



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:

دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى موظفي إدارة المستشفى

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي - المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

أشرف الدكتور

دوباخ قويدر

من إعداد الطالبات:

تباني سلوى

عوني تونس

قرقب هجيرة

السنة الجامعية: 2017/2016



A large, bold, and highly stylized calligraphic piece in the center of the page. The main text is written in a dense, overlapping style, likely representing the Basmala (Bismillah) in a highly decorative script. To the right of the main piece is a smaller, more legible calligraphic inscription. Below the main piece, there is a small signature or mark that appears to be "Dala".



شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا ووقفنا إلى انجاز هذا العمل الواجب نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "**دوباخ قويدر**" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وفي الأول والأخير الحمد لله

رب العالمين

مقاله

مقدمة:

يحتاج كل انسان في هذه الحياة الى دافع لمواصلة مسيرته والوصول الى اهدافه بكل ثقة وقدرة على الانجاز والتحدي ، ويؤكد علماء النفس بشكل عام انه لا بد من وجود دافع لكي يحدث التعلم الانساني ففي حالة عدم وجود دافع لن يكون هناك سلوك ومن ثم ان يحدث التعلم ومن تعد مشكلة تدني الدافعية من المشكلات الوظيفية التي تواجه الموظفين وعلماء النفس ، وقد ارجع ذلك الى انعدام الحيوية وانخفاض الفاعلية الذاتية، وتشير هذه الاخيرة الى معتقدات الفرد وتقديره لقدراته وتوقعاته على اداء مهمة محدده بنجاح.

وتؤثر معتقدات الفاعلية الذاتية على انماط تفكير الفرد وردود افعاله العاطفية حيث يخلق الاحساس بفاعلية الذات العالية احساس يساعد على الاقتراب من المهام والانشطة الصعبة على عكس الناس ذوي فاعلية الذات المنخفضة يعتقدون ان الاشياء اقوى منهم وهذا الاعتقاد يسرع بالقلق والضغط والاكنتاب والرؤية الضيقة في حل المشكلات وبالتالي يؤثر الايمان بفاعلية الذات بقوة على مستوى الانجاز الذي يمكن تحصيله ومن ثم التنبؤ بالإنجاز من خلاله ،كما ان المثابرة المرتبطة بفاعلية الذات العالية من المحتمل ان تؤدي الاداء الذي يؤدي بدوره الى رفع روح المعنوية والاحساس بالفاعلية.

بينما الاستسلام المرتبط بفاعلية الذات يحدد كمية الجهود الذي يبذله الانسان في اداء المهمة ومدة المثابرة فيها، والناس ذوي الايمان الفاعلية الذاتية العالية يبذلون مجهودا كبير للسيطرة العالية، بينما ذوي الايمان بالفاعلية الذاتية المنخفضة يختزلون المجهود وسيتلومون بسرعة ، وهو اكده باندورا بانه كلما ارتفع مستوى فاعلية الذات ارتفع بالتالي دافع الانجاز.

ومن خلال هذا جاءت هذه الدراسة التي تحاول ان تدرس العلاقة بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى موظفي الادارة بالمستشفى، لهذا قامت الباحثات بتقسيم الدراسة على جانبين الجانب الاول نظري والجانب الثاني ميداني (تطبيقي) حيث اشتمل الجانب النظري على الفصول التالية:

- **الفصل الاول :** فصل الاشكالية واعتباراتها حيث تم في هذا الفصل تحديد الاشكالية وفرضيات الدراسة واهميتها، اهدافها والتعاريف الاجرائية .

- **الفصل الثاني:** فصل الدافعية للإنجاز حيث تناول العناصر التالية : الدافعية تعريفها ،انواع الدافعية ،ابعادها ووظائفها وتعريف الدافعية للإنجاز ، انواع الدافعية للإنجاز ، مكونات الدافعية للإنجاز، نظريات الدافعية للإنجاز مسؤولية الادارة في دفع العاملين، تقنيات الدافعية للإنجاز

فصل الثالث : فصل فاعلية الذات حيث تناولنا العناصر التالية : تعريف الذات، مفهوم فاعلية الذات ،نظرية فاعلية الذات، ابعاد فاعلية الذات ، مصادر فاعلية الذات.

- **الفصل الرابع :** فصل الاجراءات المنهجية لدراسة حيث تناولنا العناصر التالية: المنهج المتبع، اجراءات الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة ،ادوات جمع البيانات، الخصائص السيكو مترية للأداة الدراسة، اجراءات تطبيق الدراسة الاساسية ،الاساليب الاحصائية المستخدمة، صعوبات الدراسة الميدانية، ملخص الفصل.

- **الفصل الخامس :** فصل عرض النتائج وتفسيرها وتناولنا الناصر التالية : عرض وتحليل النتائج الدراسة، ومناقشة نتائج الدراسة، خلاصة عامة لنتائج الدراسة اقتراحات، قائمة المراجع والملاحق.

الجانب المنطري

الفصل الأول

الإشكالية واعتباراتها

- 1- الإشكالية.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- دافع اختيار الموضوع.
- 6- الضبط الاجرائي للمتغيرات الدراسة.

1- الاشكالية:

يمثل دافع للإنجاز احد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية فهو مكون جوهري في عملية ادراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه من اهداف، وقد اشار العلماء والباحثون المهتمون بالدافعية الانجاز مثل " ماكيلاند" وغيره الى ان دافع الانجاز يتضمن انواعا وانماطا متباينة من السلوك ، حيث تعمل او تؤثر دافعية الانجاز في تحديد مستوى اداء الفرد وانتاجه في مختلف المجالات والانشطة، ويرجع الاهتمام بدراسة الدافع للإنجاز نظرا لمكانتها في العديد من المجالات والبيئات التطبيقية كالمجال الوظيفي والمجال الاقتصادي، ويعد دافع الانجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، كما يعتبر مكونا اساسيا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتوكيدها حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه. (خليفة،2000،15،16)

وهي العوامل المؤثرة في الموظف في الادارة وصولا الى تحقيق الاهداف العملية، حيث ان معرفة هذه العوامل يعد مفتاحا لحل عدد كبير من المشكلات التي تواجه الموظف في عمله ومنها الرغبة في النجاح ،تحقيق اهدافه ، الدافع للإنجاز هذا الاخير الذي يعتبر من العوامل المهمة التي كمؤشر على اختلاف الموظفين في انجازاتهم الدراسية و لقد بينت بحوث ودراسات كثيرة ان الذكاء ليس هو العمل الوحيد في هذا الاختلاف حيث يعد دافع الانجاز مصلحة لمجموعة من العوامل التي تدفع الموظفين للإنجاز العملي كالثقة بالنفس، مستوى الطموح ،والخوف من الفشل .

وهذا ما اكده " اتكسون " حيث يرى ان الخوف من الفشل والمحاولة تجنبه يشكل بعد اخر من ابعاد النظرية الدافعية للتحصيل ، وان كل من الدافعين (دافع الانجاز ودافع تجنب الفشل) موجودان لدى كل فرد ولكن بمستويات متفاوتة ،فاذا كان دافع الانجاز اقوى من دافع تجنب الفشل ازدادت دافعية الفرد فيتحرك نحو تحقيق الهدف بقوة وحماس، أما اذا غلب الخوف من الفشل على دافع الانجاز انخفض مستوى الاداء.

(الباوي،دس،162،163)

كما ان الموظفين الذين يمتازون بمستوى عال من الثقة بالنفس حينما يواجهون صعوبات يعتقدون ان بإمكانهم الاداء بشكل افضل ويجب عليهم العمل اكثر وبالشكل جاد ومستمر من اولئك الموظفين الذين يشكون في قدراتهم وتقديرهم لذواتهم ،مما قد يؤثر على دافع الانجاز لديهم، ومن خلال ما تقدم سنحاول التعرف في هذه الدراسة على طبيعة العلاقة بين الدافعية للإنجاز وفاعلية الذات ، وقد كانت تساؤلات الدراسة كما يلي :

- التساؤل الرئيسي :

هل يوجد ارتباط دال احصائيا بين مستوى درجة الدافعية للإنجاز ومستوى فاعلية الذات لدى موظفي ادارة المستشفى ؟

- التساؤل الاجرائي :

-ماهي درجة الدافعية للإنجاز لدى موظفي الادارة بالمستشفى ؟

-ما هو مستوى فاعلية الذات لدى موظفي الادارة بالمستشفى ؟

- هل يوجد ارتباط دال احصائي بين استجابات موظفي الادارة لدافعية الانجاز ومستوى فاعلية الذات.

الفرضية العامة:

-يوجد ارتباطا دال احصائي بين مستوى درجة دافعية الانجاز ومستوى فاعلية الذات لدى موظفي الادارة بالمستشفى.

الفرضيات الاجرائية:

- يتمتع موظفي ادارة المستشفى بالدرجة عالية من دافعية الانجاز.

- يتمتع موظفي الادارة المستشفى بالمستوى عال من فاعلية الذات.

- يوجد ارتباطا دال احصائيا بين الاستجابات موظفي الادارة لدافعية للإنجاز ومستوى فاعلية الذات.

أهمية الدراسة:

- تعد الدافعية من العوامل التي تظهر مدى تقدم الموظف في حياته الشخصية والعملية فكل نجاح يحققه يعتبر مؤشرا إيجابيا يزيد من ثقته بنفسه ويرفع تقديره لذاته مما يجعله يستمر في تحقيق أداءه العملي .

- الاهتمام بدافع الانجاز لدى الموظفين بالإدارة المستشفى باعتباره مؤشر من مؤشرات جودة الاداء الوظيفي.

- اضافة الى متغير فاعلية الذات التي تعد احد موجهات السلوك الموظف

- أهداف الدراسة :

- التعرف على الارتباط الدال احصائيا بين مستوى درجة الدافعية للإنجاز ومستوى فاعلية الذات لدى موظفي الادارة بالمستشفى الزهراوي بالمسيلة .

- التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدى موظفي الادارة بالمستشفى الزهراوي.

- التعرف على مستوى فاعلية الذات لدى موظفي الادارة بالمستشفى الزهراوي ,

- التعرف على الارتباط الدال احصائيا بين استجابات موظفي الادارة لدافعية للإنجاز ومستوى فاعلية الذات .

- دافع اختيار الموضوع:

بناء على الملاحظة الواقعية نجد بعض الموظفين يتميزون بسمات دافعية للإنجاز المرتفعة كالثقة بالنفس ،التحدي والمثابرة الا ان نتائجهم على مستوى الاداء لا تعكس هذه السمات والسلوكيات التي تصدر عنهم في مجالهم العملي، ونجد بعض الموظفين لهم مستويات متواضعة من الدافعية للإنجاز لكنهم يمكنهم الوصول اهدافهم ،وهذا الاختلاف بين الحالتين يكمن في الفاعلية واصرارهم على الالتزام بها.

- حدود الدراسة:

- الحدود البشرية :تشمل الدراسة على عينة من الموظفين الادارة بالمستشفى.

- الحدود الامكانية (الجغرافية) : يشتمل مجتمع الدراسة الحالية على مستشفى الزهراوي بالمسيلة.
- الحدود الزمنية : تم تطبيق الدراسة خلال شهر مارس 2017.
- الضبط الاجرائي للمتغيرات الدراسة :
- الدافعية الانجاز : وهي رغبة الموظف في انجاز مهامه على الرغم من المواقف التي تواجهه من اصل الى هدف معين في وقت معين محدد.
- فاعلية الذات : هي ادراك وثقة الموظف في قدراته وايمانه بإمكانياته على مواجهة مشكلاته ،وتحقيق مستوى جيد من الاداء في عمله من اجل تحقيق النجاح و الوصول الى اهداف، التي يمر بها الفرد عند انجازه مهمة ما.

الفصل الثاني

دافعية الإنجاز

- مدخل
- أولا الدافعية.
- 1- تعريف الدافعية.
- 2- أنواع الدافعية.
- 3- وظائف الدافعية.
- 4- ابعاد الدافعية.
- ثانيا الدافعية للإنجاز.
- 1- تعريف الدافعية للإنجاز.
- 2- انواع الدافعية للإنجاز.
- 3- مكونات الدافعية للإنجاز.
- 4- نظريات الدافعية للإنجاز.
- 5- مسؤولية الادارة في دفع العاملين.
- 6- تقنيات دافعية الانجاز.

مدخل:

يرجع الاهتمام بدراسة بدافعية الانجاز نظرا لأهميتها وليس فقط في التحليل النفسي، ولكن أيضا في العديد من المجالات التطبيقية والعلمية .

لذا فهي تعد عاملا مهما في جميع نواحي سلوك الفرد وتعلمه وتفكيره و خيالاته وابداعه وادائه لعمله، وادراكه الحسي وسلوكه الاجتماعي وحبه لناس وكره لهم، وتعاونه وتنافس مع الاخرين وعدوانية عليهم، كما يعتبر دافع الانجاز مكونا اساسيا في سعي الفرد في تحقيق ذاته وتأكيد لها من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وانجازات توفر له أسلوب حياة افضل.

أولا الدافعية:

1- تعريف الدافعية:

1-1- يعرف "هب" (B.O.HEBB):الدافعية بأنها أثر لحديثين حسين هما الوظيفة

المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيقظ والاستشارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة.

1-2- يعرف "يونج": الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة

وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين. (المطيري،2005،78)

1-3- يعرف "ما سلو": الدافعية بانها خاصية ثابتة ومستمرة ، ومتغيرة ، ومركبة وعامة

تمارس تأثيرا في كل احوال الكائن الحي. (خليفة،2000،69)

1-4- يعرفها "مورية": الدافعيةفي عامل داخليستثير سلوك الانسان ويوجهه للتحقيق

التكامل. (الداهري،1999،16)

وبالتالي نستخلص ان الدافعية تعتبر علاقة ديناميكية بين الفرد والمحيط الذي ينتمي

اليه ،فهي حاجة ينتج عنها سلوك مستمر بغرض تحقيق غاية ما لا تحدث التوازن الداخلي

مع وجود اختلاف في مستوى الدافعية بحسب الموقف الذي يكون فيه الفرد.

2-أنواع الدافعية: توجد تصنيفات عديدة للدوافع نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر

ما يلي:

2-1- الدوافع الأولية: يجب ان يشبع الكائن الحي بعض الحاجات الجسمية حتى يضل حيا، ومن أمثلة هذه الحاجات الحاجة إلى الاكسجين، الطعام، والشراب، وتؤدي هذه الحاجات الفيزيولوجية الأولية إلى دوافع فيزيولوجية، وهي حالات استثارة وتنبه تحرك السلوك الذي يهدف إلى تحقيق الاهداف التي تشبع هذه الحاجات.

2-3- الدوافع الثانوية: وهي الدوافع المكتسبة او الدوافع الاجتماعية ويعتمد اشباع هذا النوع من الدوافع على الاتصال بالآخرين والتفاعل معهم وتقوم الدوافع الاجتماعية بإشباع حاجات مرتبطة بمشاعر الحب والقبول والاستحسان والاحترام، ومع هذه الحاجات غير فطرية وليست مهمة للبقاء ، فأنها تعد من بين المحددات المهمة للسلوك.

3-وظائف الدافعية: للدافعية ثلاث وظائف رئيسية هي:

3-1- الوظيفة الاولى : تحريك وتنشيط السلوك بعد ان يكون في مرحلة من الاتزان النسبي. ويعرف (ثائر) التنشيط عبارة عن المستوى العام للقابلية السلوك للاستثارة .

3-2- الوظيفة الثانية: توجيه السلوك نحو وجهة معين دون اخرى، فالدوافع في هذا المعنى انتقائية أي تساعد الفرد على الانتقاء الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة ، من اجل بقاءه مسببه بذلك سلوك اقدام وعن ابعاد الانسان مواقف تهدد بقاءه مسببة سلوك الاحجام.

3-3- الوظيفة الثالثة: المحافظة على تنشيط سلوك الفرد اي المحافظة على الاستدامة تنشيط السلوك مادام الفرد مدفوعا او اضا ضلت الحاجة قائمة، فالدوافع مثلما انها تحرك السلوك تعمل على المحافظة عليه نشطا حتي يتم اشباع حاجته. (ثائر، 42)

4- أبعاد الدافعية: يقول احمد ثائر غباري نظرا لتنوع الدوافع وتباينها نجد من الضروري تنظيمها عبر عدد من الابعاد كالخطوة مبدئية، ومن اهم هذه الابعاد كالاتي :

4-1- مدة البقاء والاستمرار:

تعد الفترة الزمنية لبقاء الدوافع من أكثر الابعاد وضوحا في وصفها، فمن ناحية تستمر بعض الدوافع فترة زمنية قصيرة جدا وسرعان ما تنتهي، ومن ناحية تستمر بعض

الدوافع فترات زمنية طويلة، وبين هتين المتطرفتين من الدوافع ويوجد عدد لانهائي من انماط الدوافع التي تتباين درجات بقائها الزمني وهذه الدوافع عي الاكثر شيوعا.

4-2 الطابع الدوري:

المقصود بها أن دوافع الكائنات الحية تمر بدورة كاملة تبدأ بالحاجة الشديدة إلى إشباع الدوافع، ثم إشباع وخفض التوتر ثم الحاجة مرة أخرى.

4-3 السكون:

يقصد بهذا البعد أن بعض الدوافع قد تتسم بالسكون بالصورة التامة لفترات زمنية طويلة، ثم تعود لظهور فجأة بقوة كبيرة حينما تصبح الظروف مناسبة مثال دافع العدوانية ودافع الحب.....

4-4 المجال:

يقصد بهذا البعد أن الدوافع تتباين بصورة كبيرة في مجال الذي تعبر عنه، او في مدى شموليتها لانه من الصعب تحديد المجال الحقيقي للدوافع من خلال السلوك المدفوع بمفرده.

ثانيا دافعية للإنجاز:

1- تعريف دافعية الانجاز: هناك عدة تعريفات نذكر منها:

التعريف الاول: عرفها "قشقوش" تعتبر الحاجه للإنجاز رغبة الفرد أو ميله لتغلب على العقبات وممارسة القوة والكفاح من اجل اداء المهام الصعبة بأقل شكل متاح، وبأقصى سرعة ممكنة.

التعريف الثاني: عرفها "ابورياس" هي السعي من أجل الوصول إلى التفوق والنجاح وهذه النزعة تعتبر مكونا أساسيا تميز الافراد ذوي المستوى المرتفع في دافعية الانجاز.

التعريف الثالث: عرفها "أحمد عبد الخالق" بأنها (الاداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق وأنها الاداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح). (قدوري، 2011، 64)

التعريف الرابع: "امل احمد" تعرفها دافعية الانجاز هي الرغبة في الاداء الجيد وتحقيق النجاح وهدف ذاتي ذاتي ينشط السلوك ويوجهه. (الاحمد، 2001، 247)

التعريف الخامس: "اما رجاء محمود ابو العلام تعرف الدافعية للإنجاز بأنها "حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للمستقبل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويعتقد به. (ابو علام، 1986، 268)

2- أنواع الدافعية للإنجاز: ميز فيروف VERUV نوعين من الدافعية الانجاز هما: الدافعية للإنجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية او الشخصية في مواقف للإنجاز.

الدافعية للإنجاز الاجتماعية: وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة اداء الفرد بالآخرين.

ويمكن ان يعمل هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتيهما تختلف وفقا لأيهما اكثر سيادة في الموقف . (خليفة، 2000، 95)

3- مكونات دافعية الإنجاز: حسب "اوزيل" فان الدافعي تكون من مكونات منها:

3-1- الحافز المعرفي: والذي يعبر عن انشغال بالعمل بمعنى ان الفرد والباحث يحاول ان يشبع حاجاته من المعرفة والفهم، وتكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على انجاز مهامه بكفاءة اعلى.

3-2- تكريس الذات: بمعنى اخر توجه الانا أو الذات، ويمثله رغبة الفرد في المزيد من المكانة والشهرة والسمعة التي يحرزها عن طريق آراءها المميزة، والملتزم في نفس الوقت بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي الشعور بكفايته واحترامه لذاته.

3-3- دافع الانتماء :

ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الاكاديمي واداءه وهنا يأتي دور الإدارة في اشباع الحاجات دافع الانتماء، ثم دور الاطراف الاخرى التي يتعامل معها الفرد . (قدوري، 2011، 71-72)

4- النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:

4-1- نظرية التحليل النفسي: حسب ما ذكر "carols dweek" تقوم نظرية فرويد لكلاسيكية على رغبات الاشخاص في السعي وراء المتعة (اللذة) وتجنب ألم المتعة، فتركيز يكون على المتعة الجسدية "اي المتعة اللي بديه الغريزية" اما الالم يكون التركيز على تجنب العقاب والقلق الذي يأتي من الرغبة في المتعة والسعي وراءها، لذلك فان بمقدور الاشخاص مضاعفة متعتهم والتقليل من الامهم عن طريق استيعاب تعليمات المجتمع بما يمكن عمله ولا يمكن عمله، والناس كذلك يطورون شبكة من وسائل الدفاع التي ستساعدهم على حبس قلقهم وتحويل اندفاعهم إلى مقبولا اجتماعيا. (carols dweek،2000،235)

4-2- نظريات الاستثارة الوجدانية:(ثائر أحمد غباري) تقوم هذه الفئة من النظريات على اساس الافتراض أشكال السلوك التي يتجه الكائن الحي إلى القيام بها، فهي التي تحقق له اشباع وتمثل له مصدر السرور، بينما اشكال السلوك التي يتجنبها فهي تزرعه أو تمثل مصدر ضيق له.

وتبنتي هذه النظريات موقفا نظريا مؤداه ان المترتبات الانفعالية تمثل ملامح جوهرية لسلوك المدفوع، وذلك على اساس المظهر السلوك المؤدي للهدف في مختلف انواع الدوافع وهو بالفعل انفعال ايجابي، وان السلوك المتجنب هو بالفعل سلبي. (ثائر احمد غباري،68)

4-3- نظرية ماكلياند:

في هذا المجال يذكر (علي احمد عبد الرحمن عياصرة) يعرف ماكلياند دافعية الانجاز بانها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة والمرتبطة بالسعي من اجل البلوغ مستوى الامتياز والتفوق، لقد كانت الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الانجاز لدى مشاهدة الافراد وهم يؤدون اعمالهم ، لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام

مؤداها اختلاف الافراد في درجة المثابرة، لتحقيق الاهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من انجازاتهم لهذه الاعمال.

ويذكر (عياصرة) رغم تركيز النظرية على الانجاز ،الا انها ترى هناك ثلاث حاجات موجودة لدى كل الافراد وبدرجة متفاوتة، ولها تأثير كبير في تحريك سلو العاملين في المنظمة:

-الحاجة إلى الانجاز

-الحاجة إلى القوة

-الحاجة إلى الانتماء (علي احمد عبد الرحمن عياصرة،2006،105)

4-4- النظرية السلوكية : يقول (احمد ثائر غباري) إلى ان النظرية السلوكية استخدمت المغرزات الانفعالية لزيادة الدافعية ،و ارادت التقليل من التقليل من الاثار التي تركتها الحالات الداخلية في حالة الفرد، ومن فان الهدف الخارجي هو الذي يجذب الفرد وليس الحاجة او الحالة الداخلية له. (أحمد ثائر،82)

4-4- نظرية سكينر: اهتم سكينر بالبواعث والمنبهات الخارجية،بوصفها حاکمة لسلوك مهملا دور الحالات الداخلية للكائن الحي، ومن ثم افترض أن البيئة الخارجية كالمصدر للإثابة والتدعيم تعد مدخلا صحيحا لزيادة احتمال صدور استجابة معينة أو خفض هذا الاحتمال، وهو ما يعرف عنده بالاشتراط الكلاسيكي، ويمكن تلخيص نظرية سكينر في المعادلة الآتية:

تكرار السلوك = صدور السلوك + تعزيز هذا السلوك لعدد من المرات.

ويعاب هذه النظرية انها ترجع كل اشكال السلوك إلى الدوافع الخارجية واهمالها لدوافع الداخلية وانكارها للعلاقة الفرد بالبيئة، ولقد واجهت نقدا ومعارضة شديده من المدرسة المعرفية.

4-5- النظرية المعرفية: تدرس هذه النظرية حسب (غباري) فهم وتوقع الاحداث من خلال التفكير والحكم عليها، فالكائن الحي لديه ذاكرة يكون قادرا على التعرف من خلالها

على بعض الاشكال التشابه بين الماضي والحاضر، حيث ينتظم السلوك المدفوع الهادف من خلال هذه المعارف التي تقوم على اساس الماضي في علاقته بالظروف الحالية، كما تشمل التوقعات الخاصة بالمستقبل. (غباري،70).

4-6- نظرية التنافر المعرفي :

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها"ليون فستجر"امتداد لمنحى التوقع والتي تقترض ان لكل عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (مانحب وما نكره،اهدافنا وأشكال سلوكنا) ومعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا ،فاذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر اخر بحيث يقضي وجود احدهما منطقيا غياب للآخر ،حدث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه.

4-7- نظرية تدرج الحاجات في الدافعية: "ماسلو"

يفترض "ماسلو" ان الدافعية الانسانية تنمو على هرمي لا نجاز حاجات ذات مستوى مرتفع كحاجات تحقيق الذات غير أن هذه الحاجات لا تبدي في سلوك الفرد الا بعد الاشباع الحاجات الادنى كالحاجات البيولوجية فقوى الحاجات البيولوجية ولا يسعى الفرد الا اشباع حاجات الحب والانتماء مثلا اشباع الحاجات الفيزيولوجية والحاجات السلامة والامن.

واذا حدث تعارض بين الحاجات الدنيا والحاجات العليا بنفس القوة فالحاجات الدنيا هي التي تسيطر وتظهر حت يتم اشباعها والشكال يوضح نظرية تدرج الحاجات.

5-مسؤولية الادارة في دفع العاملين: يذكر علي عبد الرحمن عياصرة)عن "افنس" انه يجب على الادارة في عملية تحفيزها للأفراد أن تضرب على وتر الحساس ألا وهو حاجات الافراد التي لم يتم اشباعها بعد، فقد يكون اجر الموظف مرتفعا وأن ثم لا يفيد رفع أجره بالنسبة معقولة في حفزه ودفعه لرفع كفايته الانتاجية، وانما يفيد في ذلك ترقيته إلى مركز وظيفي اعلى وأن الاشارة بكفاءته وخبراته واعطائه شهادة تقدير أو غير ذلك

فالإدارة مسؤولة على تتقل العاملين إلى حاجات أعلى مستوى عن طريق معاونتهم في اشباع حاجاتهم القائمة ذلك من الادارةتعديلسياساتها أو أنظمتها أو أسلوب اداري. إذ أنه على لإدارة أن تغير سلوك العاملين بحيث تدفعهم إلى طلب المزيد من الاهداف الارقى مستوى، وتحقيق ذلك في ضوء ادخالها لمعلومات وابعاد ومجالات جديدة على تصورات العاملين، كان تفتح لهم مجالات للنمو والترقي وتوفر لهم فرص التدريب واكتساب خبرات جديدة، فرص ،تتيح لهم فرص التوافق الاجتماعي ووسائل اشباع الحاجات الجديدة، فإنها بذلك ترفع مستوى الطموح العاملين. (عياصرة،91)

6-تقنيات الدافعية للإنجاز:

هناك عدة تقنيات لتوفير الدافعية للإنجاز خلال العمل ومن اهم هذه التقنيات:

- النقود:

يعتبر الاقتصاديون أن النقود من وسائل الدافعية ذات القيمة العالية في الوقت الذي يقلل علماء النفس من اهميتها، وتكون على شكل اجور اضافية او حوافز مادية او زيادة الراتب او الاشتراكات تامين وغيرها، ويمكن للإدارة تطبيق ذلك من خلال اضافة اجر اضافي خلال استمرار العمل لساعات اضافية، او ادائهم لمهام استثنائية او منحهم مكافئات تشجيعية وعلاوات والزيادات السنوية.

-التعزيز الايجابي:

لقد اكدت جميع الدراسات اهمية التعزيز الايجابي في توليد دافعية الانجاز لدى الافراد وتعزيز الوظيفة وتقوية السلوك المرغوب فيه ويتم من خلال اعطاء الفرد المثيرات المرغوبة لديه والاشياء التي يحب الوصول اليها مثل تقرير الاداء الجيد وتوفير مناخ ملائم للعمل والادارة طرق عديدة مثل كتابات شكر والتوقيع الخاصة بالأداء الموكلة إلى الاطارات.

- المشاركة :

وتعني اشراك الفرد خاصة في الامور التي ترتبط به والمشاركة وسيلة للاعتراف بالفرد تعطيه شعورا بالأهمية الانجاز، وهي مؤشر الحاجه للانتماء والقبول.

- اغناء واثراء الوظيفة:

وهي وسيلة من وسائل زيادة الدافعية للإنجاز لدى الافراد، اذ تجعل من الوظيفة شيئاً مهماً ذا معنى مهما كانت مهمات هذه الوظيفة، ويتم ذلك من خلال اعطاء الوظيفة شعوراً علياً من التحدي والاهمية الانجاز، ويمكن اجراء عملية الاثراء بالطرق التالية:

- تشجيع ومشاركة الافراد والتفاعل معهم

- اعطاء الافراد شعوراً بالمسؤولية الشخصية عن مهامهم

- اعطاء الافراد التغذية الراجعة عن اداء عملهم

- جعل لا افراد يعرفن مدى مساهمة عملهم في المنتج النهائي وفي الانجاز الكلي

للمسؤولية (عياصرة، 29)

خلاصة :

نستخلص مما خلال هذا الفصل ان دافعية الانجاز العالية تشكل اهمية عامة في حياة الفرد، فالأفراد الذين يبذلون كل طاقتهم للتفكير الانجاز اذا كانوا مدفوعين داخليا، وفي هذه الحالة ان اغلبهم يعدون ان المشكلة تحديا لهم، وان حلها يوصلهم إلى حالة من التوازن المعرفي ويلبي حاجات داخلية لهم، وبالتالي يؤدي حتما إلى رفع مستوى تحصيلهم الاكاديمي الذي هو مستوى محدد من الانجاز او البراعة في العمل او الاداء.

الفصل الثالث

فاعلية الذات

مدخل.

1- تعريف الذات.

2- مفهوم فاعلية الذات.

3- فاعلية الذات وبعض المفاهيم المرتبطة بها

4- نظرية فاعلية الذات.

5- خصائص فاعلية الذات.

6- انواع فاعلية الذات.

7- ابعاد فاعلية الذات.

8- مصادر فاعلية الذات.

مدخل:

تعد فاعلية الذات من المتغيرات النفسية الهامة التي توجه سلوك الفرد وستهم في تحقيق اهدافه الشخصية فالأحكام والمعتقدات التي يمتلكها الفرد حول قدراته وامكانياته لها دور هام في التحكم في البيئة، مما يسهم في زيادة القدرة على الانجاز ونجاح الاداء، وسنتعرض في هذا الفصل الى: مفهوم الذات، تعريف الذات، مفهوم فاعلية الذات، نظريات فاعلية الذات، أبعاد فاعلية الذات

1- تعريف الذات:

هناك تعريفات متعددة لمفهوم الذات نستعرض منها ما يلي :

أ. حامد زهران (1980): " تكوين معرفي منظم ومتعام للمدركات اللاشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة للذات ببلوره الفرد و يعتبره تعريفا نفسيا لذاته، ويتكون مفهوم الذات من افكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية او الخارجية ".(النشاوي،2006، 276)

ب.عزيزة سمارة: "هو الطريقة التي ينظر بها الفرد الى نفسه ويكون تفكيره وشعوره وسلوكه غالبا منسقا و منسجما مع مفهومه لذاته ".(سمارة و آخرون، 1999، 191)

ج.ابن سينا ق 10 م (1980): "ويرى أن مفهوم الذات على انها الصورة المعرفية للنفس البشرية".(قحطان أحمد الظاهر،2004، 16).

د. كولي "Cooley"(1902):"هو أن الفرد يرى نفسه بالطريقة التي يراها به الآخرون".(قحطان احمد الظاهر ص17).

ه . كارل روجرز (1942):"كينونة الفرد". (صبيحي، 2005، 26).

2. مفهوم فاعلية الذات:

يعرف "bandura" فاعليه الذات بأنها "توقعات الفرد عن ادائه لسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الاداء وكمية الجهود المبذولة ومواجهة الصعاب وانجاز السلوك".

ذو يرى " سيزفون بيك " أن معتقدات الاشخاص حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية كما تنعكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم، والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات كما انه كلما تزايدت ثقة افراد في فاعلية ذاتهم و يزيد اصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في قدراتهم الذاتية يقللون من مجهوداتهم بل و يحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة .

ويذكر "bandura" بأنها احكام الأفراد على قدراتهم في التنظيم وانجاز بعض الاعمال التي تتطلب تحقيق انواع واضحة من الاداء. (بندر بن محمد حسن الزيايدي العتبي، 1429هـ، 26)

وفي ضوء ما تم استعراضه لمفهوم الذات يمكن القول ان فاعليه الذات هي ثقة الفرد في قدراته ومهاراته على مواجهة الضغوط والاحداث التي تؤثر على حياته

3.فاعلية الذات و بعض المفاهيم المرتبطة بها

- فاعلية الذات و مفهوم الذات:تعرفنظرية التعلم الاجتماعي مفهوم الذات الموجبة بانها ميل لدى للحكم على ذاته بصورة طيبة، ومفهوم الذات السالبة بأنها ميل الفرد لنقد ذاته والتقليل من شأنه وقيمتها إلا أن باندورا يختلف مع روجرز في أنه يرى أن صورة الذات وحدها غير كافية لتفسير السلوكيات المختلفة للأفراد في المواقف المختلفة و قد توصل باندورا إلى مفهوم الذات لدى الفرد تختلف درجته من مجال لآخر منها المجال الدراسي، الاجتماعي، الرياضي، ومن ثم لا بد من دراستها بصورة منفصلة كل على حدة و فيما سبق نستنتج أن فاعلية الذات ليست بعينة مفهوم الذات الذي حدده روجرز و الذي يخلط الناس بينهما كثيرا.

وأوضح بأن دورا الفرق بين فاعلية الذات لديه ولدى النظريات الاخرى بأنه كثيرا ما يتم تحليل التقدير الذاتي بلغة المفهوم الذاتي في حين ان مفهوم الذات هي فكرة مكونة من ذات واحدة كبرى

- فاعلية الذات و تحقيق الذات: يعرف "الشعراوي(2000)" في ذلك أن تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد الى توظيف امكاناته، وترجمتها الى حقيقة واقعة ويرتبط ذلك بالتحصيل والانجاز و التعبير عن الذات، وبذلك فإن تحقيق لذاته يشعره بالأمن والفاعلية وأن عجز الفرد عن تحقيق ذاته باستخدام قدراته، وامكاناته يشعره بالنقص والدونية وخيبة الامل مما يعرضه للقلق و التشاؤم.

3- فاعلية الذات وتقدير الذات: يعرف "روزن برخ"(1978) تقدير الذات على أنه اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه، و هذا يعني ان تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة واهمية ، بينما تقدر الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه او عدم أو رفضه لذات .

4.نظرية فاعلية الذات

يشير "bndura":في كتابه "أسس التفكير والأداء " النظرية المعرفية والاجتماعية بأن نظرية فاعلية الذات اشتقت من النظرية المعرفية والاجتماعية"social cognitif théory" التي وضح أسسها والتي اكد فيها بأن الاداء الانساني يمكن أن يفسرمن خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية والاجتماعية:

1-يمتلك الافراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة كبيرة من الافعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الافعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصاليين الافكار المعتقدة والتجارب الاخرين.

2-أن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع، وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز.

3- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل الأفكار والسلوك.

4- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلك.

5- ان كل القدرات السابقة هي نتيجة تطور الميكانزمات والابنية النفسية حيث يتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد والتزويد بالمؤونة اللازمة

6- تتفاعل كل الاحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية (معرفية - انفعالية- بيولوجية) والسلوك بطريقة متبادلة فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا و سلوكيا الى الاحداث البيئية من خلال القدرات المعرفية يمارسون الحكم على سلوكهم الذاتي والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة ولكن أيضا على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية ويعتبر مبدا "الحتمية المتبادلة" من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية بالرغم من أن هذه المؤثرات ذات التفاعل تبادلي الا أنها ذات قوة متكافئة وتهتم هذه النظرية ايضا بشكل رئيس بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الحتمية المتبادلة، التابع للنظرية المعرفية والاجتماعية وتؤكد نظرية فاعلية الذات على معتقدات الفرد فيفي قدرته على ممارسه التحكم في الاحداث التي تؤثر على حياته، ففاعلية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها ويرى "بأندورا" بأن الأفراد يقومون بمعالجة تقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم وتنظيم سلوكهم الاختياري وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات.

مما سبق يمكن القول ان النظرية فاعلية الذات تهتم بأحكام الفرد حول مدى قدراته على انجاز تصرفات مطلوبة للتعامل مع المواقف المستقبلية باعتبار أن هذه الاحكام محددات سلوكه.

يمتاز ذوي فاعلية الذات والذين لديهم ثقة كبيرة في انفسهم وقدراتهم للوصول ما و تحقيق يستعطون تحقيقه بمجموعة من الخصائص وهي:

5. خصائص فاعلية الذات.

- ثقة الفرد في النجاح في اداء عمل ما .
- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة الى توفر دافعية الموقف.
- توقعات الفرد لا داء المستقبل
- انها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد، ولكن ايضا على حكم الفرد على ما يستطيع أدائه مع ما يتوفر لديه من مهارات
- هي ليست سمة ثابتة او مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الاحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضا بلحكم على ما يستطيع انجازه
- ان فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الاخرين ، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة
- ان فاعلية الذات ترتبط بالتوقع و التنبؤ ولكن ليست بالضرورة ان تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وامكاناته الحقيقية، فمن الممكن ان يكون لديه توقع بفاعلية الذات مرتفعة وتكون امكاناته قليلة.

ومن خلال هذه الخصائص يتضح أن هناك عوامل عديدة تحدد فاعلية الذات مثل:

صعوبة الموقف، كمية الجهد الذي يبذلها الفرد، ومدى مثابرة الفرد، لذلك ليس على الفرد يدرك أو يتوقع فقط بل يجب عليه ان يحول هذه الادراكات والتوقعات الى بذل جهد لتحقيق النتائج والاهداف التي يسعى اليها.

وفي هذا الصدد يرى "باندورا" 1997 أن هناك خصائص عامة يتميز بها ذوي

فاعلية الذات المرتفعة والذين والذين لديهم ايمان قوي في قدراتهم وهي :

- يتميزون بمستوى عال من الثقة بالنفس.

- لديهم قدرة على تحمل المسؤولية.
- لديهم مهارات اجتماعية عالية وقدرة فائقة على التواصل مع الآخرين.
- يتمتعون بمثابرة عالية لمواجهة العقاب التي تقابلهم.
- يعززون الفشل للجهد غير الكافي.
- يتصفون بالتفاؤل .
- لديهم قدرة على التخطيط للمستقبل.
- لديهم القدرة على التحمل الضغط.
- أن مميزات هذه الخصائص تظهر لدى الشخص الفعال، ويمكن للفرد أن يعمل على تنمية وتطوير الفاعلية الايجابية لديه، وذلك بزيادة مستوى الاداء والتعرض للخبرات التربوية الملائمة.

6-أنواع فاعلية الذات: هناك العديد من الانواع لفاعلية الذات نذكر منها :

- 1- **الفاعلية القومية:** يذكر "جابر" (1990) أن الفاعلية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطع المواطنون السيطرة عليها مثل: انتشار التكنولوجيا الحديثة، التغير الاجتماعي السريع في احد المجتمعات، والاحداث التي تجري في اجزاء اخرى تعمل على اكسابهم افكار ومعتقدات عن انفسهم باعتبارهم اصحاب قومية واحدة او بلد واحد.
- 2- **الفاعلية الجماعية:** وهي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها ويشير باندورا إلى إن الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا ، وان الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لا حداث أي تغير فعال، وادراكهم لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم اذا اخفقوا في الوصول الى النتائج ،وان جذور فاعلية الجماعة تمكن اشخاص هذه الجماعة.
- 3- **فاعلية الذات العامة:** يعرفها باندورا 1986 بانها قدرة الشخص على القيام بالسلوك الذي يحقق نتائج ايجابية ومقبولة في موقف محدد، والسيطرة على الضغوط ا لحياتية التي

تؤثر على السلوك الأشخاص واصدار التوقعات الذاتية عن كيفية قيامه بالمهام والانشطة التي اسندت اليه، والتنبؤ بالجهد والنشاط والمواظبة الازمة لتحقيق العمل الموكل اليه.

4- فاعلية الذات الخاصة: ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة .

ويتضح مما سبق ان هذا النوع من الفاعلية ترتبط بالمجال الذي توجه اليه والتي تبرز في احكام الفرد الخاصة وقدرته على اداء مستوى مرتفع الفاعلية في نشاطه خاص او مجال معين .

4. أبعاد فاعلية الذات:

توجد ثلاث ابعاد لفاعلية الذات حددها "بندورا" تتغير وفقا وتبعالها وهي :

1. قدرة الفاعلية:

تختلف تبعا لطبيعة او صعوبة الموقف و يتضح قدر الفاعلية عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة والاختلافات بين الافراد في توقعات الفاعلية، هذا البعد من خلال صعوبة الموقف كما يشير "بندورا" ويظهر من هذا بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل الى الصعب لذلك يطلق على هذا البعد "مستوى صعوبة المهمة".

ويذكر "باندورا" في هذا الصدد ان طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن التحكم عليها بمختلف الوسائل مثل مستوى الاتقان وبذل الجهد والدقة، الانتاجية والتهديد والتنظيم الذاتي المطلوب، فمن خلال التنظيم الذاتي فان القضية لم تعد ان الفرد اأما لديه ما يمكن ان ينجز عملا معيناً عن طريق الصدفة ولكن هي ان فردا ما لديه الفاعلية لينجز بنفسه وبطريقة منظمة من خلال مواجهة مختلف حالات العدول عن الاداء.

2. العمومية:

وتعني انتقال توقعات الفاعلية الى مواقف مشابهة وفي هذا الصدد يذكر "

"bandura" ان العمومية تحدد من خلال مجالات الانشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة وانها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد مثل: درجة تشابه الأنشطة الطرق، التي تعبر بها في الامكانيات والقدرات السلوكية والمعرفية والوجدانية من خلال التفسيرات الوصفية للمواقف والخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك الموجهة.

3. القوة:

يذكر "bandura" إنها تحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملائمتها للمواقف وأن الفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، وبذل الجهد في مواجهة الخبرات الشاقة ويؤكد على أن قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملائمتها للمواقف ويرى "bandura" في هذا الصدد أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف يحكمون على تقّتهم في انهم يمكنهم أداء النشاط بشكل منظم من خلال فترات زمنية محددة. (غالب بن محمد، 2009،، 78)

5. مصادر فاعلية الذات:

يؤكد "bandura" أنه توجد أربعة مصادر يستطيع الفرد من خلالها أن يكسب فاعلية الذات وهي :

أ، الانجازات الادائية:

ان لهذا المصدر تأثيره الخاص على الفاعلية الذاتية لأنه يعتمد على الانجاز الشخصي المتقن للفرد، وأيضا يعد ذلك المصدر خبرة ناتجة عن اداء هادف، هو المصدر الاكثر تأثيرا في فاعلية الذات لدى الفرد، ومدى تأثير الافراد بهذه الخبرة وتفسيرهم لها يساعدهم في ابداع المعتقدات في فاعلية الذات.

وفي هذا الصدد يشير جابر الى ما يلي:

- ان النجاح في الاداء يزيد من مستوى فاعلية الذات بما يتناسب مع صعوبة المهمة او العمل.

- ان الاعمال التي تم انجازها بنجاح من قبل الفرد، معتمدا على نفسه تكون اكثر تأثير في فاعلية الذاتية من تلك الاعمال التي يتلقى فيها مساعدة من الاخرين.
- ومن هنا فان الانجازات الادائية تمثل اداء الفرد وخبراته السابقة المباشرة وان الاداء الناجح يزيد من فاعلية بين الاحقاق المتكررة من بذل الجهد المناسب يؤدي الى خفض درجة فاعلية الذات.

ب. الخبرات البديلة:

وهي تعني الخبرات الغير مباشرة كالمعلومات التي تصدر من الآخرين ويرى "bandura" ان الأفراد لا يتقون في نموذج الخبرة كمصدر اساسي للمعلومات فيما يتعلق بمستوى فاعلية الذات وذلك ان كثيرا من التوقعات تشتق من الخبرات البديلة ورؤية أداء الاخرين للأنشطة الصعبة، ويمكن للخبرات البديلة أن تنتج توقعات مرتفعة عن طريق الملاحظة، والرغبة في التقدم والمثابرة والمقارنة القدرات الذاتية بالنسبة لقدرات الاخرين. و يضيف "bandura" أن تقدير فاعلية الذات يتأثر جزئيا بالخبرات البديلة او رؤية الاخرين فان عرض النماذج المشابهة يمكنها ان تنقل معلومات حول فاعلية الذات والتنبؤ بالأحداث البيئية.

وبالإضافة الى ما يمثله النموذج من اهمية لحياة الملاحظ فانه يساعد في غرس اعتقادات ذاتية تحسن من سير ووجهة حياة الملاحظ، كما ان المقارنات الاجتماعية التي يجريها الفرد بين نفسه وبين الاخرين تمثل جزء هام من هذا المصدر "التعلم بالنموذج" هذه المقارنات يمكن ان تؤثر بقوة في تطوير اعتقادات الفرد حول قدراته، ومن الضروري في هذا المجال ان نلاحظ ان الفشل الذي يواجهه النموذج يؤثر تأثيرا سلبيا في فاعلية الذات الملاحظ اذا كان الملاحظ يرى ان لديه نفس القدرات. (غالب بن محمد، 80)

خلاصة:

بعد استعراض العناصر المنظمة في هذا الفصل يمكن القول ان فاعلية الذات هي مجموعة المدركات والمفاهيم والاحكام و التقييمات الشعورية التي يكونها الفرد عن نفسه من خلال التفاعل الاجتماعي والخبرات التي يتعرض لها في المواقف الاجتماعية.



الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 2- الدراسة الأساسية.
- 3- أدوات جمع البيانات.
- 4- الخصائص السيكومترية لأداء الدراسة.
- 5- الأساليب الإحصائية المستعملة.

1- الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحوث العلمية، فهي تساعد الباحث على إلقاء نظرة أولية من أجل الإحاطة بجوانب الدراسة، وبما أننا بصدد إجراء دراسة ميدانية، كان لابد من إجراء دراسة استطلاعية بهدف الاطلاع على عينة الدراسة، فقمنا بزيارة إلى موظفي الإدارة بمستشفى الزهراوي بالمسيلة و كان يوم (4-4-2017)، و كان الهدف من هذه الخطوة .

أ- التعرف على ميدان إجراء الدراسة.

ب- الاطلاع على العينة المتمثلة في موظفي الإدارة.

ج- جمع بعض الملاحظات الخاصة بالدراسة.

لقد ساعدتنا هذه الدراسة في ضبط العينة وتوزيع مقاييس دافعية الانجاز و مقاييس فاعلية الذات على عينة استطلاعية لقياس الخصائص السيكومترية لهذه الأدوات.

2- الدراسة الأساسية:

2-1- منهج الدراسة: على الباحث في محور المنهجية أن يحسن اختيار منهج و أدوات بحثه وإلا كانت دراسته سطحية لا تسيطر على الذاتية .

فالمنهج العلمي عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة و الهادفة للكشف عن حقيقة شكل هذه الظاهرة أو تلك.

وبما أنا الهدف من الدراسة هو الكشف عن طبيعة الارتباط بين دافعية الانجاز و فاعلية الذات لدى أفراد العينة، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي.

فالمنهج الوصفي حسب تعريف رشيد زرواتي: انه شكل من أشكال الوصف و التحليل و التفسير العلمي بغية وصف الظاهرة كما و كيفاً، بواسطة جمع المعلومات النظرية و المعطيات الميدانية و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة ن(رشيد زرواتي، 2002، ص87).

فالمنهج الوصفي الارتباطي هو نوع من أنواع المنهج الوصفي وهو يهدف إلى دراسة العلاقة بين متغيرين و التعرف على ما إذا كان هناك ارتباط بينهما أو لا ، إذن

فهو المنهج الذي يتضمن جمع البيانات من اجل تحديد درجة وجود علاقة بين متغيرين كميين أو أكثر (احمد يحي، 2007، ص 69).

2-2- حدود الدراسة:

-الحدود البشرية: تظم الدراسة 20 موظف من موظفي الإدارة بمستشفى الزهراوي بالمسيلة .

- الحدود المكانية: تمت دراستنا بمستشفى الزهراوي بالمسيلة .

- الحدود الزمانية: تمثل الزمان الذي تمت فيه الدراسة في الفترة الممتدة من 04-

04 - 2017 إلى غاية 11-04-2017.

2-3- متغيرات الدراسة:

-المتغير المستقل في دراستنا هو الدافعية للانجاز.

-المتغير التابع في دراستنا هو فاعلية الذات.

3- أدوات الدراسة: استخدم في الدراسة الأدوات التالية:

3-1- مقياس دافعية الانجاز: اعد هذا المقياس من إعداد الباحث محمد جميل منصور

1986، وقد يتكون المقياس من 22 عبارة ، وقد تم تكيف مقياس دافعية الانجاز وفقا

لهدف الدراسة.

تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بناء على إجابات المفحوص على عبارات المقياس

تندرج فيه على ثلاث فئات هي (تنطبق دائما، تنطبق أحيانا، تنطبق أبدا).

ويعطى هذه البدائل الدرجات التالية على الترتيب (3،2،1).

3-2- مقياس فاعلية الذات: هو مقياس يتعلق بقياس فاعلية الذات لأفراد العينة في ضوء

إطار البحث وهو مقياس عام لفاعلية الذات يغطي مجالات فاعلية الذات الثلاث (المبادأة

في السلوك ، مقدار جهد و الطاقة المبذولة) ويتضمن 21 .

وتم تطبيقه على 20عينة استطلاعية من موظفي و موظفات الإدارة بالمستشفى .

تصحيح المقياس: يحتوى المقياس على 21 بنداً أمام كل بند ثلاث اختيارات هي (ينطبق دائماً، ينطبق أحياناً، ينطبق أبداً). تصحح وفق تدرج (1،2،3)

4- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

- **ثبات الاختبار:** بعد تقديم الاستبيان للمبحوثين كالاختبار واحد للإجابة عليه، تم تقسيمه الى نصفين، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات المبحوثين في النصف الاول، والنصف الثاني من المقياس، حيث بلغ معامل الارتباط (0,77) وهي درجة عالية وتؤكد ثبات المقياس.

- **صدق المحكمين:** وذلك بعرضه على عدد من المحكمين حيث اكد معظمهم على ان الاستبيان يقيس فعلاً الموضوع الذي وضع للقياس.

5- **الاساليب الاحصائية المستخدمة:** بعد جمع المعلومات والبيانات حول ظاهرة المدروسة بالمعالجة الاحصائية لهذه المعلومات للحصول على قيم ودرجات تعكس حقيقة الظاهرة.

ففي هذه الدراسة اعتمدنا على الاساليب الاحصائية التالية :

5-1 **المتوسط الحسابي:** يعرف المتوسط الحسابي بأنه مجموع قيم الدرجات على عددها لترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة .

5-2 **معامل الارتباط بيرسون:** لا يحدد العلاقة بين الدافعية للإنجاز وفاعلية الذات

5-3 **الانحراف المعياري:** لتوضيح مدى تشتت اجابات افراد العينة.

خلاصة :

تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المتبعة في الدراسة الميدانية ،حيث تناولنا المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي الارتباطي والذي يدرس العلاقة بين المتغيرين دافعية الانجاز وعلاقتها بالفاعلية الذات، ثم عرض خطوات الدراسة الاستطلاعية، ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة الاساسية ،وأدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، عرض الاساليب الاحصائية، وسيتم التطرق في الفصل الموالي الى تحليل وتفسير النتائج ومناقشتها.

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير النتائج

- 1- عرض وتحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات.
- 2- اقتراحات.

1- عرض وتحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

ا- عرض وتحليل النتائج الدراسة الفرضية الاجرائية الاولى:

الجدول رقم (1) يبين استجابات موظفي ادارة المستشفى على مقياس دافعية الانجاز.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجات	الافراد
7,81	49,50	34	01
		53	02
		34	03
		49	04
		55	05
		60	06
		56	07
		44	08
		53	09
		35	10
		54	11
		48	12
		53	13
		48	14
		58	15
		47	16
		48	17
		59	18
		54	19
		48	20

من خلال الجدول رقم (1) يتضح استجابات افراد العينة على استبيان دافعية الانجاز والمكونة من 20 فردا ان "9 مبحوثين" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي والذي بلغ

"49,50" فيما كانت درجات "مبحوث واحد " عند المتوسط الحسابي اما باقي الافراد العينة فقد فاقت استجاباتهم متوسط الحسابي وكان عددهم "10" مبحوثين ،وقد بلغت درجة الانحراف استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "7,81" هذا ما يدل على ان معظم افراد عينة يتمتعون بدافعية الانجاز مرتفعة .

ب- عرض وتحليل النتائج الدراسة الفرضية الاجرائية الثانية:

الجدول رقم (2) يبين استجابات موظفي ادارة المستشفى على مقياس فاعلية الذات.

الأفراد	الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	44	42.15	8,38
02	40		
03	28		
04	42		
05	48		
06	37		
07	54		
08	30		
09	45		
10	33		
11	58		
12	44		
13	42		
14	38		
15	44		
16	36		
17	40		
18	61		
19	40		
20	39		

من خلال الجدول (2) يتضح استجابات افراد العينة على استبيان فاعلية الذات والمكونة من 20 فردا ان "10 مبحوثين" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي والذي بلغ "42,15" فيما كانت درجات اثنين من مبحوثين عند المتوسط الحسابي اما الباقي افراد العينة فقد فاقت استجاباتهم المتوسط الحسابي وكان عددهم "8 مبحوثا"، وقد بلغت درجات الانحراف استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "8,38" وهذا ما يدل ان معظم افراد العينة يتمتعون بمستوى منخفض من فاعلية الذات .

ج- عرض وتحليل نتائج الدراسة الفرضية الاجرائية الثالثة:

الجدول رقم (3) يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون Pearson (r) بين مقياس دافعية الانجاز وفاعلية الذات

مستوى	الدلالة	معامل الارتباط	العينة	المتغيرات
0,005				
دال احصائيا	-0,016	20	فاعلية الذات وعلاقتها بالدافعية الانجاز	

تتضمن الفرضية الاجرائية الثالثة : يوجد ارتباط دال احصائي بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات .

من خلال الجدول رقم (3) نتضح لنا ان قيمة معامل بيرسون الي بلغت "0,16-" بين درجة دافعية الانجاز و مستوى فاعلية الذات وهي قيمة ضعيفة وعكسية.

- تفسير النتائج على ضوء الفرضيات :

تفسير نتائج الفرضية الاجرائية الاولى: من خلال النتائج المتحصل عليها من استجابات افراد العينة ،توصلنا إلى أن معظمهم يمتلكون دافع كبير للإنجاز وايمانهم بأهمية الاجتهاد والتفوق وتحقيق اداء ونتائج أفضل، وهذا راجع الى الادارة المستشفى تحقيق جو ملائم للعمل ، وسعيها الى مشاركة الموظف في اتخاذ القرارات وحل المشكلات المؤسسة ،اضافة الى تقديم حوافز مادية كالزيادة في الاجور والحوافز

المعنوية ككاتبات شكر وترقية الى مراتب عليا ، وزرع روح التعاون والتنافس الايجابي بين الموظفين .

هذا ما تحدث عنه" علي عبد الرحمن عياصرة " على ادارة في عملية تحفيزها ان تضرب على وتر الحساس في اشباع رغبات الموظفين ودفعهم الى تحقيق اداء افضل و اتاحة لهم فرص التدريب واكتساب خبرات، وفرص التوافق الاجتماعي، اضافة الى مشاركة موظفي في مختلف مهام الادارية فإنها بذلك ترفع مستوى الطموح لدى العاملين. وبهذا نستطيع القول ان ادارة المستشفى تطبق كل هذه العمليات التي ترفع من دافعية الانجاز للموظفين مما كان لها تأثير ايجابي على اداء و نتائج المقدمة من طرف الموظفين .

ومنه نستنتج ان الفرضية الجزئية الاولى تتحقق .

تفسير نتائج الفرضية الاجرائية الثانية :

من خلال النتائج المتحصل عليها من استجابات أفراد العينة، توصلنا إلى أن معظم موظفي إدارة المستشفى، ولا يملكون الثقة في قدراتهم ومهاراتهم وغير قادرين على مواجهة المشاكل والضغوطات والعقبات ولا يستعطون حلها بطريقة ناجحة ،ولا يملكون القدرة على التنظيم وتحقيق الانجاز في الاعمال التي تتطلب تحقيق انواع واضحة من الاداء .

وهذا ما يقوله "بندورا" أن فاعلية هي ثقة الفرد في قدراته ومهاراته على مواجهة الضغوط التي تواجهه في حياته، و اوضح بأن الاداء الانساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية والاجتماعية.

ويمكن ان نؤكد نتائجنا لما توصلت اليه الدراسة التي بينت انخفاض في مستوى فاعلية الذات لدى موظفي إدارة المستشفى بأنهم لا يكتسبون مهارات وقدرات التي تجعلهم يواجهون الصعوبات داخل الادارة واستطاعتهم تحقيق أداء افضل .

ومنه الفرضية الثانية لم تتحقق.

تفسير وتحليل الفرضية الاجرائية الثالثة :

من خلال النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس دافعية الانجاز وفاعلية الذات على افراد العينة توصلنا إلى إلا عدم وجود علاقة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز .
مما يعني أن موظفي الادارة لا يعتمدون على المهارات والخبرات لكي يحققو انجازات وأداء أفضل كما أن الظروف المحيطة بالعمل من نمط القيادي وثقافة التنظيمية وغيرها... لا تؤثر على انجازهم بقدر ما تلعب الحوافز على ادائهم، من حوافز مادية ومعنوية التي تساهم في تحقيق اشباعاتهم ورغباتهم التي تتمثل في زيادة الاجور وكتابات شكر وترقية إلى مراتب عليا، اضافة إلى مشاركتهم في اتخاذ القرارات حل مشاكل المؤسسة.
بمعنى أنه ليس بالضروري أن نجد ذوي فاعلية الذات مرتفعة لديهم دافعية للإنجاز عالية.
وهذا ما يدل أنه لا يوجد ارتباط دال احصائيا بين دافعية للإنجاز وفاعلية الذات، ما يعني ان الفرضية لم تتحقق.

2- الاقتراحات :

- أ- القيام بدراسة تستهدف التعرف على أسباب انخفاض مستوى فاعلية الذات لدى موظفي المؤسسات الجزائرية بشكل عام و المؤسسات الاستشفائية بشكل خاص.
- ب- اجراء دراسات تستهدف التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات و متغيرات أخرى شخصية اجتماعية بيئية قد تؤثر على سلوك الأفراد والجماعات داخل .التنظيم وفاعلية الذات لدى موظفي لا دارة المستشفى .
- ج- تنويع الحوافز و توفير كل الظروف البيئية والادارية التي من شأنها أن تؤثر على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الموظفين من جهة و مستوى فاعلية الذات جهة أخرى.



خاتمة

خاتمة :

كان الهدف من هاته الدراسة محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى موظفي ادارة مستشفى الزهراوي بالمسيلة، ومن خلال الأدبيات التي تم جمعها حول متغيرات الدراسة " الدافعية للانجاز ، فاعلية الذات"، و من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بالمؤسسة السالفة الذكر، وهذا طبعا باتباع خطوات البحث العلمي للوصول الى نتيجة علمية يمكن الوثوق بها، تم التوصل في الأخير الى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى افراد عينة الدراسة .

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المراجع

- 1- ابو علام رجاء محمود. مناهج البحث العلمي النفسية والتربوية . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية(2004) .
- 2- ابو علام رجاء. علم النفس التربوي . الكويت دار القلم. الطبعة الرابعة. (1984) .
- 3- الاحمد، امل. بحوث ودراسات في علم النفس. بيروت : مؤسسة الرسالة دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.(2001).
- 4- الباوي، علي هاشم جاوش . ياس دافع الانجاز الدراسي لدى طلبة المرحلة الاعدادية . مجلة واسط للعلوم الانسانية. (العدد 17) 186 - 151 .
- 5- بندر بن محمد حن الزيايدي العتابي. اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف ،رسالة ماجستير، كلية التربية ،جامعة ام القرى السعودية .(2009).
- 6- جابر، عبد الحميد . نظرية الشخصية. البناء- الديناميات- النمو - طرق البحث- التقويم. القاهرة دار النهضة. (1990).
- 7- خليفة عبد اللطيف محمد .الدافعية للإنجاز. القاهرة دار الغريب لطباعة والنشر والتوزيع .(2000).
- 8- الداهري ، صالح حن الكبيسي وهيب مجيد. علم النفس العام .الاردن :دار الكندي لنشر والتوزيع .(1999).
- 9- صبحي عبد اللطيف المعروف: نظريات الارشاد النفسي والتوجيه التربوي الطبعة الاولى. الوراق للنشر والتوزيع . عمان .(2005)
- 10- عزيزة سمارة واخرون : سيكولوجية الطفولة. طبعة الثالثة.دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. الاردن .1999.
- 11- علي احمد عياصرة .القيادة والدافعية في الادارة التربوية .الطبعة الاولى .حامد للنشر والتوزيع دار الكتاب الحديث القاهرة. (2006).

- 12- غباري ثائر احمد.الدافعية بين النظر والتطبيق .الطبعة الثانية .الاردن :دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. (2008).
- 13- غالب بن محمد علمتيجي ،قلق المستقبل وعلاقته بكل لفاعلية الذات مستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، اطروحة دكتوراه غير منشورة جامع ام القرى ، مكة المكرمة السعودية.(2009).
- 14- قدوري ، خليفة . الرضا عن والتوجيه المدرسي وعلاقته بالدافعية الانجاز(رسالة ماجستير: غير منشورة) باتنة - الجزائر.(2011).
- 15- قحطان احمد الضاهر. مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق .دار الوائل لنشر والتوزيع عمال .الاردن. (2004)
- 16- كارلوس دويك .نظريات الذات والشخصية والنمو. الترجمة: ماهر محمد ابو هلال وعبد القادر عبدالله عماري دار كتاب بجامعة غزة .(2006).
- 17- النشاوى ، كمال احمد الامام. فاعلية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية . مؤتمر التعلم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة. جامعة المنصورة.(2006).

ملاحق



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الإستبيان

تحية طيبة وبعد :

هذا الاستبيان يحتوي على اسئلة تتمحور حول دراسة تتعلق بأثر دافعية الانجاز وعلاقته بفاعلية الذات لدى موظفين ادارة المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة فنرجوا منكم المساهمة في هذا البحث العلمي عن طريق الاجابة على أسئلة الاستمارة بكل موضوعية وليكن في علم سيادتكم أن هذه الاجابات لا تستعمل إلا لغرض علمي بحت.

مع فائق الشكر والتقدير

ملاحظة :

- 1- ضع علامة (X) في الاجابات المناسبة .
- 2- الرجاء منكم الاجابة على كل الاسئلة المطروحة.

تحت اشراف الأستاذ
قويدر دوباخ

من إعداد الطالبات :

- تباني سلوى.
- عوني تونس
- قرقب هجيرة

السنة الجامعية 2016 – 2017



مقياس دافعية الانجاز

الرقم	البند	دائما	أحيانا	نادرا
01	تتفاخر بعملك أمام زملائك			
02	عدد الأعمال التي تنجح فيها ضعف ما تفشل فيها			
03	يهدأ بالك عندما تتم واجباتك			
04	تحرص علي استغلال الوقت			
05	تستمر في عمل ما حتى لو استغرق وقت طويل			
06	تحرص على أن تكون ملتزما بمواعيدك			
07	تلمك المهارة حتى تواجه المشاكل			
08	تتحمل مسؤولية أعمالك			
09	أدائك لعملك يكون في وقته			
10	تاستهويك الأعمال التي تتسم بجو من المنافسة و التحدي			
11	تشعر بالضيق أثناء ضعف كفاءتك في العمل			
12	تستمع مع عمال لديهم نفس قدراتك			
13	تغلب عن المصاعب التي تعيقك			
14	تعود إلى عملك على الفور إذا دعيت لأمر ما			
15	تفكر لتخطيط انجازات جديدة دون انجازاتك السابقة			
16	يلهيك العمل عن الشعور بالوقت			
17	تقوم بأداء نفس العمل لساعات دون الملل			
18	تقوم بأداء عملك على نحو متوسط			
19	تقبل التحفيز من الإدارة			
20	تنجز عملك بشكل جيد نتيجة رضاك الوظيفي			
21	يساعدك التفاعل مع الآخرين على التكيف الوظيفي			
22	تساعد من معك في مهامه			

مقياس فاعلية الذات

نادرًا	أحيانًا	دائمًا	البند	الرقم
			تستطيع الاستمرار في عملك مهما واجهت من صعوبات	01
			تحتاج إلى مساعدة الآخرين لإنجاز أعمالك	02
			تستطيع تكوين علاقات قوية في مكان العمل	03
			عادة لا تثق بقدراتك في الحكم على الأمور	04
			يدفعك الحماس في التصرف دون التفكير في العواقب	05
			تجد صعوبة في اتخاذ القرارات المناسبة	06
			العمل مسؤولية جسمية لا تطيقها	07
			تلوم الآخرين حين تكون مخطئًا	08
			تتمكن من المحافظة على هدوء أعصابك حتى لو كان من حولك في حالة عصبية	09
			تستطيع التغلب على مشاعر الإحباط عندما تنجح في عملك	10
			يجلب إليك المتعة إتقان العمل	11
			تحمل مسؤولية عملك في أداء عملك عندما تثق بقدراتك	12
			تشعر بالوحدة في أداءك للعمل	13
			يصعب تكوين الصداقات	14
			تجد نفسك قادرًا على اتخاذ القرارات	15
			تجتهد في العمل دون قدرتك على إنجاز مهامك	16
			تجلب إليك المتاعب الثقة في الآخرين	17
			تفضل أن تكون عالية على الآخرين دون أن تعمل	18
			تجد صعوبة في التعامل مع الإدارة	19
			تشعر بعدم الارتياح مع بعض زملائك	20
			تفضل الراحة على العمل	21



فهرس المحتويات

ملخص:

تهدف هذه الدراسة بمحاولة التعرف على علاقة دافعية الانجاز بفاعلية الذات لدى موظفي الإدارة بمستشفى الزهراوي بالمسيلة و الإجابة على التساؤل التالي : هل توجد علاقة ذات دال إحصائية بين الدافعية الانجاز و فاعلية الذات لدى موظفي إدارة المستشفى وقد تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي و قد تمت المعالجة الإحصائية بالاستخدام الأساليب الإحصائية وتم الاعتماد على : المتوسط الحسابي , الانحراف المعياري بمعامل سيرتون و قد أعطت الدراسة على النتائج التالية :

✓ عدم وجود علاقة ارتباطيه بين دافعية الانجاز و فاعلية الذات لدى موظفي إدارة مستشفى الزهراوي.

✓ يتمتع موظفي إدارة المستشفى بمستوى منخفض بفاعلية الذات.

✓ يتمتع موظفي إدارة المستشفى بدرجة عالية بدافعية الانجاز.

Résumé:

Cette étude vise à essayer d'identifier la relation de motivation à la réussite efficace du personnel d'autogestion à l'hôpital El-zahraoui à M'sila et répondre à la question suivante: Y a-t-il une relation entre la motivation de réussite statistiquement et l'auto-efficacité dans la gestion du personnel de l'hôpital ont été adoptés et l'approche descriptive a été corrélative l'utilisation du traitement statistique des méthodes statistiques font confiance à: moyenne arithmétique, l'écart type et le coefficient de Sertun .et cette étude a donné les résultats suivants:

- ✓ Absence de corrélation entre la motivation de la réussite et l'auto-efficacité du personnel de gestion de l'hôpital El-zahraoui.
- ✓ Personnel de direction de l'hôpital à un faible niveau d'auto-efficacité.
- ✓ Personnel de direction de l'hôpital à un haut degré de motivation de réussite.

