسسات أن يقسموا العمل على نوبات وهذا يعني أن بعض العمال سيعملون في نوبات نهائية والبعض الآخر يعملون في نوبات ليلية، على أن يتم التغيير كل أسبوع أو كل أسبوعين وفقا للنظام الموضوع، وقد تبين لبعض الباحثين أو الذين يعملون بالليل يختلف أدائهم وإنتاجهم عن الذين يعملون بالنهار لصالح الذين يعملون بالنهار، ويمكن أن تبلور نتائج الدراسات على النحو التالي: (ياسين ح.)

- إذا قام العمال بأداء وظائفهم مرة بالنهار وأخرى بالليل، فإن أدائهم بالنهار سيكون أفضل من أدائهم بالليل.
- إن أغلب العمال يفضلون العمل بالنهار حتى يستطيعون الوفاء بالتزاماتهم الاجتماعية.
- إن العمل بالليل يكون مصحوبا بالتعب والملل أكثر من العمل بالنهار حيث أن مسؤوليات الحياة قد استنفذت ساعات النهار ولم يحصلوا على القدر المطلوب من الراحة، فضلا على أن العمل بالليل ويؤدي إلى الاضطراب في النوم، وأن أغلبهم لم يتعود العمل بالليل، ويصعب عليه تغيير العادات المهنية التي ألفها من قبل على أن المشكلات والصعوبات المصاحبة للعمال الذين يعملون نوبات الليل يمكن التغلب عليها من خلال العلاقات الإنسانية الجيدة و زيادة الخدمات ومضاعفة الحوافز ومراعاة الترقيات و شعور الفرد بالأمن النفسي و إحساسه بقيمته و أهميته.

التعب والملل :

التعب هو شعور بانخفاض الأداء نتيجة المجهود الذي تبذله العضلات، بحيث يأتي الوقت التي تعجز فيه العضلات عن بذل أي جهد، ففي هذه الحالة يقال بأن العضلات في حالة تعب فيسيولوجي. ويلاحظ أن بعد فترة من الراحة تسترد هذه العضلات عافيتها مرة أخرى وإن كان عملها يكون لفترة أقصر من قبل فالعامل الذي يمارس عملاً شاقاً تحت ظروف نفسية سيئة، وفترات زمنية طويلة فإنه يشعر بالتعب وإن استمر لفترة أخرى فإنه يعجز عن أداء العمل بصورة كلية وإن كان بعض العمال يستمرون في العمل تحت ضغط الحاجة. ويعرف الملل بأنه حالة من التكرار والشعور بالسأم تسيطر على الفرد عندما يقوم بالعمل الذي لا يوائم مع قدراته. فالملل حالة نفسية تنشأ عن مزاوله الفرد لعمل ما لا يميل إليه ويلاحظ أن ثمة علاقة بين التعب والملل، حيث أن التعب يؤدي إلى الملل، وأن الملل يؤدي إلى سرعة التعب وإن التعب والملل يشتركان معا في التأثير على الإنتاج. (ياسين ح.)

مصادر الضغط الفردية:

ترجع هذه المصادر إلى عدة عوامل تتعلق بالفرد في حد ذاته من أهم هذه العوامل هي :

غموض الدور:

وهو الموقف الذي ال يكون فيه لدى القائم بالدور المعلومات الكافية الاداء دوره بشكل مناسب، أو حينما تكون المعلومات التي تلقاها قابلة لأكثر من تفسير وقد تحدث المواقف الغامضة في الوظائف التي تتسم بوجود فاصل زمني بين تنفيذ الإجراء ونتائجه المرئية أو حينما يكون القائم بالدور عاجزاً عن رؤية نتائج تصرفاته وأعماله. (سترانكس، 2003)

ويمكن حصر أسباب غموض الدور رغم تعدد مظاهره في أربع أسباب :

- عدم إيصال المعلومات الكافية للموظف فيما يتعلق بالدور المطلوب منه في العمل وهذا كثيراً ما يحدث مع الموظف الجديد.
- تقديم معلومات غير واضحة ومشوشة للموظف خاصة المعلومات التي تحمل مصطلحات تقنية غير مألوفة للموظف.
- عدم توضيح الأساليب التي يمكن الفرد من أداء الدور المتوقع منه .
- عدم توضيح النتائج التي تترتب على الدور المتوقع من الفرد وذلك كما هو الحال عندما يتجاوز الموظف الأهداف المطلوبة منه أو يخفق في تحقيقها (هيجان، 1998)
- ومما سبق نستنتج أن لوضوح الدور أثر إيجابي في إنقاذ العامل من الوقوع في الضغط النفسي.

تنازع الدور:

ويحدث حينما يكون أعضاء المؤسسة ممن يتبادلون المعلومات مع القائم بالدور لديهم توقعات مختلفة للدور الذي يقومون به، إذ قد يضغط كل منهم على القائم بالدور وعادة ما يكون إرضاء أحد التوقعات متعارض وصعبا مع تحقيق التوقعات الأخرى. (سترانكس، 2003)

صراع الدور:

يقصد بصراع الدور هنا تعارض مطالب العمل التي ينبغي للفرد الوفاء بها، حيث نجد الأفراد في بعض المؤسسات قد يجدون أنفسهم في بيئة تشعرهم بالحرج نتيجة للمطالب المتعارضة والتي تقود في نهاية الأمر إلى فشلهم، أو عجزهم عن تحقيق هذه المطالب إما جزئيا أو كليا، يؤكد شوالر (1996) (shuler) أن صراع الأدوار تسبب حالات سالبة تتمثل في الضغوط. (الدين، 1993)

تصميم العمل:

يتم تصميم الأعمال عن طريق تجميع النشاطات التي يتعين أن تتم في هذا العمل (جاكسون، 1988)، و يعد تصميم العمل أحد أهم عناصر الإدارة العملية، يفترض في صورته الأساسية ضرورة تبسيط الوظائف و تنميتها بكل عنصر من عناصر العمل المطلوب أدائه، و تقوم المنظمات عموما بتطبيق المفهوم الأساسي لتصميم الوظائف من خلال تجزئة كل وظيفة إلى وحدات صغيرة، و تنميط الإجراءات اللازمة لأداء الوحدات و تدريب و تحفيز العمال لأداء (ديكسون، 1995) أعمالهم تحت ظروف توفر لهم الكفاءة العالية في أداء الأعمال و يعرف جيزلر تصميم

العمل "بأنه تلك العملية التي تضمن للمنظمة أن تحصل في الوقت المناسب على العدد المطلوب من الناس الذين تتوافر لديهم الخصائص اللازمة، وأن يعين هؤلاء في الوظائف الملائمة. (الوهاب، إدارة الأفراد، 1975)

مصادر الضغط التنظيمية:

وتتعلق بسياسات وأهداف المنظمات

عدم المشاركة في اتخاذ القرار

إن عملية اتخاذ القرار هي عملية تفاعل ديناميكي بين كافة المشاركين الذين تقع عليهم مسؤولية اختيار لسياسة الملائمة لإنجاز الأهداف والمشاركة في اتخاذ القرارات يعتبر أسلوبا هاما من أساليب الإدارة الحديثة. (الوهاب، السلوك الإنساني في التجارة، 1975)

ويقصد بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتصل بالعمل وظروفه ومشاكله، فالمشاركة في اتخاذ القرارات تعتبر باعثة قويا من الناحية الاجتماعية على العمل والإنتاج والتفوق، وهي خطة سديدة من خطط التنظيم الاجتماعي للمصنع بعد التأكد من أهميتها من خلال بحوث كثيرة في ديناميكية الجماعة والعلاقات الإنسانية. وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تربية المشاعر السلبية لدى العامل ويظهر ذلك فيما يلي :

- يشعر العامل أن لا قيمة له، وهذا ما تنقص تقديره لذاته.
 - شعوره بالاغتراب وعدم الانتماء للجماعة التي يعمل معها وهذا ما يؤدي إلى خفض روحه المعنوية وتفكك الجماعة.
 - عدم مشاركة العامل في مسؤولية العمل ومشاكله تدفع إلى إهمال العمل وبالتالي ضعف الإنتاج
 - عدم مشاركة العامل في مسؤولية العمل وحل مشاكله لا تجعله يشعر بالمسؤولية عن حل مشاكل العمل .
- ولكي تكون المشاركة ناجحة يجب أن يكون التفاعل إيجابيا لأن التفاعل هو وحدة قياس المشاركة، والإنسان كائن متطور له رأي يعطيه وجهه يبذله وتعطيل هاتين الوظيفتين يجعله عرضة للضغط. (Muccelli, 1977)

الصراع التنظيمي

يقصد به التوترات التي تشهدها المؤسسات التنظيمية على مستوى الأقسام والوحدات الإدارية والأعضاء والبناء الطبقي، ويستخدم الباحثون مؤشرات مختلفة لدراسة الصراع التنظيمي، وعموما هناك اتجاهات في دراسة الصراع التنظيمي هما: الصراع التنظيمي داخل المنظمة، والصراع خارج المنظمة والصراع التنظيمي بين العمال وإدارة العمل أو بين نقابات العمال والإدارة من الظواهر الاجتماعية المشاعة في جو المنظمات. (الوهاب، إدارة الأفراد، 1975)

بيئة العمل:

- بيئة العمل أو العمل نفسه هي بدورها تؤدي إلى عوامل مسببة للضغط أهمها: (ياسين ح.)
- متطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى.
 - التعاون في الأدوار المطلوبة من الفرد .
 - عدم وضوح المسؤوليات.
 - زيادة العبء الوظيفي "زيادة الإثارة".
 - المسؤولية عن الآخرين.
 - غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.

- غياب المشاركة في القرارات وعدم تشجيع الاستقلالية.
- عملية تقويم الأداء إذا أدركها الفرد بأنها غير عادلة.
- بيئة العمل المادية التهوية، الإضاءة، مستوى الضجيج، درجة الحرارة، تنظيم الأثاث.... الخ.

ثانيا: اعراض الضغط النفسي

ان التعرض المفرط للضغوط النفسية ينتج عنه اختلالات هرمونية يمكن ان تحدث تشكيلة من الاعراض تترك اثارها على الحالة الجسمية والنفسية نصلها كالتالي :

الأعراض الجسمية: يمكن ان تعكس اثار الضغوط النفسية على الجسم مما يجعله عرضة للإصابة بعدة اضطرابات منها :

- تغيرات في انماط النوم، الأرق.
- التعب وزيادة افرازات الغدة الدرقية يؤدي الى انهيار جسيمي.
- تغيرات في الهضم: الغثيان، القي ، الاسهال .
- فقدان الدافع الجنس .
- الام الرأس مع الام ووجاع في اماكن مختلفة من الجسم .
- زيادة الأدرينالين في الدم.
- ضيق التنفس. - الربو. - القرحة المعدية. - الصداع النصفي.
- توتر عضلات الرقبة والاكثاف (شيجاني، 2003)

الأعراض العاطفة والانفعالية:

إن الحالة الانفعالية كذلك لها نصيبها من انعكاسات الضغوط النفسية ولعل ذلك يتجسد في :

- نوبات الاكتئاب.
- نوبات الغضب الشديدة.
- نفاذ الصبر او حدة الطبع .
- زيادة التوترات الطبيعية والنفسية حيث نقص القدرة على الاسترخاء .
- زيادة الاحساس بالمرض حيث تهيؤا اعراض الى امراض الضغط واختفاء مشاعر الاحساس بالصحة. (شيجاني، 2003)

أعراض معرفية:

تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد ومن ثمة فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة وتظهر

هذه الآثار في الاعراض التالية :

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات ونسيان الأشياء.
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات.
- نوبات الهلع.
- انحطاط في قوة الذاكرة.
- صعوبة اتخاذ القرارات.
- الانحراف على الوضع السوي.
- تشوش التفكير والإدراك.

أعراض سلوكية:

وتظهر في:

- انخفاض في الدافعية.
- انخفاض مستوى الانجاز الدراسي.
- انخفاض إنتاجية الطالب.
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتعليم.
- اضطرابات النوم وإهمال المنظر والصحة.
- الانسحاب عن الآخرين والميل إلى العزلة والانسحاب.
- تغيرات في الشهية: فقدان الشهية العصبي، الشره العصبي.
- زيادة تناول الكحول مع الإفراط في التدخين.
- قضم الأظافر

ثالثاً: أساليب التعامل مع الضغط النفسي

تتعدد أساليب مواجهة الضغوط فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط، كالاتجاه إلى هلا، وقراءة القرآن والدعاء، وهناك أساليب خاصة بأنواع معينة من الضغوط ومهما كان الأسلوب المتبع لمواجهة الضغوط فيجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

- أن يتوافر في استخدام أي أسلوب من أساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية ألن بين الأفراد الأسلوب الذي يصلح لفرد ما قد ال يصلح لفرد آخر، وذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة
- أن تكون أساليب مواجهة الضغوط مبنية على أساليب تفضيلات الشخص بدال من أن تكون مفروضة عليه.
- ال بدان تتعدد أساليب مواجهة الضغوط وذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث الأساليب والنتائج، وهذه الأساليب ال بد أن تجمع بين أنشطة الفرد العقلية والبدنية
- ان تتسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى أن تكون قابلة للتعديل والتكيف بما يلاءم ظروف الفرد والمنظمة التي ينتمي لها. (هيجان، 1998)

رابعا: النظريات المفسرة للضغوط النفسية

اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغط طبقا لتخالف الأطر النظرية التي تبنتها وانطلقت منها، على أساس أطر فيزيولوجية أو نفسية أو اجتماعية، كما اختلفت النظريات فيما بينها بناءا على ذلك من حيث مستلزمات كل منها، فنظرية "سيلي" قد اختلفت في تفسير الضغوط عن كل من نظرية "سبيلبرجر" و"موراي" فقد اتخذ "سيلي" من استجابة الجسم الفيزيولوجية أساسا على أن الشخص يقع تحت تأثير موقف ضاغط بينما "سبيلبرجر" اتخذ من قلق الحالة وهو عامل نفسي أساسي للتعرف على وجود الضغط أما "موراي" فالضغط عنده خاصة أو صفة لموضوع بيئي، ومن هنا كان منطقيا أن تختلف هذه النظريات فيما بينها أيضا في مسلمات الإطار النظري لكل منها وهو ما يتضح في العرض التالي:

نظرية "هانز سيلي" (: على أساس فيزيولوجي (كان" هانز سيلي" بحكم تخصصه كطبيب متأثرا بتفسير الضغط تفسيراً فيزيولوجياً وتنطلق "نظريته من مسلمة ترى أن الضغط متغيراً غير مستقر، وهو استجابة لعامل ضاغط STRESSOR يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال بها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج. (السيد، ف،

ب س، ص 981)

نظرية " سبيلبرجر " :) على أساس نفسي (تعتبر نظرية " سبيلبرجر " في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده، فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة TRAIT ANXIETY، والقلق كحالة ANXIETY STATE ويقول أن للقلق شقين:

سمة القلق أو القلق العصبي أو المزمن وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، وقلق الحالة وهو قلق موضوعي أو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة لسبيلبرجر 1972، وعلى هذا الأساس يربط " سبيلبرجر " بين الضغط وقلق الحالة، ويعتبر الضغط الناتج ضاغطة مسببة لحالة القلق، ويستبعد ذلك عن القلق كسمة، حيث يكون القلق من سمات شخصية الفرد أصال.

وفي الإطار المرجعي للنظرية اهتم " سبيلبرجر " بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها، ويفسر العالقات بينها وبين ميكانزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت - إنكار - إسقاط) وتستدعي سلوك التجنب. ويرى " سبيلبرجر " أن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي. (هيجان، 1998)

نظرية " موراي " :) على أساس اجتماعي (يعتبر " موراي " أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنها صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهوده للوصول إلى هدف معين، " ويميز " موراي " بين نوعين من الضغوط هما:

□ ضغط بيتا : BETA STRESS ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

□ ضغط ألفا : ALPH STRESS ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي. ويوضح " موراي " أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا المفهوم "تكاملاً الحاجة"، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة، فهذا يعبر عنه مفهوم ألفا. (السيد، ف، ب ش.ص 981)

نظرية التقدير المعرفي لـ " الزاروس " :) على أساس نفسي اجتماعي (قدم هذه النظرية) "الزاروس " 1970 (Lazaros) وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعالج الحسي الإدراكي، والتقدير المعرفي وهو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف، ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة

الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه، وتعرف نظرية التقدير المعرفي " الضغوط " بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد. (السيد ، ف، ب س، ص 1012)

الفصل الثالث: الدافعية

الفصل الثالث: الدافعية.

أولاً: تعريف الدافعية.

ثانياً: مصطلحات مرتبطة بالدافعية.

ثالثاً: العوامل المرتبطة بالدافعية.

رابعاً: خصائص الدوافع.

خامساً: أنواع الدوافع.

سادساً: نماذج عن الدافعية.

سابعاً: النظريات التي تناولت الدافعية.

خلاصة.

أولاً: تعريف الدافعية

إن الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة، فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن اهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال العمل والاجتماعية للعمال في هذا المجال.

وفي هذا الفصل سنتطرق لأحد أهم الدوافع والمتمثل في الدافعية للإنجاز وهو المتغير الثاني في دراستنا بعدما خصصنا الفصل السابق للمتغير الأول (الضغوط النفسية) وحتى نتعرف عليه جيداً، ارتأينا ان نتطرق بداية الى الدافعية بمفهومها الواسع، وبعد ذلك نخصص الحديث للدافعية للإنجاز الدراسي باعتبارها موضوع دراستنا.

مفهوم الدافعية:

يعرفه زهران 1982 على أنه الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد الفسيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكاً مستمراً ومتواصلاً لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة سواء كان ذلك ظاهراً يمكن مشاهدته أو خفياً لا يمكن مشاهدته وملاحظتها. (بني، 2007، صفحة 51)

يعرف Drever.1971 الدافع بأنه عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي الى تحقيق هدف معين. (ملحم، 2001، صفحة 151)

ويعرف الدافع أيضاً على أنه كل ما يدفع السلوك، فهو قوة محركة وموجهة تدفع السلوك حركياً كان أم ذهنياً وإذا أعيق الدافع عن بلوغ هدفه ظل الفرد في حالة توتر واضطراب (معوض، 2006، صفحة 69).

وهو عملية فسيولوجية ونفسية مسؤولة عن إثارة واستمرار وتوقف سلوك ما (psychologie de dictionnaire Grand، صفحة 10).

وعرفها مصطفى عشوي على أنها "حالة من التوتر النفسي والفسيولوجي الذي قد لا يكون شعورياً أو لا شعورياً، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة . (عشوي، 1990، صفحة 08)

ثانياً: بعض المصطلحات المرتبطة بالدافعية

يمكن التمييز بين الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها نذكر منها ما يلي الحاجة: حالة من النقص والعوز، والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت (الخال، 1986).

الحافز : هو حالة من التوتر تجع الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة (معمر، 2006، صفحة 30).

الغريزة: يعرفها "ماك دوجال" بأنها: استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً، او يحاول ذلك على الأقل.

الباعث : عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة. (ياسين ر.، 2008،، صفحة 1)

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الدوافع

اساليب تنشئة الطفل: يتفق معظم الباحثين أن الأساليب التي يتبعها الوالدان في تنشئة الطفل العامل الهام في ظهور سمة الدافعية للإنجاز وتحديد مستوياتها لديه (فرج، 2004، صفحة 181).

البيئات الاجتماعية: يذهب ماكلياند الى القول بان عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الافراد واستشارتهم لحثهم على الإنجاز ويذهب أيضا الى انا الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية والنشطة الى الإنجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية او عندما يكونون ضحايا لتعصب الاجتماعي حيث انهم في تلك الحالة يلجؤون للإنجاز حتى يعوضوا الوضع الدولي الذي فرض عليهم (فرج، 2004، صفحة 180).

خبرة الفرد في الحياة العملية: كمقارنتنا لدوافع شخص مسؤول عن حكومة أو ولاية مع دوافع فرد بسيط من عامة الشعب.

رابعاً: خصائص الدوافع (الدوافع النفسية وعلاقتها بالاستهلاك عند الفرد الجزائري، صفحة 4)

سبق في التعاريف أن الدوافع تركيبية افتراضية معقدة لها العديد من الخصائص التي تميزها عن باقي العمليات العقلية والنفسية والوجدانية الأخرى، ومما زاد في عملية تعقيد الدوافع النفسية تداخل هذه الخصائص فيما بينها، ويمكن أن نوجز أهمها فيما يلي

مبدأ السلوك: تعتبر الدوافع المثير الأول للسلوك بعد إحساس الفرد بنقص في الحاجة فعندما يلاحظ عند الفرد تغير من الخمول إلى النشاط يقال إن له دافع نحو تحقيق هدف ما .تحديد اتجاه السلوك: لو تعرضت مجموعة

من الأفراد لموقف معين فلا شك في اختلاف سلوكتهم التي سيقومون بها، وهذا راجع لاختلاف دوافعهم وأهدافهم وحالات نقص الحاجة التي يحسونها.

تحديد درجة الحاج السلوك: إن شدة الافتقار في الحاجات إلى موضوع ما يختلف من فرد لآخر، ما ينجم عنه الاختلاف في درجة الحاج السلوك، والمثابرة عليه

الاستمرارية: إن الدافعية عملية مستمرة وديناميكية ذات حدين: فعند ظهور نقص في الحاجة لدى الأفراد يسعون إلى حفظ التوتر، فيمارسون سلوكات متعددة ومختلفة، فمنهم من يصل إلى تحقيق الهدف لتظهر لديه دوافع أخرى، ومنهم من لا يصل إلى تحقيق الإشباع فيلجأ إلى تغيير طريقة الإشباع، وفي كلتا الحالتين السلوك مستمر والدافعية في حركة ديناميكية متواصلة.

توقيف السلوك: إن حاجة الأفراد للأمن مثلا قد توقف له عدة سلوكيات عندما يعرف أنها تعرضه للخطر كالإقلاع عن التدخين مثلا

خامسا: أنواع الدوافع

من حيث المنشأ: (الله، 1974، صفحة 38) دوافع فطرية (غريزية) وأخرى مكتسبة ويطلق عليها كذلك اسم العضوية البيولوجية أو الأولية ويقصد بالفطري ما يو لد الإنسان مزودا به ولا يحتاج إلى تعلمه، لأنه ينتقل عن طريق الوراثة. ويذهب اغلب العلماء إلى أن الدافع الفطري هو كل دافع يدفع الفرد إلى التماس أهداف طبيعية موروثه بالرغم من تغيير السلوك.

من حيث الشعور: (الدافعية نظريات وتطبيقات، صفحة 32) الدوافع الشعورية وهي التي يكون الفرد على وعي بها وإدراك لها عند نشاطها وتوجيهها وهي نتاج نشاط عقلي لان الفرد أثناءها يقوم باختيار الدافع المناسب للموقف الذي يسعى لتحقيقه والمعروف أن الدوافع الأولية تكون دوما ذات أولوية في عملية الإشباع كتقديم دافع الطعام على دافع العبادة (الصلاة) في حال حضور الاثنين معا.

من حيث النتيجة: (الدوافع النفسية وعلاقتها بالاستهلاك عند الفرد الجزائري) تظهر الدوافع من خلال نتائج سلوكات الأفراد وعلى ضوء هذا يمكن تقسيم الدوافع إلى قسمين:

دوافع إيجابية: ويقصد بها الدوافع المثيرة للسلوك والمحركة لنشاط الكائن الحي فهي التي تخلق روح الحركة في المجتمع والفرد ويؤدي العمل والتواصل والعبادة والمشاركة والتعارف وغيرها من ديناميكيات الحياة.

الدوافع السلبية: وهي الدوافع التي تؤدي إلى الحد من بعض السلوكيات والحركات في سبيل البقاء أو الغطاء أو الراحة أو غيرها من الأهداف وقد يكون الدافع ي بعض الحالات إيجابيا، دافعا، مثيرا، فاعلا، محركا للسلوكيات وفي حالات أخرى يكون مثبطا، سلبيا، مانعا، موقفا للسلوكيات.

من حيث الهدف: (مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، صفحة 33) هناك من العلماء من يرى الهدف المقصود بالإشباع كأساس لتصنيف الدوافع وتقسيمها ومن هؤلاء العالم النفساني ستاجنير 1974 S tagner حيث قسم دواع السلوك إلى ثلاثة أقسام وهي:

الدوافع البيولوجية (الغريزية): وتنشأ نتيجة لحاجة عضوية كالجوع والعطش.

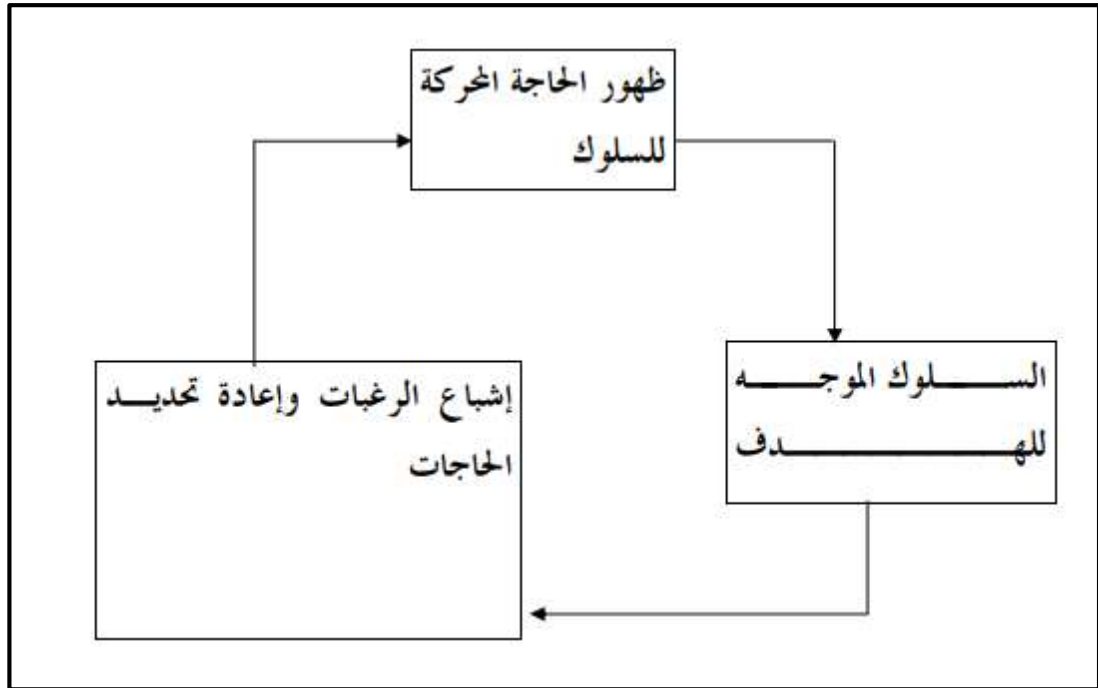
وهذه الدوافع تشير إلى حالة داخلية تدفع الفرد إلى أن يسلك سلوكا معيناً وأهم هذه الدوافع، الخوف، الغضب، الفرح الحب الكراهية، وتختلف هذه الدوافع عن الدوافع البيولوجية من حيث ارتباطها بالميزات الخارجية كما أنها أكثر مرونة وتنوعاً من الدوافع البيولوجية.

القيم والميول كدوافع: تعمل قيم وميول الأفراد كدوافع اجتماعية بيئية حضارية تحرك سلوك الفرد في إطار ما يتناسب مع قيم وعادات وأخلاقيات مجتمعه.

سادسا: نماذج الدافعية

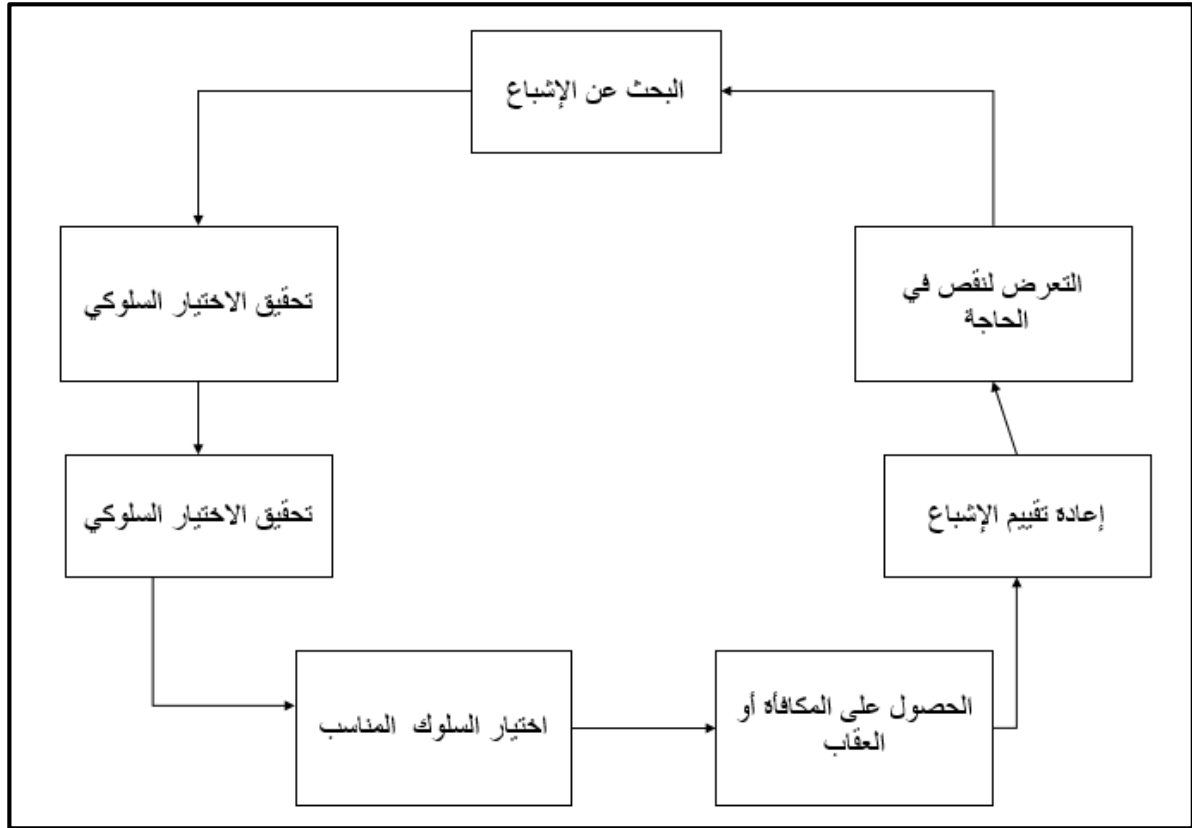
النموذج البسيط:

(إشباع الحاجات النفس اجتماعية والمهنية ، صفحة 06)



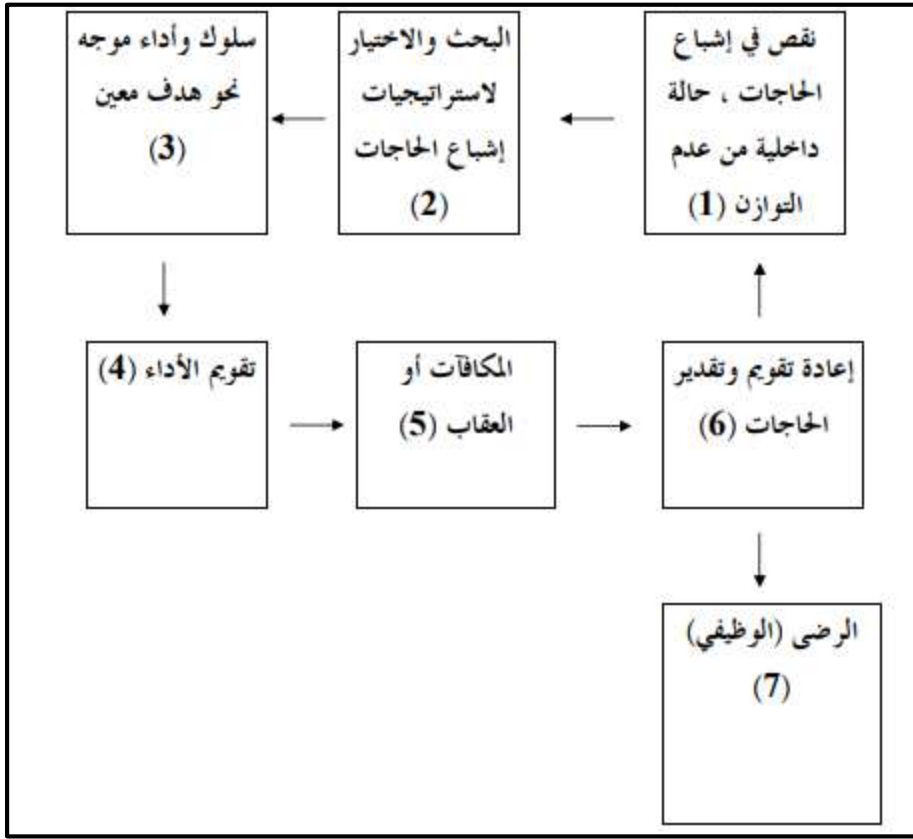
يلاحظ على هذا النموذج إهماله لحالة إحباط الدوافع، أو عدم القدرة على تحقيق الإشباع فهذه في حد ذاتها تعتبر مرحلة مهمة في دورة الدافعية، فعند قيام الفرد بسلوك معين قصد تحقيق الإشباع، يرد هناك احتمالين الأول أن يحصل الفرد على الإشباع اللازم بتحقيق الهدف المقصود وهذا وارد في النموذج السابق. أما الاحتمال الثاني فهو ألا يتمكن الفرد من تحقيق الإشباع الضروري بالإخفاق في إصابة الهدف، فتظهر لديه حالتين: أما أن يلغي الدافع ويصرف عنه النظر وإما أن يعيد النظر في الطريقة الأولى لمحاولة الإشباع.

نموذج الإطار العام للدافعية: (عباس، جوان 2004)



يتناول هذا المخطط الإطار العام لعملية الدافعية، كعملية مستمرة، وقد أوضح معظم مراحلها إلا أنها ليست كلها، فعملية الدافعية تنطلق طبعاً من تعرض الفرد لنقص في الحاجة، مما يؤدي به إلى البحث عن سبل لإشباعها، فتخطر له عدة سلوكيات مختلفة ليختار الأمثل منها، ثم يقوم بهذا السلوك فعلاً، ويذكر النموذج مرحلة الحصول على المكافآت أو العقاب مباشرة، إلا أن الدكتور الهاشمي لوكيه يرى أنه لا بد من تقييم للأداء قبل الحصول على المكافآت العقاب، وبهذا يتخلل عملية الدافعية تقييمين: تقييم الأداء وتقييم الإشباع الذي يحصل بعد الحصول على المكافآت أو العقاب، والذي يكون بعده توجه آخر للدافعية.

النموذج الأساسي للدافعية (تؤدي إثارة الحاجة إلى حالة من عدم التوازن (أي توتر) في داخل الفرد الذي يحاول تخفيه عن طريق السلوك)



يعرض هذا النموذج، الدافعية كعملية متعددة الخطوات كالآتي :

يبحث الفرد ويختار استراتيجيات لإشباع تلك الحاجات.

ينشغل الفرد في سلوك موجه نحو هدف أو في عمل ما لتحقيق الاستراتيجية المختارة، وتتدخل القدرة، وهي خاصية فردية هامة، بين اختيار السلوك، والسلوك الفعلي وذلك لوجود احتمال بان يكون للأفراد . أو قد لا يكون لهم الخلفية اللازمة أي القدرة والمهارات أو التجربة أو الأساس المعرفي لتحقيق هدف مختار محدد.

يجري تقييم للأداء بواسطة الفرد (أو الآخرين) يتعلق بنجاح أدائه في تحقيق الهدف وعادة ما يتم تقييم الأداء الموجه نحو إشباع حاجة تنمية الشعور بالاعتزاز بالعمل من قبل الشخص، أما السلوك الموجه نحو إشباع الحاجة مالية مثل (علاوة الجدارة)، من جهة أخرى، فيتم تقييمه بواسطة شخص آخر.

تمنح المكافآت أو الجزاءات، اعتمادا على نوعية تقييم الأداء، وأخيرا، يقوم الفرد بتقدير مدى إشباع السلوك والمكافآت للحاجة الأصلية، فإذا أشبعت دورة الدافعية هذه الحاجة فهناك حالة من التوازن أو الرضي فيما

يتعلق بتلك الحاجة المعينة، أما إذا بقيت الحاجة دون إشباع، يتم تكرار دورة الدافعية ربما مع اختيار سلوك مغاير.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى تعريف الدافعية، وذلك بتقديم تعريفات مختلفة للباحثين في الدوافع النفسية ثم التعرض لعوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز وكذا أنواعها وخصائصها، كما تم عرض لبعض نماذج ونظريات دافعية الإنجاز.

الجانب التطبيقي

تمهيد:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على تأثير الضغط النفسي لدى عمال جامعة بويرة و دافعية الانجاز لديهم، حيث سنناقش منهج الدراسة ونبين عينة الدراسة وحدودها والإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاحح العامة التي تميز مجتمع وعينة البحث، وأخيرا سنتعرف على إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية وإبراز الوسائل الإحصائية لتحليل البيانات المتحصل عليها.

الدراسات الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في بداية ووسط كل بحث ومرحلة حاسمة في توجيه الباحث لما يريد التوصل إليه بالتحديد، حيث أن الدراسات الاستطلاعية ما هي في الحقيقة إلا اكتشاف أولي لمصادر المادة العلمية وبلورة التساؤلات وحصرتها بما يخدم البحث وتهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث علمي إلى الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، والتأكد من مدى صلاحية أدوات الدراسة. (المجيد، 2000، صفحة 28)

حيث هدفت دراستنا الى:

1. التحقق من وجود الظاهرة المراد دراستها في الواقع.
2. الاطلاع على مجتمع البحث والعينة ومعرفة إمكانياته.
3. استمرار أفراد مجتمع البحث والتواجد حتى النهاية.
4. التحقق من سلامة أدوات البحث.

منهج البحث:

لقد اتبعنا في هذه الدراسة التي كانت حول موضوع الضغط النفسي وأثره على مستوى الدافعية لدى عمال المنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بجمع اوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة حيث يعتبر المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة وذلك لإكتشاف الحقيقة (بوحوش، 1990، صفحة 128).

تعريف المنهج المتبع في بحثنا:

"انه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول الى اغراض محددة لوضعية ما "

وكذلك يتجسد هذا المنهج في دراسة تحليل الارتباطات بين المتغيرات فالدراسة الارتباطية تصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا، لان الغرض من جمع البيانات تحديد العلاقة بين المتغيرات بمعامل الارتباط. (علام، 2004، صفحة 231)

المجتمع والعينة:

هم مجموعة عناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة عن غيرها من العناصر الاخرى، حيث يتكون مجتمع الدراسة من عمال الجامعة لولاية البويرة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية من 130 استاذ و 65 موظف اداري، حيث تم اختيار 30 موظف و 30 استاذ و 40 عون امن من جنس مختلف لتطبيق الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة تشمل 100 فرد من جامعة بويرة قسم العلوم الاجتماعية والنفسية لسنة الدراسية 2022/2021.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي.

أدوات البحث وكيفية جمع البيانات:

اولا: الملاحظة:

هي الخطوة الأولى في البحث العلمي ومن اهم عناصر البحث التجريبي، واكثرها اهمية وحيوية. والملاحظة العلمية هي المشاهدة الحسية المقصودة والمنظمة والدقيقة للحوادث والتمور والظواهر بغية اكتشاف اسبابها وقوانينها ونظرياتها، عن طريق القيام بعملية النظر في هذه الأشياء والتمور والوقائع، وتعريفها وتصنيفها (ناصف، صفحة 19)

ثانيا: الاستبيان

يعد من الوسائل الاساسية في البحث العلمي واكثرها اهمية وحيوية يقوم من خلاله الباحث بإعداد مجموعة اسئلة تتم الاجابة عنها من طرف العينة.

كيفية جمع البيانات:

الاستبيان: تعد قائمة الاستقصاء او صحيفة الاستبيان أحد الأدوات الاساسية في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها الأولية يقوم من خلالها الباحث بأعداد مجموعة من الأسئلة يقوم بالقائمة

على المستقضي منه وجمع الاجابات وتحليلها. وقائمة الاسئلة هي النموذج النمطي الذي يستخدمه الباحث في جمع البيانات والمعلومات من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة التي تحتويها القائمة المستقضي منه وتدوين اجاباته على نفس القائمة التي يجب أن تضم مساحة كافية لتسجيل تلك الاجابات. (الصيرفي، 2003، صفحة 45)

بناء الاستبيان

تعد الاستمارة وسيلة علمية تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات من المفحوص وتفرض على الباحث التقيد بموضوع البحث الملزم إجراؤه وعدم الخروج عن أطره العريضة ومضامينه ومساراته النظرية والتطبيقية (الحسن، 1982، صفحة 65).

وبعد اختيار عينة مجانية (مساعدة على البحث) لعينة البحث، بدأنا في عملية بناء الاستمارة، حيث استمدينا فرضيات البحث، من ثلاث محاور أساسية وهي:

المحور الأول: بيانات شخصية.

✓ الجنس.

✓ العمر.

✓ المستوى التعليمي.

✓ الحالة الاجتماعية.

✓ الاقدمية في الوظيفة.

✓ الوظيفة في المؤسسة.

المحور الثاني: الضغط النفسي.

المحور الثالث: دافعية الإنجاز.

الأساليب الاحصائية:

تم استخدام النسب المئوية في تحليل البيانات و الوصول الى نتائج، واستعملت في تحليل خصائص عينة البحث وكذا في تحديد النسب المئوية لدرجات الفرد المتجوب لكل عبارة من عبارات المقياس.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة

النتائج

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تم توزيع استمارات استبيان على هذه العينة المتمثلة في 100 فرد وكانت الدراسة الفعلية التي تحصلنا عليها كالآتي:

أعوان امن	اساتذة	موظفين	الفئة
			الوظيفية الجنس
40	16	20	رجل
	14	10	امراة
40	30	30	المجموع

تحليل البيانات:

الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
76%	76	ذكر
24%	24	انثى
100%	100	المجموع

العمر:

النسبة المئوية	التكرار	العمر
13%	13	اقل من 30 سنة
35%	35	من 30 الى 40 سنة
32%	32	من 40 الى 50 سنة
20%	20	أكثر من 50 سنة

المجموع	100	%100
---------	-----	------

المستوي التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
جامعي	65	%65
ثانوي	25	%25
متوسط	10	%10
المجموع	100	%100

الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	30	%30
أرمل	20	%20
متزوج	50	%50
المجموع	100	%100

الاقدمية في الوظيفة:

الاقدمية في الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	7	%7
من 5 الى 10 سنوات	41	%41
من 10 الى 15 سنة	34	%34
أكثر من 20 سنوات	18	%18
المجموع	100	%100

الوظيفة في المؤسسة:

الوظيفة في المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
موظفين	30	%25

أعوان امن	40	%40
اساتذة	30	%35
المجموع	100	%100

المحور الثاني: الضغط النفسي.

الرقم	الفقرة			
		موافق	محايد	معارض
		%	%	%
01	تشعر بالراحة	12	11	77
02	تشعر بوجود متطلبات لديك	70	16	14
03	أنت سريع الغضب أو ضيق الحال	53	12	35
04	لديك أشياء كثيرة تقوم بها	50	36	14
05	تشعر بالوحدة	53	12	35
06	تشعر بالتعب	50	36	14
07	تشعر بالأمن والحماية	24	16	60
08	يقلقك العمل مع الاشخاص	40	23	34
09	تتواصل بسهولة مع زملائك	45	35	20
10	تشعر بأنك في موضوع انتقاد وحكم	42	24	34
11	تشعر بعبء المسؤولية	53	30	17

المحور الثالث: دافعية الإنجاز.

			الرقم	الفقرة
معارض	محايد	موافق		
%	%	%		
35	19	46	01	أتولى حل المهمات الصعبة حتى وإن كنت غير واثق من أنني سأتمكن من حلها.
12	17	71	02	إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة ما فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي.
9	24	67	03	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحدد فيه بنفسني ماذا وكيف أعمل
13	19	68	04	أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي
25	28	47	05	أعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100%
22	19	59	06	من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى وإن أدى إلى اصطدام مع رفقائي.
21	21	58	07	أفضل القيام بعمل ما لاعتباره ضروري حتى وإن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقدارها 50% على العمل بنصيحة الآخرين
25	27	48	08	مألوفة وغير معقدة مهمات إنجاز أكثر ي

29	23	48	أفضل العمل دون أن ارحم نفسي حتى اللحظة التي أصبح فيها راض تماما على نتائج عملي	09
4	42	34	يجذبني أكثر العمل الذي لا يتطلب مجهود ووثق من نجاحه	10
5	50	5	خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة وفي مجال تخصصي	11
24	30	10	أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشله قليلة لكن إلى جانب ذلك يمكن تحقيق نجاح كبير فيه	12
21	20	10	عندما أقوم بعمل صعب فإنني أخشى ألا أقوم به أكثر من تأملي بإنجازه	13
22	25	20	أعمل بفاعلية أكثر تحت قيادة ما مما أتولى مسؤولية شخصية للقيام بعمل ما	14
34	25	41	ذا لم أتمكن من انجاز عملي فإنني ألجا لطلب عن مخرج من الوضع القائم المساعدة من أي شخص ما أفضل من أن أصبح ابحث	15

التحليل: عرض وتحليل بيانات المحور الاول البيانات الشخصية.

توزيع افراد العينة حسب الجنس:

نلاحظ من خلال الجدول رقم أن معظم أفراد العينة هم من جنس الذكور والتي تقدر نسبتهم بـ 76% من هذه العينة المدروسة وتليها نسبة الإناث المقدرة بـ 24% من أفراد العينة محل الدراسة. ويمكن استنتاج بعض الدلالات السوسولوجية في تباين جنس المبحوثين، ويرجع هذا التباين إلى طبيعة المجتمع الأصلي والذي يغلب عليه الجانب الذكوري، بالإضافة إلى طابع المنطقة المحافظ والذي لا يشجع عمل المرأة، بالإضافة إلى أن طبيعة العمل لا تقتصر فقط داخل المؤسسة.

توزيع أفراد العينة حسب السن:

من هذا الجدول يتضح لنا اننا 13% من افراد العينة تتراوح أعمارهم في فئة عمرية اقل من 30 سنة ونسبة 35% من افراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30% الى 40% سنة وان نسبة 32% تتراوح أعمارهم من 40 الى 50 سنة و 20% تتراوح أعمارهم أكثر من خمسين سنة. ونستنتج مما سبق اننا عينة البحث تغلب عليها فئة الناضحين أعمارهم من 30% الى 40 % سنة وهذا ما يودي الى نضجهم وقدرتهم على أداء العمل على أحسن وجه.

توزيع افراد العينة حسب مستوى التعليمي:

من الجدول رقم يتضح لنا ان نسبة 65% يحملون شهادات جامعية و 25% من افراد العينة يحملون شهادة ثانوي هذا يعني مستوي تعليمي مقبول ثم تأتي بعدها فئة العمال الذين لديهم مستوى المتوسط وذلك بنسبة 10 % وهي أضعف نسبة من العمال من حيث المستوى التعليمي. وبناء على هذه النسبة المتفاوتة فغالبية أفراد العينة المدروسة لهم مستوى تعليمي عالي وهذا راجع إلى حاجة المنظمة إلى أعلى الدرجات العلمية في التوظيف 30 % حتى تستطيع مواكبة التقدم العلمي الحاصل والمرهون بمدى خبرة ومؤهلات العمال في المؤسسة، أما المستوى الثانوي فيأتي في المرتبة الثانية وذلك بنسبة 25% من حجم العينة المدروسة ونستطيع القول إن أصحاب هذا المستوى لم يتسنى لهم مزاوله دراستهم التعليمية وكذلك حاجة المؤسسة إليهم خاصة و أنهم من كبار السن و كانوا من العمال الأوائل الذين عملوا في هذه المنظمة.

توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة المدروسة هم من العمال المتزوجون داخل هذه المؤسسة وذلك بنسبة 50% وهي أكبر نسبة في العينة محل الدراسة وتليها فئة العزاب بنسبة 30% من حجم العينة المدروسة وما يمكن استنتاجه من هذه النسب أن غالبية العمال هم متزوجون في المؤسسة و يعود هذا الاستقرار العائلي إلى ما توفره هذه المؤسسة من مزايا للعمال، وهذا من أجل المحافظة على الخبرات والكفاءات.

أما فئة العمال العزاب فهم من الموظفين الجدد في هذه المؤسسة هذا ما تؤكدته النسبة 30% ونجد أنهم يسعون الى الاستقرار العائلي من خلال وظائفهم بالمؤسسة.

الاقدمية في الوظيفة:

من الجدول يتبين لنا ان 7% من عينة الدراسة لم تتجاوز اقدميتهم في الوظيفة اقل من 5 سنوات و41% اقدميتهم في المؤسسة من 5 الى 10 سنوات وهذا يعنى ان معظم المبعوثين لديهم تقدمية وخبرة في مجال عملهم نفس الامر لفئة من 10 سنوات حتى 15 سنة حيث تقدر نسبتهم 34%.

توزيع افراد العينة حسب الوظيفة في المؤسسة:

يوضح الجدول ان معظم أفراد العينة المدروسة هم من فئة أعوان الامن وذلك بنسبة 40% تليها فئة أعوان الأساتذة بنسبة 35% من حجم العينة المدروسة، وتأتي فئة الإطارات في المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 25% من أفراد العينة محل الدراسة.

ومن خلال النتائج المدونة والنسب المتفاوتة نجد أن أكبر نسبة هم من أعوان الامن وهذا راجع إلى طبيعة نشاط هذه المنظمة والتي تتطلب وجود إداريين مهرة ذو درجة مهنية من فئة الامن، وبما أن مجتمع دراستنا كان عمال المؤسسة، لذلك كانت نسبة الامن كبيرة وتأتي بعدها فئة الاساتذة وذلك بنسبة 35% من حجم العينة أما الموظفون فهي أضعف نسبة.

المحور الثاني: الضغط النفسي.

تم قياس مستوى الضغوط المهنية ب 11 عبارة كما هي موضحة بالجدول حيث يمكننا القول: من خلال الجدول يتضح أن مجموع ما نسبته 12 % من أفراد عينة الدراسة أفادوا بأنهم يشعرون بالراحة في العمل وأشار مجموع اخر ما نسبته 11 % من أفراد العينة الحياد. وأشار 77% انهم يشعرون لا يشعرون بالراحة في العمل.

ويتبين من خلال الجدول أن ما نسبته 70 % من أفراد العينة يشعرون بوجود متطلبات لديهم وان ما نسبته 14 % معارضين في حين أن ما نسبته 16 % محايدين.

ويتضح من خلال الجدول ان أكبر نسبة للمعبرين بموافق والتي بلغت 53 % تليها نسبة 35 % للمعبرين ب معارض، لتبقى نسبة 12 % للمعبرين بمحايد وذلك متعلق بالعبارة القائلة "انت سريع الغضب او ضيق الحال "

يتبين من خلال الجدول أن مجموع ما نسبته 50 % من أفراد العينة لديهم أشياء يقومون بها في حين أجاب ما نسبته 14 % بالمعارضة في حين التزم ما نسبته 36% بالحياد.

يتضح من خلال الجدول أن ما نسبته 24 % يشعرون بالأمن والحماية في حين التزم ما نسبته 16 % الحياد في حين عارض ما نسبته 60 % من عينة.

من خلال الجدول يتبين أن ما نسبته 40% من أفراد عينة الدراسة وافقوا على عبارة أن العمل مع الأشخاص يسبب القلق لهم في حين التزم 23% من عينة الدراسة بالحياد وعبر ما نسبته 34% ب معارض.

عبر ما نسبته 45% ب موافق عن عبارة " اتواصل بصعوبة مع زملائي " و 35% التزموا الحياد في حين عبر ما نسبته 20% ب معارض.

يتبين من الجدول أن مجموع ما نسبته 42% من أفراد العينة يعانون من الانتقاد والحكم بسبب عملهم في حين عارض ما نسبته 34% والتزم 24% الحياد.

يتضح من خلال الجدول أن ما نسبته 53% يشعرون بالوحدة في حين عارض ما نسبته 12% والتزم ما نسبته 35% الحياد.

عبر ما نسبته 50% من عينة الدراسة على عبارة " لديك أشياء كثيرة تقوم بها "في حين التزم ما نسبته 36% من عينة الدراسة الحياد في حين عارض ما نسبته 14% .

يتضح من خلال الجدول أن ما نسبته 53% يشعرون بعبء المسؤولية في حين عارض ما نسبته 17% والتزم ما نسبته 30% الحياد.

المحور الثالث: دافعية الإنجاز.

تم قياس دافعية الانجاز من خلال محورين الأول خاص بدافع النجاح أما الثاني خاص بدافع تجنب الفشل كما هو موضح في الجدول

وبالنظر إلى النسب المئوية نلاحظ أكبر نسبة من أفراد العينة والتي يمثلها 71% لديهم إصرار على مواصلة بذل الجهودات لتحسين أدائهم في العمل حيث وان لم يتوصلوا إلى النتائج المتوقعة في عملهم.

وعبر ما نسبته 71% من أفراد العينة بأنهم يبذلون أكبر جهد لتحسين قدراتهم في مجال تخصصهم في تحسين أدائهم.

تليها الاستقلالية في إنجاز المهام حيث عبر ما نسبته 67% من لهم الأداء المتميز. أفراد عينة الدراسة على أنهم يفضلون أداء مهامهم بالكيفية التي يرونها مناسبة والتي تضمن لهم الأداء المتميز.

أما ما نسبته 47% من أفراد عينة الدراسة يفضلون الأعمال التي يمكن تحقيق نجاح كبير بها واحتمالية الفشل قليلة.

أما ما نسبته 50% من أفراد عينة الدراسة يفضلون عند تقييمهم ان تكون الأسئلة موجهة وفي مجال تخصصهم.

تليها الفعالية في إنجاز المهام حيث عبر ما نسبته 25% أنهم يفضلون أداء مهامهم تحت قيادة ما التي والتي تضمن لهم الأداء المتميز.

أما ما نسبته 59% من أفراد عينة الدراسة يفضلون عند تقديم عملهم أن يكونوا راضيين عن عملهم على أتم وجه.

أما ما نسبته 48% من أفراد عينة الدراسة يفضلون عند تقديم عملهم ان يكونوا راضين عن عملهم كل الرضا حتى لو كلفهم ذلك عدم رحم أنفسهم عند أداء ذلك العمل.

أما ما نسبته 41% من أفراد عينة الدراسة يفضلون طلب المساعدة عند إيجاد صعوبة في عملهم.

التحقق من الفرضية:

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير الضغوطات النفسية على مستوى الدافعية لدى عمال جامعة البويرة، حيث قمنا بالنزول الى الميدان ، والقيام بأول خطوة وهي الذهاب إلى مصلحة البحث العلمي لأخذ رخصة القيام بالزيارة الميدانية داخل الجامعة ، بعد ذلك اخذنا الرخصة إلى الأمين العام لإعطائنا بعض المعلومات عن العمال و الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، حيث وجدنا انا عدد الأساتذة 130 وعدد الموظفين الإداريين 65موظف، وبعد إثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق مقياسي جمع البيانات على عينة الدراسة المكونة من 100 عامل، تم تفرغ البيانات ومعالجتها وتفسيرها ومناقشتها، والجدول التالي يبين لنا مدى تأثير الضغط النفسي على دافعية الإنجاز.

مستوى الضغط	مستوى الدافعية
ضغط مرتفع	انجاز مرتفع
ضغط منخفض	انجاز مرتفع
ضغط متوسط	انجاز متوسط

وعلى ضوء ما توفر من دراسات سابقة ومن خلال التناول النظري توصلت نتائج الدراسة إلى ان الارتباط بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لا يرتبط بالضغوط النفسية

الخاتمة

الخاتمة

وفي الأخير يمكن القول أن معرفة تأثير الضغط النفسي ومستوى الدافعية لدى عمال الجامعة، ولقد تجاوزت هذه الدراسة من الواقع المعاش لدى عمال الجامعة، الذين هم بحاجة ماسة الى الاستقرار النفسي، والراحة لزيادة العطاء المهني بأكبر قدر ممكن من الدافعية، وفي ظل هذه المعطيات كان الهدف الرئيسي لهذا البحث هو التعرف على أثر الضغط النفسي على مستوى الدافعية، لدى عمال الجامعة لولاية البويرة.

وانطلاقاً منها تم وضع فرضية عامة للتحقق منها والقائلة بأن الضغط النفسي يؤثر على مستوى الدافعية لدى العمال، وبعد تطبيق نظرية الاستبيان على افراد العينة التي تكونت من استماري لجمع البيانات، والمعلومات، ومن ثم تحليل نتائجهم ومعالجتهم، حيث تبين لنا من أهم نتائج الدراسة أن أثر الضغوطات النفسية على مستوى الدافعية كان سالماً، اذ يمكن القول أن هذه الدراسة كشفت أن مستوى الدافعية لدى العمال لا يرتبط لاضغوط النفسية لدى العمال.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- ابو علام. (2004). *مناهج البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية*. مصر.
- اشباع الحاجات النفس اجتماعية والمهنية .
الدافعية نظريات وتطبيقات.
- الدوافع النفسية وعلاقتها بالاستهلاك عند الفرد الجزائري.
- الهاشمي لوكا. (2002). *الضغط النفسي في العمل، مجلة أبحاث نفسية و تربوية*.
- أندرو سيزالقي، مارك جي. (1991). *السلوك التنظيمي*. لندن: معهد الإدارة العامة.
بني. (2007).
- بوعلي نور الدين. (1993). *إجهاد العمال ودور تقدير الذات في التقليل من آثار الضوضاء والإنتاج*. قسنطينة: جامعة قسنطينة.
- بومجان نادية. (2016). *برنامج ارشادي معرفي سلوكي لتخفيف الضغط النفسي لدى استاذة الجامعة المتزوجة*. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- (بلا تاريخ). *تؤدي إثارة الحاجة إلى حالة من عدم التوازن (أي توتر) في داخل الفرد الذي يحاول تخفيه عن طريق السلوك*.
- جمعة يوسف. (2004). *إدارة ضغوط العمل-نموذج التدريب والممارسة*. القاهرة : اشترك طباعة والنشر.
- جون جاكسون. (1988). *نظرية التنظيم، المملكة العربية السعودية*.

جيرمي سترانكس. (2003). *الصحة و السلامة في العمل*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.

جيلفورد, ميادين علم النفس بين النظرية والتطبيق، ترجمة يوسف مراد. مصر: دار المعارف.

حسان زيدان. (1994). *السلامة الصحية المهنية*. دار الفكر عمان.

حسان محمد الحسن. (1982). *الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي*. بيروت، لبنان: دار الطليعة للطباعة والنشر.

حسين أبو شحانة. (2000). *التلوث الضوضائي وأعانة التنمية*. مصر: الدار العربية للكتاب.

حلايمية هدى. (2014). *دافعية العمال وعلقتها بحوادث العمل*. ام البواقي: جامعة العربي بن مهدي.

حمد عبد الخال. (1986). *محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي*. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

حمدي ياسين. (بلا تاريخ). *علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق*. دار الكتاب الحديث.

داوود معمر. (2006). *بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية*. القاهرة، مصر.

رائدة ارشيد الخالدي. (2011). *مستوى الضغوط النفسية لدى الطلبة الدراسات العليا في الجامعات*. عمان: جامعة عمان.

رفرافي شيماء. (2020). مستوى الدافعية لتعلم لدى تلاميذ المتوسطة المعرضين لتسرب المدرسي. بسكرة: جامعة محمد خيضر.

رمضان ياسين. (2008). علم النفس الرياضي، . عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.

رونالدي ريجيو. (1999). مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي. الأردن: دار الشروق،.

زريبي احلام. (2014). استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الاداء،مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم،. وهران: جامعة وهران.

سعيد ناصف. محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها. مصر: مكتبة زهراء الشرق.

سمير عباس. (جوان 2004). الثقافة التنظيمية وأثرها على سلوك الأفراد في المنظمات. قسنطينة.

سيد خير الله. (1974). سيكولوجية الفرد في المجتمع.

شبحاني. (2003).

صادق عبدة حسن. (2011). الضغوط النفسية وعلاقتها بالنكاه الوجداني لدى طلبة الجامعة في اليمن والجزائر. الجزائر: جامعة الجزائر 2.

عبد الرحمان بن أحمد محمد هيجان. (1998). ضغوط العمل. الرياض: معهد الإدارة العامة.

عبد الرحمن العيسوي. في علم النفس البيئي.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد العزيز المجيد محمد. (2006). القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- عبد المجيد. (2000). *اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية*. عمان: مؤسسة الورقة.
- عبد المنعم الحنفي. (1995). *موسوعة الطب النفسي*. القاهرة: مكتبة مدبولي.
- علي اسماعيل عبد الرحمان. (2012). *الضغوط النفسية القاتل الخفي* (الإصدار طبعة 2). مصر المنصورة: دار اليقين لنشر والتوزيع.
- علي محمد عبد الوهاب. (1975). *إدارة الأفراد*. القاهرة: مكتبة عين شمس،.
- علي محمد عبد الوهاب. (1975). *السلوك الإنساني في الإجازة*. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- عمار بوحوش. (1990). *دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية المؤسسة الوطنية للكتاب*.
- عمار كشرود. (بلا تاريخ).
- فاروق السيد عثمان. (2001). *القلق و إدارة الضغوط النفسية*. لقاهرة: دار الفكر العربي،.
- فائق فوزي عبد الخالق. (1996). *ضغوط العمل*. مجلة أفاق اقتصادية، العدد 67.
- فتيحة بن زروال. (مارس 2003). *العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد-العنف*. بسكرة الجزائر،: جامعة محمد خيضر.
- فرج عبد القادر طه. (بلا تاريخ). *معجم عن والتحليل النفسي*،. بيروت: دار النهضة العربية.

فريال عميرات . (2019). *مستوى الدافعية للعمل لدى بعض العمال*. البويرة: جامعة أكلي محند اولحاج.

لخضر شيبية. (بلا تاريخ). *الدافعية للتعلم وعلاقتها بتقدير الذات والتوافق الدراسي لدى تلاميذ الثانية ثانوي* .

محمد الصيرفي. (2003). *ادارة المقارن البشرية*. عمان: دار المناهج.

محمد فتحي فرج. (2004).

مصطفى عشوي. (1990). *مدخل إلى علم النفس المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية*. معوض. (2006).

مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. (بلا تاريخ).

ملحم. (2001).

منى عبد الحليم. (2004). *مدخل الصحة النفسية في المجال الرياضي- مفاهيم وتطبيقات*. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

مهيب دخان،. (2010). *اساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة*. عمان: جامعة عمان العربية.

نلنشي ديكسون. (1995). *تقويم الأداء*. المملكة العربية السعودية،: معهد الإدارة العامة.

Holt . *The psychology of adjustment USA* .(1988) .Brodsky S.L

.Rinehart and Winston

Muccelli, R. (1977). *le dynamique des groupes*. Paris: librairies techniques.

. paris .(1991) .*psychologie de dictionnair Grand*

Stress appraisal or coping New .(1984) .R. S and Folkman Lazarus

.american .York

travail, R. d. (1984). *Editions publicitaire*. Paris.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Aklî Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Aklî Mabend Ulhag - Tibiret -
Faculté des Sciences Sociales et Humaines

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أمكلى محمد أوحاج
- البويرة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية
تاريخ: 2022/2021

السيد مدير:
شعبة العلوم الاجتماعية بطنجة
إي تبعا بيدا

الموضوع: رخصة إجراء زيارة ميدانية

في إطار التكفل بالبحوث الميدانية التي تنظم على مستوى المؤسسات لفائدة طلبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة البويرة .

يشرفنا أن نأقدم إلى سيادتكم بهذا الطلب الخاص بمرحمة رخصة الدخول إلى مؤسساتكم:

أختاليد (ة): كريمة صليحة رقم التسجيل: 19.19.33.02.33.53.....

والطالب (ة): الهادي سيماء رقم التسجيل: 19.19.33.02.50.29.....

والطالب (ة): رقم التسجيل:

السنة: التخصص: علم النفس التخصص: علم النفس عمل: تخصص:
وذلك لأغراض تتعلق بالبحث العلمي حول الموضوع التالي: الموضوع: الموضوع:
.....
نرجو من سيادتكم المساهمة في هذا الإطار بتقديم العون والتسهيلات اللازمة في حدود إمكانياتكم .
تقبلوا منا أسامي عبارات التقدير والاحترام.

رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية
جامعة البويرة

المؤسسة المستفيدة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
جامعة البويرة

Site : www.univ-bouira.dz e-mail : info@univ-bouira.dz Tel : 026.93.98.15 Fax : 026.93.09.24