

ضغوط العمل وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الاطارات

.Work stress and its relationship to achievement motivation among executives

د. محمد نجيب عناصري^{1*}

¹ جامعة الجزائر 2، yasser_yacine@yahoo.fr

تاريخ الاستلام : 2023/03/15 ؛ تاريخ القبول : 2023/04/25

ملخص : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل والدافعية للإنجاز لدى الاطارات وطبيعة العلاقة بين الضغوط العمل والدافعية لإنجاز، واستخدمنا النهج الوصفي الملائم لطبيعة موضوعنا معتمدين على الأدوات والمقاييس الأتية: مقياس ضغوط العمل (الأعراض) ومقياس الدافعية للإنجاز ل(nemov1999)، والمترجم للعربية من قبل الدكتور محمود بن يونس (2004) وتمت المعالجة الاحصائية ببرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية، وأسفرت النتائج كالاتي: مستوى المرتفع للضغط والمستوى المتوسط للدافعية للإنجاز، والعلاقة العكسية بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز لدى الاطارات الجزائرية.

الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل ؛ دافعية الإنجاز.

Abstract : This study tends to show the level of stress at work and achievement motivation of head managers as well as the relationship between them.

For that topic, we used the descriptive method as it's appropriate, thus, we focused on the following criteria : Work stress level (indications) ; achievement motivation level (nemov 1999) which was translated to Arabic language by Dr. Mahmoud bin Younes (2004). At statistical aspect, we relied on the statistical program for social sciences that led to the following results : High stress level ; Medium achievement motivation level and Inverse relationship for Algerian head managers.

Keywords : work stress ; achievement motivation.

1- مقدمة

يعيش الفرد اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب مواكبته في كافة مجالات الحياة، هذا التغير وما تبعه من تطور سريع ومستمر يعدّ قوة أساسية لها تأثيراتها الآتية وعواقبها على النواحي النفسية والاجتماعية للأفراد وباعتبار أن البيئة التنظيمية جزء من هذه المجتمعات فإنها ليست بمعزل عن ذلك، حيث يتعرّض العاملون لها لمستويات مختلفة من الضغوط والتوترات، قد تترك آثارا نفسية واجتماعية وتنظيمية على كل فرد فيها، إذ كثيرا ما يواجه العاملون في المنظمة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطرابات والقلق والخوف والإحباط والغضب، مما يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية وكذا على علاقاتهم الاجتماعية، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم ويحدّ من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية، وهذه الأخيرة يرتبط تحقيقها بنوعية الموارد البشرية وقدرته على انجاز المهام المسندة إليهم على أكمل وجه، يتسم هذا العصر بالتعقيد والتغير التسارع في كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. مما جعل منظمات الأعمال تسعى دوما لتحقيق الكفاءة والفعالية الإدارية، من أجل تحقيق الأهداف، وهذا في ضوء التغيرات الراهنة. وتولي هذه الأخيرة اهتماما بالغا لتنمية وتطوير الأداء من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة لمواكبة التغيرات الأمر الذي يؤدي إلى ظهور ضغوط على الأفراد العاملين بها، مما يجعلهم في حالة من التوتر مما ينعكس سلبا على مردودهم داخل المؤسسة مما يثر على المؤسسة.

تعتبر ضغوط العمل من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث تتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما يتسبب في ظهور العديد من المظاهر السلبية كالإرهاق، والإجهاد، ونفسي القلق ومشاعر الإحباط، والغضب والاكنتاب والمؤسسات تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري، حيث يفترض من هذه العنصر أن يقوم بواجباته المهنية بأسلوب يتسم بالفعالية. لتقديم الخدمات المنتظرة منه على أكمل وجه، ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك المهنيين ومؤسساتهم. إلا أن خطورة الشعور بضغوط العمل تكمن في نتائجها السلبية على المؤسسة وعلى الافراد، هذا ما تؤكدته دراسات التأمين الحديثة الأمريكية وهو أن نصف العمال الأمريكيين يجدون عملهم ضاغط والربع منهم يعتبرون أن الوظيفة هي مصدر الضغط بالنسبة له مما ينعكس سلبا على أدائهم.(الأحسن ، 2015 ص 121) ولعل من أبرز الانعكاسات السلبية للضغوط المهنية على العاملين، القيام بالواجبات بصورة آلية تقتصر إلى الاندماج الوجداني والتشاؤم، وفقدان القدرة على الابتكار، ونقص الدافعية.(الختاتنة، 2113، ص 21). هذه الاخيرة التي نجد أن هناك العديد من الدراسات منها المحلية: دراسة مخلوفي أسعيد الذي توصل من خلالها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز (مخلوفي، 2114، ص 211). فدافعية الانجاز يعتبر من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد، ومن خلاله يمكن خلق الرغبة لدى الأفراد، الأمر الذي يتيح لنا القول بأن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من دافعية الإنجاز، للوصول إلى هدف معين، وهي التي

تحرك السلوك وتوجهه للغاية التي يقصدها. ولهذا فإن بث روح الإنجاز في المنظمات أمر ضروري لتحسين الأداء، حيث أن دافعية الإنجاز تجعل الفرد يميل إلى تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل وقت، مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واستغلال لإمكاناته وقد ارتته العقلية .

وفي هذا الصدد يرى أتكينسون (Atkinson) أن الدافعية للإنجاز هي استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف معين. يترتب عليه درجة معينة من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييماً لأداء في ضوء مستوى معين للامتياز، وهي منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والإنجاز، وتحدد طبيعته ووجهته، وشدة ومدته بهدف الإنجاز المميز للأهداف، ومن أهم أبعاد هذه المنظومة المثابرة في كل من بذل الجهد وتحمل الصعاب، وتقدير أهمية الوقت والطموح لمستوى أعلى من الأداء والتوجه المستمر نحو المستقبل والاهتمام بالتميز في الأداء والميل للمنافسة. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2013، ص 3-4). ومن هذا المنطلق اهتمت المؤسسات الجزائرية كغيرها من المؤسسات بالضغوط المهنية باعتبارها عنصر أساسي متحكم في مستوى الأداء وفعالية المؤسسات، من خلال مضاعفة الدافعية للإنجاز. وهذا ما بينته دراسة حنان قوارري -رسالة ماجستير- التي حاولت معرفة علاقة الضغط المهني بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، التي أكدت نتائجها على أن مستوى الضغط المهني مرتفع لدى الأطباء. كما توصلت الدراسة أيضاً على أن مستوى دافعية الإنجاز لدى هؤلاء الأطباء منخفض، وأفضت بذلك الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (قوارري، 2014، ص 122). على الرغم من كل المساعي للمؤسسات فإن واقع المؤسسة الجزائرية يعج بمشاكل جمة وظواهر مختلفة. فأساتذة التعليم العالي كغيرهم من الاطارات في جميع القطاعات معرضون بشكل دائم للضغوطات ولهذا حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة واقع الضغوط في العمل، وأيضاً تحديد مستويات دافعية الإنجاز، ومن ثم التحقق من وجود علاقة بين ضغوط العمل ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم العالي .

وعليه جاءت دراستنا للإجابة على التساؤلات الآتية :

- ما هو مستوى الدافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم العالي؟
- ما هو مستوى الضغط المهني لدى اساتذة التعليم العالي؟
- هل هناك علاقة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الدافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم العالي منخفض .
- مستوى الضغط المهني لدى اساتذة التعليم العالي مرتفع .
- هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم العالي.

الجانب النظري للدراسة

1. ضغوطات العمل :

لا شك أن موضوع الضغط بشكل عام استقطب اهتماما لكثير من الباحثين والدارسين، وذلك ما تفسره العديد من البحوث والدراسات في كتب علم النفس والسلوك الإنساني بشكل. عام ولقد أخذ مصطلح الضغوط العمل عدة مسميات في الوطن العربي فتارة يأخذ اسم الضغوط المهنية وتارة الضغوط الإدارية وتارة التوتر التنظيمي وكذا ضغوط الوظيفة والإجهاد في العمل. (هيجان، 2011، ص 47)

ورغم كل هذا فهم يتفقون في تحديد المقصود من الضغوط المهنية، حيث يشيرون إلى الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثير داخلي خلف حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد، حيث أن خصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية دور مهم بإحداث الضغوط المهنية والإحساس به. ومن ثمة تعرف بأنها "تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضوي لدى الفرد، ينتج عن عوامل في البيئة أو المنطقة التي يعمل بها الفرد نفسه." (جعفر، 2011، ص 121)

- **مفهوم الضغوط :** وكلمة ضغط مشتقة من اللغة اللاتينية واستخدمت في القرن 17 بمعنى: الشدة أو المحنة أو الحزن أو البلاء. وخلال القرنين الثامن والتاسع عشر أصبح يشير إلى القوة أو الضغوط أو الإجهاد أو التوتر ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى خصوص في علم النفس دل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعا تحت إجهاد انفعالي أو جسمي. (فائق، 1961، ص 67)

- **تعريف ضغوط العمل :**

• **التعريف اللغوي:** الضغوط (Stress) مشتق من الفعل اللاتيني (Stringers) الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل ال فرنسي (Etreindre) بمعنى: طرق ذارعي هو جسمه مؤدي إلى الاختناق الذي يسبب القلق. (شحاتة، النجار، 2013، ص 12، 21)

التعريف الاصطلاحي : الضغوط كمثير: يعرفه لا ازروس وكوهين (Cohen & Lares) على أنها الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي، أو المعرفي أو السلوكي (جمعة، 2014، ص 17). ويعرف الضغوط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة (عبد الحليم، 2011، ص 35). والضغوط حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأف ارد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصعبة. (حافظ، 2017، ص 12)

- **الضغوط كاستجابة:** يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغوط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية، التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة. تعريف فونتانا (Fontana) "الضغوط حالة تنتج عندما تزيد مطالب الخارجية عن القدرات والإمكانيات الشخصية للكائن الحي. (عبدالعزیز، 2015، ص 12). أما "جرينبرج و" "بارون Greenberg & Baron فيعرفها على أنها: نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفيزيولوجية التي تحدث في مواقف معينة حيث يشعر الأف ارد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة. (طه، سلامة، 2016، ص 22)

- **الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الضغوط على أنها محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع ظروف البيئة المحيطة به، حيث تبنى أصحاب هذا الاتجاه

المتطور الشامل كما وجدوا من نقص فيما يخص الاتجاهين السابق ذكرهما. ومن بين التعاريف الموضحة لهذا الاتجاه. تعريف (Neuman & Beel) بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييرا في الحالة البدنية أو النفسية للفرد تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد ويعرفه (Grath) بأنه عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص. (العميان، 2015، ص 161)

ويرى بأنها: الموقف الذي يؤثر فيه لتفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه. (الصباغ، 2021، ص 21). ومن خلال استعراضنا للتعريف السابقة الذكر سواء من تطرقت للضغوط على أنها مثير أو تلك التي تطرقت للضغوط على أنها استجابة والأخرى التي تناولتها على أنها تفاعل بين الفرد والبيئة، يمكن استخلاص تعريف للضغوط ينظر إليها بنظرة شمولية، حيث يمكن اعتبارها: "حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والفسولوجية والسلوكية". هناك العديد من التعريفات لهذا المفهوم، حيث عرفها عبد الباقي صلاح الدين محمد بأنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية، أوفي أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط." (عبد الباقي، 2015، ص 242). بينما عرف ماهر أحمد الضغوط المهنية "بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل." (ماهر، 2014، ص 323). وأما نعساني وآخرون، فعرفوا الضغوط المهنية على أنها "تلك الظروف الديناميكية (الحركة) التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له، وقيود تحد من قدرته على تحقيق ما يرغب، ومطالب قد تتسبب في خسارته ما يرغب في تحقيقه." (نعساني، 2014، ص 315). كما تعرف نعيم فوزية الضغوط بأنها حالة تتولد عندما يكون هناك عدم توازن بين إدراك الفرد للضغوطات في البيئة المحيطة، والخاصة لمواجهة هذه الضغوط. فالفرد قادر على مقاومة الضغوطات في معناه الضيق، لكنه يواجه صعوبات كبيرة في التعايش مع مختلف الضغوطات. والضغوطات خارج العمل من شأنها أن تؤدي إلى تغيير في سلوك الفرد وانخفاض في مستوى أداء العمل، ولا يمكن اعتبار كل أشكال الضغوط هي نتيجة العمل، فالضغوط المهنية يمكن أن تتسبب فيها مجموعة من العوامل نذكر منها: محتوى وتنظيم العمل، بيئة العمل، وكذا سوء الاتصال بين الأفراد داخل بيئة العمل. (naim، 2012، ص 15)

- خصائص الضغوط المهنية: تمتاز الضغوط العمل بعدد من الحقائق الهامة نوضحها فيما يلي :
- أن الضغوط المهنية منتشرة دائما وتوجد في مكان العمل بشكل وبأخر .
- يختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط .
- تتفاوت الضغوط المهنية من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد. (الدوسري، 2017، ص 62)
- آلية حدوث الضغوط المهنية: قد تنشأ الضغوط من داخل الشخص نفسه، وتسمى ضغوط داخلية، أو قد

تكون من المحيط الخارجي مثل العمل، العلاقة مع الأصدقاء والاختلاف معهم في الرأي أو خلافات مع شريك الحياة، أو الطلاق، أو موت شخص عزيز، أو التعرض لموقف صادم مفاجئ، تسمى ضغوط الخارجية.

وعلى العموم فإن الضغوط سواء كانت داخلية المنشأ نتيجة الانفعالات أو احتباسات الحالة النفسية، وعدم قدرة الفرد على البوح بها وكتمها، أو ضغوط الخارجية متمثلة في أحداث الحياة، فإنها تعد استجابات لتغيرات بيئية. (الأمانة، 2011، ص 14)

وانطلاقاً من وجهة نظر العالم "هانسيلي (Sely Hans) فإن آلية حدوث الضغوط تتمثل في :

1- مرحلة الإنذار: تبرز بظهور يقظة مفردة التي بدورها تثير السياقات العقلية المتمثلة في الانتباه والتركيز والذاكرة، بحكم هذه المتغيرات النفس- سلوكية تساهم في تقييم الوضعية الضاغطة ووضع استراتيجية أولية للاستجابة العضوية الناجمة عنها .

2- مرحلة المقاومة: تتميز بإعداد استراتيجية ثابتة، ولكنها مرنة وقابلة للتكيف حسب تطور الوضعية الضاغطة، الهدف منها هو التحكم النسبي في الوضعية من أجل التحصل على توازن جديد للعضوية مع المحيط .

3- مرحلة الإنهاك: تتميز بوجود استجابات غير فعالة في التحقيق من تأثير الوضعية الضاغطة، يحدث لدى الفرد اختلال جسدي يظهر في شكل أعراض عصبية وكذا عجزه على إعداد استراتيجيات فعل جديدة على الصعيد النفسي، أما من منطلق لاتجاه التفاعلي المشتق من المنظور المعرفي السلوكي المتناوب أين يختلف استجابة الضغوط النفسي من فرد لآخر، وعند الفرد نفسه من وقت لآخر، والمتعلقة بمدى إدراكه لعامل الضغوط.

2. دافعية الإنجاز :

- **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 يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن استغلالها واستخدامها لتحسين الاتجاهات النفسية والاجتماعية للعمال في هذا المجال. ونظراً لهذه الأهمية نجد أن الاختلاف في التعاريف المتناولة لهذا الموضوع وذلك بحسب التوجه والإطار النظري لكل دارس، وسنحاول التطرق لبعض منها :

تعرف الدافعية بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته. (بيومي، 2012، ص 31). ووفقاً لبيندر (pender) (1998) فالدافع يحدد شكل وشدة ومدة السلوك المتعلق بالعمل (Steve M و jex ، 2012 ، ص 225)

وعرفها مصطفى عشوي على أنها "حالة من التوتر النفسي والفسولوجي الذي قد لا يكون شعورياً أو لا شعورياً، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة

التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة". (مصطفى عشوي، 2011، ص23). وعرفها طارق كمال على أنها: "كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في اتجاه معين وما يسبب استم اربية ذلك النوع من السلوك. (أحمد عيد اللطيف وحيد، 2011، ص71). كما أن الدافعية" عبارة عامل داخلي يستشير سلوك الفرد يوجهه ويحقق فيه التكامل، ولا يمكن ملاحظة مباشرة وإنما تستنتج من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك. (أحمد عبد اللطيف وحيد، 2011، ص71).

ويمكن القول إن الدافعية من خلال ثلاث مكونات وهي :

1- تحريك السلوك من خلال إكسابه طاقة للتحرريك .

2- توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين .

3- درجة إشباع الحاجة أو تحقيق الهدف تؤدي إما : لتكراره ، أو تثبيته أو تغييره.

- **تعريف الانجاز:** يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. (عمر عبد الرحيم نصر الله، ص133)

- **تعريف دافعية الانجاز:** يعد دافع الحاجة للإنجاز من أهم الدوافع النفسية في مجال العمل والذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الأفراد، والمتمثلة في رغبتهم في التميز والإبداع.

ويظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي والمنافسة حيث أنهم يبذلون جهدا أكثر من غيرهم إثباتا لأنفسهم وإرضاء لذواتهم وذلك بغض النظر عن المكافآت والعائد المادي الذي سيمنح لهم. ونظرا لهذه الأهمية حظيت دافعية الانجاز باهتمام كبير من طرف الإدارات وكذا علماء النفس علم النفس التنظيمي والذين أعطوا له تعاريف مختلفة وذلك كل حسب اتجاهاته الفكري .

ويرى عبد القادر طه بأنها" تشير الى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين.(فرج عبد القادر طه، 2013، ص352). ويرى كل من ماكيلاند واتكينسون "بأن دافع الانجاز هو" تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز. (أديب محمد الخالدي، 2012). ويتمثل دافع الانجاز "في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه، وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفصيل المهمات التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا." (ثائر محمد غباري، 2012، ص41)

- **مكونات دافعية الانجاز:** يرى أوزيل 1969 أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الانجاز وهي :

أ - **الحافز المعرفي :** الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له .

ب- **توجيه الذات** : وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته .

ج- **دافع الانتماء** بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة لحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه. أما عبد المجيد (1985) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

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

أما عبد القادر (1977) فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاثة مكونات وهي:

- أ - الطموح العام.
 - ب- النجاح والمثابرة على بذل الجهد.
 - ج- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.
- أما جاكسون وأحمد وهبي (1986) فيرون أن الدافع للإنجاز ناتج عن عدة عوامل أولية وهي:
- أ- المكانة بين الأفراد.
 - ب- المكانة بين الخبراء.
 - ج- التملك.
 - د- الاستقلالية.
 - هـ- التنافسية.
 - و- الاهتمام بالامتياز.

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

أ- **البعد الشخصي** : ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من أجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب

هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

ب- **البعد الاجتماعي** : ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

ج- **بعد المستوى العالي في الانجاز** : ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد وال ممتاز في كل ما يقوم به من عمل. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص 23-21) - أنواع دافعية الإنجاز : يميز شارلز سميث (Charles Smith 1969) بين نوعين أساسيين من دافعية الانجاز على اساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

1- **دافعية الانجاز الذاتية** : وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

2- **دافعية الانجاز الاجتماعية**: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف. كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية، إما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف. (سيد محمد الطواب ، 2012، ص 21-22) .

- **خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي**:

- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج. (جمال الدين لعويسات، 2013، ص 121).

- الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

- الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم. (سعاد نايف البرنوطي، 2014، ص 256).

- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أداء عمله.

- يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة من هم ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه.

- يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية. (نصر دادي عدون، 2014، ص 21).

- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص 121) .

الجانب الميداني للدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة للوصول إلى أهدافها، والتحقق من فرضياتها، على المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعة الموضوع، والذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع كما وكيفا، ويقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها، والوصول إلى استنتاجات تساهم في تطوير الموقع وتحسينه، حيث نحاول وصف علاقة ضغوط العمل بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم العالي والسبب في اختيار هذه العينة لان لها علاقة بالتعليم العالي.

اعتمدنا في هذا البحث على مقياسين كأداة أساسية لجمع البيانات وهما : الضغط المهني لدايفيس وآخرون (Davis et all 1979)، وقد اعتمدنا على الصيغة العربية المعدة من قبل علي عسكر (2000) ودافعية الانجاز استخدمنا المقياس الذي أعده "عبد اللطيف محمد خليفة" (2006).

وقد اعتمدنا على عينة مطون من (90) أستاذًا من جامعة الجزائر 3 بدالي ابراهيم موزعين حسب الجنس إلى (79) ذكرا و (11) أنثى إذ أن أغلبية أفراد العينة ذكور وذلك بنسبة 87.8% مقابل 12.2%. ولقد اعتمدنا في تحليلنا لبيانات البحث على الرزنامة الإحصائية (spss,20) كما يتم استخدام الإحصاء الوصفي من خلال استعمالنا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما باستخدام الإحصاء الاستدلالي لقياس فرضية الدراسة، حيث اعتمدنا على معامل الارتباط لبيرسون PEARSON لدراسة العلاقة بين الضغط العمل ودافعية الإنجاز .

3- النتائج ومناقشتها:

توقعنا في الفرضية وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز إذ ان كلما ازداد وارتفع الضغط قلت دافعية انجاز، وكلما كانت نسبة دافعية الإنجاز مرتفعة قل وانخفض نسبة الضغوط، وبعد تطبيق الاحصاء الاستدلالي اسفرت النتائج أن الارتباط -0.58 عند مستوى دلالة 0.01 هناك علاقة بين ضغوط العمل ودافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم العالي. وجاءت نتائج دراستنا تتوافق و دراسات التامين الحديثة الامريكية وهو ان نصف العمال الأمريكيين يجدون عملهم ضاغط والربع منهم يعتبرون ان الوظيفة هي مصدر الضغط بالنسبة لهم ما ينعكس سلبا على أدائهم (الاحسن 2015. ص189) ومن هنا نقول بان لهما علاقة عكسية طردية. في نفس السياق نجد دراسة مخلوفي اسعيد الذي توصل من خلالها الى وجود علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز التي تعتبر من مؤثرات أساسية التي تلعب دور هام في سلوكية الافراد وهذا ما بينه (مخلوفي 2014 ص 209). وكذا ما بينته دراسة حنان قوارري حول المؤسسات الجزائرية.

4-الخلاصة:

إن الوسط المهني، هو الوسط الذي يقضي فيه الفرد العامل معظم وقته، ولذلك يتعرض لكثير من الضغوطات المهنية أثناء عمله ويسعى لتخفيف الضغط على نفسه عن طريق دافعية الإنجاز، فالفرد يحتاج إلى دافعية في الجوّ المهني، من أجل إنهاء عمله ومهامه، إذاً الفرد يتعرض إلى ضغوط المهنية وإلى تجنب الفشل بدافعية الإنجاز من أجل تحقيق النجاح والمؤسسة لها دور فعال في تحقيق الدافعية ومحاولة تخفيف الضغط أي أنها تؤثر في الفرد وتحفزه على العمل أكثر، وأما الفرد فيسعى إلى تحقيق النجاح وتجنب الفشل في محاولة منه لخلق التوازن، لذا نرجوا ان تكون دراستنا هذه بداية لدراسات اخرى اشمل وعلى مختلف القطاعات الجزائرية.

- ملحق الجداول والأشكال البيانية :

1- الجنس: يبلغ الحجم الكلي لعينة البحث 90 فردًا ، صنفوا من حيث الجنس إلى 79 ذكر و 11 أنثى إذ أن أغلبية أفراد العينة ذكور وذلك بنسبة 87.8% مقابل 12.2% إناث وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	79	87.8%
إناث	11	12.2%
المجموع	90	100%

المصدر : الباحث

يتضح من الجدول من أعلاه أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث و قد يعود هذا أن أغلب الأفراد من فئة التدخلات الميدانية.

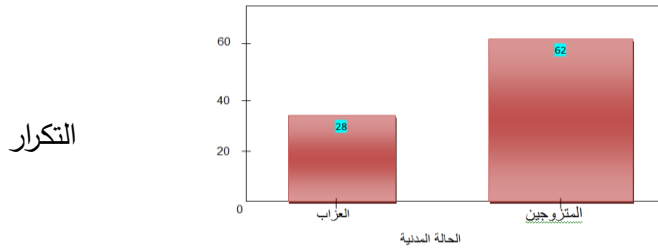
2- السن: يغلب على عينة الدراسة فئة الكهول حيث بلغ المتوسط العمري لأفراد العينة 40.52 سنة ن بانحراف معياري 9.87 ، إذ أن أغلبية افراد عينة البحث يتمركزون في الفئة العمرية بين (40-49 سنة) بنسبة 44.4% بينما يتوزعون الآخرون في فئات عمرية بين (20-29 سنة) و كذا (30-39 سنة) ومن 50 سنة فما فوق وذلك بنسب 22.2% و 14.4 و 19 % على التوالي وهذا ما يبيئه الجدول التالي

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنة 20-29	20	22.2%		
سنة 30-39	13	14.4%		
سنة 40-49	40	44.4%	40.52	9.87
سنة فما فوق 50	17	19%		
المجموع	90	100%		

المصدر : الباحث

3- الحالة المدنية : يوضح الشكل التالي توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية حيث تشير النسب المعروضة في الشكل أدناه اغلبية افراد العينة متزوجين بنسبة 68.9%، تليها فئة العزاب بنسبة 31.1%. والشكل الموالي يوضح ذلك:



شكل (1) توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

يتضح لنا من الشكل أن افراد عينة دراستنا تختلف حالتهم المدنية بين متزوجين وعزاب في حين نلاحظ غياب فئة المطلقين والأرامل وهذا راجع لحدود الدراسة.

- الإحالات والمراجع :

- أحمد عبد الخالق (2016) محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي، دار المعرفة الجامعية، ب ط ،الإسكندرية، مصر .
- أحمد عبد اللطيف وحيد (2013): علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1،، عمان الأردن.
- أحمد ماهر (2013): السلوك التنظيمي-مدخل بناء المهارات- دار الجامعية للنشر والتوزيع .
- اخلاص محمد عبد الحفيظ (2014): علم النفس الرياضي-مبادئ وتطبيقات-العالمية للنشر والتوزيع.
- أديب محمد الخالدي (2011): المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر، ط3، عمان، الأردن .
- أديب محمد الخالدي (2012): سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي، دار وائل للنشر، ط2، عمان الأردن.
- الأمارة سعد (2001) : الضغوط النفسية، العدد54 ، شياط .
- ثائر أحمد غباري (2012): الدافعية -النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن.