

الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز

(دراسة ميدانية لموظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة ولاية المسيلة)

نورالدين بن لقرشي^{1*} مريم ضبع²
جامعة زيان عاشور (الجلفة)

Professional pressures and their relation to motivation of achievement
A field study on the employees of the hospital of Rizayq al - Bashir in Bousadaa thestate of Msila

Nouridine Benlokriichi 1,* Meriem Debaa 2
nbenlokriichi@gmail.com mede1978@gmail.com
univ ziane achour (Djelfa)

تاريخ الاستلام: 2019/06/22؛ تاريخ القبول: 2020/01/13؛ تاريخ النشر: 2022/08/31

Abstract. The aim of this study was to find out the relationship between professional pressure and motivation of achievement among the Employees of Rizeeq Al-Bashir Hospital. This study was applied on a sample of (250)employees who were selected in a comprehensive survey method.

The study tools consisted 2 scales each one comprises 15 items .

The descriptive method was adopted to answer the following questions:

- 1 -What is the level of professional pressure of the employees of the hospital of the province of Bashir in bousadaa?
- 2 -What is the level of motivation of hospital achievement of the employees of the of the province of Bashir in bousadaa?
- 3 -Is there a relationship between the professional consensus and achievement motivation of the staff of the hospital of Rizeeq al-Bashir in bousadaa ?

Keywords. vocational pressures , achievement motivation, achievement , Employee ,Hospital.

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الضغوط المهنية بدافعية الانجاز لدى موظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة طبقت هذه الدراسة على عينة تتكون من (250) موظف وتم اختيارهم بطريقة المسح الشامل لكون مجتمع الدراسة مساويا لعينة الدراسة، من خلال تطبيق مقياسين يتكون كل واحد منهما من (15) عبارة (بعد التأكد من صدقهما وثباتهما)، وتم اعتماد المنهج الوصفي في تحليل البيانات للإجابة عن التساؤلات التالية :

- 1- ما هو مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة ؟
 - 2- ما هو مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة ؟
 - 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى موظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة؟
- الكلمات المفتاحية. الضغوط المهنية، دافعية الانجاز، الموظف

* corresponding author

1. مقدمة

يعيش الفرد اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب مواكبته في كافة مجالات الحياة والعالم أصبح في دوامة وصراع مع هذا التغير، الذي صار حقيقة في حياة هذه المجتمعات والمنظمات وهذا التغير و ما تبعه من تطور سريع ومستمر يعد قوة أساسية لها تأثيراتها الأنية و عواقبها على النواحي النفسية و الاجتماعية للأفراد، و باعتبار أن البيئة التنظيمية جزء من هذه المجتمعات فإنها ليست بمعزل عن ذلك، حيث يتعرض العاملون له المستويات مختلفة من الضغوط والتوترات، قد تخلف آثارا نفسية و اجتماعية و تنظيمية على كل فرد فيها، إذ كثيرا ما يواجه العاملون في المنظمة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطرابات و القلق والخوف والإحباط والغضب، مما يؤثر على حالتهم الصحية و النفسية وكذا على علاقاتهم الاجتماعية، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم ويحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية، وهذه الأخيرة يرتبط تحقيقها بنوعية الموارد البشرية وقدرتها على انجاز المهام المسندة إليه على أكمل وجه، وهذا ما أكدته تجارب الهاوثورن الشهيرة وهو ما يخلق ضرورة مراعاة العنصر البشري ليست فقط من النواحي المادية و إنما أيضا من النواحي النفسية والاجتماعية، وذلك من خلال تحقيق الإشباع لمختلف الحاجات التي كان العامل يتوقع أن يشبعها من خلال وظيفته وإثارة دافعية انجازه لمهامه، وبالتالي الوصول إلى حالة من التوازن بين إشباع الحاجات والقيام بمتطلبات العمل على أكمل وجه. (عثمان، 2010، ص 13)

و يواجه الفرد في حياته اليومية ضغوطات مختلفة أصبحت جزءا من حياته ليومية و انعكست على كل من صحته الجسمية و النفسية حيث تولد له حالة من عدم الاتزان الجسدي و النفسي ، و تنشأ هذه الضغوط عادة من البيئة المحيطة به ، لكون أن الضغوط والحياة أصبحتا يسيران جنبا إلى جنب وذلك نتيجة لتعرضه لدرجات متفوقة من الضغوط فغالبا ما يتعرض الفرد لمواقف وظروف تكون متطلباتها فوق طاقته. (السماري، 2006، ص 15)

و يعتبر الدافع للإنجاز احد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية ، فهو مكون جوهري في عملية إدراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ما ينجزه من أهداف ، وقد أشار العلماء والباحثون المهتمون بدافعية الانجاز مثل ماكليلاند (Maccliland) وغيره إلى أن " الدافع للإنجاز يتضمن أنواعا وأنماطا متباينة من السلوك ، تعمل أو تؤثر دافعية الانجاز في تحديد مستوى أداء الفرد ، وإنتاجه في مختلف المحالات والأنشطة التي يواجهها " . (بن فروج ، 2016 ، ص 14)

2. الإشكالية:

مما لا شك فيه أن الإنسان قد عايش الضغوط منذ أن خلق حيث اضطرت الظروف الصعبة أن يواجهها ويتكيف معها ليضمن سلامة عيشه، فكان يعمل و يكافح وفي كل عصر تزداد الأعمال التي يمارسها الإنسان تعقيدا، مما انعكس بدوره على صحة العمال وعلى أدائهم الذي يؤثر على الاقتصاد عموما، و بما أن لكل مهنة طبيعتها وخصائصها في الأداء والممارسة ومستوى الضغط الذي يمكن أن يترتب عنها، و يعد الضغط المهني من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الحياة المعاصرة ، وخصوصا في العقود الأخيرة من القرن الماضي نظرا لتعدد الحياة الاجتماعية ، و أنساقها الناعمة لأنماط التفاعل الاجتماعي والتسارع الحضاري الذي يوجب على الإنسان المعاصر اللحاق به و مواكبته ، و رصد التغيرات الهائلة التي مست كل مناحي الحياة ، هي عوامل تسببت في إفراز ظواهر متنوعة تستوجب جهودا أكبر للتكيف مع مطالبها المتجددة ، و هو ما جعل منها عوامل ضغط تتفاوت آثارها على الأفراد والجماعات في المجتمع وتصير بالتالي ضغوط الحياة الأكثر شيوعا وانتشارا ، مما جعل منها مجال اهتمام العلماء والباحثين ليعمقوا أبحاثهم حولها، وتمثل مؤشرات بيع أدوية الضغط ، القرحة والمسكنات بأنواعها والمشكلات الصحية المرتبطة بالانفعالات كضغط الدم ، القرحة والسكر والصداع والتشنج العضلي دليلا على التأثيرات السلبية للضغوط . (عسكر،

2003، ص 13)

وقد أشارت العديد من الدراسات و الأبحاث إلى أن ممارسة بعض المهن تسبب معاناة من الضغوط أكثر من غيرها و بالذات مهن الإدارة والإشراف، والمهن المساندة كالطب والتمريض، وتوصلت إلى وجود علاقة بين متطلبات عمل الفرد و ما ينتج عنها من الضغوط ، حيث تمارس تأثيرا على حياة الفرد العائلية والعكس صحيح .فالعامل الروتيني الممل أو القاسي الصعب يساهم بشكل كبير في إلحاق الضرر بالصحة النفسية للموظف ، ومن العوامل المؤثرة ذات الأهمية ،الشعور بالظلم وعدم الحصول على الحقوق ،إضافة إلى نقص المكافآت والتشجيع . (إبراهيمي ، 2015 ، ص 16)

وكما اهتم الباحثون في علم النفس المهني والاجتماعي بالضغوط المهنية التي يمكن إن النظر إليها كأحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر اهتموا كذلك بالدافعية للإنجاز، هذه الأخيرة تعد الطاقة المحركة في الفرد وديناميكية المؤسسة ، إذ أن إنتاجية فريق العمل تتوقف بمدى توجيه الجهود وإعلاء مستوى دافعية الانجاز، مما يحث الفرد على بذل الجهد.(قشقوش،1997،ص 25)

وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع بالبحث و الدراسة منها دراسة هنداوي(1994) بعنوان إستراتيجية التعامل مع ضغوط العمل والتي أجريت على العاملين في قطاع المستشفيات بالمملكة السعودية وكانت تهدف إلى قياس العلاقة بين متغيرات ضغط العمل وبعض المتغيرات الديموغرافية، وبينت نتائج الدراسة أن هناك تأثير لهذه المتغيرات على مدى إدراك وشعور الأفراد بمستوى الضغوط في العمل.

كما أشارت دراسة علي عسكر(2003) بان العامل الأكثر التزاما في عمله،يكون أكثر عرضة للضغوط من غيره شأنه في ذلك شأن العاملين في الخدمات الاجتماعية كالمهن الطبية وخاصة الأطباء والمهن التعليمية خاصة المعلم وغيره ممن الذين تتطلب وظائفهم التعامل مع البشر، ويرى عبد الرحمان الطريوي(1994) أن كمية الضغط مطلبا وشرطا أساسيا للإنجاز لذئك أن حياة الفرد بدون ضغط تكون مملة وراكدة فدور الضغط هو تحريك دافعية الإنجاز (التحفيز) لينجز مهمته بنشاط،هذا إن كان الضغط معتدل حيث يولد الطاقة عند الفرد ويجره للإنجاز، أما المستوى العالي من الضغط فسيؤدي إلى الإخفاق التام والفضل في إنجاز المهمة. (عسكر، مرجع سابق،ص 13)

وفي هذا السياق فان الدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى موظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة ، وتمحورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

3.تساؤلات الدراسة :

- 1- ما هو مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ؟
- 2- ما هو مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة ؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى عينة الدراسة ؟

4.فرضيات الدراسة :

- 1- مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة مرتفع .
- 2- مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة منخفض.
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى عينة الدراسة.

5.أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى ما يلي :

- 1- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة .
- 2- التعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة .

3- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى عينة الدراسة .

6.أهمية الدراسة :

تعاني العديد من المنظمات في العصر الحالي على اختلاف أنواعها من انتشار الضغوط المهنية داخل بيئة العمل والتي إن استمرت تترك آثارا سلبية على العاملين بها، كالقلق والاضطراب وكذا الإحباط، مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية و النفسية وبالتالي يؤثر على دافعيتهم للإنجاز و يخلق نوعا من الروتين والملل لديهم يتسبب في انخفاض أدائهم وكذا شعوره م بعدم الرضا والاستقرار، مما يدفع المسؤولين لوضع استراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط والحفاظ على مستوى محدد لها .

7.مصطلحات ومفاهيم الدراسة :

-الضغوط المهنية

اصطلاحا: هي مجموعة الظروف المتعلقة بطبيعة العمل تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهادا انفعاليا وشعور بالتهديد . (إبراهيمي وآخرون , 2015 , ص23)

إجرائيا : هي الدرجات التي يتحصل عليها الموظفين في مقياس الضغوط المهنية مع تحديد أبعاد المقياس .

- الدافعية للإنجاز :

اصطلاحا : استعداد ثابت نسبيا للفرد يحدد مدى سعيه ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح الذي يترتب عليه الرضا وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء و في ضوء مستوى محدد من الامتياز. (ميروح واخرون, 2014 , ص44)

إجرائيا : هي الدرجات التي يتحصل الموظفين في مقياس الدافعية للإنجاز مع تحديد أبعاد المقياس .

-المستشفى: عرفها الهيئة الأمريكية المستشفيات على أنها " مؤسسة تحتوي على جهاز طبي يتمتع بتسهيلات طبية دائمة تشمل أسرة للنوم وخدمات طبية تتضمن خدمات الأطباء وخدمات التمريض المستمرة لتقديم التشخيص والعلاج اللازمين للمرضى ". (حسان, 1990, ص25)

-الموظف : هو كل شخص صدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة في وظيفة منتظمة لخدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام . (الأمر رقم: 06-03/2006)

8.الدراسات السابقة :

- دراسة (حنان عبد الرحيم الأحمدى, 2002) بعنوان : ضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض .

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط

العمل والآثار المترتبة عنها , وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية , واتبعت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي وتم اختيار أفراد العينة عشوائيا مكونة من 900 طبيب في سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16 % , وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات وقياس المتغيرات وقد تم التوصل إلى النتائج التالية : وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض حيث بينت وجود أعراض جسمية ونفسية لأفراد العينة وصلت إلى نسبة 75 % .

- دراسة (حسين حريم, 2003) بعنوان : ضغوط العمل لدى الكادر الطبي في المستشفيات الخاصة بالأردن .
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين في مجال التمريض في المستشفيات الخاصة بالأردن واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي في عرض المعلومات وتحليلها واستخدم مجموعة من الأدوات الإحصائية لقياس وتحليل الإجابات واختبار الفروض وقد تكونت عينة الدراسة من 500 مبحوث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع العاملين في الجهاز التمريضي أما أداة الدراسة فقد تم الاعتماد على الاستبانة والتي ضمت 58 عبارة حول شعور العاملين نحو ضغوط العمل التي تسببها (طبيعة العمل, نوع الإشراف, السياسات, الهيكل التنظيمي الترقية, تقييم الأداء, الرواتب) وقد تم التوصل إلى النتائج التالية : مستويات الضغوط المهنية لدى الكادر الطبي في المستشفيات الخاصة بالأردن مرتفع .

- دراسة(خليفة وزغلول, 2001) بعنوان:الضغط النفسي لدى معلمي مديريات التربية وعلاقته ببعض المتغيرات بالأردن .
هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ظاهر الضغط النفسي لدى معلمي مديريات التربية وبعض المتغيرات بالأردن, على عينة (406) من الجنسين , وأن أكثر المصادر إثارة للضغوط ارتبطت ببعده الدخل , والعلاقة بالمجتمع المحلي, وأولياء الأمور , والأنشطة اللامنهجية , والمناخ المدرسي , وتوصلت إلى أن المعلمين والمعلمات يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية .

- دراسة (Accordino&Slaney, 2000) بعنوان: دافعية الانجاز وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الطلاب المراهقين بالمدارس الثانوية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية لدى مجموعة من الطلاب المراهقين بالمدارس الثانوية, بالإضافة إلى اختلاف دافعية الإنجاز باختلاف النوع, والعلاقة بين دافعية الإنجاز وتقدير الذات, وتكونت عينة الدراسة من (123) طالب وطالبة بالمرحلة الثانوية موزعين كالتالي : منهم (55) طالباً و (68) طالبة, واستخدم في الدراسة مقياس دافعية الإنجاز لميرز (Myers) وقائمة لقياس تقديرات لروزنبرج (Rosenberg), والتي وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها : وجود مستوى منخفض لدافعية الانجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية , وجود علاقة ارتباطية سلبية بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية بمعنى أن الطلاب الذين يتميزون بسلوك نفسي سيء لديهم دافع إنجاز منخفض.

- دراسة (أبو سمروحمارشة, 2014) بعنوان الممارسات القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمي محافظة رام الله فلسطين . وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمين رام الله فلسطين , وقد اشتملت عينة الدراسة على (424) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحثان استبيان لقياس كل من الممارسات القيادية للمديرين , ودافعية الانجاز لدى المعلمين , وتم التحقق من صدق وثبات أداتي الدراسة بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة , حيث أظهرت النتائج إلى أن وجود علاقة سلبية بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الانجاز لدى المعلمين , وأن دافعية الانجاز جاءت بدرجات منخفضة .

9. إجراءات الدراسة الميدانية :

1.9 حدود الدراسة :

- الحدود البشرية: شملت الدراسة على جميع موظفي المستشفى لكون مجتمع الدراسة يساوي عينة الدراسة
- الحدود الزمانية والمكانية: تم تطبيق أداة الدراسة خلال شهر جانفي 2018 على مستوى مستشفى رزيق البشير ببوسعادة

2.9 منهج الدراسة : اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهكّن الباحث حسب لامورو (1995) من "التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب ، بل ويقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات ؛ تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره". (معمرى و بن زاهي ، 2014)

3.9 مجتمع الدراسة : وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مستشفى رزيق البشير ببوسعادة ولاية المسيلة والبالغ عددهم (250) موظف .

4.9 عينة الدراسة : شملت هذه الدراسة على عينة تتكون من (250) موظف وتم اختيارهم بطريقة بأسلوب المسح الشامل لكون مجتمع الدراسة هو نفسه عينة الدراسة حتى تتاح لكل وحدة من وحدات المجتمع فرصة للظهور ، وهذا ما يعطي صفة الموضوعية لأداة الدراسة .

5.9 أداة الدراسة :

مقياس الضغوط المهنية : تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الضغوط المهنية للباحثة قوراري حنان والموجه لأطباء الصحة العمومية بولاية بسكرة ، وهو مقياس مستوحى من عدة مقاييس مكون من (20) عبارة على شكل أسئلة مختلفة تقيس أربعة أبعاد (العبء الوظيفي وغموض الدور ، الظروف المادية، الدعم الإداري، المردود المالي). (قوراري، 2003، ص115) قمنا بتعديل بنود هذا المقياس بتكييف الأسئلة لتتلاءم مع أهداف بحثنا ، مكتفين بـ (15) عبارة بدلا من (20) عبارة ، تتضمن كل واحد منها ثلاثة مستويات للإجابة هي : مطلقا - أحيانا - دائما على غرار مقياس ليكرت، مع اختصار مستويات الإجابة من خمسة إلى ثلاثة على سلم تنقيط يتراوح من (0) إلى (2) نقاط) واعتمدنا على سلم التنقيط التالي:

مطلقا (0 نقطة) – أحيانا (1 نقطة) – دائما (2 نقاط) كعلامات للبنود، وتنحصر الدرجات الكلية للموظف حول المقياس بين 00 و30 نقطة، سوف نعلم على درجة 15 (15 × 1) كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي مستوى الضغط المهني المرتفع والمنخفض، وتم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة على عينة قدرها (30) موظف : حيث توصلنا إلى ما يأتي:

الجدول (1): قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الضغوط المهنية

ألفا كرومباخ α	العينة n	مستوى الدلالة
0.885	30	0.05

- ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرومباخ والذي بلغ (0.88) وهي قيمة تدل على ثبات المقياس .
- صدق المقياس: تم ذلك من خلال حساب الصدق الذاتي للمقياس الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبلغ (0.94) ومنه يمكن اعتبار الاستبيان صادقا في ما يقيس.

مقياس دافعية الانجاز :

تم الاعتماد أيضا في هذه الدراسة على مقياس دافعية الانجاز للباحث شوشان عمار والمكون من (28) عبارة موزعة على (04) أبعاد (الرضا العام ، الطموح والمثابرة ، حب العمل والتفاني فيه ، العلاقات داخل وخارج بيئة العمل) على شكل أسئلة مختلفة. (شموري، 2013، ص110)

قمنا بتعديل بنود هذا المقياس بتكييف الأسئلة لتتلاءم مع أهداف بحثنا ، مكتفين بـ 15 عبارة بدلا من 28 عبارة ، تتضمن كل واحد منها ثلاثة مستويات للإجابة هي : مطلقا - أحيانا - دائما على غرار مقياس ليكرت، مع اختصار مستويات الإجابة من خمسة إلى ثلاثة على سلم تنقيط يتراوح من (0) إلى (2) نقاط) واعتمدنا على سلم التنقيط التالي:

مطلقا (0 نقطة) – أحيانا (1 نقطة) – دائما (2 نقاط) كعلامات للبنود، وتنحصر الدرجات الكلية للموظف حول المقياس بين 00 و30 نقطة، سوف نعتمد على درجة 15 (1×15) كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي مستوى دافعية الانجاز المرتفع والمنخفض، وتم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة على عينة قدرها (30) موظف؛ حيث توصلنا إلى ما يأتي:

الجدول (2): قيمة ألفا كرومباخ لمقياس دافعية الانجاز

ألفا كرومباخ α	العينة n	مستوى الدلالة
0.877	30	0.05

- ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرومباخ والتي بلغت (0.87) وهي قيمة تدل على ثبات المقياس .
- صدق المقياس: تم ذلك من خلال حساب الصدق الذاتي للمقياس الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وبلغ (0.93) ومنه يمكن اعتبار الاستبيان صادقا في ما يقيس.

6.9 الأساليب الإحصائية :

تم تطبيق المقياسين من طرف الباحث وذلك بتوزيع 250 نسخة على موظفي المستشفى ، وتم استرجاعها كاملة صالحة للمعالجة الإحصائية ، وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب ، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 23 للتوصل إلى ما يلي:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة عن السؤال الأول والثاني .

- معامل الارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث .

10. عرض النتائج ومناقشتها :

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى : نصبت الفرضية الأولى على أن : مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة مرتفع ، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مفردات عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية كما هو موضح في الجدول (3) .

الجدول (3): استجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الضغوط المهنية

الدرجة	الرتبة	n العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	
مرتفعة	1	250	0.76	5	5.64	العبء الوظيفي وغموض الدور
مرتفعة	2	250	0.66	4	4.78	الظروف المادية
مرتفعة	3	250	0.61	3	4.42	الدعم الإداري
مرتفعة	4	250	0.58	3	4.12	المردود المالي
مرتفعة	مرتفعة	250	2.61	15	18.96	الضغوط المهنية

يظهر من خلال الجدول رقم (3) أن درجة ممارسة الضغوط المهنية في مستشفى رزيق البشير ببوسعادة مرتفعة من وجهة نظر موظفي المستشفى، إذ بلغ المتوسط الحسابي (18.96) وانحراف معياري قدره (2.61)، وقد كان أكثر أبعاد الضغوط المهنية ممارسة في المستشفى هو بعد العبء الوظيفي وغموض الدور، حيث جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (5.64) وانحراف معياري قدره (0.76)، وجاء بعد الظروف المادية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.78) وانحراف معياري قدره

(0.66)، وفي المرتبة الثالثة بعد الدعم الإداري بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري قدره (0.61)، وفي المرتبة الرابعة بعد المردود المالي بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري قدره (0.58).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الموظفين في المستشفى يعانون من ضغوط مهنية مرتفعة، حيث أن الوضع

الراهن بكل ما يحمله من احباطات متواصلة للموظف، جعل الموظف في المستشفيات يشعر بضغوط مهنية صعبة تستلزم التفاعل مع جميع المحيطين به من الإدارة وزملاء العمل والمرضى.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة: حنان عبد الرحيم الأحمدى (2002) بعنوان ضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية والتي توصلت في نتائجها إلى: وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض حيث بينت وجود أعراض جسمية ونفسية لأفراد العينة وصلت إلى نسبة 75%.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة حسين حريم (2003) بعنوان ضغوط العمل لدى الكادر الطبي في المستشفيات الخاصة بالأردن، والتي هدفت إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين في مجال التمريض في المستشفيات الخاصة بالأردن، والتي ركزت حول شعور العاملين نحو ضغوط العمل التي تسببها (طبيعة العمل، نوع الإشراف، السياسات، الهيكل التنظيمي، الترقية، تقييم الأداء، الرواتب....) وقد تم التوصل إلى النتائج التالية: مستويات الضغوط المهنية لدى الكادر الطبي في المستشفيات الخاصة بالأردن مرتفع.

كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة حنان عبد الرحيم الأحمدى (2002) بعنوان ضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية، وقد تم التوصل إلى وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض حيث بينت وجود أعراض جسمية ونفسية لأفراد العينة وصلت إلى نسبة 75%.

واتفقت كذلك مع دراسة عبد الفتاح خليفات و عماد زغلول (2001) بعنوان الضغط النفسي لدى معلمي مديريات التربية وعلاقته ببعض المتغيرات بالأردن، والتي هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ظاهر الضغط النفسي لدى معلمي مديريات التربية وبعض المتغيرات بالأردن، على عينة (406) من الجنسين، حيث تم التوصل إلى أن أكثر المصادر إثارة للضغوط ارتبطت ببعده الدخل، والعلاقة بالمجتمع المحلي، وأولياء الأمور، والأنشطة اللامناهجية، والمناخ المدرسي، وتوصلت إلى أن المعلمين والمعلمات يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية.

وعليه يمكن اعتبار أن الفرضية الأولى القائلة بأن: مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة مرتفع. قد تحققت

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أن: مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة منخفض. من أجل التعرف على مستوى دافعية

الانجاز لدى عينة الدراسة قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على مقياس

دافعية الانجاز كما هو موضح في الجدول (4)

الجدول (4): استجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى دافعية الانجاز

درجة الممارسة	n العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	
منخفضة	250	0.68	5	4.64	الرضا العام
منخفضة	250	0.51	4	3.78	الطموح والمثابرة
منخفضة	250	0.42	3	2.51	حب العمل والتفاني فيه
منخفضة	250	0.32	3	2.12	العلاقات داخل وخارج بيئة العمل
منخفضة	250	1.93	15	13.05	دافعية الانجاز

تبين نتائج الجدول رقم (4) أن درجة ممارسة دافعية الانجاز في مستشفى رزيق البشير ببوسعادة منخفضة من وجهة نظر موظفي المستشفى، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمتغير دافعية الانجاز (13.05) وبلنحراف معياري قدره (1.93)، وقد كان أكثر أبعاد دافعية الانجاز ممارسة في المستشفى هو بعد الرضا العام، حيث جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.64) وبلنحراف معياري قدره (0.68)، وجاء في المرتبة الثانية بعد الطموح والمثابرة بمتوسط حسابي قدره (3.78) وبلنحراف معياري قدره (0.51)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد حب العمل والتفاني فيه بمتوسط حسابي قدره (2.51) وبلنحراف معياري قدره (0.42) وفي التربة الرابعة بعد العلاقات داخل وخارج بيئة العمل بمتوسط حسابي قدره (2.12) وبلنحراف معياري قدره (0.32) . ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الموظفين يشعرون بفقدان السيطرة على النفس وأهم تحت وطأة ضغط العمل وتتفاوت هذه الاستجابات من فرد لآخر، الأمر الذي يندرج بالخطر ويهدد أمن الفرد وسلامته النفسية وإحساسه بالسعادة، مما ينعكس على أدائه في العمل وعلاقته مع زملائه والمشرفين عليه بصورة سيئة، وشعوره أن انجازه لا يقود إلى أي نتيجة أو لا يعود عليه بالفائدة، مما ينتج عنه انخفاض في مستوى الطموح والمثابرة، ويولد اتجاهها سلبيا نحو الآخرين وعدم الرغبة في ممارسة هاته المهنة نتيجة لعبئها الزائد، وعدم توفر التجهيزات المطلوبة في العمل وغيرها من العوامل المؤدية إلى انخفاض مستوى الدافعية .

و اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أكوردينو و سلاني (Accordino&Slaney ، 2000) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية لدى مجموعة من الطلاب المراهقين بالمدارس الثانوية ، والتي توصلت إلى مجموعة من النتائج منها : وجود مستوى منخفض لدافعية الانجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية ، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية بمعنى أن الطلاب الذين يتميزون بسلوك نفسي سيء لديهم دافع إنجاز منخفض.

كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو سمر و حمارشة (2014) بعنوان الممارسات القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمي محافظة رام الله فلسطين ، والتي هدفت إلى تحديد العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمين رام الله فلسطين، وقد اشتملت عينة الدراسة على (424) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحثان استبيان لقياس كل من الممارسات القيادية للمديرين ، ودافعية الانجاز لدى المعلمين، وتم التحقق من صدق وثبات أداتي الدراسة بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة ، حيث أظهرت النتائج إلى أن دافعية الانجاز جاءت بدرجات متوسطة وعليه يمكن اعتبار الفرضية الثانية القائلة بأن: مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة منخفض قد تحققت

إن وجود مستوى منخفض من دافعية الانجاز، ومستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى موظفي رزيق البشير ببوسعادة، يمكن تفسيره بأن: الضغوط المهنية تعتبر من أهم مكونات دافعية الانجاز وذلك ما سنحاول التأكد منه من خلال معامل الارتباط بين المتغيرين .

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة .:

نصت الفرضية الثالثة على أن : توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة , وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ومدى الدقة في تقدير متغير دافعية الانجاز .

الجدول (5): يوضح معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و دافعية الانجاز

معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة	الدقة في دافعية الانجاز
- 0.325	دال عند 0.05	0.492

نلاحظ من الجدول رقم (5) أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و دافعية الانجاز هو $R = -0.32$

وهو دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو 0.492 أي بمعنى أن 49.2٪ من دافعية الانجاز لدى موظفي المستشفى يعود إلى متغير الضغوط المهنية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، فكلما زادت الضغوط المهنية التي يتعرض لها موظفي المستشفى قلت دافعيتهم للإنجاز .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الفرد يواجه في حياته اليومية ضغوطات مختلفة، أصبحت جزءاً من حياته اليومية و انعكست على كل من صحته الجسمية و النفسية، حيث تولد له حالة من عدم الاتزان الجسدي و النفسي، وتنشأ هذه الضغوط عادة من البيئة المحيطة به، لكون أن الضغوط و الحياة أصبحتا يسيران جنباً إلى جنب وذلك نتيجة لتعرضه لدرجات عالية من الضغوط، كما يرجع ذلك إلى غياب الشروط و الظروف الملائمة لتأدية العمل بدءاً من العلاقات الاجتماعية و النفسية بين الرئيس و المرؤوس أو الزملاء أو المرضى، و توفير الظروف الفيزيائية من حرارة و تهوية و إضاءة تساعد على الإنتاجية و رفع الروح المعنوية للموظف، فغالباً ما يتعرض الفرد لمواقف و ظروف تكون متطلباتها فوق طاقته .

ومن ثم فإنه من الأهمية نشر الوعي بين الموظفين حول موضوع الضغوط المهنية و مآلاتها من آثار سلبية على دافعية الانجاز للموظفين، باعتبارها احد الجوانب الرئيسية في مجال علم النفس العمل، حيث أصبحت في السنوات الأخيرة معلماً من المعالم المميزة للدراسة و عاملاً مهماً في توجيه و تنشيط سلوك الفرد و إدراكه للمواقف، وذلك من خلال إعداد برامج إرشادية و أيام دراسية و ملتقيات حول هذا الموضوع .

وفي الأخير يمكننا الإشارة إلى أن هذه الدراسة تعتبر محاولة للتعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية و دافعية الانجاز لدى الموظفين في المستشفيات، فنتائجها تعتبر غير نهائية و تبقى بحاجة إلى مزيد من التقصي و الدراسة من أجل التحكم أكثر في الظروف المحيطة بالبحث، بغية التأكد أكثر من النتائج للاستفادة منها و إن الضغوط المهنية في العمل احد أهم المظاهر التي يتعرض لها العاملون في قطاع المستشفيات .

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية الإنجاز و الصحة النفسية لدى مجموعة من الطلاب

المراهقين بالمدارس الثانوية، بالإضافة إلى اختلاف دافعية الإنجاز باختلاف النوع، و العلاقة بين دافعية الإنجاز و تقدير الذات، و تكونت عينة الدراسة من (123) طالب و طالبة بالمرحلة الثانوية موزعين كالتالي : منهم (55) طالباً و (68) طالبة، و استخدم في الدراسة مقياس دافعية الإنجاز لـ مايرز (Myers) و قائمة لقياس تقديرات لرونزبرج (Rosenberg)، والتي واصلت إلى مجموعة من النتائج منها : وجود مستوى منخفض لدافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية، و وجود علاقة

ارتباطيه سلبية بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية بمعنى أن الطلاب الذين يتميزون بسلوك نفسي سيء لديهم دافع إنجاز منخفض.

واتفقت مع دراسة (Accordino&Slaney, 2000) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية لدى مجموعة من الطلاب المراهقين بالمدارس الثانوية، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه سلبية بين دافعية الإنجاز والصحة النفسية بمعنى أن الطلاب الذين يتميزون بسلوك نفسي سيء لديهم دافع إنجاز منخفض كما اتفقت هذه الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة أبو سمر، حمارشة (2014) بعنوان الممارسات القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمي محافظة رام الله فلسطين . والتي سعت الى إلى تحديد العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمين رام الله فلسطين , والتي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الانجاز لدى المعلمين . ومن خلال كل ما سبق يمكننا القول بان الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى عينة الدراسة . قد تحققت

11. اقتراحات وتوصيات الدراسة :

- من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطيه بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز , حيث تعتبر الضغوط المهنية واحدة من أهم العوامل المؤثرة على دافعية الانجاز للأفراد داخل المنظمات , كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى الأفراد العاملين بالمستشفيات مرتفع وان مستوى دافعية الانجاز للأفراد العاملين بالمستشفيات منخفض , وما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج تفتح المجال لدراسات أكثر عمقا وتوسعا في مختلف المؤسسات , للوقوف على واقع الضغوط المهنية ودافعية الانجاز في منظماتنا , وإبراز أهمية هذين المتغيرين في ضمان نمو المنظمات وتطويرها وبقائها . و من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا لموضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز في مستشفى رزيق البشير ببلدية بوسعادة يمكننا أن نقدم التوصيات التالية :
- 1- إجراء المزيد من الدراسات المسحية بهدف معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالضغط المهني انخفاض دافعيته للإنجاز في المستشفيات .
 - 2- توفير الخدمات والوسائل والمرافق التي من شأنها أن تساعد الموظفين في أداء دورهم على وجه أفضل .
 - 3- العمل على تحسين الأوضاع المعيشية للموظفين من خلال تحسين الرواتب ونظام الحوافز .المادية وتوفير فرص للترقية
 - 4- تحسين مناخ العمل من خلال عقد دورات تدريبية اللازمة من اجل إعداد اطر مهنية متخصصة، مع إصدار تعليمات تلزم الإدارة الاستشفائية بتخفيف ضغوط العمل على الموظفين .
 - 5- ضرورة الاهتمام بالعمال الملتزمين، من خلال تبني المقترحات والأفكار والحلول التي يقدمها العمال .بمختلف مستوياتهم والتي من شأنها أن تؤدي إلى تطوير أساليب العمل وتثمينها

- إبراهيمي أسماء وآخرون (2015)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى الممرضات والمعلمات بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة محمد خيضر سكرة .
- الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في: 15/07/2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية لاسيما المادة 208 منه :
حسان نذير، محمد حريستاني (1990)، إدارة المستشفيات، معهد الإدارة العامة، السعودية .
- السماري عبد الله (2006)، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، السعودية .
- شموري كاميليا (2013)، القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية بالمسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
- عثمان مريم (2010)، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة .
- علي عسكر (2003)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت
- قشقوش إبراهيم (1997)، دافعية الانجاز وقياسها، دار الفكر الانجلو مصرية، القاهرة، مصر .
- قوراري حنان (2013)، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة
- معمري حمزة، وبين زاهي منصور (2014)، سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفاعلية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (14)، جامعة ورقلة، الجزائر.
- ميروح عبد الوهاب، بروعدة مسعود (2014)، دافعية الانجاز، دار الهدى للطباعة والنشر عين مليلة .
- هشام بن فروج (2016)، دراسة بعض الخصائص السيكومترية لاختبار دافعية الانجاز في ضوء متغيرات المستوى والتحصيل الدراسي والجنس، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القياس النفسي والتربوي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة