

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

العبء الذهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى موظفي جامعة
غرداية

دراسة ميدانية بالقطب الجامعي رقم(03) بجامعة غرداية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إشراف

د/ عبد

إعداد الطالبة:

الأستاذ:

فتيبة اسماعيل -
الرحمان بقادير

الموسم الجامعي: 2024/2025

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى
من غرسوا في نفسي حب العلم والمعرفة
إلى من الجنة تحت أقدامها

إلى أغلى الأمهات أمي الغالية حفظها الله
إلى من تعب من أجل راحتني

إلى خير الآباء أبي الغالي أدامه الله فوق رؤوسنا
إلى من أخذ بطريقي إلى يد المعرفة أستاذى الدكتور بقادير عبد الرحمن

إلى أخوتي وآخواتي
إلى أصدقاء المخلصين الذي ساندوني طوال هذا المسار
إلى جميع من هم في ذاكرتى ولم تسعهم ذكرتى

فتيبة

شكر وتقدير

قال الله تعالى: "فاذكروني أذركم واسكروا لي ولا تكفرون" الآية 152 من سورة
البقرة

وقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

الشكر لله والحمد لله الذي أنعم وأكرم علينا ورزقنا العقل ووهبنا التفكير،

استطاعت انجاز هذا العمل المتواضع ومن هذا المقام أتقدم بخالص عبارات الشكر وعظيم الامتنان لكل من كان له دور مباشر أو غير مباشر في دعمي وتشجيعي في هذا المسار الدراسي

وأتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور "بقدير عبد الرحمن"، الذي لم يدخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيمة، وكان لي خير مرشد وداعم في انجاز بحثي هذا جزاه الله أحسن الجزاء وأعانه لخدمة رسالة العلم.
فاللهم وفقه لما نحبه ونرضاه.

كما أتقدم بحق الشكر والتقدير والامتنان لكل أستاذة علم النفس، وكل من مد لنا يد العون والمساعدة ولو بنصيحة. كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الجليل لدكتاترة أعضاء اللجنة المناقشة، والى من كل من ساهم معنا في انجاز هذا العمل المتواضع الشكر لكم جميعا.

فهرس المحتويات

	كلمة شكر
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس الموضوعات
01	مقدمة
	الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
06	01-الإشكالية	
09	02-الفرضيات	
09	03-أهمية الدراسة	
09	04-أهداف الدراسة	
10	05-التعريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة	
10	06- الدراسات السابقة	
14	07- التعقيب على الدراسات السابقة	
الفصل الثاني: العبء الذهني		
21	تمهيد	
21	01-تعريف العمل.	
21	02-تعريف العبء .	
22	03-تعريف العبء العمل.	
22	04-تعريف العبء الذهني.	
23	05-مكونات العبء الذهني.	
24	06-أعراض العبء الذهني.	
25	07-أسباب العبء الذهني.	
25	08-نظريات العبء الذهني	
29	09-عواقب العبء الذهني	
31	10-قياس العبء الذهني	
36	خلاصة الفصل	
الفصل الثالث: دافعية للإنجاز		
35	تمهيد	
35	01-مفهوم دافعية	
36	02-مفهوم دافعية للإنجاز	
36	03-أهمية دافعية للإنجاز	
لإنجاز	دافعية	أنواع
		37
لإنجاز	دافعية	مكونات
		38
39	06-عوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز	
40	07-نظريات المفسرة في دافعية للإنجاز	
41	08-مصادر دافعية للإنجاز	
45	09-ظواهر دافعية للإنجاز	

45	10-قياس دافعية للإنجاز
48	خلاصة الفصل
	الجانب التطبيقي
	الفصل الرابع: إجراءات المنهجية الدراسة
47	تمهيد
47	01-المنهج المستخدم
47	02-العينة الاستطلاعية
48	03-حدود الدراسة
48	04-مجتمع الدراسة
49	05-عينة الدراسة
50	06-أدوات الدراسة
55	07-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
61	08-الأساليب الإحصائية
61	09-خطوات تطبيق الدراسة
62	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج
75	تمهيد
75	01-خصائص العينة الدراسة الأساسية
76	02-عرض ومناقشة الفرضيات
76	1-2 عرض ومناقشة الفرضية الأولى
78	2-2 عرض ومناقشة الفرضية الثانية
79	3-2 عرض ومناقشة الفرضية الثالثة
81	4-2 عرض ومناقشة الفرضية الرابعة
82	5-2 عرض ومناقشة الفرضية الخامسة
83	6-2 عرض ومناقشة الفرضية السادسة
85	7-2 عرض ومناقشة الفرضية السابعة
87	03-خلاصة الفصل
87	04-الاستنتاج العام
88	05-المقتراحات والتوصيات
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
49	يبين خصائص العينة الأساسية	01
50	يوضح توزيع بنود العبء الذهني على أبعاد الاستبيان	02
52	يوضح مفتاح تصحيح للاستبيان العبء الذهني	03
54	يوضح مفتاح تصحيح للاستبيان دافعية لإنجاز	04
55	يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس العبء الذهني	05
57	يوضح معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية	06
57	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية	07
57	يوضح الثبات بطريقة الفاکرونباخ	08
58	يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس دافعية لإنجاز	09
60	يوضح معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية	10
60	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية	11
61	يوضح الثبات بطريقة الفاکرونباخ	12
75	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس	13
75	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير السن	14
76	يوضح نتائج اختبار(ت) لمستوى العبء الذهني لدى عينة الدراسة	15
78	يوضح نتائج اختبار كا لمستوى العبء الذهني	16
79	يوضح نتائج اختبار (ت) لمستوى دافعية لإنجاز لدى عينة الدراسة	17
80	يوضح معامل الارتباط بين العبء الذهني ودافعية الإنجاز لدى	18

	موظفي جامعة غردية	
81	يوضح نتائج تحليل التباين ذو العامل الواحد للدرجة الكلية في مستوى الوعي الذهني باختلاف السن	19
82	يوضح اختبار (ت) لدالة الفروق في الوعي الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس	20
83	يوضح نتائج تحليل التباين ذو العامل الواحد للدرجة الكلية في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن	21
84	يوضح نتائج اختبار شيفييه للفروق في مقياس دافعية الانجاز وفق متغير السن للعينة ككل	22
85	يوضح اختبار (ت) لدالة الفروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس	23

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين الوعي الذهني ودافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية، ومعرفة مستوى الوعي الذهني ودافعية للإنجاز لدى الموظف، وكذلك معرفة الفروق ذات دلالة إحصائية حسب الجنس والسن لكلا المتغيرين (الوعي الذهني، دافعية للإنجاز)، ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي حيث استخدمنا مقياس الوعي الذهني ومقياس دافعية

للانجاز وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة وقد شملت (113) موظف، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات أسفرت نتائج إلى ما يلي:

- مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية منخفض.
- مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية مرتفع.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العبء الذهني ودافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية.
- لا يوجد اختلاف في مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية حسب السن.
- لا يوجد اختلاف في مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف الجنس.
- يوجد اختلاف في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن.
- لا يوجد اختلاف مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف الجنس.

الكلمات المفتاحية: العبء الذهني، دافعية للانجاز

A summary of study :

The present study aims to investigate the relationship between mental workload and achievement motivation among employees at the University of Ghardaia. It also seeks to determine the levels of both mental workload and achievement motivation, and to identify any statistically significant differences based on gender and age.

To achieve these objectives, we adopted a descriptive approach using the Mental Workload Scale and the

Achievement Motivation Scale. The study was conducted on a randomly selected sample of (113) employees. After statistically analyzing the data, the study yielded the following results:

- The level of mental workload among employees at the University of Ghardaia is low.
- The level of achievement motivation among employees is high.
- There is no statistically significant correlation between mental workload and achievement motivation.
- No significant differences were found in mental workload based on age or gender.
- A significant difference was found in achievement motivation based on age.
- No significant difference was found in achievement motivation based on gender.

Keywords: Mental workload, achievement motivation.

مقدمة

مقدمة:

قد أصبحت الموارد البشرية في عصرنا الحالي تحظى بكثير من الاهتمام في مختلف القطاعات، باعتبارها محور الأساسي في التنمية والتقدم والتطور. حيث أكد العديد من العلماء والباحثين الأخصائيين على تعزيز قدرات الفرد والاستفادة من طاقته لتطور وتغيير المستمر.

فالموارد البشرية يعتبر من أهم الموارد في عصرنا الحديث، فهو أساس رقي وازدهار بجميع المنظمات والمؤسسات بمختلف أنواعها. حيث يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف ولا سيما الجامعة التي تشكل فضاء للعلم والمعرفة، ومع تزايد متطلبات العمل بها أصبح موظفيها يواجهون ضغوطات سواء كانت على الجانب المهني أو النفسي أو الجسدي، مما ينعكس سلباً على دافعيتهم للإنجاز، وادائهم بالمؤسسة.

فاللاعب الذهني يعد من أحد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، بحيث أن أي جهد يفوق قدرات الموظف يؤدي به إلى الإجهاد والارهاق والعجز وهذا ما قد يخفض من مستوى دافعيته.

وتتجلى أهمية هذه الدراسة بمساهمتها في فهم كيفية تأثير الضغوطات الذهنية على الأداء والرغبة في تحقيق النجاح. فدافعيية للإنجاز من ركائز الأساسية التي تحفز الفرد لبذل قصارى مجهوداته والسعى نحو التفوق والنجاح وتحقيق الأهداف المرجوة.

وبناءً على ما سبق تسعى دراستنا إلى معرفة مستوى اللاعب الذهني لدى موظفي الجامعة وعلاقته بدافعيية الانجاز. ولدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه إلى جانبين: جانب النظري والجانب التطبيقي، حيث تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول، وقد تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار العام للدراسة والذي ضم إشكالية الدراسة، تساوؤلاتها، فرضياتها، أهميتها، أهدافها، التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة. أما في الفصل الثاني تناولنا اللاعب الذهني، وهذا بالتعرض لمفهوم العمل، واللاعب ، وعبء العمل ، ومفهوم اللاعب الذهني، مكونات اللاعب الذهني ، اعراض اللاعب الذهني ، أسباب اللاعب الذهني ، نظريات المفسرة لللاعب الذهني ، عوائق اللاعب الذهني ، قياس اللاعب الذهني. وقد خصصنا الفصل الثالث لدافعيية للإنجاز بحيث تطرقنا إلى مفهوم دافعيية، مفهوم دافعيية للإنجاز، أهمية دافعيية للإنجاز، أنواع دافعيية للإنجاز، مكونات دافعيية

مقدمة

للانجاز، عوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز، نظريات المفسرة لدافعية الانجاز، مصادر دافعية للإنجاز، مظاهر دافعية للإنجاز ، قياس دافعية للإنجاز.

أما الجانب التطبيقي يحتوي على فصلين الفصل الرابع: حول الإجراءات المنهجية للدراسة، تطرقنا فيه إلى تعريف بالمنهج المعتمد في الدراسة، والدراسة الاستطلاعية، والعينة، والأدوات المستخدمة، مبرزا خصائصها السكومترية، ثم تطرقنا إلى الفصل الخامس والذي يحتوي على عرض النتائج ومناقشة الفرضيات، وبعدها تم اختتام هذه الدراسة باستنتاج عام وبعض من المقتراحات.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1-الإشكالية.
- 2-الفرضيات.
- 3-أهمية الدراسة.
- 4-أهداف الدراسة.
- 5- تعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة.
- 6-الدراسات السابقة.
- 7-التعليق على الدراسات السابقة.

1-الإشكالية:

قد يواجه الإنسان في حياته مجموعة من الاضطرابات والضغوطات سواء على الجانب الشخصي أو الاجتماعي أو النفسي أو المهني، مثلاً في الجانب المهني الفرد يتعرض لضغوطات في مجال عمله أو في طبيعة المهام التي يقوم بها. وتمثل بالاجهادات ومتطلبات ومسؤوليات بشكل دائم مما يسبب حالات من اضطراب ويولد اثار كالشعور بالعجز، عدم القدرة على التكيف، ومشاكل تؤثر على الفرد العامل كالضغط المهني، سوء التوافق، العبء الذهني.

وتعتبر الأعباء الذهنية ظاهرة تهدد المجال المهني في عصرنا الحالي وتولد اضطرابات تتعكس على الأفراد والمنظمات وهذا بانتشارها في مختلف الأوساط المهنية، فالعبء الذهني هو بناء متعدد الأطراف ويعرف بأنه تفاعل بين المطالب المعرفية للمنظمة مثل الذاكرة والانتباه، وخصائص الفرد كمستوى تعليمي والكفاءة الذاتية، وخصائص الوضع كالضغط والوقت. وكذلك يحدد عدم توازن بين مطالب المهمة ومهارات العمال وخصائصهم، فمطالب العقلية من أسباب التي لها تأثير سلبي على الادراك مما تترجم اثار ضارة على صحة العمال وتحقيق أهداف المنظمة.

(بالفار علي، 2023، ص50)

وتشير الإحصائيات المتاحة من بعض الدول أنها فعلاً ظاهرة منشأة في العالم من حيث العدد، ومن حيث الانعكاسات النفسية والاجتماعية على السواء، حيث يعاني العديد من الموظفين من التعب أو الارهاق الذهني نتيجة ضغوطات المتزايدة. فحسب دراسة التي أجرتها مؤسسة جالوب(2020) أن 23 % من الموظفين يعانون من الاجهاد النفسي المرتبط بزيادة العبء الذهني، وأن 60 % منهم يشعرون بالارهاق مرة واحدة في الأسبوع على الأقل مما يؤثر على أدائهم. (Gallup, 2020, p24)

ووفقاً لدراسة التي أجرتها شركة Deloitte(2020) أن 56% من الموظفين يعانون من العبء الذهني مرتفع مما يقل انتاجيتهم بنسبة 30% وهذا نتيجة ضغوطات المزايدة في العمل. وقد أفادت أيضاً منظمة الصحة العالمية بأن الأفراد الذين يعانون من العبء الذهني المفرط هم أكثر عرضة للإصابة بالاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب بنسبة 80% مما ينعكس سلباً على أدائهم ودافعيتهم في بيئة العمل لتحقيق الأهداف.

(World Health organization, 2019, p42)

وتدركها لضغوطات التي يواجهوها الموظف كانخفاض شعور المسؤولية ووجود أعباء جسدية مثل حالة النعاس، الكسل، الاجهاد المزمن، الاكتئاب...الخ مما

ينخفض قدرته على التركيز. فالموظف يربط نفسه بجملة من الطموحات كتحقيق نجاحات والوصول إلى هدف معين. فاللاعب الذهني هو الحالة الناجمة عن الجهد العقلي المستمر نحو مهمة واحدة أو عدة مهام مما يؤدي إلى التفوري من العمل.
(الربيع، 2018، ص 18)

وقد تعددت أسباب عبء العمل كجمود الأدوار أو غموضها ونوعية العمل التي تتناسب مع مؤهلات وقدرات الموظف، انعدام التواصل البشري وانخفاض التركيز. فحسب الدراسة التي أجرتها الباحث الكبيسي (2004) أن موظفي البنوك العاملة تتطلب كم كبير من العمل مما يزيد من التوتر والضغط وانه توجد علاقة بين البنوك العاملة ومستوى أداء الموظفين حيث ان المستويات المرتفعة من ضغوط العمل تساهم في التأثير السلبي على أداء الموظفين. وأيضا في دراسة فرشان لوبيزة (2019) أكدت أن أسباب حوادث العمل التي تحدث للعمال ترجع إلى الضغط المهني الذي يتعرض له بالدرجة الأولى الذي يؤدي به إلى التعب والشعور بالإنهالك و العباء المهني مما يدفعه للوقوع في الأخطاء و الحوادث والأمراض النفسية و الجسدية. وحسب نظرية معالجة المعلومات تفسر السلوك على انه عملية تكيف مع الحياة والمحافظة على التوازن ما بين الفرد والتغيرات الحاصلة في البيئة المحاطة به التي بتأثيرها يختل هذا التوازن اذ يمثل الاجهاد الذهني احد مظاهر اختلال التوازن حالة تشويش او ضعف اداء العمليات تدفع الفرد استعادة توازنه عبر اجراء التغيرات او الاستعدادات تتلاعما مع ضغوط هذا الاختلال او عن طريق معالجة للبيئة المحيطة به.

(مؤيد محمد 2015 ص

(361)

ان مفهوم الموظف للعبء الذهني تختلف حسب تصوراتهم ونرى ذلك في المعاملة التي يتقاها في مكان العمل والتي قد تشعرهم بالاهانة والاستغلال وشعور بالظلم أو بالثقة والأمان والاستقرار والتوازن وبالكفاءة والدافعية للإنجاز وهذا مما يؤثر على أنشطتهم التنظيمية.

وقد ركزت معظم دراسات الأجنبية على العباء الذهني باعتباره عنصر أساسي في الأعمال والوظائف والتي أصبحت تعتمد في أداء واجباتها على القدرات الذهنية الفكرية. ولقد ارتأيت في دراستي بتسليط الضوء على متغير العباء الذهني ومعرفة مستوى لدى موظفي الادارة بالجامعة. فالجامعة من ضمن مراكز المؤسسات التي يتعرض موظفيها لضغوطات واضطرابات نتيجة اجهاداتهم بالعمل، فبيئة العمل الجامعي من البيئات التي تتطلب مستويات عالية من التركيز والقدرة على التعامل مع المهام والمتطلبات الادارية مما يمكن أن يزيد من العباء

الذهني لدى الموظفين في حين أن ارتفاعه قد ينعكس سلبا على جملة من مؤشرات الوظيفية والشخصية منها دافعيتهم للإنجاز.

ان الدافع للإنجاز لدى الموظف ينمي السعي نحو الاتقان والتمييز والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على تحديد الهدف وتحقيقه. ونرجع هذا الى الباحث فاروق عبد الفتاح موسى (1981) الذي أقر أن دافعية الإنماز هي الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعتبر من المكونات الهامة لنجاح كما يرتبط ايجابا بالثقة النفس ويمكن تعميمها تجريبيا.

(مصطفى كردي، 2003، ص116)

فحسب الباحث لويسير أقر أن الدافعية للإنجاز هي الثقة في النجاح من خلال المثابرة والالتزام الوظيفي والتي تؤدي في نهاية الأمر الى القيام بالمهام الصعبة في العمل.

(A loysius, 2012, p4)

وتعتبر دافعية للإنجاز ببساطة قدرة الفرد على تغيير السلوك، حيث يعتبر المحرك الأساسي للفرد العامل نحو تحقيق هدف معين. فالدافعية تتسم بوجود محددات داخلية تقوم على أساس اهتمامات الشخص ورغباته وحاجاته ومحددات خارجية تقوم على أساس ما يتلقاه الشخص من جراءات الإيجابية سواء كانت مدح أو مكافأة أو ارتقاء لمكانه الاجتماعية أو التعليمية أو العلمية وغيرها.

(Dafa,R, 1997,P526)

واستنادا على هذا التوجه الذي يدخل ضمن اطار النموذج السلوكي للانسان داخل المؤسسات والمنظمات بمثابة الشخصية الانسانية فان الكثيرون يعتبرون الدافعية مفتاح السلوك وقد تتأثر بالجانب النفسي اذا لم يتم اشباعها قد تحدث اختلالات في سلوكيات التنظيمية للافراد داخل المؤسسة كحاجة الفرد للأمن والطمأنينة.

(سنقاري بوعامة، 2022،

ص03)

وفي هذا الصدد شاركت عدة نظريات في تكوين الدافعية فحسب الباحث هنري موراي **H.Murray theory** أقر في نظريته أن الحاجة للإنجاز تتحدد برغبة والميول نحو العمل بشرعية وبصورة جيدة. وقد أقر الباحث ماكليلاند في نظريته أنه اذا كانت موافق انجاز الفرد ايجابية فانه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة و اذا حدث عكس ذلك يكون هناك نوع من الفشل وتكون خبرات السلبية. أي أن الفرد اذا كان في ظروف ملائمة سيقوم بالمهام والمسؤوليات بطريقة ايجابية ويعمل بأقصى مجهود. بينما تذهب نظرية التوقع والإنماز اتكنسون بشكل عام أن الدافع هو استعداد الفرد للمجاهدة والسعى في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين.

(الرفاعي، 2015،

ص35)

غير أن العباء الذهني له مؤشرات قد تؤثر سلباً على دافعية الانجاز لدى الموظفين في حين أن الضغوط النفسية الناتجة عن ارتفاع مستويات الجهد العقلي قد تشعر الموظفين بالاجهاد الذهني مما يضعف من حافزهم لتحقيق أهدافهم داخل المؤسسة وقد ينخفض و يؤثر ويتأثر باختلال التوازن داخلها.

ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة المتواجدة بين العباء الذهني والدافعية للإنجاز ، ويمكن طرحها عبر التساؤلات التالية:

ما مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية؟

ما مستوى دافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية؟

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العباء الذهني ودافعيه الانجاز لدى موظفي جامعة غردية؟

هل يختلف مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن، الجنس؟

هل يختلف مستوى دافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن، الجنس؟

2- الفرضيات :

-مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية متوسط.

-مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غردية مرتفع.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العباء الذهني ودافعيه للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية.

-يختلف مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن.

-يختلف مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس.

-يختلف مستوى دافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن.

-يختلف مستوى دافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس.

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية بحثنا في دراسة العلاقة بين العباء الذهني ودافعيه للإنجاز، فتطبيق هذه الدراسة في بيئة العمل الجامعية يعتبر الأساس في تقديم مختلف الخدمات التعليمية، لذلك ينال القطاع التعليم العالي اهتمام كبير من الباحثين والعلماء والأخصائيين في دراسة موضوع العباء الذهني باعتباره ظاهرة شائعة و مهمة في تأثيره على أداء الموظفين.

و سنبرز أهمية هذه الدراسة بأنّ العبء الذهني قد يعكس الحالة النفسية والجسدية لدى الموظف نتيجة الضغوطات و تراكمات التي يواجهها في العمل والذي قد يؤثر بشكل مباشر على أدائهم وأهدافهم المهنية في المستقبل.

و اضافةً أكاديمية تزويـد إثـراء المـكتـبة بمـثـل هـذـه التـي تـتـنـاؤـلـ المـتـغـيرـاتـ كـالـعـبـءـ الـذـهـنـيـ،ـ الـذـيـ نـرـاهـ نـادـرـ فـيـ الـدـرـاسـاتـ الـعـرـبـيـةـ الـمـتـعـلـقـةـ بـعـبـءـ الـعـلـمـ خـاصـةـ الـعـبـءـ الـذـهـنـيـ،ـ فـمـعـظـمـ الـدـرـاسـاتـ وـجـدـنـاـهـ تـتـنـاؤـلـ الـاحـتـرـاقـ الـنـفـسـيـ،ـ الـضـغـطـ الـمـهـنـيـ،ـ وـغـيرـهـ مـنـ الـمـوـاضـيـعـ.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة طبيعة العلاقة بين العبء الذهني و الدافعية للإنجاز.
- الكشف عن مستوى العبء الذهني و دافعية للإنجاز لدى الموظف.
- معرفة الأسباب اختلاف مستوى العبء الذهني و دافعية للإنجاز لدى الموظف.

5- تحديد تعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

5-1 **العبء الذهني:** هو مستوى الجهد العقلي الذي يبذله الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية، ويعبر عنه اجرائياً عن درجة التي يتحصل عليها الموظف الإداري بجامعة غردية بعد تطبيق قياس عبء ذهني لصاحب الباحث ليكرت الخماسي والمقنن من طرف الباحث بالفار علي (2023) والذي تمثلت أبعاده في ما يلي: تعقيد المهمة، خصائص المهمة، ادارة الوقت، العواقب الصحية، الظروف الفيزيقية، سلوك الطلبة.

5-2 **دافعية الانجاز:** هي درجة الحافز الداخلي التي تدفع الموظف لبذل مجهودات من أجل تحقيق أهدافه المهنية بأفضل مستوى ممكن من الأداء في المؤسسة. وفي دراستنا هذه تعبّر دافعية الانجاز اجرائياً عن درجة التي يتحصل عليها موظف الإداري بجامعة غردية بعد تطبيق قياس دافعية الانجاز لصاحب الباحث عبد اللطيف خليفه والمقنن من طرف الباحث بشير معمرية(2011) والذي تمثلت أبعاده فيما يلي: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والنجاح، المثابرة، تخطيط المستقبل.

6- الدراسات السابقة:

6-1 دراسات العبء الذهني:

- دراسة "أولا جوموك" وآخرون (Olajumoke et al, 2013) عنوان الدراسة: تأثير العبء الذهني في العمل على أداء المهام الوظيفية دراسة استطلاعية في جامعات نيجيريا.

هدفت هذه الدراسة الى البحث في تأثير العباءة الذهني على الأداء الوظيفي في فئتين من العمال في جامعة ولاية "إكيتي" في نيجيريا، وتكونت عينة الدراسة من (100) عامل، منهم (50) عاملًا أكاديمياً و(50) عاملًا غير أكاديمي، (68) ذكور، و (32) إناث، ولجمع البيانات استخدم الباحث "استبيان الموارد المتعددة (MRQ)" المكون من (02) عنصراً خاصاً بقياس حجم العمل الشخصي أثناء المهام المزدوجة"، و"مقياس أداء العمل (PWPS)" وقدم التوصل إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العباءة الذهني والأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الشعور بالعباءة الذهني.
- ليس هناك تأثير كبير رئيسي في العمر والمؤهلات العلمية على الأداء الوظيفي.
- هناك تأثير كبير في طول مدة الخدمة على الأداء.
- هناك تأثير على تفاعل العمر والمؤهلات العلمية ومدة الخدمة على الأداء الوظيفي.
- هناك فرق كبير في حجم العباءة الذهني للعمال الأكاديميين وغير الأكاديميين.

- دراسة خديجة عبادو (2017):

عنوان الدراسة: مستوى العباءة الذهني لدى الأطباء.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى العباءة الذهني لدى عينة من الأطباء بمدينة ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم أداة لقياس مستوى العباءة الذهني، تحتوي على 49 بندًا، وخمسة أبعاد هي: البعد الإدراكي (تعقيد المهمة)، وخصائص المهمة، وإدارة الوقت، ووتيرة العمل، والعواقب الصحية، وبعد التحقق من صلاحية الأداة وصدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة تتكون من 100 طبيب وطبيبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وذلك باستخدام برنامج الإحصائي SPSS وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى العباءة الذهني لدى الأطباء بمدينة ورقلة مرتفع، ولا توجد فروق دالة بين الأطباء في مستوى العباءة الذهني تعزى لطبيعة التكوين ولمدة الخدمة، لكن توجد فروق دالة بين الأطباء في مستوى العباءة الذهني باختلاف الهيئة المستخدمة لصالح أطباء القطاع الخاص.

- دراسة كركاري فاطمة، صديقي صفيحة (2022):

عنوان الدراسة: العباءة الذهني وعلاقتها بالكفاءة التدريسية لدى الأساتذات الأمهات

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن كل طبيعة العلاقة بين العباءة الذهني والكفاءة التدريسية لدى الأساتذات الأمهات ، و مدى تأثير عدد الأولاد والأقدمية في هذه العلاقة لدى عينة من الأساتذات الأمهات في إبتدائيات ، ومتوسطات ،

ثانويات بمدينة ورقلة، تكونت عينة الدراسة من 92 تم اختيارهن بطريقة عشوائية من بين 317 أستاذة ولجمع البيانات تم بناء أداتين هما استبانة العبء الذهني و شبكة ملاحظة الكفاءة التدريسية لغرض الدالة، و بعد تحليل البيانات إحصائيا و باستعمال SPSS 0.20 و EXCEL 2010. وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يليـ 1 : مستوى العبء الذهني لدى الأستاذات الأمهات متوسط ، و درجة الكفاءة التدريسية جيدة.

لا توجد عالقة ذات دالة إحصائية بين العبء الذهني و الكفاءة التدريسية

- لا تختلف طبيعة العالقة بين العبء الذهني و الكفاءة التدريسية اختلافا دالا إحصائيا باختلاف عدد الأولاد (أقل من 3 / أكبر أو يساوي 3

- لا تختلف طبيعة العلاقة بين العبء الذهني و الكفاءة التدريسية اختلافا دالا إحصائيا باختلاف الأقدمية (أقل من 13 سنة / أكبر أو يساوي 13

دراسة بالفار على: (2023)

عنوان الدراسة: العبء الذهني وعلاقته بكل من الثقة التنظيمية والانغماض الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى كل من العبء الذهني و الثقة التنظيمية و الانغماض الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق فردية في مستوى العبء الذهني تبعا للمتغيرات الشخصية (الجنس ، السن) و المتغير التنظيمي (الأقدمية)، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي وقد تم بناء أداة لجمع البيانات لمتغير العبء الذهني و أداتي لجمع البيانات لكل من متغير الثقة التنظيمية و متغير الانغماض الوظيفي تم استخدامهما من طرف الباحث عبدالله محمد حمزة أمين في دراسته المعنونة بالثقة التنظيمية و الانغماض الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة بنى سويف (2017)، وبعد التأكد من الخصائص السيكولوجية لأدوات الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة من 332 أستاذ تعليم ثانوي موزعين على (25) ثانوية بولاية ورقلة ، اختيارت بطريقة عشوائية طبقية ، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل الى النتائج التالية :

-مستوى متوسط لكل من العبء الذهني و الثقة التنظيمية والانغماض الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة.

-توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين كل من العبء الذهني و الثقة التنظيمية والانغماض الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة.

-لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى العبء الذهني لدى أستاذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعء الذهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعء الذهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة تعزى لمتغير الالقديمة.

6-2 دراسات عن دافعية الانجاز:

- دراسة وقيع الله (2008):

حول الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي مرحلة الأساس، بحيث هدفت الدراسة الى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي مرحلة الأساس، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي وتحليل البيانات احصائيا و تكونت عينة الدراسة من 400 معلم ومعلمة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس مرتفع وايجابي وترتبط درجات رضا الوظيفي لديهم بعلاقة ارتباطية موجبة مع دافعية الانجاز.

- دراسة عثمان مريم (2010):

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، والتعرف على مدى تأثير متغيري السن وسنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة في مقياس دافعية الانجاز لنيموف والمترجم من حمودبني يونس (2004) وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية عددها 119 عونا ، وقد تم التوصل الى نتائج الدراسة بوجود علاقة ارتباطية بين كل متغير الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، ولا يؤثر كل من متغير السن وسنوات الخبرة على مستوى بالضغط المهنية.

- دراسة قوراري حنان (2014):

عنوان الدراسة: الضغط المهني وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء المؤسسة العمومية الدوس بسكرة .

وهدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى الأطباء وطبيعتها، وقد تم الاعتماد على المنهج العيادي، وأدوات الدراسة كانت مقياسيا الضغوط المهنية والدافعية الانجاز تم اعدادهم من طرف الباحثة. وتمت

هذه الدراسة على عينة عددها 20 طبيباً. وقد أسفرت نتائج على وجود علاقة عكسية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

دراسة بو عمامة سنقاري (2022) :

عنوان الدراسة: الأمان النفسي وعلاقته بكل من الدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بغرداية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمان النفسي وكل من الدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بغرداية، والكشف عن مستوى كل من الأمان النفسي والدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي. ولجمع البيانات تم تطبيق استبيان الأمان النفسي لشادية التل وعصام أبو بكرة

واستبيان الدافعية الانجاز لعبد اللطيف خليفة والمقنن على البيئة الجزائرية من طرف الباحث بشير معمرية واستبيان الالتزام التنظيمي وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (spss24)، وتكونت عينة الدراسة من عينة مكونة من 102 عامل من عمال الدوريات مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بغرداية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى دافعية الانجاز وانخفاض مستوى الأمان النفسي والالتزام التنظيمي لدى عمال، مع وجود علاقة ارتباطية بينهم وعدم الاختلاف المستوى لدى عمال الدوريات الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بغرداية.

- دراسة مروة سعودي (2022):

دراسة حول الضغط الأكاديمي والدافعية الانجاز وعلاقتها بالتوافق الأكاديمي لدى طلبة الدكتوراه، وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغط الأكاديمي والدافعية الانجاز والتوافق الأكاديمي لدى طلبة الدكتوراه، والكشف عن مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة مع معرفة الفروق الفردية في التوافق الأكاديمي. وقد تم الاعتماد على منهج الوصفي ارتباطي وطبقت العينة على 100 طالب (47 طالب) (53 طالبة) وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ولجمع البيانات تم استخدام مقياس دافعية الانجاز والضغط الأكاديمي والتوافق الأكاديمي، وبعد تحقق من صلاحيتهم تم تحليل بيانات احصائية بواسطة برنامج الاحصائي SPSS، وقد تم التوصل إلى نتائج التالية:

-مستوى الضغط الأكاديمي لدى عينة الدراسة مرتفع.

-مستوى الدافعية الانجاز لدى عينة الدراسة مرتفع.

-مستوى التوافق الأكاديمي لدى عينة الدراسة مرتفع.

- لا توجد فروق ذات دالة احصائية في التوافق الأكاديمي لدى عينة الدراسة تعزى لمستوى الضغط الأكاديمي.
- توجد فروق ذات دالة احصائية في التوافق الأكاديمي لدى عينة الدراسة تعزى لمستوى دافعية الانجاز.

7- التعقيب على الدراسات السابقة:

تنوعت واختلفت دراسات السابقة والتي تصب مجملها في نفس اتجاه دراستنا الحالية وكانت كالتالي:

دراسة "ألاجوموك" وأخرون (Olajumoke et al, 2013):

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في معرفة تأثير العباء الذهني على الموظفين، واختلفت في مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة بحيث في دراسة الحالية كانوا موظفي الادارة بالجامعة وفي دراسة "ألاجوموك" العمال بالجامعة.

دراسة خديجة عبادو (2017):

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في الهدف المشترك الذي نريد اكتشافه إلا وهو مستوى العباء الذهني لدى الموظفين، وفي تحليل البيانات استخدمنا برنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة بحيث في دراسة الحالية كانوا موظفي الادارة بالجامعة وفي دراسة "خديجة عبادو" كانوا الأطباء أي مجتمع كان قطاع الخاص (الصحة).

دراسة كركاري فاطمة، صديقي صفية (2022):

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في دراسة العلاقة بين العباء الذهني، وفي طبيعة المنهج مستخدم وفي تحليل البيانات استخدمنا برنامج الاحصائي SPSS، واختلفت في دراسة المتغير المستقل (الكفاءة التدريسية) وفي مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجم العينة.

دراسة بالفار علي: (2023):

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في دراسة العلاقة بين العباء الذهني ومعرفة الفروق في مستوى تبعاً للمتغيرات الشخصية الجنس، السن، وفي طبيعة المنهج الدراسة وفي تحليل البيانات بحيث استخدمنا استبيانه العباء الذهني برنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في دراسة المتغير المستقل وفي مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجم العينة.

دراسة وقيع الله (2008):

تشابهت دراستنا الحالية مع هذه الدراسة في موضوع دافعية للإنجاز وفي معرفة مستواها، وفي طبيعة المنهج المعتمد الا وهو المنهج الوصفي وفي تحليل البيانات بحيث استخدمنا برنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في دراسة المتغير المستقل وفي مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وطريقة اختيارها.

- دراسة عثمان مريم(2010):

تشابهت دراستنا الحالية مع هذه الدراسة في موضوع دافعية للإنجاز وفي معرفة مستواها، وفي تحليل البيانات احصائياً ببرنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في نوع المنهج المعتمد وفي دراسة المتغير المستقل وفي مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجمها حيث كانت دراستنا لعينة موظفي الإدارة بالجامعة وفي دراسة "عثمان مريم" العينة المختارة أعضاء الحماية المدنية.

- دراسة قوراري حنان(2014)

لقد تشابهت دراستنا الحالية مع هذه الدراسة في موضوع دافعية للإنجاز، وفي تحليل البيانات احصائياً ببرنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في نوع المنهج المعتمد بحيث اعتمدت على المنهج العيادي وفي دراستنا المنهج الوصفي، وفي دراسة المتغير المستقل وطبعاً في مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجمها حيث كانت دراستنا لعينة موظفي الإدارة بالجامعة وفي دراستها العينة المختارة الأطباء بالصحة العمومية.

- دراسة بو عمامة سنقاري (2022) :

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في الكشف عن العلاقة لدافعيه للإنجاز معرفة الفروق في مستواها تبعاً للمتغيرات الشخصية الجنس، السن، وفي طبيعة المنهج المعتمد وفي تحليل البيانات بحيث استخدمنا استبيانه دافعية للإنجاز لبيان معمرية وبرنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في دراسة المتغير المستقل وفي مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجم العينة.

- دراسة مروة سعودي(2022):

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في معرفة طبيعة العلاقة لدافعيه للإنجاز ومعرفة الفروق في مستواها حسب المتغيرات الشخصية الجنس، السن، وفي تحليل البيانات احصائياً بواسطة برنامج الاحصائي SPSS، واختلفت طبعاً في دراسة المتغير المستقل وفي طبيعة المنهج المعتمد حيث استخدمنا المنهج الوصفي وفي دراستها اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي وطبعاً اختلف أيضاً في مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجم العينة.

الفصل الثاني العباء الذهني

تمهيد

1-تعريف العمل.

2-تعريف العباء.

3-تعريف العباء العمل.

4-تعريف العباء الذهني.

5-مكونات العباء الذهني.

6-أعراض العباء الذهني.

7-أسباب العباء الذهني.

8-نظريات المفسرة للعبء الذهني.

9-عواقب العباء الذهني.

10-قياس العباء الذهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

قد شهد العبء الذهني اهتمام كبير داخل المنظمات فهو ظاهرة تهدد المجال المهني في عصرنا الحالي وتولد اضطرابات تتعكس على الأفراد والمنظمات وهذا بانتشارها في مختلف الأوساط المهنية. وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية العبء الذهني مبيناً مكوناته، أعراضه ومبرزاً لأسبابه وأهم النظريات المفسرة له، إضافة إلى العواقب الناتجة عن ذلك وكيفية قياسه في العمل.

1- تعريف العمل:

يعرف العمل على أنه "ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر مادياً أو محسوساً أو معنوياً مجرداً".

(مباركي، 2004، ص 43)

إن العمل عبارة عن مجموعة من المهام التي يؤديها الفرد الواحد سواء كان ذلك بوسيلة واحدة أو عدة وسائل، فالعمل صراع الإنسان مع الطبيعة وتسخيرها فيما يفيد، وهو جهد فكري وعضلي.

(بن رحمون، 2014، ص 31)

ومنه نستنتج أن العمل هو جهد البشري ناتج عن أعمال يؤديها الفرد في حياته بمختلف الميادين.

2-تعريف العبء :

يعرف لغوياً بأنه الثقل والحمل.

(المنجد في اللغة والإعلام،

(1976)

ويعرفه معجم لسان العرب على أنه الحمل والثقل من أي شيء كان.

(في الساب، 2016، ص 147)

فالعبء مفهوم معقد، واستعماله امتد إلى العديد من القطاعات من بينها علم النفس والأرغونوميا وهو نتائج إنجاز عمل على العامل.

(Djibo et al, 2006, p118)

وقد عرّفه كل من "كيلي" و "روس" بأن العبء هو مرادف لكلمة الحمل وهو يعني كل شيء له وزن. وبالتالي فالعبء هو ما يحمله الإنسان أو ما يقدر على حمله أو ما يجب عليه حمله.

(حسيني، 2002، ص 13)

وعليه نجد أنّ العبء هو كل ما يحمله الفرد على عاتقه سواء حملاً فكريّاً أو عضليّاً.

3-تعريف عباء العمل:

حسب الباحث "Meyer" أقرّ أن عباء العمل هو كل الأنشطة المهنية أو الزمن الذي يقضيه في القيام بالمهام المهنية على أفضل.

(spp Intégration sociale, 2014, p19)

ويعرفه "لافيل 1973" على أنه كثافة الجهد الذي يبدله العامل لتلبية متطلبات المهمة في ظل الظروف المادية محددة، فيما يتعلق بحالته والاليات المختلفة التي يلعبها في عمله.

(بالفار علي، 2023، ص45)

ومن خلال هذه التعريفات نرى أنّ عباء العمل هو الجهد الذي يبدله الفرد في انجاز مختلف الأنشطة المهنية على أفضل أداء.

4-تعريف العباء الذهني:

هو الضغوط الفكرية والعقلية التي يعاني منها بعض العاملين في المنظمات والتي تتمثل في كثرة التركيز وال الحاجة الكبيرة في أداء العمل وانجازاته وضرورة وجود الانتباه من قبل العامل في انجاز أمور الوظيفية.

(تخص، 2019، ص03)

وقد عرّفه سزيكلي (Szekly) بأنه: "حالة تجنيد شاملة للعامل ناجم عن انجازه عملاً يتطلب معالجة المعلومة، حيث يرمز إلى تكلفة هذا النوع من العمل بالنسبة للعامل".

(عامر علي، 2015، ص09)

ويعرفه أيضاً الباحث (Leplat 1977) بأنه: "الموارد المعرفية التي يجندها العامل والتي تمكنه من الاستجابة لمتطلبات الوظيفة التي يؤديها، أي أنها تمثل درجة تحفيزه الشخصي، ونسبة قدرته على إنجاز هذا العمل".

(Martin, 2013, p58)

فالعبء الذهني هو بناء متعدد الأبعاد يعرف بأنه تفاعل بين المطالب المعرفية للمهمة على سبيل المثال الذاكرة والانتباه وخصائص الشخص مثلاً على المستوى التعليمي، الكفاءة الذاتية، وخصائص الوضع، على سبيل المثال ضغط الوقت وعدم التوازن بين مطالب المهمة ومهارات العمل وخصائصهم يمكن أن يسبب عباء العمل الذهني والمطالب العقلية هي واحدة من المصادر الرئيسية للعبء الذهني والتي تؤثر سلباً على الإدراك وتؤدي إلى آثار ضارة على كل من صحة العمال وتحقيق أهداف المنظمة. (باولا وأخرون، 2015، ص25)

وبحسب الباحثين (Leplat et Cuny 1984) رأوا أن العباء الذهني هو متعدد الجوانب والأبعاد، ويعبر عن درجة تجد الفرد لتنفيذ مهمة ما، وينتج من النشاطات ذات السيطرة الإدراكية ومرتبط بمتطلبات العمل وقدرة العامل على الاستجابة لهذه المتطلبات والتفاعل بينها.

(بالفار علي، 2023 ، ص52) وعليه نستنتج أنّ العباء الذهني هو الجهد العقلي الذي يبذله الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفي

5-مكونات العباء الذهني:

ان العباء الذهني ينقسم إلى قسمين هما البعد النفسي والبعد المعرفي :

5-1العبء المعرفي (Charge Cognitive):

وقد عرّفه كل من "سويلر" و"جادلر" (Chadler&Sweller 1991) بأنه هو الكمية الكلية من النشاط العقلي في الذاكرة العاملة خلال وقت معين، ويقاس بعد الوحدات أو العناصر المعرفية، والعامل الرئيسي الذي يشكل العباء المعرفي هو عدد عناصر التي يتوجب الانتباه إليها .

(عبد، 2013، ص616)

وبحسب الباحث"Bradshaw, 2004" رأى أنّ العباء المعرفي هو مقدار الطاقة العقلية المستخدمة لمعالجة مقدار معين من المعلومات بحيث لا يتجاوز هذا المقدار سعة العباء المعرفي و يحول دون تعلم .

(محمد يوسف الزعبي،2012، ص33)

(

ومنه نرى أن العباء المعرفي هو كمية من الجهد الذهني يستخدمه الفرد في معالجة المعلومات بوقت معين حيث يتضمن ادراكات معرفية كالتفكيير، التركيز، التحليل، اتخاذ القرارات.

5-2العبء النفسي (Charge Psychique):

يعتبر العباء النفسي عاملًا يتمثل سلبا في الجهاز العصبي، والذي يتطلب نشاطا ذهنيا ومعالجة ذهنية، كما أنه يتماشى مع مقتضيات وآثار البيئة، حيث تعني كلمة بيئة كل شيء يحيط بالإنسان، منها بيئة العمل والروابط الاجتماعية والأحداث والسلوكيات.

(Sutoova&Sloc, 2009, p68)

ومنه نرى أن العباء النفسي هو الضغط النفسي الذي يشعر به الفرد في حياته نتيجة عوامل مختلفة كتحديات بالحياة وضغوطات العمل والعلاقات الاجتماعية والأحداث المؤلمة.

6-أعراض العباء الذهني:

6-1الأعراض النفسية:

-القلق المفرط: يشعر الفرد بالتوتر والخوف المستمر من المستقبل، حتى دون وجود مبرر واضح.

الفصل الثاني: الذهني

-الاكتئاب: انخفاض حاد في المزاج، مع شعور دائم بالحزن وفقدان المتعة في الأنشطة اليومية.

-ضعف التركيز: يجد الشخص صعوبة في التركيز على المهام المطلوبة أو استرجاع المعلومات بسرعة.

-الإرهاق العاطفي: الشعور بالإجهاد النفسي وفقدان الحماس أو الطاقة.

6-2 الأعراض الجسمية:

-الصداع المستمر: يظهر بسبب التوتر المزمن والضغط على الجهاز العصبي.

-آلام المفاصل آلام العضلات: خاصة في الرقبة والكتفين نتيجة الشد العضلي المرتبط بالإجهاد.

-مشكلات النوم: مثل الأرق أو الاستيقاظ المتكرر ليلاً دون سبب واضح.

-اضطرابات الجهاز الهضمي: تشمل اضطرابات الأكل والسمنة، آلام المعدة، الغثيان، أو تغيرات في حركة الأمعاء.

-زيادة معدل ضربات القلب: أي خفقان القلب ارتفاع ضغط الدم الناتج عن التوتر.

6-3 الأعراض السلوكية: تمثل أيضاً في صعوبة التعلم وانخفاض الأداء، القرارات السيئة، التناقضات في الإجراءات، أخطاء التنفيذ. كما يمكن له يؤدي للملل من إنجاز النشاطات.

-التأجيل والتسويف: يميل الفرد إلى تجنب أداء المهام أو تأجيلها باستمرار.

-زيادة أو نقص الشهية: يؤدي الاعباء الذهني إما إلى الإفراط في الأكل أو فقدان الشهية تماماً.

-الانعزال الاجتماعي: أي انطروائية يفضل الشخص البقاء وحيداً ويبعد عن التجمعات.

-السلوكيات الاندفاعية: مثل الغضب المفرط أو اتخاذ قرارات غير مدروسة.

-تراجع الأداء المهني: انخفاض مستوى الإنتاجية في العمل أو الدراسة.

(مريم صوالحي، صفية مزاري، 2022،

ص27)

7-أسباب الاعباء الذهني:

-الضغط الوظيفي وتمثل في الأعباء الناتجة عن زيادة العمل، المواعيد النهائية الضاغطة، وقلة الموارد المخصصة تؤدي إلى شعور الموظف بالإرهاق الذهني.

(العيساوي، 2020، ص34)

-بيئة العمل غير المرحية: يشمل ذلك الضوضاء، ضعف التهوية، الإضاءة غير الملائمة، أو العلاقات السلبية بين الموظفين. تؤثر هذه العوامل سلباً على تركيز الموظف .

(الحربي، 2018، ص45)

-ضعف المهارات الإدارية: قلة الكفاءة في توزيع المهام، وعدم وضوح التعليمات، يؤديان إلى شعور الموظف بالتشوش وزيادة العبء.

(زيدان، 2019، ص50)

-التدخل بين العمل والحياة الشخصية: عندما تكون هناك صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الأسرية، فإن ذلك يسبب إجهاداً عقلياً متزايداً.

(الشيباني، 2017، ص28)

-توقعات غير واقعية من المديرين: تكليف الموظفين بمهام تتجاوز قدراتهم أو ضغط الأداء المثالى يسبب عبئاً إضافياً على عقولهم.

(عبد الله، 2021، ص67)

فأسباب العبء الذهني ناتجة عن عدة عوامل تزيد من التوتر الموظف حيث تشتت انتباهه وتركيزه وتشعره بالضغط والارهاق العقلي .

8-نظريات العبء الذهني:

8-1نظيرية المصدر:

حسب الباحث "كاهايمان" (1973) هي حلقات ملاحظات أداء المهام التي يتم فيها تخصيص الموارد استجابة لطلبات المهام ووصف آلية التخصيص، بما في ذلك الحواجز (الإنذارات)، المدعومة في دراساته التجريبية قطر بؤبؤ العين وصعوبة المهمة. وفي هذا السياق يمكن تعريف عبء العمل الذهني على أنه نسبة السعة الإجمالية للفرد المخصصة في كل لحظة.

وعلى الرغم من أن نظرية نموذج المصدر قد تم تصميمها في الأصل كاستجابة لأداء للاحظات أداء المهام المزدوجة لكل لحظة (تعدد المهام)، فقد تم استخدامها أيضاً كمرجع في مناقشات المهمة الواحدة .

(Pierce,2009,p06)

فنظرية المصدر تهدف إلى توزيع الموارد المعرفية وكيفية تأثيرها في اتخاذ القرارات.

8-2نموذج متعدد المصادر (Multiple Resources Model) لوكانز 1984 :يشير هذا النموذج الذي قدمه " لوكانز " (1984) إلى تفسير الملاحظة تداخل المهام الذي يعتمد على تشابه عملياته بدلاً من الصعوبة وحدتها، كما يوضح " ويكنز " (2002) هذا المفهوم بمثال: أداء السائق سيكون من

المتوقع أن يعاني أكثر أثياء إتباع التوجيهات المكتوبة مقارنة من الإرشادات المنطقية، وذلك لأن القراءة تشتت انتباه السائق عن الطريق ويتم إضفاء الطابع الرسمي على هذا التدخل في أداء المهام الأساسية، ويضيف "ويكنز" أن هذا النموذج التبؤي يقسم المصادر إلى أربعة أبعاد وهي : طريقة الإدراك - رموز المعالجة - مراحل المعالجة - ونوع الاستجابة، كما تم التأكيد على أن تداخل المهام المتعددة يتم توقعه إلى حد ما من خلال عدد مجموعات الموارد الموجودة والمشتركة.

(Pierce,2009,p08)

فنموذج متعدد المصادر تهدف إلى توزيع الموارد المعرفية أثياء تأدية مهام أخرى أي تخصيص الجانب المعرفي الانتباه والذاكرة بين المهام المتعددة .

8-3 النموذج المعرفي النشط (Cognitive- energetic model) ساندرز (1983):

هو نموذج يميز الطاقة المعرفية لمعالجة المعلومات بين تخصيص الموارد الحسابية. حيث يشير مصطلح علم الطاقة إلى شدة السلوكيات من القيادة، والاستثارة، وتنشيط الإجهاد والتعب والإجهاد. وقد تم تقديم النموذج لأول مرة بواسطة ساندرز (1983) كوسيلة لرسم خرائط المراحل المعرفية المتضمنة في اختيار مهام رد الفعل أثياء حساب الضغوطات مثل الحرمان من النوم .

ويتم توجيه المعلومات من خلال مراحل معالجة مختلفة، لكل منها سعة محدودة ولكنها متغيرة على الرغم من أن ساندرز يستخدم فقط أربع مراحل لنموذج مهمه تفاعل الاختيار، قد تتضمن مهمة مختلفة أخرى. والذي يعتقد أن قدرة معالجة المراحل يتم التحكم فيها بواسطة آلية من ثلاثة أجزاء قائمة عن عمل الاستثارة و التفعيل و الجهد على التوالي.

(Pribram & McGuinness,1975)

بحيث أنها تؤثر على الاستجابة الفسيولوجية للمنبهات والاستعداد للاستجابة بينما الجهد قد يعمل بطريقتين: كمنظم للحالة القاعدية (الإثارة والتفعيل) أو في تنظيم العمليات التنفيذية الخاضعة للرقابة (اختيار الاستجابة) يشار إلى المراحل الأخرى باسم تلقائية التي تتطلب الحد الأدنى من الموارد، لا تتدخل مع العمليات الأخرى، ولا تتدخل، تصبح أكثر كفاءة مع الممارسة.

(Hasher & Zacks,1979)

علاوة على ذلك، يعتقد أن فقط العمليات الخاضعة للرقابة مقصودة وبالتالي تؤثر على إدراكنا للجهد الذاتي.

(Pierce,2009,p10)

فهذا النموذج يركز على دور التفكير النشط في المعلومات.

8-4 نموذج نظام التحكم في الجهد الذهني (Robert & Hockey, 1977): يركز نموذج هذا على آليات التحكم في الحلقة A ، حيث لا يطلب أي مستوى ملموس من الجهد. ولكن إذا كانت الضغوطات العملية أو البيئية كبيرة بما يكفي حيث يصبح أداء المهمة مصدر قلق، ثم التحكم في تحولات الحلقة B ، كما يمكن بذلك جهد إضافي لتحسين الأداء. حيث أن هذا الجهد يتسبب في تكلفة فسيولوجية: زيادة الاستجابات العاطفية وأمراض العضلات بالإضافة إلى إجهاد الغدد الصماء واضطراب الجهاز العصبي، ويمكن أن تؤدي هذه التكاليف في النهاية إلى الإرهاق الذي يشبهونه بتبني استراتيجية الجهد المنخفض. وفي هذه الحالة يتم اختيار السلوكيات الأقل مجهوداً على الرغم من أنها تضر أداء بالمهمة.

(Pierce, 2009, p11)

8-5 نموذج حلقات التعديل لسبيرانديو (Modèle de Sperandio 1971): يعد اختيار هذه الإستراتيجية خطوة مهمة في النشاط المتبادل لأداء نفس المهمة، ويمكن وضع العديد من الاستراتيجيات وكل منها سيكون لهذه الاستراتيجيات تكلفة معرفية محددة من خلال دراسة حول مراقبى الحركة الجوية يوضح أهمية الاستراتيجيات في تنظيم العبء الذهني. كما يلاحظ "سبيرانديو" أن وحدات التحكم تتكيف مع استراتيجيتها من خلال وظيفة الحمل العقلي المتصور، للحفاظ على مستوى من العبء الذهني مقبول. وهذا يعني أنه يمكن للمشغل أداء مهمة بأوضاع مختلفة تكاليف التشغيل والتي لا تولد نفس التكلفة، وأنه يختار التكلفة الأنسب حسب قدراته. فعندما يكون العبء الذهني المتصور منخفضاً، لا يقوم المشغل بذلك لا يختار بالضرورة الإستراتيجية الأكثر اقتصاداً. ومن ناحية أخرى عندما يزداد العبء الذهني المحسوس، يميل المشغل إلى استخدام الاستراتيجيات الاقتصادية.

8-6 نموذج الأبعاد المتعددة للعبء الذهني لهارت وستيفلاند (1988): يتميز نموذج "هارت وستيفلاند" بالتركيز على الأبعاد الموضوعية والذاتية المتعلقة بالبناء المتعدد للأبعاد المنظورة للعبء الذهني وذلك من خلال المسارات التالية :

أ- المسار الأول: ويتمثل في نشاط المشغل كالإدراك والسلوك النشاط بحيث أن إدراك العامل يحدد سلوكه، ومن هنا نجد مسار تقييمي للوضعية أي سيتم تقييم عباء العمل المفروض من جهة، ومن جهة أخرى نجد مسار انتقاء وتعزييل الاستراتيجيات، هذه الثنائية للنشاط نجدها في أعمال راسموسون (Rasmussen, 1986) الذي يلاحظ تشخيص وخطيط النشاط، ونجدها كذلك في

أعمال " ويكنز 1984" الذي يفرق بين مرحلة الإدراك، المعرفة ومرحلة الإنجاز.

-الأداء: هذا يجب أن يستوعب بأن كلمة الأداء هي كنتيجة لنشاط العامل ويمكن وصفه بالدقة والسرعة ... الخ. وتشير حلقة العمل الرجعي في نموذج " هارت " و "ستفلاند" بين الأداء وعبء العمل المفروض.

(Kostenko,2018,p39-40)

ب-مسار الدعم:

هذا المسار يمثل التحكم والإشراف في المسار الأول، وسيتم من خلاله شرح العلاقة بين العباءة والأداء والإدراك وتاثيرهم على سلوك العامل.

-العبء المحسوس والأداء المحسوس: العامل يجدد تقييمه الوضعية على الدوام باعتبار تغيرات العباءة المفروض ومستوى الأداء الذي وصل إليه، هذا التقييم ذاتي فهو يخضع في نفس الوقت إلى ما هو منظر (القدرات. الخبرة. تجربة العامل).

-متغيرات السلوك (المجهودات المبذولة – تغيير الاستراتيجية): هذا التقييم المستمر يؤدي إلى تنظيم الجهد المبذول من قبل العامل خلال النشاط، وتبني استراتيجية بديلة، أي تكون التكلفة المعرفية هي الأضعف.

ـ ظاهرة التدريب:

إدراك وتصور العباءة والأداء يسمح أيضا بتقييم الاستراتيجيات الجديدة الموضوعة للمساهمة بإثراء خبرة وقدرات العامل.

(تخة، 2020، ص60)

ـ تمثيل تأثير النشاط على العباءة الذهني:

الإدراك هو مفهوم مركزي في نموذج " هارت " و "ستيفلاند" (Hart et al, 1988) فهو يسمح للعامل بالتعرف (عند التقييم الأولي للوضعية وللعبة المفروض) ثم التحطّم وتنظيم نشاطه، الباحثان يؤكdan على فرضية التقييم الذاتي للنشاط فهو الذي يؤدي إلى تغيير العباءة الذهني عند العامل، ويمكن تقييمه انطلاقاً من التجربة الذاتية للعبء الذهني والنتائج النفسية الجسدية.

(تخة، 2020، ص60)

ـ التجربة الذاتية لعبء العمل:

" هارت " و " ستيفلاند " يقترحان استبيان NASA-TLX الذي يهدف إلى تقييم ستة أوجه للعبء الذهني لدى العامل، هذه الأوجه تميز التقييم الذاتي للأبعاد (عبء العمل المفروض)، ثلاث أوجه (المتطلبات الزمنية، المتطلبات الذهنية، المتطلبات الجسدية)، والأداء (أوجه الأداء)، والسلوك (أوجه المجهود الذي يميز

تجنيد موارد العامل عند العمل)، وأخيراً الإحباط الذي يتعلق بتأثير العواطف على الباء الذهني .

-النتائج النفسية – الجسدية :

الجهد المبذول - تجنيد الموارد المعرفية والجسدية - قد يولد تنشيطاً جسدياً وسلوكيات الارادية وتغيير في النبضات القلبية، التعرق، قطر البؤبؤ، حركة الجفون هي المؤشرات الأكثر موضوعية لإكمال تقييم الباء الذهني المقترن من طرف NASA-TLX

(Kostenko, 2018, p42)

وأخيراً ما يمكن استنتاجه من نموذج " هارت " و "ستيفلاند" أن الباء الذهني ثلاثة أنواع من خلال هذا النموذج :

-الباء الحقيقي : الذي اصطلاح عليه عباء العمل المفروض و المقصود به متطلبات المهمة .

-الباء الذهني : و يكون من خلال سلوك العامل وتحديد الطرق والاستراتيجيات الأنسب لذلك .

-الباء الذهني المحسوس: ويتمثل في الأداء وذلك من خلال النتائج النفسية - الجسدية .

(بالفار علي، 2023، 67-69)

9- عواقب الباء الذهني:

ان الباء الذهني يشير إلى الضغط الناتج عن تكدس المهام والقرارات المتعددة التي يتبعها على الفرد معالجتها في وقت واحد. ويتربى على هذا الباء تأثيرات سلبية في جوانب متعددة من حياة الفرد. وفيما يلي تفصيل للعواقب الرئيسية للباء الذهني :

9-1 التأثير على الأداء العقلي:

التركيز والانتباه: ان الأشخاص الذين يعانون من الباء ذهني يكونون أكثر عرضة لفقدان التركيز والانتباه في أداء مهامهم اليومية، مما يؤثر سلباً على قدراتهم وأدائهم.

(Sonnentag, 2018)

الذاكرة: ان الذاكرة تتأثر بشكل مباشر عندما يعاني الشخص من عباء ذهني كبير. فقد وجدت الدراسات أن الباء الذهني يضعف الذاكرة قصيرة المدى، ويزيد من صعوبة تذكر المعلومات أو استرجاعها عند الحاجة .

(Anderson & Langer, 2016, p173)

الفصل الثاني: الذهني

اتخاذ القرارات: يؤدي العبء الذهني إلى تقليل قدرة الفرد على اتخاذ قرارات صائبة، حيث يصبح العقل مشوشًا وغير قادر على التحليل
(Kahneman, 2011, p69)

9-2 التأثير النفسي والعاطفي:

القلق والتوتر: يعتبر القلق من أكثر العواقب النفسية المرتبطة بالعبء الذهني، فزيادة الضغط العقلي تؤدي إلى مستويات مرتفعة من القلق، مما يعوق الشخص عن التفاعل مع مواقف الحياة الضاغطة.

الاكتئاب: قد يؤدي العبء الذهني المستمر إلى اكتئاب مزمن، حيث يعاني الأفراد من انخفاض الحافز تجاه العمل نتيجة كثرة المهام والضغوطات .
(Van Hoof et al., 2014)

فقدان الرغبة في الإنجاز: ان الإرهاق العقلي قد يؤدي إلى انخفاض دافعية الإنجاز، حيث يصبح الشخص أقل قدرة على مواجهة التحديات والمواقف ويشعر بأنها تتجاوز قدراته.
(Mikolajczak et al., 2015, p21)
(Gagné et a 2013, P633)

9-3 التأثير الجسدي:

-الإرهاق البدني: على الرغم من أن العبء الذهني ليس مرتبطا بالإرهاق الجسدي مباشرة، إلا أنه يمكن أن يؤدي إلى شعور عام بالتعب البدني، حيث يتطلب الضغط العقلي طاقة نفسية تؤثر على الجسم بشكل غير مباشر.

-مشاكل النوم: القلق والتفكير المستمر في المهام المتراكمة قد يؤدي إلى اضطرابات في النوم، مثل الأرق أو النوم المتقطع.
(Kabat-Zinn, 2003, p10)
(Walker, 2017)

-اضطرابات الجهاز العصبي: العبء الذهني قد يسبب مشاكل جسدية مثل الصداع والتوتر العضلي نتيجة لتفاعل الجسم مع الضغوط النفسية.
(Berset et al., 2011)

9-4 التأثير على العلاقات الاجتماعية:

-علاقات مهنية وعائلية متواترة: عندما يتعرض الفرد لضغوط ذهنية كبيرة، قد يواجه صعوبة في التواصل مع الآخرين مما يؤدي إلى توتر العلاقات الاجتماعية سواء في بيئة العمل أو مع الأصدقاء والعائلة.

(Taris et al., 2010, p612)
-العزلة الاجتماعية: يفضل الأشخاص الانعزال عن الآخرين وتجنب التفاعل الاجتماعي بسبب الإرهاق الذهني ، مما يؤدي إلى عزلة اجتماعية قد تتفاقم مع مرور الوقت.

(Schaufeli & Bakker, 2004)

9-10 التأثير على الدافعية والإنجاز:

تراجع دافعية الإنجاز: مع زيادة الباء الذهني، يعني الأفراد من نقص في الحافز لتحقيق الأهداف أو إتمام الأعمال اليومية. هذا التراجع في الدافعية يؤثر سلباً على الأداء العام.

(Deci & Ryan, 2008, p293)

انخفاض الإنتاجية: ينتج عن تزايد الباء الذهني انخفاض ملحوظ في الإنتاجية، حيث يتشتت التركيز ويقل الشعور بالإنجاز.

(Kessler et al., 2008)

10- تقنيات قياس عباء العمل الذهني:

لقد حاول الباحثين دراسة موضوع عباء العمل الذهني بالاعتماد على عدد من التقنيات والتي صنفها جون جاك سبيرونديو (J. C. Seperandio) إلى أربع فئات:

1-القياسات الفيزيولوجية

2-تحليل تغير السلوك العملي.

3-المزدوجة أو الإضافية المهمة.

4-التقديرات الذاتية للعمال.

1-القياسات الفسيولوجية: لا توجد في مجال الدراسات الإرغونومية مؤشرات فيزيولوجية تسمح بتقويم عباء العمل الذهني بصفة مباشرة وهذا يعود إلى أن علاقة المؤشرات الفيزيولوجية بالعمل الذهني مازالت قيد البحث والدراسة. فالقياسات الفسيولوجية تستخدم تقنيات مثل المراقبة المخطط الكهربائي للقلب ولدماغ والمخطط الكهربائي للعضلات والبصري، والتي يمكن أن تساعد في تقييم مستوى عباء الذهني.

أ) **المخطط الكهربائي للدماغ E.E.G:** ان المخطط الكهربائي للدماغ من بين القياسات المستعملة حالياً للكشف عن النشاطات الكهربائية للدماغ المتمثلة في الموجات الكهربائية و يتم قياسها حسب التردد والوقت وتقسم هذه الموجات الى ما يلي :

1. موجات دلتا (Delta Waves): تردد منخفض (0.5 - 4 هرتز) ومرتبطة بالنوم العميق والراحة.

2. موجات ثيتا (Theta Waves): تردد متوسط (4 - 8 هرتز) و تظهر عادة في حالات الاسترخاء العميق أو التشتت الذهني.

3. موجات ألفا (Alpha Waves): تردد متوسط (8 - 12 هرتز) تظهر عندما يكون الشخص في حالة استرخاء دون نوم، وعادة ما تحدث عندما تكون العيون مغلقة.

4. موجات بيتا (Beta Waves): تردد عالي (12 - 30 هرتز) وتظهر عندما يكون الشخص في حالة يقظة أو في حالة تركيز أو نشاط عقلي.

5. موجات غاما (Gamma Waves): تردد عالي جداً (>30 هرتز) وترتبط بالتركيز الشديد والتفكير المعقد.

واستخدامات EEG:

تشخيص الأمراض العصبية: مثل الصرع، حيث تساعد في الكشف عن النوبات أو الأنماط غير الطبيعية في النشاط الكهربائي.

دراسة النوم: يمكن أن يستخدم EEG لتحليل مراحل النوم المختلفة.

التقييم المعرفي والعقلي: في بعض الحالات، يمكن أن يساعد EEG في دراسة العباء الذهني أو تأثير التوتر والضغط على نشاط الدماغ.

اذن، يعتبر EEG أداة مهمة لفهم كيفية عمل الدماغ وقياس النشاط الكهربائي المرتبط بالحالات المختلفة مثل التفكير، النوم، والتركيز.

ب) المخطط الكهربائي للعضلات E.M.G : تسمح هذه الطريقة بتقويم الانتباه الضروري في عملية أخذ المعلومات وذلك بتسجيل حركات العضلات وبالاخص عضلات الرقبة. فعند انقباض العضلة ينتج النشاط الكهربائي اشارات تسجل بواسطة مخطط الكهربائي. فعند التقييم، يتم قياس مدى صلابة الرقبة والمسافة بين العينين والمهمة. بيّنت عدة دراسات تجريبية أن وضعية قاعدة الرقبة وثبات الرأس يعتبران مؤشراً للإجهاد العقلي والجسدي

(Monod, Lille F., 1976)

ج) مخطط الكهربائي البصري (E.Occulogramme) : يركز هذا القياس على حساب الفرق الموجود في القدرة بين الجهة الأمامية والخلفية للعين. يتم تطبيق الطريقة بوضع فاصل مغناطيسي للاستقبال على العينين، ثم يتم تحديد الفارق في الطاقة الكامنة بين القطبين، مما يسمح بتحليل عمليات نقل العين حول المحور البصري. وُتُستخدم هذه الطريقة في دراسة الميكانيزمات التي يستعملها العامل أثناء عملية التقاط المعلومات.

د) المخطط الكهربائي للقلب: العباء الذهني قد يؤدي إلى زيادة معدل ضربات القلب، أو تغييرات في معدل ترددات القلب (HRT). فزيادة التوتر العقلي قد تساهم في انخفاض معدل ضربات القلب باعتباره مؤشراً على الاجهاد.

2-تحليل تغيرات السلوكيات العملية: يمثل مبدأ هذه الطريقة تحليل تغيرات السلوكيات أثناء تأدية الأنشطة العملية التي يستخدمها العامل في تحقيق أهدافه، إذ يعتبر من الصعب التمييز بين الأعباء الناتجة عن الأوضاع التي تأزم وتكسب شراكة بشكل يومي، مما يسمح له بتحقيق أهدافه المنشودة، أو الأوضاع التي يعتقد عليها الشخص العامل في كون تغير الضغط العالى يستخدم بالضرورة لحفظ على حد أدنى مقبول يكون مساوياً أو أقل من الطاقة المحددة.

وهذا ما أكدته نتائج الدراسات التي قام بها كل من لبلات، سبيرانديو والبالي (Leplat, J.C. Sperandio et Palhous 1973) على عمال الميكانيك في تجربة وعلى سائقي السيارات حيث كثرت (أفراد العينة) يستعينون لحالة العمل بتكييف سلوكهم العملي مع وضعية العمل الجديدة، مستخلصين نقاط عملية عن درجة المتطلبات الوظيفية العالية.

ولقد ربط سبيرانديو الوضعية العملية بدرجة العباء، على غرار تغير درجة العباء، فكان يتغير النشاط العملي. وقد تغيرت درجة إدخالات في كل تغير بسيط لنمط العمل التي تستدعي استعمالها على طابق الوضعية الجديدة، مختلف من كل تغير عن آخر. ومن هنا جاءت أهمية تحديد كل نسبة وتصنيص تحطيط للحظة متطلبات العباء الذهني المطلوبة.

وإذا كان تغير العباء الذهني يرتكز أساساً على نوعية النشاط العملي، فكان دعم العباء الذهني يكون عن طريق نشاط إدراكي يعمل أساساً على استخراج المعلومات من العوامل المرتبطة بالمحیط.

أما في حالة تقييم الخطوات، فكان تبريرها يعتمد أساساً على ملاحظة درجة التأثير على التكيف الشخصي المطلوب لمواجهة العباء الذهني، وهو ما تمت ملاحظته عند مقارنة النقطة (أ) الأكثر اقتصاداً من النقطة (ب) لدى سبيرانديو (Sperandio).

3-طريقة المهام المزدوجة (Méthode de la double tâche): الفكرة الأساسية التي تقوم عليها هذه الطريقة ترتكز على فرضية حدود طاقة عمل الفرد، بحيث إذا تجاوزت متطلبات المهمة هذا الحد، فإن المهمة الجديدة لا تتجز بشكل عادي وترتبط نحو التغيير باستخدام استراتيجيات تكيف مع الوضعية الجديدة. ويتمثل دور المهمة الإضافية في إدماج الكلية للعامل في مهمة أخرى بحيث يكون محتواها قادراً للقياس وتسمح بقياس طاقة العامل (Capacité résiduelle) التي يحررها في العمل.

وقد قام براون (BROWN) سنة 1964 بوضع نموذج بين كيفية استعمال المهمة الثانية لإبراز الطاقة الاحتياطية.

وبحسب براون (BROWN) فإن الطاقة الاحتياطية تتمثل في الفرق الموجود بين الطاقة الكلية والسبب الذهني (الجهد الإدراكي بحسب براون (BROWN) الذي تم تنفيذه في المهمة الأساسية.

وبحسب الحادث دائمًا قبل بأن يقيس التغير الذهني مباشرة عن خلال أخطاء الإنجاز التي لا تعيش بالحذور إلى حالة السهولة، وأما ترجح بأن تراكم الخبرة يساهم جانب المهمة الثانوية لمثل وسيلة إدراك درجة العبء الذهني. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن هذه الطريقة تطلب من الشخص عند تقييم المهمة الثانوية بإعطاء الأهمية بالنظر في تأثير الطاقة الاحتياطية بالتغييرات بالمهام الأساسية.

وقد أكدت الدراسة التي قام بها سنگکیتون، فوكس وویتفیلد سنة کریزر (KREEZER 1968, Singketion, Fox, Whitfield) عبر أنه يمكن من التحكم في تأثير مستوى نتائج دراسة العبء الذهني كانت سلوك الابتعاد (Distraction).

4-التقديرات الذاتية: تعتبر القياسات الذاتية من بين التقنيات التي تعتمد في تقويم العبء الذهني تارة كأداة أساسية عندما يتعدى استخدام وسائل أخرى أكثر موضوعية بسبب غياب الوسائل والإمكانيات المادية أو لصعوبة تطبيقها لتعقد وضعية العمل المراد قياسها، وتستعمل تارة أخرى كأداة مكملة لأدوات قياس أخرى. وهي تقوم على تقويم العامل الذاتي لمسببات العبء الذي يبدي بواسطته آراءه الشخصية حول العوامل التي تتدخل في توليد هذا الأخير.

(بالفار علي، 2022، ص)

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفاهيم العبء الذهني ونظريات المفسرة له مبرزين مكوناته وأسبابه وعواقبه وقياساته.

الفصل الثاني: الذهني

ومما سبق نستنتج أن العباء الذهني هو الجهد المعرفي الذي يبذله الفرد لادارة المهام وتنظيمها ومراقبتها وتحليل المعلومات واتخاذ القرارات. فهو يؤثر على الكفاءة والصحة النفسية بحيث يتقاوم مستوى العباء الذهني من شخص لآخر ويعتمد على عوامل متعددة ويمكن تخفيفه من خلال استراتيجيات مختلفة.

الفصل الثالث دافعية للإنجاز

تمهيد

- 1-مفهوم دافعية.
- 2-مفهوم دافعية للإنجاز.
- 3-أهمية دافعية للإنجاز.
- 4-أنواع دافعية للإنجاز.
- 5-مكونات دافعية للإنجاز.
- 6-عوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز.
- 7-نظريات المفسرة لدافعية الانجاز.
- 8-مصادر دافعية للإنجاز.
- 9-ظواهر دافعية للإنجاز..
- 10-قياس دافعية للإنجاز.

خلاصة

تمهيد:

قد حظي موضوع الدافعية اهتمام العديد من العلماء والباحثين، وذلك لأهمية توجيه سلوك الفرد نحو نشاط أو تحقيق هدف معين في مجال ما. وفي هذا الفصل سننطرق إلى تحديد ماهية دافعية للإنجاز مقدمين أهميتها وأنواعها ونظريات المفسرة لها مبرزين مصادرها ومظاهرها وأهم مكوناتها والعوامل مؤثرة فيها مع تحديد كيفية قياسها:

1-مفهوم الدافعية :

ان كلمة دافعية Motivation لها جذور في الكلمة اللاتينية (Movere) والتي تعني يدفع أو يحرك (To move) في علم النفس، حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك .

(خليفة، 2000، ص 68)

ولقد عرّف الباحث "ماسلو" بأن الدافعية هي خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.

(خليفة، 2000، ص 69)

ويعرف أيضا الباحث "يونج" الدافعية بـأنها حالة استتارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.

(المطيري، 2005، ص 78)

ويرى أيضا "نبيل محمد ازيد" أن الدافعية هي القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له، وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه(ميوله، اهتماماته، خصائصه) أو من البيئة المادية أو المعنوية المحيطة به (أشياء، أشخاص، موضوعات، أفكار، أدوات).

(نبيل محمد زايد، 2003، ص 69)

ومنه نستنتج أن الدافعية هي القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه لتحقيق غاية معينة

2-مفهوم الدافعية للإنجاز:

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "الفرد أدلر Adler" الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع

تعويضي مستمد من خبرات الطفولة ، كما عرض له "كورت ليفن Levin" في ضوء تناوله لمفهوم الطموح.

(عبداللطيف خليفة، 2000،

ص88)

ولكن الفضل يرجع إلى العالم الأمريكي "هنري مواري H. Murray" حيث كان أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق، فقد عرف "موراي" الدافع للإنجاز بأنه الرغبة أو الميل إلى عمل أشياء على نحو جيد بقدر الإمكان، ويتمثل الدافع للإنجاز في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيقية والاجتماعية ، والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، والقيام بعمل الأشياء الصعبة نحو جيد وسريع بقدر الإمكان، وبطريقة استقلالية، والتغلب على العقبات، وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذات، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وتخطيطهم.

(هشام محمد الخولي، 2002،

ص207)

كما عرفها "أحمد عبد الخالق" بأنّها الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو أنها الأداء الذي تحدّثه الرغبة في النجاح.

(قورى، 2011، ص64)

وبحسب الباحث (أبو علام) أقر أن الدافعية للإنجاز هي "حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للمستقبل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويعتقد به.

(أبو علام، 1986،

ص269)

ومن خلال هذه التعريفات السابقة نستنتج أن دافعية للإنجاز هي الرغبة الفرد في إنجاز مهامه وأعماله بأحسن مستوى بحيث أن سلوكه يتمس بالنشاط والاستمرارية والأداء المتميز من أجل تحقيق غاية محددة.

3-أهمية دافعية للإنجاز:

تعتبر دافعية الإنجاز من أهم المفاهيم النفسية التي تسهم في تحفيز الأفراد لتحقيق أهدافهم وتجاوز العقبات. تتجلى أهمية دافعية الإنجاز في النقاط التالية:

-تحفيز الأداء العالي: الأفراد الذين يتمتعون بدافعية إنجاز عالية يسعون دائماً لتحقيق الأداء الأمثل في مختلف المجالات.

-تحديد الأهداف: تساهم دافعية الإنجاز في مساعدة الأفراد على تحديد أهداف واضحة ومحددة والعمل بجد لتحقيقها.

-زيادة الإنتاجية: تدفع الأفراد للعمل بجدية ومثابرة، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية سواء في العمل أو الدراسة.

-تعزيز الإبداع: تحفز دافعية الإنجاز الأفراد على التفكير الإبداعي لإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجههم.

-تحسين الثقة بالنفس: النجاح في تحقيق الأهداف يعزز ثقة الأفراد بقدراتهم وإمكاناتهم.

(عبد اللطيف أحمد، 2015، ص 45)

4- أنواع دافعية لإنجاز:

4-1 دافعية الإنجاز الذاتية (Self-Oriented Achievement Motivation) تشير إلى الدافعية التي تنبع من داخل الفرد وتكون مرتبطة برغبة الشخص في تحقيق أهدافه الشخصية بناءً على طموحاته وتوقعاته الذاتية. فالأشخاص ذوو الدافعية الذاتية يسعون لتحقيق التفوق والنجاح لاعتبارات داخلية مثل الشعور بالرضا أو تحقيق الذات، وليس بسبب عوامل خارجية كالتقدير الاجتماعي أو المكافآت. وقد تمثلت في خصائص من بينه:

- التركيز على تحسين الذات.
- تحديد أهداف شخصية واضحة ومحددة.
- مقاومة الضغوط الخارجية والتحديات.

(ديكسي، 2020، ص 132)

4-2 دافعية لإنجاز الاجتماعية (Socially-Oriented Achievement Motivation)

هي الدافعية التي تعتمد على العوامل الاجتماعية، حيث يسعى الفرد لتحقيق النجاح والتفوق بناءً على توقعات الآخرين أو للحصول على القبول الاجتماعي والتقدير. فالأشخاص الذين يمتلكون هذا النوع من الدافعية يركزون على تلبية توقعات المجتمع أو المجموعة، أو تحقيق مكانة مرموقة في محيطهم. قد تمثلت في خصائص أيضاً ذكر البعض منها:

- الاهتمام برأي الآخرين.
- السعي لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة.
- التأثر بالمعايير الاجتماعية والمجتمعية.

(رaine، 2018، ص 159)

5- مكونات دافعية لإنجاز:

يحدد "أوزوبل" osoble مكونات الدافعية لإنجاز في ثلاثة معطيات وهي:

-الحافز المعرفي: ويتّمثّل في رغبة الشخص في الفهم وحلّ المشكلات، مما يدفعه إلى تحسين الأداء بفعالية وكفاءة عالية.

-تكرّيس الذات: وتتجّلى في سعي الفرد للوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق تميّزه في الأداء والإنجاز الأكاديمي.

-داعف الانتماء: وهو شعور يعكس حاجة الشخص إلى الاعتراف والتقدّير من الآخرين باستخدام نجاحه الأكاديمي ، حيث يلعب الوالدين مصدر أول لإشباع حاجات دافع، وإلى جانب البيئة الاجتماعية التي يتفاعل بها الفرد والمؤسسات التعليمية المختلفة.

(كامل محمد عويضة، 1996، ص 64)

6-عوامل مؤثرة في دافعيّة للانجاز:

هناك عدّة عوامل تؤثّر في مستوى دافعيّة الفرد لتحقيق الإنّجاز، ومن أبرزها:

6-1 الثقافة السائدة:

إن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكّل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالمجتمعات التي تشجع على العمل الجاد والالتزام والتنظيم تساهم في تحفيز الأفراد على تحقيق الإنّجاز. أما الثقافة الأخرى التي لا تدعّي إلى الإنّجاز، فيسودّ فيها الفوضى، وعدم احترام الزمن، وتضخم الإنتاج والفرد، وتدّهور الخدمات، وهذا ما يعيق تطوير الأفراد وتحدّ من دافعيّتهم.

6-2 الأسرة:

تؤثّر طريقة تربية الأهل على توجّهات الأبناء فيما يخص الإنّجاز ، حيث إن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنّجاز كان آباؤهم يشجّعونهم على الإنّجاز العالى بالتوّازى أي توفر بيئة داعمة يسودّها التفاهم والاستقرار النفسي وتشجع أبنائهما دون فرض السيطرة. فهي تساهم في تعزيز دافعيّتهم للنجاح. بينما الأفراد منخفضي الإنّجاز ، تتّسم أسرّهم بأسلوب صارم وتفتقّر إلى الاستقرار العاطفي أي تمتاز بالسيطرة والتسلّط من جانب الأب. كما أن المناخ الأسري الذي تسوده أجواء التوتّر وعدم التفاهم، قد يعرض الفرد للقلق والتوتّر، مما يؤثّر سلباً على قدرة الأبناء على تحقيق الإنّجاز.

(محمد فتحي، 2008، ص 183)

6-3 المؤسسات التربوية:

وهي من أحد المحرّكات الأساسية لتطور المجتمع، حيث أنها مسؤولة عن إعداد الموارد البشرية التي تساهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع. فعندما تكون مؤسسات فعالة تحفز الطلبة على تحقيق النجاح والتقدير. أمّا إذا كانت تعاني من تدنٍ أو نقص في كفاءة سيرها في المجتمع وقد تؤدي إلى انخفاض في مستوى دافعيّة لدى الأفراد.

6-4-الطبقة الاجتماعية:

تعد من العوامل المؤثرة في تحقيق الإنجاز، حيث يعتمد تصنيف الطبقات الاجتماعية على عدة معايير، من بينها مستوى الدخل، والمهنة، ومستوى التعليم، ونوعية السكن، إضافة إلى عدد الغرف والتجهيزات المتوفرة في المنزل. حيث تشير بعض الدراسات إلى أن الطبقات الاجتماعية تلعب دوراً في دافعيّة الأفراد نحو الإنجاز، حيث يلاحظ أن الفئات المتوسطة تميل أكثر إلى تحقيق النجاح والتميز، بينما تركز الفئات الدنيا على تلبية الاحتياجات الأساسية كتحصيل الرزق، مما قد يقلل من توجهها نحو الإنجاز الأكاديمي والمهني.

(بلعاسي خديجة، 2014، ص 37)

7-نظريات المفسرة لدافعيّة الإنجاز:

7-1-نظريّة هنري موراي (H. Murray Theory): يرى هنري موراي أن من تقدم الحاجة إلى الإنجاز، وقد حدد قائمة تشمل حاجة ذات أصل نفسي كان من بينها الإنجاز. فقد ذكر على خبرات الطفولة المبكرة حيث رأى أن الحاجة إلى الإنجاز تعد بالرغبة والميول نحو العمل بسرعة جديدة. وقد تمكن من صياغة عدة عبارات تعبّر عن وجهة نظره أنه يمكن استخدامها في قياس دافعيّة الإنجاز، والتي تشمل على عدة جوانب، منها: الانسياق وراء المنافسة السلوكية، التفوق، المبادرة، كذلك الميل للإنجاز مثل: الحاجة إلى الإدراك، السيطرة، الاستقلال.

(النوفلي، 2015، ص)

7-2-نظريّة ماكيلاند (McClelland Theory): نظام ينبع من العلاقات المترابطة بين بلوغ مستوى الامتياز، والتفوق، وأن تصوره للإنجاز له أهمية كبيرة لسير الإنسان، حيث يمكن من خلاله مقارنة بعض الأفراد، واختلافهم تبعاً لرغباتهم. الإنجاز يشكّل أهمية كبيرة من حيث تأثيره الاجتماعي، النفسي، حيث يظل في الدافعيّة للإنجاز لدى الأفراد أثر يتولد من الخبرات، والاختبارات السابقة.

تشير ازدهار و�بوط التوجهات في علاقة الحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب بالذات.

الفصل الثالث:

دافعية

للانجاز

وقد اقترح ماكيلاند هذه النظرية باعتقاده أن العمل في المنظمة يوفر فرص للاشباع في ثلاثة حاجات وهي:

-الحاجة للانجاز: ويقصد بذلك أن الأفراد لديهم دافعية عالية للانجاز في أعمالهم ومشاريعهم والتي تنسن بالصعوبة والتحدي مما تجهلهم يمتازون ويتفوقون في أدائهم.

-الحاجة إلى السلطة: وهي حاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين ، فالأشخاص يتمتعون بقدر كبير من الحاجة إلى السلطة جراء وصول إلى مكانة مرموقة ونفوذ عوض اهتمامهم بالمشاكل وأهداف خاصة بالعمل فقط.

-الحاجة إلى الانتماء: ويتمثل ذلك في رغبة الفرد في تكوين العلاقات الشخصية والاجتماعية.

7-3-نظريّة أتكينسون (Atkinson Theory) "وقد وصف خليفة (2000)

نظريّة أتكينسون بأنها اتسمت بعدد من الملامح، ومن أهم هذه الملامح:

-أنها تؤكد على أن أتكينسون أكثر اهتماماً بالجوانب الاجتماعية المؤثرة في تحقيق الإنجاز، مقارنة بالمواصفات الفردية التي تدرج تحت إطار علم النفس الشخصي.

-تركيزها على الحوافز المتعلقة بالخوف من الفشل.

7-4-نظريّة راينر ورايبن: (Raynor & Rubin) فتقوم على مبدأ تحقيق النجاح. ولتحقيق ذلك، يجب أن تتبع خطواته بدقة حتى النهاية.

وأكّدت هذه النظريّة على أهميّة التوجّه بالمستقبل لضمان تحقيق الأداء المطلوب.

وقد خلصت النظريّة إلى أن تسلسل العمل يتطلّب الانتقال من مرحلة إلى أخرى بصورة متتالية ومتراكّبة، حيث يُعدّ أفضل من ينجح في تحقيق ذلك الشخص الذي يتميّز برغبة قوية في الإنجاز.

(القرشي، 2015، ص59)

8-مصادر دافعية الإنجاز:

8-1-الدّوافع الدّاخليّة (Intrinsically Motivated)

ان الدّوافع الدّاخليّة هي تلك التي تتبع من الشخص ذاته، حيث يحصل الفرد على الإشباع من الفعل نفسه، وليس من المكافآت الخارجيّة. هذه الدّوافع تُعد من أسمى أنواع الدافعية، لأنّها تعكس رغبة حقيقية في التحدّي والتحقيق.

أ) الاستمتاع بالإنجاز:

-الأفراد الذين يتمتعون بدافع داخلي يشعرون بالمتعة والتحدي من العملية نفسها، مثل الاستمتاع بحل مشكلة أو إتمام مشروع معقد.

-بدلاً من البحث عن مكافآت خارجية، يعتبر الإنجاز ذاته مكافأة.

ب) الشعور بالكفاءة:

- عندما يشعر الشخص بالكفاءة في أداء مهام معينة، فإنه يصبح أكثر تحفيزاً للقيام بمزيد من الأعمال في نفس المجال.

- تزيد الثقة بالنفس بعد كل إنجاز، مما يعزز رغبة الفرد في تحسين أدائه.

ج) الاستقلالية:

- يشعر الأفراد الذين يتسمون بالدافع الداخلي بالحرية في اتخاذ القرارات وتنظيم وقتهم. هذا يعزز تحفيزهم للاستمرار في العمل بفاعلية أكبر.

8-2 الدافع الخارجية (Extrinsically Motivated)

ان الدافع الخارجية هي المحفزات التي تأتي من البيئة الخارجية، مثل المكافآت المالية أو التقدير الاجتماعي. يمكن أن تكون هذه الدافع فعالة لكنها قد تكون أقل استدامة من الدافع الداخلية.

أ. المكافآت المادية: مثل المال أو الجوائز الملموسة، حيث يسعى الأفراد لتحقيق الإنجاز للحصول على مكافآت.

ب. التقدير الاجتماعي: ويسعى الأفراد إلى الحصول على الاعتراف والتقدير من الآخرين، مثل الثناء أو الجوائز التي تبرز إنجازاتهم.

ج. الفرص المهنية: والسعى وراء الترقى أو المكافآت المرتبطة بالأداء يمكن أن يكون دافعاً خارجياً يعزز الإنجاز.

3- الثقة بالنفس (Self-Efficacy)

ان الثقة بالنفس تلعب دوراً محورياً في دافعية الإنجاز. كلما كانت ثقة الشخص في قدراته أقوى، زادت احتمالية سعيه لتحقيق الأهداف.

أ. مفهوم الثقة بالنفس

- تتعلق الثقة بالنفس بالإيمان بقدرة الفرد على النجاح في مهمة معينة.

- الشخص الذي يثق في قدراته يكون أكثر استعداداً لمواجهة التحديات والمخاطر.

ب. التجربة السابقة

- النجاح السابق يعزز الثقة بالنفس، مما يؤدي إلى زيادة الدافع لتحقيق المزيد من الإنجازات.

4- الهدافية والتوجه نحو الهدف (Goal Orientation)

توجه الأفراد نحو الأهداف يحدد إلى حد كبير دافعياتهم للإنجاز. يمكن تصنيف الأفراد حسب توجهاتهم نحو الأهداف إلى نوعين رئيسيين.

أ. التوجه نحو الهدف (Mastery Orientation)

- هؤلاء الأفراد يسعون إلى تحسين مهاراتهم وفهمهم. إنهم يتبعون استراتيجية تحسين الذات أكثر من السعي للتفوق على الآخرين.

- يحفز هؤلاء الأفراد بالإنجازات الشخصية والتقدم في المهارات.

ب. التوجّه نحو الأداء (Performance Orientation) - هؤلاء الأفراد يسعون لتحقيق التفوق مقارنة بالآخرين. الدافع الرئيسي لهم هو إثبات قدرتهم أمام الآخرين.

5-البيئة الاجتماعية (Social Environment)

البيئة الاجتماعية التي ينشأ فيها الفرد تؤثّر بشكل كبير على دافعيّته للإنجاز.

أ. الدعم الاجتماعي

الأفراد الذين يحصلون على دعم من العائلة، الأصدقاء، أو الزملاء يكونون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافهم.

ب. القيادة التحفيزية

القادة الذين يشجعون ويقدمون التوجيه والتحفيز لأفرادهم يمكنهم تعزيز دافعيّة الإنجاز بشكل كبير. القيادة الفعالة ترفع من الروح المعنوية وتعزّز العمل الجماعي.

6-الضغط والتهديد (Pressure and Threat)

يمكن للضغط أن يكون عاملاً إيجابياً أو سلبياً في دافعيّة الإنجاز. في بعض الحالات، يساعد الضغط المعتدل الأفراد على التحفيز والإنجاز، ولكن في حالات أخرى قد يؤدي إلى نتائج عكسيّة.

أ. الضغط العالى:

عندما يكون الضغط معتدلاً ويأتي من عوامل مثل تحديات العمل أو الدراسة، قد يعزز دافع الشخص لتحقيق أهدافه.

ب. التهديد بالفشل:

الخوف من الفشل قد يشكّل دافعاً قوياً للبعض لتحقيق النجاح، لكنه يمكن أن يؤدي إلى القلق والتوتر وضعف الأداء إذا كان التأثير كبيراً.

(McClelland, D. C, 1961, p)

9-مظاهر دافعيّة للانجاز:

ان الدافعيّة للانجاز لها عدة مظاهر كشفت عنها الدراسات التي قام بها عدد من الباحثين بغية تحديد الصفات التي يتسم بها الأشخاص المنجزين وفي الجدول التالي نلخص تلك المظاهر حسب نظرية بعض الباحثين ومنهم "فرنش وآخرون" و"هرمانز" و"صفاء الأعسر وآخرون"

ونوضح مظاهر في الجدول الآتي ونوضح مظاهر في الجدول الآتي:

الأعسر وآخرون	هرمانز	فرنش وآخرون
توجه العمل	مستوى الطموح	-تحمل المسؤولية

الفصل الثالث:

دافعيه

للانجاز

<ul style="list-style-type: none"> - وجهة الضبط - التعاطف الوالدي - الخوف من الفشل - القلق المعمق - وجهة مثير السلوك - التقبل الاجتماعي - قلق التحصيل الايجابي - المثابرة - الاستقلال - احترام الذات - الاستجابة للنجاح والفشل - التوجه نحو المستقبل - الاستغراق في العمل - التحكم في البيئة 	<ul style="list-style-type: none"> - سلوك التقبل - المخاطرة - توتر العمل - إدراك الزمن - التوجه للمستقبل - اختيار الرفيق - سلوك التعرف - سلوك الانجاز 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع أهداف بعيدة - المخاطرة - تفضيل معرفة العائد لما ينجز من أعمال
---	---	--

(الشيخ أولاد الهدار، 2017، ص90)

اذن من خلال العرض السابق يمكن أن نقدم مفهوماً للدافعيه لإنجاز على أنه استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والتغلب على المشكلات التي تواجهه والسعي والمثابرة في تحقيق أهداف معينة في ضوء مستوى من الامتياز والتفوق والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.

10-قياس دافعيه لإنجاز:

لقياس الدافعيه لإنجاز هناك نوعان من المقاييس المستخدمة هما المقاييس الاسقاطية، والمقاييس الموضوعية:

10-1 المقاييس الاسقاطية: تتضمن اختبار تفهم الموضوع (TAT) من وضع "موراي"(1938) وهي طريقة للتمييز بين المستويات المختلفة للدافعيه لإنجاز حيث تقدم للفرد صور غامضة وغير واضحة ويطلب منه أن يحكى قصة عليها، ويفترض "موراي" أن الفرد يكشف عن نفسه عن حاجاته الانجازية من خلال هذه القصص.

(مجدي عبد الله، 2003، ص121)

ولقد قام "ماكليلاند" وآخرون(1953) بوضع اختبار لقياس الدافعيه لإنجاز يتكون من أربع صور اشتقتها من اختبار تفهم الموضوع(TAT) الذي

الفصل الثالث:

دافعيه

لإنجاز

أعده "موراي" عام (1938) أما البعض الآخر فقام بتصميمها خصيصاً لقياس الدافعية للإنجاز.

(رشاد موسى، 1994، ص 21)

ويتم عرض كل صورة من صور الاختبار على المفحوص بواسطة شاشة ولمدة 20 ثانية وبعد العرض يطلب منه أن يكتب قصة من خلال الإجابة عن أربعة أسئلة لكل صورة هي:

- 1--ماذا يحدث؟ -من هم الأشخاص؟
- 2-ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟

3-ما محور التفكير؟ ما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

4-ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟ ويعطى للمفحوص زمان قدره الزيز عن أربع دقائق حتى يكتب قصة من خلال الإجابة عن الأسئلة السابقة.

(عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 97)

ويحصل المفحوص بعد ذلك على درجة عن كل قصة يكتبها لا تخرج من الفئات الثلاثة التالية

أ- تعطى الدرجة (1) إذا كانت القصة لا تحتوي على إشارة للإنجاز.
ب- تعطى الدرجة (0) إذا كانت القصة تحتوي على إشارة للإنجاز ولكن الإنجاز ليس أساسياً فيها.

ج- تعطى الدرجة (1+) إذا كانت القصة تحتوي على الإنجاز كحاجة أساسية ومركزية فيها.

(بدر محمد الأنباري، 2000،

ص 201)

وعلى إثر أبحاث كل من "ماكليلاند" و"أتكنسون" وغيرهم أخذ اختبار تفهم الموضوع لقياس الدافعية للإنجاز بعداً أكثر تطوراً ودقة حيث راعوا صدقه وثباته، فأما عن صدق الاختبار فتم من خلال إيجاد الارتباطية مع عدد من المحکات التي يفترض أنها ترتبط به من الناحية النظرية.

(إبراهيم قشوش وطلعت منصور، 1979،

ص 83)

ومن ثم توالىت البحوث والدراسات في انتهاج منحى "ماكليلاند" و"أتكنسون" من بينها دراسة "لويل" (1952) حول الفروق الفردية في مستوى الأداء، ودراسة "فرنش" و"توماس" (1985) حول المثابرة في حل المشكلات وهكذا يتضح أن اختبار تفهم الموضوع يتمتع بالخصوصية الارتباطية وبالتالي بالصدق المرتبط بالمحك.

(إبراهيم قشقوش وطلعت منصور،

1979، ص87)

وأما بالنسبة لثبات الاختبار فقد قام "ماكليلاند" وزملاؤه بحسابه وذلك بتطبيقه على 22 مفحوصاً مرتين بفارق زمني يقدر بستة أشهر فحصل على معامل ثبات قدره 95.0 وهو ثبات عالٌ للمصححين.

(رشاد موسى، 1994، ص22)

10-2 المقاييس الموضوعية:

قياس "وينر" (1970) :

قام "وينر" بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمرأهقين عباراته مشتقة من نظرية "اتكنسون" وتكون من 20 عبارة من عبارات الاختبار الجبري، وقام الباحث بإيجاد صدق المقياس باستخدام الصدق التنبؤي وصدق التكوين وحصل على نتائج مرضية وبالنسبة لثبات المقياس رغم أنه طبق في البيئة الأمريكية في دراستين إلا أنه لم تذكر أية تفاصيل على ثبات المقياس، وقام "موسى" 1985 بتطبيقه على عينة تتكون من 124 تلميذاً وتلميذة من المدارس الابتدائية في مدينة برادفورد بإنجلترا وباستخدام ألفا كرونباخ وصل معامل الثبات إلى 85.0 وهو دال.

(رشاد موسى، 1994، ص25)

قياس سميث 1973 :

كما استخدم "سميث" 1973 طريقة "مورفي" و"ليكرت" في تصميم استبيان لقياس دافع للانجاز لدى الراشدين، وكان يتكون في صورته الأولى من 103 عبارة، تم إجرائه على عينة قوامها 89 فرداً وانتهى "سميث" بعد ذلك عشر عبارات الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد في دافعية الإنجاز، ثم تحقق الباحث من مدى صدق وثبات الاستبيان بأكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية.

(إبراهيم قشقوش و طلعت منصور، 1973،

ص94)

قياس قشقوش 1975 :

قام "إبراهيم قشقوش" 1975 بتصميم أول أداة عربية لقياس دافع الإنجاز، استند فيها للمفهوم نفسه الذي اعتمد "ماكليلاند" وزملاؤه عن دافع الإنجاز، وقد عرض "قشقوش" عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاثة من المحكمين، حيث اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس الدافعية للإنجاز، كما تم التأكيد من ثبات الاختبار عن طريق إعادة الإجراء على 100 طالب جامعي وتوصل

الفصل الثالث:

دافعة

لإنجاز

إلى معامل ارتباط بلغ 89.0 واعتمد على محكات أخرى، فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد

(إبراهيم قشقوش وطاعت منصور، 1973، ص95)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نستنتج أن دافعية الإنجاز من العوامل الأساسية التي تؤثر في سعي الأفراد نحو تحقيق أهدافهم والتفوق على أنفسهم أو على الآخرين. وتنتأثر هذه الدافعية بعوامل داخلية مثل الطموح الشخصي والرغبة في التحدي، بالإضافة إلى عوامل خارجية مثل البيئة الاجتماعية والمكافآت. إن وجود أهداف واضحة ومحددة يُعد من المحفزات القوية التي تسهم في زيادة دافعية الفرد لتحقيق النجاح. وعليه يمكن القول أن دافعية الإنجاز هي محرك أساسي في تحديد الأداء الفردي

الفصل الثالث:

دافعة

للانجاز

وتحقيق التفوق، ويجب أخذها بعين الاعتبار في مختلف المجالات التعليمية والمهنية لتحفيز الأفراد على العمل الجاد والمستمر.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع إجراءات الدراسة

تمهيد

- 1-منهج المتبوع في الدراسة.
- 2-العينة الاستطلاعية.
- 3-حدود الدراسة.
- 4-مجتمع الدراسة.
- 5-عينة الدراسة.
- 6-أدوات الدراسة.
- 7-الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
- 8-الأساليب الاحصائية.
- 9-خطوات تطبيق أدوات الدراسة.
- 10-خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى الجانب النظري من دراستنا والذي تمثل في إشكالية البحث وفرضيته، وأهميته، وأهدافه، والدراسات السابقة والتعليق عليها. إضافة إلى الفصول المتعلقة بالعبء الذهني وداعية الانجاز. نسعى من خلال هذا الفصل لبيان منهجية المتبعة في دراستنا، حيث تعتبر مهمة جدا لحسن سير البحث والوصول إلى النتائج المرجوة بما فيها المنهج ودراسة الاستطلاعية والأساسية وعينة البحث وخصائصها مع الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

1- منهج المتبوع في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع المدروس هي التي تحدد للباحث المنهج المتبوع والواجب استخدامه في دراستنا. فموضوع الدراسة الحالية يهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين متغيراتنا العباء الذهني وداعية الانجاز.

ووجدنا في ذلك أن المنهج الوصفي هو الأكثر ملائمة وتوافقا مع ما نود دراسته والأقرب لتحقق من فرضيات دراستنا لكونه أكثر استخداما في الدراسات النفسية والاجتماعية بحيث يسمح لنا بوصف العلاقة التي تجمع بين متغير المستقل العباء الذهني ومتغير التابع داعية الانجاز، بالإضافة إلى ذلك يسمح لنا بمعرفة آراء ووجهات نظر الموظفين لمفهوم العباء الذهني وداعية الانجاز داخل بيئه عملهم.

فالمنهج الوصفي هو الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهره أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقيقة جديدة أو التأكيد من حقيقة جديدة أو التأكيد من حقائق قديمة وأثارها وعلاقتها المنبثقة عنها، وتفسيرها وكشف عن الجوانب التي تحكمها.

(شفيق، 1985، ص 84)

1- العينة الاستطلاعية:

تعد هذه دراسة خطوة مهمة قبل الشروع في بحث العلمي، وهو الاحتكاك بالميدان للتأكد من توفر إمكانية الحصول على العينة الخاصة بالظاهرة المدروسة، وتعرف على المنهج الملائم إضافة إلى تطبيق أدوات البحث. (إبراهيم، 2000، ص 39)

وفي دراستنا الحالية قمنا بإجراء دراسة الاستطلاعية على عينة من موظفي جامعة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، طبقت فيها استبيان العباء الذهني و

دافعة الانجاز على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظف وموظفة وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية وذلك لحساب الصدق والثبات أدوات الدراسة.

3-حدود الدراسة:

3-1 حدود المكانية:

لقد تمت الدراسة في جامعة غردية بالقطب رقم (03)، والذي تضمن أربع (04) كليات: كلية الحقوق والعلوم السياسية، وكلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وكلية اللغات والاداب، وكلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.

3-2 حدود الزمانية:

تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2024/2025 وذلك ابتداءاً من شهر فيفري 2025م إلى غاية شهر أفريل 2025م . فقد قمنا بزيارة مؤسسة من أجل اختيار والتعرف على مجموعة البحث، وبعد ذلك تم اختيار مكان اجراء الدراسة وبعد تحديدنا قمنا بتطبيق إجراءات الميدانية بذهابنا للمؤسسة والعمل مع مجموعة البحث.

4-مجتمع الدراسة:

تعرف العينة على أنها فئة تمثل مجتمع البحث (Population Research) أو جمهور البحث، أي جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذي يكونون موضوع مشكلة البحث.

(دويدري، 2000، ص305)

وت تكون مجموعة دراستنا من جميع موظفي الإدارة بالقطب الجامعي رقم(03) بجامعة غردية لكلا الجنسين ذكور وإناث والثان تتراوح أعمارهم ما بين (25-55)، والبالغ عددهم 113.

5-عينة الدراسة:

لقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وذلك عن طريق الحصر الشامل لمجموعة البحث فكان عددها(113) فهذه العينة مختارة بدون ترتيب أو نظام محدد ولم يكن أي التحيز في الاختيار.

5-1 وصف العينة الدراسة الأساسية:

وقد تمثلت مواصفات عينة بحثنا في الجدول الآتي:

الجدول رقم(01) يبين خصائص العينة الأساسية

النسبة المئوية	التكرارات	المتغيرات
43,4%	49	السن
45,1%	51	
11,5%	13	
100%	113	المجموع
42,5%	48	الجنس
57,5%	65	
100%	113	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير السن والجنس، بحيث أن عدد الأفراد الذين يتراوح سنهما بين (25-35 سنة) بلغ 49 تكرار أي ما يعادل نسبة (43.4%)، أما الأفراد الذين يتراوح سنهما بين (36-45 سنة) بلا عدهم 51 فرد أي ما يمثل نسبة (45,1%)، في حين الأفراد الذين يتراوح سنهما بين (46-55 سنة) قدر عدهم ب 13 فرد أي (11.5%)

أما بالنسبة لمتغير الجنس فكانت النسب متقاوتة حيث بلغ عدد الإناث (65) موظفة أي ما يمثل بنسبة (57,5%) وهي الفئة الغالبة وبالنسبة لفئة الذكور بلغ عدهم (46) موظف أي ما يعادل نسبة (42,5%)

6- أدوات الدراسة:

من خلال المعلومات والبيانات المراد جمعها، والمنهج المتبع في دراستنا، تبين لنا أن الأداة الأكثر ملائمة في تحقيق أهداف هذه الدراسة هي الاستبيان. الذي يعتبر مجموعة من الأسئلة المكتوبة يتم توجيهها للمبحوثين واستئثارها على درجة عالية من التقين، ولا يتطلب الاستبيان وجود الباحث حيث يملأ المبحوث الاستبيان بنفسه.

(أمين، 2017، ص 805)

وعليه فقد تبين لنا استبيانتين لقياس متغيري الدراسة، وهما: مقياس العباء الذهني، ومقياس دافعية الانجاز.

6-1-مقياس العباء الذهني ل بالفار علي (2023):

قام علي بالفار ببناء وتقين هذا الاستبيان لقياس العباء الذهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ، وبعدها وصف لنا المقياس واجراءات تقينه. حيث احتوى هذا الاستبيان في صورته الأولية على (42) بندا وفق مقياس ليكرت الخماسي، مقسمة على (07) أبعاد وهي (تعقيد المهمة- خصائص المهمة - ادارة الوقت - وتيرة العمل - العواقب الصحية - الظروف الفيزيقية - سلوك التلاميذ).

والجدول رقم (02) : يوضح توزيع بنود العباء الذهني على أبعاد الاستبيان.

البعد	رقم البند
تعقيد المهمة	9-8-7-6-5-4-3-2-1
خصائص المهمة	15-14-13-12-11-10
ادارة الوقت	20-19-18-17-16
وتيرة العمل	25-24-23-22-21
العواقب الصحية	32-31-30-29-28-27-26
الظروف الفيزيقية	37-36-35-34-33
سلوك التلاميذ	42-41-40-39-38

واستعمل الباحث بدائل مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماما - موافق - غير متأكد - غير موافق - غير موافق تماما). أما تقديرات تصحيح المقياس فكانت (5-4-3-2) على التوالي، علما أن صياغة بنود المقياس كانت تقريرية في الاتجاه الموجب.

وقد طبق المقياس على عينة الاستطلاعية بهدف التأكد من خصائصه السيكومترية والمتمثلة في الصدق والثبات، وللتأكد من صدق المقياس اعتمد في دراسته على صدق المحكمين وصدق التمييزي وصدق الاتساق الداخلي. حيث أن في صدق المحكمين قد تم تقديم المقياس في صورته الأولية إلى مجموعة من

الأستاذة داخل وخارج الوطن ينتمون إلى تخصصات مختلفة من علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع من أجل تحكيمه، ويقدر عددهم (11) أستاذ. حيث كانت جل ملاحظات المحكمين تدرج في حذف البعد السابع (سلوك التلاميذ) الذي يحتوي على خمسة بنود، مع تحويل البند رقم (40) من البعد السابع إلى البعد الأول من المقياس إضافة إلى:

حذف البند رقم (05) من البعد الأول تعقيد المهمة. -

حذف البند (19) من بعد وتيرة العمل -

حذف البند رقم (32) من البعد العاقب الصحية. -

مع تعديل بعض الفقرات، وفي الأخير أصبح المقياس يحتوي على (35) بعدها كان يحتوي على (42) بعدها. ولحساب الصدق التمييزي تم ترتيب درجات المقياس تنازلياً من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلاله الفروق بين متوسطي العينتين. وقد اتضح أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (9.355) عند درجة الحرية (24) بمستوى الدلالة (0,000) الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

وفي الصدق الاتساق الداخلي تبين أن اغلب عواملات الارتباط المستخرجة بين بنود المقياس والدرجة الكلية دالة وهو ما يؤكد صدق المقياس، إلا ستة بنود كانت غير دالة وهي البنود التي تحمل الأرقام: (12، 14، 16، 18، 20، 33) وقد تم حذفها.

وبالنسبة لثبات المقياس والذي تم فيه حساب الفا كرونباخ والتجزئة النصفية، فمعادلة الفا كرونباخ Cronbach Alpha حيث بلغت قيمة معامل الثبات الإجمالي للمقياس ككل (0,90) وهي قيمة مطمئنة على ثبات المقياس. وفي طريقة التجزئة النصفية تم تجزئة مقياس العبء الذهني إلى قسمين ويعطى لكل فرد في كل نصف درجة، حيث يضم القسم الأول مفردات فردية (1,3,5....) ويضم القسم الثاني مفردات زوجية (6,4,2....)، ولقياس معامل الارتباط بين قسمي المقياس اعتمدنا على معادلة " سيرمان - براون "، حيث وصلت قيمة معامل الثبات الإجمالي للمقياس ككل (0,82) بعد تصحيحها بمعادلة "سبرمان - براون".

وبالتالي يتمتع هذا المقياس بصدق وثبات وهذا يدل على إمكانية تطبيقه في الدراسة الحالية.

مفتاح تصحيح الاستبيان:

وقد تم تحديد طريقة تصحيح الاستبيان بناءً على مقياس تقديری مكون من أربعة خمس كما يلي:

موافق بشدة: 01

موافق: 02

محايد: 03

أعارض: 04

أعارض بشدة: 05

ونبين مفتاح التصحيح بدائل للاستبيان في الجدول الآتي:

الجدول رقم (03) يوضح مفتاح تصحيح للاستبيان العباء الذهني

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
البنود كلها اتجاه في واحد	01	02	03	04	05

6- استبيان دافعية للإنجاز ل بشير معمرية(2011):

قد تمثلت أداة الدراسة الخاصة بداعية للإنجاز في مقياس الباحث عبد اللطيف محمد خليفة(2000)المطبق على عينة من البيئة المصرية والبيئة السودانية والمقنن على البيئة الجزائرية من طرف الباحث بشير معمرية(2011).

خطوات الباحث بناء الاستبيان من طرف الباحث:

يعتبر هذا المقياس من أهم الأدوات في قياس دافع الإنجاز، فهو يتكون من 50 بندًا موزعة على خمسة أبعاد فرعية، ويُطلب من المشاركين الإجابة عن كل بند وفقًا لمقياس تقديرى. ولقد اعتمد الباحث على عدة نماذج ومقاييس سابقة في بناء الاستبيان، مثل: مقياس هرمانز (1970)، ومقياس الدافع للإنجاز لباسم السمرانى وشوكت الهياز عي (1988)، ومقياس الميل للإنجاز لمهريبان (1969)، ومقياس دافع للإنجاز لممدوح الكتاني (1990)، ومقياس الدافعية العامة لمحي الدين أحمد حسين (1988).

وقد تم تجريب الأداة على مجموعة من الطلبة بلغ عددهم 35 طالبًا وطالبة لاختبار وضوح البنود ومدى ملاءمتها للبيئة المستهدفة.

-تحليل نتائج الصدق والثبات:

تم التحقق من صدق الاستبيان بعدة طرق، منها:

1- صدق الاتساق الداخلي: من خلال قياس معاملات الارتباط بين كل بند والمجموع الكلي، حيث تراوحت القيم بين 0.71 و 0.87، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01.

2-صدق المقياس باستخدام إعادة التطبيق: حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من 209 مشاركًا، وأظهرت النتائج ثباتًا مرتفعًا بمعاملات تراوحت بين 0.74 و 0.79.

3-الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: حيث أظهرت معاملات مرتفعة بين 0.77 و 0.82، مما يشير إلى تجانس البنود.

4-تحليل الصدق العاملی: باستخدام التحليل العاملی للكشف عن الأبعاد المكونة للمقياس، حيث أظهر التحليل أن جميع الأبعاد تفسر نسبة كبيرة من التباين، مما يعكس صدق البنية العاملية للمقياس.

-أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز:

يتكون المقياس من خمسة أبعاد رئيسية، تتوزع البنود عليها كما يلي:

-البعد الأول: الشعور بالمسؤولية (01-10)

-البعد الثاني: السعي نحو الطموح (11-20)

-البعد الثالث: المثابرة(21-30)

-البعد الرابع: السعي لنجاح(31-40)

-البعد الخامس: التخطيط للمستقبل(41-50)

مفتاح تصحيح الاستبيان:

وقد تم تحديد طريقة تصحيح الاستبيان بناءً على مقياس تقديرى مكون من أربعة مستويات كما يلى:

لا = 0

قليلًا = 1

متوسط = 2

كثيرًا = 3

ويتم جمع الدرجات لكل بُعد من الأبعاد الخمسة لتحديد مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأفراد المشاركين في الدراسة.

ونبين مفاتيح التصحيح بدائل للاستبيان في الجدول الآتي:

الجدول رقم(04) يوضح مفاتيح تصحيح للاستبيان دافعية للإنجاز

البدائل	كثيراً	متوسط	قليلًا	لا
البنود في واحد اتجاه كلها	03	02	01	00

7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

7-1-الخصائص السيكومترية لمقياس العباء الذهني:

أولاً: الصدق: وتم حساب صدق المقياس عن طريق

1-صدق الاتساق الداخلي: لحساب هذا النوع من الصدق ثم التحقق من حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد لبنود الاختبار مع الدرجة الكلية للاختبار على عينة قوامها (ن=30) والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

جدول رقم (05) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس العباء الذهني

رقم الفقرة	البعد	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
تعقيد المهنة	تعقيد المهنة	0,71**	0,56**
		0,84**	0,63**
		0,73**	0,47**
		0,49**	0,27
		0,72**	0,53**
		0,38*	0,50**
		0,57**	0,53**
		0,50**	0,48**
		0,50**	0,55**
		0,53**	0,25
خصائص المهنة	خصائص المهنة	0,55**	0,35
		0,54**	0,39*
		0,42*	0,31
		0,59**	0,25
		0,32	0,42*
إدارة الوقت	إدارة الوقت	0,39**	0,05
		0,71**	0,35
		0,42*	-0,04
		0,12	0,16

0,46**	0,59**	وثيرة العمل	العواقب الصحية	الظروف الفيزيقية	
0,67**	0,73**				
0,23	0,57**				
0,58**	0,74**				
0,28	0,62**				
0,22	0,14				
0,58**	0,74**				
0,50**	0,61**				
0,59**	0,81**				
0,50**	0,73**				
0,35	0,61**				
0,44*	0,54**				
0,56**	0,64**				
0,63*	0,87**				
0,54**	0,89**				
0,37*	0,78**				

* دال عند مستوى 0,01

* دال عند مستوى دلالة 0,05

يلاحظ من خلال الجدول أن غالبية الفقرات كان لها ارتباط مع البعد الذي تنتهي له ماعدا الفقرات رقم (15-19-25)، وفيما يخص معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية فنجد أن الفقرات رقم (4-10-13-14-16-17-18-19-24-25-30)، حيث لم يتم حذفها وتم الأخذ بالدلالة الموضوعية لا بالدلالة الإحصائية.

جدول رقم (06) يوضح معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية

الظروف الفيزيقية	العواقب الصحية	وثيرة العمل	إدارة الوقت	خصائص المهنة	تعقيد المهنة	الأبعاد
0,67**	0,72**	0,67**	0,47**	0,66**	0,81**	الدرجة الكلية

يتضح لنا من خلال الجدول أن كل الأبعاد كان لها ارتباط مع الدرجة الكلية حيث تراوح معامل ارتباطها بين ($0,47^{**}$ و $0,81^{**}$) وهي دالة عند مستوى دلالة 0,01 وعليه فان الاختبار يتمتع بصدق اتساق جيد.

ثانياً: الثبات: ثم حساب ثبات الاختبار باستخدام طريقتي التجزئة النصفية وبعد ذلك تم تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون وكذا حساب ثبات ألفا كرو نباخ، والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

جدول رقم (07) يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية

المعادلة جوثمان	المعادلة سبيرمان براون	ثبات التجزئة النصفية	المتغيرات
0,62	0,86	0,76	الدرجة الكلية

يتبيّن من خلال الجدول أن معامل ثبات التجزئة النصفية بلغ (0,76) وبعد تصحيح الطول عن طريق معادلة سبيرمان براون أصبح يساوي (0,86)، وعن طريق معادلة جوثمان كان يساوي (0,62).

جدول رقم (08) يوضح الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ

ثبات ألفا كرو نباخ	المتغيرات
0,72	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول أن معامل ثبات ألفا كرو نباخ بلغ (0,72).

7-2-الخصائص السيكومترية لمقياس دافعية للانجاز:

أولاً: الصدق: وتم حساب صدق المقياس عن طريق

2-صدق الاتساق الداخلي: لحساب هذا النوع من الصدق ثم التحقق من حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد لبنود الاختبار مع الدرجة الكلية للاختبار على فوامها ($N=30$) والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

جدول رقم (09) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس دافعية للانجاز

رقم الفقرة	البعد	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
الشعور بالمسؤولية		0,33	0,39*
		0,51**	0,37*
		0,34*	0,29
		0,80**	0,79**
		0,66**	0,61**
		0,72**	0,64**
		0,72**	0,67**
		0,47**	0,36*
		0,65**	0,51**
		0,72**	0,69**
الصهيونية		0,68**	0,57**
		0,55**	0,34
		0,55**	0,52**
		0,72**	0,59**
		0,76**	0,57**
		0,86**	0,61**
		0,77**	0,74**
		0,84**	0,73**
		0,71**	0,53**
		0,53**	0,60**
المثابرة		0,71**	0,63**
		0,66**	0,56**
		0,63**	0,42*
		0,76**	0,65**
		0,71**	0,62**
		0,65**	0,44*
		0,73**	0,58**

0,54**	0,48**	الشعور بأهمية الومن	الخطيط للمستقبل
0,53**	0,68**		
0,59**	0,66**		
0,54**	0,54**		
0,61**	0,57**		
0,17	0,54**		
0,16	0,38*		
0,43*	0,74**		
0,32	0,76**		
0,44*	0,69**		
0,64**	0,72**		
0,61**	0,73**		
0,54**	0,72**		
0,59**	0,76**		
0,55**	0,71**		
0,66**	0,63**		
0,53**	0,32		
0,51**	0,46**		
0,50**	0,42*		
0,49**	0,50**		
0,29	0,66**		
0,57**	0,77**		
0,41*	0,66**		

** دال عند مستوى 0,01

* دال عند مستوى دلالة 0,05

نلاحظ من خلال الجدول رقم () أن جل الفقرات كان لها اتساق مع البعد الذي تنتهي إليه ماعدا الفقرات رقم (01-44) كانت غير دالة، أما معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للاختبار فنجد أن الفقرات رقم (36-34-33-12-03-48) كانت غير دالة ولم يتم حذفها وذلك أخذًا بالدلالة الموضوعية لا بالدلالة الإحصائية.

جدول رقم (10) يوضح معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية:

الخطيط للمستقبل	الشعور بأهمية الزمن	المثابرة	السعى نحو التفوق والطموح	الشعور بالمسؤولية	الأبعاد
0,85**	0,71**	0,82**	0,85**	0,88**	الدرجة الكلية

نلاحظ من خلال الجدول رقم () أن كل الأبعاد كان لها دلالة مع الدرجة الكلية حيث تراوح معامل ارتباطها بين (0,71** و 0,88**) وهي دالة عند مستوى دلالة 0,01.

ثانياً: الثبات: ثم حساب ثبات الاختبار باستخدام طريقتي التجزئة النصفية وبعد ذلك تم تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون وكذا حساب ثبات ألفا كرو نباخ، والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

جدول رقم (11) يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية

المعادلة جوثمان	المعادلة سبيرمان براون	ثبات التجزئة النصفية	المتغيرات
0,86	0,86	0,76	الدرجة الكلية

يتبيّن من خلال الجدول أن معامل ثبات التجزئة النصفية بلغ (0,76) وبعد تصحيح الطول عن طريق معادلة سبيرمان براون أصبح يساوي (0,86)، وعن طريق معادلة جوثمان كان يساوي (0,86).

جدول رقم (12) يوضح الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ

ثبات ألفا كرو نباخ	المتغيرات
0,75	الدرجة الكلية

يتضح لنا من الجدول أن معامل ثبات ألفا كرو نباخ بلغ (0,75) وعليه فان الاختبار يتمتع بثبات مقبول.

8-الأساليب الاحصائية المستخدمة: تم الاعتماد على:

لحساب الصدق: صدق الاتساق الداخلي.

لحساب الثبات: المقارنة الطرفية وألفا كرونباخ.

لحساب الفرضيات: معامل ارتباط بيرسون و اختبار "ت".

9-خطوات تطبيق أدوات الدراسة: أثنا تطبيقينا لأدوات الدراسة مرينا بمرحلتين وكانت كالتالي:

9-1 المرحلة الأولى: قمت بتوزيع استبيانا يخص العبء الذهني ودافعيه للانجاز على عينة استطلاعية عددها 30 فرد وكانت عينة قصدية.

9-2 المرحلة الثانية: قمت بتوزيع الاستبيانات على الموظفين حيث كان عددها 113 وهو العدد الاجمالي لعينة الدراسة وطبقتها بشكل جماعي وفي كل يوم أطبق على كلية، وطبعا قبل تطبيق أخبرت موظفين عن أهمية هذه الدراسة وضرورة تقديم اجابات صحيحة لمصداقية دراستنا واعلامهم بان اجاباتهم تكون محظ السرية ولا تستخدم الا لأغراض العلمية. وفي الأخير استرجعت كل استبيانات التي قمت بتوزيعها على موظفي الإداره بالكليات، ولم أجد أي صعوبة في التطبيق.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التطرق إلى دراسة استطلاعية وأساسية وتعريف بمنهج المستخدم وعينة دراسة وخصائصها، إضافة إلى التقنيات المستخدمة في الدراسة والتي تمثلت في استبيانات العبء الذهني ودافعيه للانجاز تبيانا لخصائصهم السيكومترية في بيئاتها الأصلية وحسابها في الدراسة الحالية. ثم تطرقنا إلى اجراءات التطبيق الميداني بذكر حدود الدراسة وتحديد أساليب الاحصائية المستخدمة في حساب خصائص السيكومترية والفرضيات.

وستنطرق في الفصل القادم إلى عرض النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق أدوات الدراسة على عينة بحثنا وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس عرض ومناقشة النتائج

تمهيد.

1- عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة الأساسية.

2- عرض نتائج ومناقشة الفرضيات.

2-1 عرض ومناقشة الفرضية الأولى.

2-2 عرض ومناقشة الفرضية الثانية.

2-3 عرض ومناقشة الفرضية الثالثة.

2-4 عرض ومناقشة الفرضية الرابعة.

2-5 عرض ومناقشة الفرضية الخامسة.

2-6 عرض ومناقشة الفرضية السادسة.

2-7 عرض ومناقشة الفرضية السابعة.

3- خلاصة الفصل

4- الاستنتاج العام.

5-مقترنات و توصيات.

تمهيد:

في هذا الفصل سنتطرق إلى عرض نتائج الدراسة وتقديم الفرضيات التي تم اعتماد عليها في دراستنا بدءاً من خصائص أفراد عينة الدراسة ثم عرض نتائج الفرضيات المصاغة.

1- عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة:

سنعرض فيما يلي نتائج عينة الدراسة حسب الخصائص والسمات الشخصية:

1-1 خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرارات	المتغير
42,5%	48	ذكر
57,5%	65	
100%	113	
		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن حجم العينة تمثل في (113) موظف بنسبة 100% ما بين ذكور واناث، حيث كان عدد موظفي ذكور (48) بنسبة 42.5% وعدد موظفي اناث (65) وبلغت نسبتهم 57.5%.

1-2 خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير السن:

النسبة المئوية	النوع	النوع	المتغير
43,4%	49	من 25 إلى 35 سنة	السن
45,1%	51	من 36 إلى 45 سنة	
11,5%	13	من 46 إلى 55	

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة

النتائج

		سنة	
		المجموع	
100%	113		

نلاحظ من خلال الجدول أن موظفي الذين تتراوح أعمارهم من (35-35-25 سنة) يمثلون (49) موظف بنسبة (43.4%)، وموظفي من (36-45 سنة) بلغ عددهم (51) موظف أي ما يمثل نسبة (45.1%)، في حين أن موظفي الذين تتراوح أعمارهم بين (46-55 سنة) قدر عددهم بـ (13) فرد وهي أقل فئة أي (%11.5).

2-عرض نتائج ومناقشة الفرضيات:

2-1-عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 01:

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى الوعي الذهني لدى موظفي جامعة غرداءة متوسط.

الجدول رقم(15) يوضح نتائج اختبار(t) لمستوى الوعي الذهني لدى عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة t	مستوى الدلالة
الوعي الذهني	102,72	11,30	105	-2,13	0,03

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 01:

يتبيّن من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة كان يساوي (120,72)، أما الانحراف المعياري فكان يساوي (11,30) والمتوسط النظري كان يساوي (105)، وبعد استخدام اختبار t للفرق تبيّن أن قيمة t كانت تساوي (-2,13) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,05)، وبما أن المتوسط الحسابي كان أصغر من المتوسط النظري وعليه فإن مستوى الوعي الذهني منخفض لدى موظفي جامعة غرداءة، وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.

ب-مناقشة الفرضية رقم 01:

ومن خلال عرض وتحليل مناقشة النتائج نجد أن مستوى العبء الذهني لدى موظفي الجامعة منخفض، حيث جاء متوسط إجاباتهم (102.72) أقل من المتوسط النظري المعتمد (105). وهذا الفرق دال إحصائياً، مما يعكس أن الموظفين لا يعانون من مستويات مرتفعة من العبء الذهني كما هو متوقع في بيئة العمل الجامعية، بل هو في حدود أقل من المتوسط. حيث يمكننا تفسير هذا الانخفاض النسبي في العبء الذهني بعدها عوامل كطبيعة المهام الإدارية أو الأكاديمية التي قد تكون موزعة بشكل مععدل ومرنة النظام الإداري كتوفر بعض وسائل الدعم المهني وال النفسي. وأيضا إمكانية وجود خبرة مهنية طويلة لدى بعض الموظفين مما يسهل تعاملهم مع ضغوط العمل دون الشعور بعبء ذهني مرتفع.

وتخالف هذه النتيجة مع دراسة خديجة عبادو (2017) بعنوان مستوى العبء الذهني لدى عينة من الأطباء بولاية ورقلة، ومن نتائجها أن مستوى العبء الذهني لدى الأطباء مرتفع. وأيضا دراسة تخة خديجة، مزياني (2019) بعنوان مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بولاية ورقلة أظهرت نتائج ارتفاعا في مستوى العبء الذهني لدى العمال.

ولتأكد من صحة الفرضية تم حساب هذه الفرضية باختبار كا² لحسن المطابقة.

تنص الفرضية رقم (01) على أن مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية مرتفع.

ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب المدى لتحديد المستوى (مرتفع، متوسط، منخفض) عبر المعادلة التالية:

(أعلى قيمة-أقل قيمة)* عدد المستويات أي (35-175)*(1+3)

و عليه كانت المستويات كالتالي:

(35-81) منخفض

(82-128) متوسط

(129-175) مرتفع

بعد ذلك تم حساب كا² لحسن المطابقة وكانت النتائج كالتالي:

ولتتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام اختبار χ^2 للمطابقة، وذلك بمقارنة التكرارات المشاهدة لمستويات العباءة الذهني الثلاثة (منخفض، متوسط، مرتفع) مع التكرارات المتوقعة في حالة التوزيع المتساوي

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار χ^2 لمستوى العباءة الذهني

الفئة	النكرار المشاهد	النكرار المتوقع	$(O-E)^2 / E$
منخفض	47	37.67	2.31
متوسط	41	37.67	0.29
مرتفع	25	37.67	4.26
المجموع	/	/	6.87

يتبيّن لنا من خلال الجدول رقم () أن قيمة χ^2 المحسوبة كانت تساوي (6.87) و درجة الحرية تساوي (2)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.032) .

فمن خلال عرض نتائج الفرضية تبيّن لنا أن مستوى العباءة الذهني لدى موظفي جامعة غردية منخفض. حيث وجدنا أن القيمة الاحتمالية (0.032) أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05)، وبذلك فإن الفرضية الصفرية التي تتّنص على تساوي توزيع مستويات العباءة الذهني تُرفض. بحيث أن توزيع مستويات العباءة الذهني بين موظفي جامعة غردية غير متساوٍ، وقد تمثل فئة العباءة الذهني المنخفض النسبة الأكبر تبلغ(47)، ثم تليها فئة العباءة الذهني المتوسط تبلغ(41)، في حين جاءت فئة العباءة الذهني المرتفع في المرتبة الأخيرة بقيمة تقدر ب (25). وعليه فالفرضية لم تتحقق.

2-2- عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 02 :

تنص الفرضية الثانية على أن مستوى دافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غردية مرتفع.

الجدول رقم (17) يوضح نتائج اختبار (t) لمستوى دافعية للانجاز لدى عينة الدراسة

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة

النتائج

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة ت	مستوى الدلالة
دافعية الإنجاز	126,73	13,63	75	40,33	0,00

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 02:

تبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة كان يساوي (126,73)، أما الانحراف المعياري فكان يساوي (13,63) والمتوسط النظري كان يساوي (75)، وبعد استخدام اختبار للفروق تبين أن قيمة ت كانت تساوي (40,33) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,01)، وبما أن المتوسط الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري وعليه فإن مستوى دافعية الإنجاز مرتفعة لدى موظفي جامعة غردية، وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت بناءً على النتائج الإحصائية والدلائل النظرية والميدانية.

ب-مناقشة الفرضية رقم 02:

نلاحظ من خلال عرض وتحليل مناقشة النتائج نرى أن مستوى دافعية لإنجاز مرتفع لدى موظفي جامعة غردية بدرجة كبيرة. في حين يمكننا تفسير هذا الارتفاع إلى عدة عوامل محتملة، من بينها طبيعة العمل الجامعي الذي يتطلب إنجازات أكademie وإدارية مستمرة، مع إمكانية الترقى المهنية والتكتونيات وتدريبات في تحسن المستوى، كما قد يرتبط ذلك بوجود نظام تحفيزي فعال داخل الجامعة مثلاً كتشجيع وتقديم مكافآت وغيرها.

وتنتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سنقاري بوعمامه (2022) بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بغرداية ومن نتائجها ارتفاع مستوى دافعية الانجاز فقد أكدت هذه الدراسة أن العاملين في المؤسسات يتمتعون بدافعية إنجاز مرتفعة نتيجة لطبيعة مهامهم المتعددة و حاجتهم المستمرة لإثبات الكفاءة.

وتنتفق هذه النتيجة أيضاً مع نظرية "ماكليلاند" في دافعية لإنجاز، أشارت بأن بعض الأفراد الذين يعملون في بيئة مهنية مرنّة وتنافسية يسعون بشكل دائم لتحقيق التميز والتفوق في أعمالهم.

3-2 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 03 :

تنص الفرضية الثالثة على أنّها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية.

جدول رقم(18) يوضح معامل الارتباط بين العبء الذهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية.

معامل الارتباط	المتغيرات
-0,04	العبء الذهني
	دافعية الإنجاز

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 03:

لقد لاحظت من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين العبء الذهني ودافعية الإنجاز قد بلغت قيمته (-0,04) وهو غير دال وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية، فنتائج الفرضية الثالثة تشير إلى غياب علاقة بين المتغيرين لدى موظفي الجامعة. ورغم أن الاتجاه السلبي للارتباط قد يعكس ميلًا نظريًا إلى أن الضغط قد يقلل من الدافعية، إلا أن ضعف هذه العلاقة يدفعنا إلى التفكير في متغيرات أخرى أكثر تأثيرًا. وبالتالي، يتم رفض الفرضية الثالثة إحصائيًا.

ب-مناقشة الفرضية رقم 03:

يتضح لنا من خلال الجدول أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني ودافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية. فالعلاقة السالبة والضعيفة (-0.04) تعني أنه بزيادة العبء الذهني قد يحدث انخفاض طفيف جدًا في دافعية الإنجاز، لكن هذا التغير غير ملموس إحصائيًا. فالتحليل النفسي والاجتماعي الذي نراه في النتيجة هو أنه من الممكن أن يكون كل من العبء الذهني ودافعية الإنجاز نابعًا من مصادر مختلفة أي قد يشعر الموظف بإرهاق ذهني دون أن يؤثر ذلك بشكل مباشر على رغبته في الإنجاز. إن تحمل الموظفين للضغط لا يؤثر على دافعيتهم للإنجاز أي قد يتمتع موظفو الجامعة بقدرة على التكيف مع الضغط العقلي دون أن يؤثر ذلك سلبيًا على مستوى الإنجاز لديهم، وهو ما يُعرف في بعض النظريات بالتحمّل النفسي أو المرونة العقلية. فمن الممكن أن موظفي الجامعة يتمتعون بمرونة عقلية عالية مما تجعلهم قادرين على تحمل كافة

الضغوطات الذهنية دون تأثير على دوافعهم. ومن الجانب الاجتماعي نجد الدعم المهني والاجتماعي داخل بيئة العمل وهذا بتكوين علاقات ايجابية بين زملاء العمل والتي تولد تعاون وتفاهم وتضامن مع بعض في مختلف المجالات ووضوح أدوار ومهام لدى كل موظف وهذا ما يساهم في تخفيف من مستوى العبء الذهني على نفسية الفرد. ومن جهة أخرى نرى أن حجم أعباء الذهنية لا تؤثر عليهم وهذا نتيجة تأقلمهم للإجهادات وأصبحت روتينية لا تحدث ضغوطات برغم من كثرتها ولا تؤثر على أهدافهم المهنية.

وتنتفق هذه النتيجة مع نظرية ماكليلاند لدافعية للانجاز(1961) التي تركز على أن الأشخاص ذوي دافعية الإنجاز العالية يستمرون في السعي لتحقيق أهدافهم رغم الضغوط، مما يفسر ضعف العلاقة في نتائج هذه الدراسة.

وتنتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة كركاري فاطمة، صديقي صفية(2022)، والتي أجريت على عينة من الأساتذة الأمهات، والتي لم تجد علاقة دالة بين العبء الذهني والكفاءة التدريسية، ويرجع ذلك إلى طبيعة التكوين الأكاديمي للأساتذة الأمهات وتكيفهم مع الضغط المعرفي.

وتحتار هذه النتيجة مع دراسة بالفار علي (2023) التي وجدت علاقة طردية دالة إحصائياً بين العبء الذهني والثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة، موضحة أن ارتفاع الضغط العقلي يقلل من حافزية الأساتذة نحو تحقيق الأهداف.

2-4-عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 04:

نص الفرضية: يختلف مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن.

الجدول رقم (19) يوضح نتائج تحليل التباين ذو العامل الواحد للدرجة الكلية في مستوى العبء الذهني باختلاف السن.

الدلاله	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع مربعات الانحراف	عدد الأفراد	مصدر التباين	المتغير
0,09 غير DAL	0,01	1,877	3,754	2	بين المجموعات	الاختبار ككل
		130,06	14306,741	110	داخل المجموعات	

			14310,496	112	المجموع
--	--	--	-----------	-----	---------

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 04:

نلاحظ من خلال الجدول رقم () من خلال تحليل التباين الأحادي عن عدم وجود فروق في الدرجة الكلية بقيمة F قدرها (0,01) عند مستوى دلالة (0,09)، وبالتالي لا يوجد اختلاف في مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن. وبناءً على نتائج تحليل التباين الأحادي يتم رفض الفرضية الرابعة لعدم وجود اختلاف في مستوى العبء الذهني حسب السن. حيث تشير هذه النتيجة إلى أن العبء الذهني يُعد ظاهرة عامة في بيئة العمل الجامعي، ولا يتأثر بشكل ملحوظ بعامل السن في هذه العينة.

ب-مناقشة الفرضية رقم 04:

نلاحظ من خلال النتائج عدم وجود فروق في السن من حيث العبء الذهني، فالسن ليس عاملًا مؤثراً على العبء الذهني في هذه العينة. ويرجع هذا إلى طبيعة المهام المشتركة بين الموظفين مما اختلفت أعمارهم مع إمكانية تكيف الأفراد الأكبر سنًا مع متطلبات العمل أي اكتسابهم استراتيجيات أفضل للتعامل مع الضغوط. كما يرجع السبب في عدم اختلاف مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن إلى أن هناك تجانس في بيئة العمل ويعيشان في نفس الظروف والضغوط بالبيئة الجامعية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بالفار علي (2023) والتي توصلت إلى أن العبء الذهني لا يختلف باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة، وعللت ذلك بتشابه المهام وتوزيعها دون تمييز عمرى.

2-5عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 05:

نص الفرضية: يختلف مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس.

الجدول رقم (20) يوضح اختبار (ت) لدلالة الفروق في العبء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس

الجنس	العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة	درجة	مستوى
-------	--------	---------	----------	------	------	-------

الدالة	الحرية	ت	المعياري	الحسابي		
0,30 غير دال	111	-1.03	11,33	101,42	47	ذكر
			11,27	3,65°1	66	أنثى

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 05:

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ت كانت تساوي (-1,03) عند مستوى دلالة (0,30) وهي غير دالة وبالتالي لا يوجد اختلاف في مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف الجنس، وعليه الفرضية لم تتحقق وتوضح عدم وجود فروق دالة في العبء الذهني بين الجنسين لدى موظفين ما يعكس نوعاً من العدالة التنظيمية في توزيع المهام والضغط داخل الجامعة.

ب-مناقشة الفرضية رقم 05:

نلاحظ من خلال النتائج عدم وجود فروق في الجنسين من حيث العبء الذهني. فرغم وجود فرق طفيف في المتوسطات (الإناث أعلى قليلاً)، إلا أن الفرق غير جوهري من الناحية الإحصائية. وهذا يشير إلى أن الذكور والإناث يتعرضون لنفس درجة العبء الذهني تقريرياً داخل بيئة العمل الجامعي، ويرجع ذلك إلى تشابه المهام والمسؤوليات بين الجنسين داخل الجامعة. وتوزيع الضغط الوظيفي بشكل متوازن دون تمييز بين الذكور والإناث.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بوخاري (2020) والتي أجريت على موظفي جامعات جزائرية، ولم تجد فروقاً بين الذكور والإناث في مستوى العبء الذهني، وأرجعت ذلك إلى طبيعة التنظيم الأكاديمي الذي يساوي بين الجنسين في المهام والواجبات.

كما تختلف دراستنا مع دراسة قندوز (2017) والتي أوضحت أن الإناث أكثر عرضة للعبء الذهني بسبب التزاماتهن الأسرية والمهنية المزدوجة، ما يجعلهن أكثر عرضة للتشتت الذهني.

ونجد أيضاً نظريات تتفق في ذلك من بينهم نظرية النموذج المعرفي (1983) والتي تركز على أن طريقة إدراك الضغوط وتقييمها أهم من النوع البيولوجي، ما يعني أن الذكور والإناث يمكن أن يشعروا بنفس العبء الذهني إذا كان لديهم تقييم نفسي مشابه للمواقف الضاغطة.

2-6 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 06:

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة

النتائج

نص الفرضية: يختلف مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن.

الجدول رقم (21) يوضح نتائج تحليل التباين ذو العامل الواحد للدرجة الكلية في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن

الدالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع مربعات الانحراف	عدد الأفراد	مصدر التباين	المتغير
0,00 دال عند 0,01	10,88	1719,42	3438	2	بين المجموعات	الاختبار ككل
		158,01	17381,19	110	داخل المجموعات	
			20820,03	112	المجموع	

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 06:

نلاحظ من خلال الجدول رقم () من خلال تحليل التباين الأحادي وجود اختلاف دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير السن، حيث أن قيمة ف بلغ قدرها (10,88) وهي دالة عند مستوى دالة (0,01)، وبالتالي وجود اختلاف في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن، وبغية معرفة دالة الفروق ولصالح أي فئة استخدمنا اختبار شيفيه (Schefie) للمقارنات البعدية، فدلت النتائج على التالي:

جدول رقم (22) يوضح نتائج اختبار شيفيه للفروق في مقياس دافعية الإنجاز وفق متغير السن للعينة ككل

46 من إلى سنة	36 من إلى سنة	من 25 إلى 35 سنة	السن	المتغير
-12,68*	-10,64*	-	من 25 إلى 35 سنة	دافعية الإنجاز
-2,03	-	-10,64*	من 36 إلى 45 سنة	

-	-2,03	-12,68*	من 46 إلى	من 46 إلى 55 سنة
---	-------	---------	-----------	------------------

نلاحظ من خلال الجدول رقم () أن هناك فروق في دافعية الإنجاز بين (فئة من 25 إلى 35 سنة وفئة من 36 إلى 45) سنة لصالح فئة (من 25 إلى 35 سنة).

كما يوجد فروق بين (فئة من 25 إلى 35 سنة وفئة من 46 إلى 55 سنة)، في المقابل فإنه لا يوجد فرق بين (فئة من 36 إلى 45 سنة وفئة من 46 إلى 55 سنة). ونلاحظ من خلال ذلك أن الموظفون الأصغر سنا (25-35) يتمتعون بدافعية انجاز أعلى مقارنة ببار السن.

ب-مناقشة الفرضية رقم 06 :

من خلال عرض نتائج نلاحظ أن الفئة العمرية (25-35 سنة) يكون الموظف في بداية مساره المهني، مما يعزز طموحه لتحقيق الذات والتقدم في السلم الوظيفي. كما أن هذه الفئة غالباً ما تكون مدفوعة برغبة في إثبات الكفاءة والتميز، خصوصاً في ظل التحديات التنافسية داخل بيئه العمل الجامعي.

وبالنسبة للفئتين (36-45) و(46-55)، فغالباً ما يكون الموظف قد استقر نسبياً في منصبه الوظيفي، وقد حقق جزءاً من طموحاته، مما قد يفسر تراجع دافعيته مقارنة بالفئة الأصغر. كما أن الضغوط العائلية والروتين الوظيفي يمكن أن يؤثرا سلباً على الحافز الداخلي لديهم.

وعدم وجود فروق ذات دلالة بين الفئتين (36-45) و(46-55) قد يعزى إلى تشابه الظروف المهنية والاجتماعية في هذه المرحلتين العمريتين، إضافةً إلى تقارب الخبرة المهنية وتوجهات الأفراد نحو الاستقرار المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد عبد الستار إبراهيم (2005) – في بحثه حول "دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية" حيث وجد أن دافعية الإنجاز كانت أعلى لدى الشباب مقارنة بالفئات الأكبر سناً، بسبب ارتفاع الطموح والرغبة في إثبات الذات في بداية الحياة المهنية. ونجد أيضاً دراسة قام بها الشامي (2011) على عينة من الموظفين، بينت أن الفئة من (25-35 سنة) أظهرت دافعية أعلى للإنجاز مقارنة بالفئات الأكبر، وأن الدافعية تتحفظ نسبياً بعد سن 40 بسبب الاستقرار الوظيفي والتوجه نحو المحافظة بدل الطموح.

وتختلف نتائجنا عن دراسات أخرى لم تجد فروقاً واضحة بين الفئات العمرية، ما قد يفسر باختلاف البيئة الثقافية والمؤسسية من مجتمع لآخر.

وفي هذا الصدد نجد أيضا نظرية ماسلو للحاجات، فحسب ماسلو الإنسان يمر بمراحل في سلم الحاجات (الفيزيولوجية، الأمان، الانتماء، التقدير، وتحقيق الذات).

الفئة العمرية (25-35 سنة) غالباً ما تكون في مرحلة البحث عن التقدير وبناء الذات وتحقيق طموحاتهم، وهنا ما يعزز دافعية للإنجاز لديهم. أما الفئات الأكبر سنًا (36 وما فوق)، فقد تكون قد أشبعوا بعض هذه الحاجات، وتركز أكثر على الاستقرار المهني أو الأمان الوظيفي، وهذا ما يقلل نسبياً من دافعيتهم للإنجاز.

7-2 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 07:

نص الفرضية: يختلف مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس.

الجدول رقم (23) يوضح اختبار (ت) لدالة الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	48	125,31	13,01	-0,95	111	0,34
أنثى	65	127,78	14,07			غير دال

أ-عرض نتائج الفرضية رقم 07:

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ت كانت تساوي (-0,95) عند مستوى دلالة (0,34) وهي غير دالة وبالتالي لا يوجد اختلاف في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس، وعليه الفرضية لم تتحقق.

ب-مناقشة الفرضية رقم 07:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن دافعية الإنجاز لدى موظفي الجامعة لا تتأثر بجنس الموظف، سواء كان ذكراً أو أنثى. وقد يرجع السبب ذلك إلى تشابه الظروف المهنية والإدارية التي يعيشها كل من الرجال والنساء في بيئة العمل الجامعي، مما يجعل فرص تحقيق الذات والتقدم الوظيفي متقاربة إلى حد كبير. كما يمكن تفسير ذلك بأن التحولات المجتمعية والثقافية الحديثة ساهمت في التقليل من الفجوة بين الجنسين في ميدان العمل، حيث أصبح كلاً الطرفين يسعين بنفس الجدية والطموح لتحقيق الإنجاز.

وتوافق هذه النتيجة مع بعض دراسة عبد العزيز أبو زنادة (2008) والتي أشارت إلى أن الجنس ليس عاملاً محدداً في دافعية الإنجاز، وأن العوامل الأخرى مثل الدافعية الذاتية، طبيعة العمل، والدعم المؤسسي تلعب دوراً أكبر.

وتخالف مع دراسات أخرى بيّنت وجود فروق لصالح أحد الجنسين، وغالباً ما تُعزى هذه الفروق إلى العوامل الثقافية أو البيئية الخاصة بمجتمع الدراسة. مثل دراسة مروة سعودي (2022) والتي أسفرت نتائج دراستها إلى أنها توجد فروق دات دالة احصائية في التوافق الأكاديمي لدى عينة الدراسة تعزى لمستوى دافعية الانجاز.

ونجد أيضاً نظريات تتفق مع هذه النتيجة مثل التوقع والإنجاز أتكنسون بشكل عام أن الدافع هو استعداد الفرد للمجاهدة والسعى في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين.

(الرفاعي، 2015، ص 35)

فنظريّة التوقع لـ"فروم" حيث تنص هذه النظريّة على أن الدافعية للإنجاز تعتمد على ثلاثة عناصر: التوقعات كاعتقاد الفرد أن مجهوداته ستقوده إلى أداء جيد، والوسيلة التي تبيّن مدى إيمانه بأدائه الحسن الذي يؤدي به إلى تشجيع وأخذ المكافآت، والقيمة التي تبيّن مدى أهمية المكافأة لدى الفرد. ونظراً لأن الجنسين (ذكر أو أنثى) لا يؤثّر على هذه العناصر الثلاثة بشكل مباشر، فإن الدافعية قد تتساوى بين الجنسين إذا كانت بيئة العمل توفر نفس الفرص والتقدير لكلا الطرفين. وهذا يفسر عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الدراسة.

3- خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المتبعة في عرض وتحليل ومناقشة نتائج بداية بعرض الفرضية الأولى وتحليل نتائجها ثم عرض وتحليل باقي الفرضيات حتى الفرضية السابعة، وفي الأخير الخروج باستنتاج العام وبعض التوصيات والمقترنات.

4- الاستنتاج العام (خلاصة مجموعة البحث):

انطلقنا في دراستنا هذه والتي كانت بعنوان: "العبء الذهني وعلاقته بدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية" بهدف الكشف عن العلاقة المتواجدة بين العباء الذهني ودافعية للإنجاز لدى الموظف الإداري بجامعة غردية، فبعدما تطرقنا لدراستنا هذه نظرياً وتطبيقياً وذلك باتباعنا المنهج الوصفي وتطبيق استبانة العباء الذهني لباحث ليكرت الخماسي والمقنن من طرف الباحث بالفار علي واستبانة دافعية للإنجاز للباحث عبد اللطيف خليفة والمقنن من طرف الباحث بشير معمرية، وقد استخدمنا أيضاً جملة من الأساليب الإحصائية في تحليلنا للبيانات وبذلك توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية منخفض.
- مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية مرتفع.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العباء الذهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية.
- لا يوجد اختلاف في مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية حسب السن.
- لا يوجد اختلاف في مستوى العباء الذهني لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس.
- يوجد اختلاف في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف السن.
- لا يوجد اختلاف مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غردية باختلاف الجنس.

وبالتالي لم تتحقق كل فرضيات الدراسة، حيث تم استعمال الأساليب المناسبة في معالجة الإحصائية للبيانات وتم نفي أغلبها، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن عدم تواجد علاقة بين العباء الذهني ودافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية. وما يشير لنا أيضاً أن مستوى العباء الذهني لدى موظفين منخفض لا يؤثر بشكل مباشر على مستوى دافعيتهم، حيث كشفت نتائج عن ارتفاع ملحوظ في مستوى دافعية للإنجاز وهذا دليل على رغبتهم القوية في التفوق والتقدم في مسار المهني، وبتوارد الفروق في مستوى دافعية للإنجاز تبعاً للسن دليل على نضج أهداف المهنية واختلاف الحواجز بين الفئات العمرية. فنتائج الحالية وتفسيراتنا ما هي إلا فرض مطلقة ومرتبطة بالعينة الحالية فقط.

5-الوصيات ومقترنات:

بناءً على النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا، نقترح بعض من التوصيات والمقترحات نذكر منها ما يلي:

- التركيز على الاستقرار في بيئة العمل بما أن العبء الذهني لم يكن مرتفعاً ولم تختلف مستوياته بين موظفين يجب الحفاظ على هذا النظام المتوازن خلال تنظيم المهام.

- توفير الدعم النفسي والمهني للموظف.

- الحفاظ على مستوى دافعية لإنجاز من خلال تعزيز برامج التحفيز كتشجيع وتقديم مكافآت وفرص الترقية.

- تصميم برامج دعم وتطوير أنشطة تحفيزية للفئات العمرية.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع:

أ/ مراجع باللغة العربية:

أولا- القراءان الكريم

ثانيا- الكتب:

- 1- ابراهيم قشقوش و طلعت منصور (1979)، "دافعيه الانجاز وقياسها"، الطبعة الأولى، الأنجلو المصرية لنشر والتوزيع، القاهرة.
- 2- ابراهيم مروان عبد المجيد (2000)، "أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية"، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 3- أمين القرطي (1998)، "الصحة النفسية"، دار الفكر الغريب، القاهرة.
- 4- ابن منظور محمد مكرم، "لسان العرب"، ط3، دار صادر، بيروت، لبنان.
- 5- الأب لويس (1976)، "المنجد في اللغة العربية المعاصرة"، دط، دار المشرق، بيروت.
- 6-الحربي، أ. (2018)، "دراسات في بيئة العمل وعلاقتها بالصحة النفسية"، دار المعرفة، الرياض.
- 7-الربيع محمد شحاته (2018)، "علم النفس الاجتماعي"، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- 8-الرفوع محمد (2015)، "الدافعيه نماذج وتطبيقات"، دار المسيرة، عمان.
- 9-الزيات فتحي (1996)، "سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي"، دار المعرفة، القاهرة.
- 10- الشيباني، ع (2017)، "العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل"، دار الجسر، عمان.
- 11- العيساوي محمد، (2020)، "الإجهاد الوظيفي وأثره على الأداء"، دار الفكر، القاهرة.
- 12-المطيري، مصوّمة سيل (2005)، "الصحة النفسية مفهومها وأضطراباتها"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

- 13- المنجد في اللغة العربية المعاصر (2000)، ط1، دار المشرق، لبنان.
- 14- معمرية بشير (2007)، "القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس وال التربية" ، ط2، منشورات الحبر، الجزائر.
- 15- معمرية بشير (2011)، "تقدير استبيانات لقياس الدافع إلى الانجاز على البيئة الجزائرية" ، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
- 16- معمرية بشير (2012)، "أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته" ، ط1 ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 17- دافيد، ماكيلاند (1975)، "مجتمع الإنماز الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية" ، فرانكلين للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- 18- دويدري رجاء وحيد (2000)، "البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية" ، دط، دار الفكر ، دمشق.
- 19- ديكسي، ب (2020)، "علم النفس التربوي" ، ط3، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 20- رشاد عبد العزيز موسى (1996)، "علم النفس الدافعية" ، دار النهضة العربية، مصر.
- 21- راين، أ (2018)، "أساسيات علم النفس الاجتماعي" ، دار الفكر ، بيروت.
- 22- زيدان، س (2019)، "الادارة الفعالة وتأثيرها في تقليل الأعباء النفسية" ، مركز الدراسات العربية، بيروت.
- 23- شفيق محمد (1985)، "البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية" ، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.
- 24- عبد اللطيف أحمد (2015)، "دافعيه الإنماز: النظرية والتطبيق" ، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 25- عبد اللطيف خليفة محمد (2000)، "الدافعيه للإنماز" ، ط1، دار غريب لطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 26- عبدالله، مجدي (2003)، "علم النفس النظرية والتطبيق" ، دار المعرفة، الاسكندرية.
- 27- عبدالله، ن (2021)، "ضغط العمل في بيئة الشركات الحديثة" ، دار الهدى، الجزائر.
- 28- عويضة محمد كامل (1996)، "علم النفس الصناعي والمهني" ، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.

- 29- مباركي، بوفص (2004)، "العمل البشري"، ط 2، دار الغريب للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 30- دولي (1976)، "المنجد في الاعلام الالي"، دون دار النشر.
- 31- محمد فتحي الزليتي (2008)، "السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الارشاد النفسي"، ب ط، مكتبة النهضة العربية، القاهرة.
- 32- محمد يوسف الزعبي (2012)، "العبء المعرفي بين النظرية والتطبيق"، ط 1، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، دار البازوري، عمان.
- 33- هشام محمد الخولي (2002)، "الأساليب المعرفية وضوابطها في علم النفس"، دون طبعة ، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 34- مجدي أحمد محمد عبدالله (1996)، "السلوك الاجتماعي وдинامياته"، ط 1، دار المعرفة الجامعية، الأزرقية.
- ثالثاً/ الرسائل العلمية:
- 35- الشيخ أولاد الهدار (2017)، "علاقة الضغوط المهنية بالدافعية لإنجاز لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية ورقلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي.
- 36- القرشي، مسعود بن خضر (2014)، "الممارسات الإدارية لدى مديرى المدارس الثانوية بمدينة الطائف وعلاقتها بدافعية لإنجاز لدى المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- 37- بالفار علي (2022)، "العبء الذهني وعلاقته بكل من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم وتسخير الموارد البشرية، جامعة غرداية.
- 38- بلباس خديجة (2014)، "النضج المهني وعلاقته بالدافعية لإنجاز لدى المتربيين بمركز التكوين المهني والتمهين"، دراسة ميدانية لمركز التكوين المهني الشيخ عبد الاوبي مرموري محمد بالقرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة غرداية.

39-بن رحمون سهام (2014)، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي"، دراسة على عينة من الاداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع - تخصص تنمية الموارد البشرية، باتنة.

40- تخة خديجة (2020)، "محددات الوعي الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقة في ظل بعض المتغيرات التنظيمية والشخصية"، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

41-حسيني عمار (2002)، أسباب وأثر نقص الضبط في عدد عمال"، رسالة ماجيستر في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، الجزائر.

42-سنقاري بو عمامة (2022)، "الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات"، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة غرداية.

43-خديجة عبادو (2018)، "علاقة تصميم العمل بالوعي الذهني لدى الأطباء"، دراسة ميدانية بمستشفيات مدينة ورقلة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

44-عبد الشمسي عبد الأمير حسن، مهدي جاسم (2009)، "الوعي المعرفي لدى طلبة المرحلة الاعدادية، كلية التربية، جامعة بغداد".

45-عثمان مريم (2010)، "الضغط المهني وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعون الحماية المدنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة.

46-قدوري خليفة (2011)، "الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة الثانوي"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، الوادي.

47-كركاري فاطمة، صديقي صفيه (2022)، "الوعي الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الأستاذات الأمهات بولاية ورقلة"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، علم النفس عمل وتنظيم وتسخير الموارد البشرية، ورقلة.

- 48- محمد شفيق سعيد المصري، "الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية" ، دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة – رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية جامعة الأزهر ، غزة.
- 49- مروة سعودي(2023)،"الضغط الأكاديمي والدافعية للإنجاز وعلاقتها التوافق الأكاديمي لدى طلبة الدكتوراه بجامعة الوادي" ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه م د في علوم التربية تخصص ارشاد والتوجيه، الوادي.
- 50- مريم صوالحي ، صفيه مزارى(2022)،"الاحتراف النفسي وعلاقته بالعبء الذهني المهني لعمال مستشفى محمد بوضياف بولاية غردية" ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس العيادي ، جامعة يحيى فارس المدينة.
- 51- مؤيد محمد هبة(2015)،"الاجهاد الذهني وعلاقته بالذاكرة القصيرة المدى لدى الطلبة" ،
- 52- وقيع الله رحاب (2008)،"الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية للإنجاز لدى معلمين مرحلة الأساس" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم درمان.
- رابعا/ مجلات وجرائد العلمية:
- 53- السباب، أزهار محمد(2016)،"الباء المعرفي وعلاقته بالسعة العقلية وفقاً لمستوياتها لدى الطلبة الجامعية" ، مجلة كلية التربية ، الجامعة المستنصرية.
- 54- مزياني الوناس، تخة خديجة(2019)،"مستوى الباء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقة في ظل المتغيرات" ، دراسة استكشافية على بعض مكاتب بريد الجزائر ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 11 ، العدد 2.
- 55- زيدان، س (2019)،"الادارة الفعالة وتأثيرها في تقليل الأعباء النفسية" ، مركز الدراسات العربية ، بيروت.
- 56- عامر علي ، علي حسام(2015)،"مقال بعنوان استخدام نموذج مطالب 10 الموارد الوظيفية للتبؤ بمخرجات العمل" ، دراسة آليات الكامنة وراء العلاقات السلبية بالأداء.
- 57- فاروق عبد الفتاح موسى(1986)،"علاقة الدافع للإنجاز بالجنس والمستوى الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية" ، المجلة التربوية ، الكويت ، المجلد 03 ، العدد 11.
- 58- مصطفى الكردي (2003)،"المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى طالبات كلية التربية بالطائف" ، مجلة علم النفس ، العددان 65-66.

59-نبيل محمد زايد الفحل(2000)،"دراسة تقدير الذات ودافعيه للإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية في كل من مصر والسويدية، علم النفس، العدد 24. القاهرة.

خامساً/ المراجع باللغة الأجنبية:

60-Bandura, A(1997):"The exercise of control", W.H. Freeman & Company.

61-Berset, M., Luthans, F., & Gruenewald, TL(2011):"Effects of mindfulness on employee well-being and performance", Journal of Organizational Behavior, 32(4), 547–564.

62-Deci, E. L., & Ryan, R. M(2000):"The “what” and “why” of goal pursuits". Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

63-Deci, E. L., & Ryan, R. M(2008):"Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health", Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 49(3), 182–185.

64-Djebo, S., Vallefuy, G., & Lancy, A(2006) :"Charge mentale et régulation de systèmes compétences", Approche subjective des agents de régulation du métro parisien.

65-Dumont, C., & Provost, M. A(1999) :"Resilience in adolescents", Journal of Youth and Adolescence, 28(3), 343–363. <https://doi.org/10.1023/A:1021637011732>

66-Dweck, C. S(1986):"Motivational processes affecting learning", American Psychologist, 41(10), 1040–1048.

- 67**-Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. M., & Malorni, S(2013) :"**The motivation at work scale**". Educational and Psychological Measurement, 73(4), 633–658.
- 68**-Kabat-Zinn, J(2003):"**Mindfulness-based stress reduction (MBSR)**", Constructivism in the Human Sciences, 8(2), 1–10.
- 69**-Kahneman, D(1973):"**Attention and effort**", Prentice-Hall.
- 70**-Kahneman, D(2011):"**Thinking, fast and slow**", Farrar, Straus and Giroux.
- 71**-Kessler, R. C., Aguilar-Gaxiola, S., Alonso, J., & Benjet, C(2008):"**The epidemiology of mental disorders**", World Health Organization.
- 72**-Kohn, A(1993):"**Punished by rewards**", Houghton Mifflin.
- 73**-Kostnko, A. S(2018) :"**Évaluation multidimensionnelle**", Université de Bretagne Sud.
- 74**-Locke, E. A., & Latham, G. P(2002): "**Building a practically useful theory of goal setting and task motivation**", American Psychologist, 57(9), 705–717.
- 75**-Monod, M., & Kapitaniak, B(2003) :"**Ergonomie**", Édition Masson, Paris.
- 76**-Mikolajczak, M., Roy, E., & Luminet, O(2015):"**Effects of emotional intelligence on health and well-being**", Journal of Applied Social Psychology, 45(10), 518–526.

- 77-Nderson, C., & Langer, E. J(2016):"**Mindfulness and the cognitive benefits of open-minded thinking**", Psychological Science, 27(12), 1739–1747.
- 78-Pierce, E. T(2009):"**Mental workload measurement using the inter saccadic interval**", Mémoire de master.
- 79-Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B(2004):"**Job demands, job resources**", Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.
- 80-Solc, M., & Sutoova, A(2009):"**Effect of stress and psychological overload**". International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, 5(8), 68.
- 81-Sonnentag, S(2018):"**The psychology of working life**", Oxford University Press.
- 82-Sperandio, J. C(1984):"**Ergonomie de travail mental**", Édition Masson, Paris.
- 83-Taris, T. W., Schaufeli, W.B.,&Verhoeven,L.C(2010)":**The effects of work stress on burnout and well-being**", Journal of Organizational Behavior, 31(5), 612–634.
- 84-Van Hoof, E., Dijk, D. J., & Korte, S. M(2014):"**Work-related stress and health**", Occupational Health Psychology, 22(5), 17–23.
- 85-Walker, M(2017):"**Why we sleep**" The new science of sleep and dreams, Scribner.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة الملاحق

الملاحق

البعد	الرقة	العبارة	درجة الموافقة

الملحق رقم 01: استبانة العبء الذهني:

الجنس: ذكر أنثى السن:

أخي الكريم ... أخي الكريم تحيه طيبة و بعد :

في إطار انجاز مذكرة الماستر الموسومة بـ "العبء الذهني و علاقته بدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غردية" يشرفني أن أضع بين أيديكم استماره هذا الاستبيان، راجيا منكم التكرم والإجابة على فقراته وذلك بقراءة العبارات جيدا ثم اختيار البديل الذي تراه مناسبا و ذلك بوضع علامة (+) أمام الفقرة، كما نحثكم على أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الملاحق

أعراض بشدة	أعراض	محايي	د	مواف	ق	مواافق	بشد	ة	الملحق
									أعمال التي أقوم بها أكبر من استعداداتي الذهنية .
									أشعر أن مهنتي معقدة
									يحتاج عملي إلى قدرات ذهنية أعلى من قدراتي الحالية .
									أعتقد أنني أودي بعض النشاطات بطريقة غير صحيحة.
									أواجه صعوبة في ممارسة وظيفتي.
									تتطلب مهنتي جهداً ذهنياً كبيراً داخل القسم .
									أعاني من عدم وضوح الدور الذي أقوم به في العمل .
									تختلط علي الأمور أثناء أدائي لمهامي .
									أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام الموكلة لي .

الملاحق

					غالباً ما أصف الوظيفة التي أقوم بها روتينية . 10	١- خصائص المهمة:
					تؤثر متطلبات عملي سلباً على حياتي الخاصة . 11	
					مهنتي تتطلب الكثير من التركيز . 12	
					تتطلب وظيفتي الكثير من الانتباه . 13	
					يتطلب العمل المباشر مع الطلبة مستوى عالي من اليقظة . 14	
					ضغط العمل المتواصل لا يعطيني الفرصة للراحة . 15	٢- جودة العمل:
					يساعدني نظام العمل المطبق في الجامعة على أداء عملي بأكمل وجه . 16	
					تؤثر بعض الأعمال المكتبية التي أقوم بها على قدراتي الذهنية . 17	
					يمكنني تنظيم أوقات عملي بحرية تامة . 18	
					أعاني من كثافة الأعمال الإدارية . 19	
					أشعر باني أعمل في ظل منظومة غير مستقرة . 20	٣- بيئة العمل:

الملاحق

				تشعرني الساعات الإضافية التي أقوم بها خارج أوقات العمل الرسمية بالانزعاج .	21
				ترهقني أعباء العمل التي تفوق قدراتي و طاقاتي الذهنية.	22
				تركز الإدارة في العمل على توزيع زمني غير مستقر غير مناسب لي .	23
				أشعر براحة كبيرة عند مغادرة مكان عملي .	24
				يتطلب عملي جهدا كبيرا يؤدي الى استنفاد طاقتي الذهنية .	25
				أعاني من بعض المشاكل الصحية كالصداع النصفي والم الرأس بسبب العمل .	26
				أعاني من العجز و الكسل في الأداء بسبب الإرهاق .	27
				أصبحت اعاني القرحة المعدية بسبب العمل .	28
				يتسبب ارتفاع مستوى التركيز بالعمل بضعف حاستي البصر و السمع لدى .	29

الملاحق

					أعاني من اضطرابات في النوم .	30	<p>الآن و^ف آن^ف آن^ف</p>
					أعاني من الامراض المزمنة (السكر، ارتفاع ضغط الدم) بسبب عملي كمدرس .	31	
					يؤثر نقص الإضاءة ووسائل التهوية والتكييف سلبا على أداء عملي.	32	
					تؤثر الضوضاء والضجيج في محيط عملي سلبا على أداء مهامي .	33	
					أعاني من عدم توفر وسائل الرقمنة التي من شأنها تسهيل عملي .	34	
					أعاني من نقص وسائل البيداغوجية في الكلية.	35	

الملاحق رقم 02: استبيان دافعية للانجاز

الملاحق

الرقم	العبارة	البدائل			
		كثيرا	متوسط	قليلا	لا
01	أفضل القيام بما أكلف به من أعمالى على أكمل وجه				
02	أحب تأدية الأعمال التي تتصف بالتحدي والصعوبة				
03	أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما				
04	أرى أن العمل الجدي هو أهم شيء في حياتي				
05	التزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال				
06	أتضيق إذا أجزت شيئا ما بطريقة رديئة				

الملاحق

				أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها	07
				أفضل الأعمال التي تحتاج إلى جهود كبيرة	08
				أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي	09
				أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي	10
				أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته	11
				من الضروري أن أحصل على التقديرات وأحسن النتائج	12
				أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث	13
				أشعر بالسعادة عند معرفتي الأشياء الجديدة	14

الملاحق

				أحاول دائمًا الاطلاع والقراءة	15	
				أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة	16	
				أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي	17	
				أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطوري	18	
				استزيد من المعلومات والمعارف باستمرار	19	
				أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول	20	

الملاحق

				جديدة	
				أبذل جهداً كبيراً حتى أصل إلى ما أريد	21
				المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال	22
				عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه	23
				عندما أفشل في عمل أبقى أحاول حتى أتقنه	24
				أشعر بالسعادة عندما أفكّر في حل مشكلة ما لفترات طويلة	25

الملاحق

				أتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت	26
				إن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شيء مهم للغاية	27
				المثابرة وبذل الجهد بما أنساب الطرق لحل المشكلات التي تواجهنى	28
				أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهنى	29
				أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة	30
				أحرص على تأدية الأعمال في مواعيدها	31

الملاحق

				أحدد ما أفعله وفق جدول زمني	32	
				أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين	33	
				عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلى عن مشاغل وظروف أخرى	34	
				المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي	35	
				عندما أحدد موعداً فإني أحضر في الوقت المحدد بالضبط	36	
				أتعامل مع الوقت بجدية تامة	37	

الملاحق

				أنضم أعمالي وفق توزيعي للوقت	38	
				يُزعجني أن يتأخر أحد عن موعده معى	39	
				أتُجنب زيارة أحد إلا بموعد مسبق	40	
				أفكِر في المستقبل أكثر مما أفكِر في الماضي والحاضر	41	
				أفكِر في إنجازات المستقبل	42	
				أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتقادي الوقوع	43	

الملاحق

في المشكلات	
من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال	44
تجنب الفشل في أعمالي لأنني أخطط لها قبل البدء فيها	45
أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى	46
تجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من أحداث	47
يُزعجي الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل	48

الملحق

				أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها	49
				التخطيط للمستقبل من افضل الطرق لتوفير الوقت و الجهد	50

الملحق 03:

الملاحق

▶ Test T

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العبء الاهلي ككل	ذكر	47	101,4255	11,33817
	أنثى	66	103,6515	11,27351

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes							Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
العبء الاهلي ككل	Hypothèse de variances égales	,006	,940	-1,032	111	,304	-2,22598	2,15680	-6,49983	2,04786
	Hypothèse de variances inégales			-1,031	98,885	,305	-2,22598	2,15890	-6,50976	2,05780

الملاحق

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العبء الادهي.ككل	113	102,7257	11,30364	1,06336

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 105

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Inférieur	Supérieur
العبء الادهي.ككل	-2,139	112	,035	-2,27434	-4,3812	-1,1674	

ANOVA

العبء الادهي.ككل

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3,754	2	1,877	,014	,986
Intragroupes	14306,741	110	130,061		
Total	14310,496	112			

الملاحق

▶ Test T

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
داخية.كل	ذكر	48	125,31	13,019
	أنثى	65	127,78	14,078
				1,879
				1,746

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances			Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur	
داخية.كل	Hypothèse de variances égales	,850	,358	-,952	111	,343	-2,472	2,596	-7,616	2,672
	Hypothèse de variances inégales			-,964	105,465	,337	-2,472	2,565	-7,558	2,614

الملاحق

▶ Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
دافتدة.ككل	113	126,73	13,634	1,283

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 75

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Inférieur	Supérieur
دافتدة.ككل	40,336	112	,000	51,735		49,19	54,28

الملاحق

ANOVA

دالجدة.ككل

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3438,845	2	1719,422	10,882	,000
Intragroupes	17381,191	110	158,011		
Total	20820,035	112			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

دالجدة.ككل

Scheffé

السن (I)	السن (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
35 من 25 إلى 45	من 36 إلى 45	-10,648*	2,515	,000	-16,89	-4,41
	55 من 46 إلى 55	-12,684*	3,922	,007	-22,42	-2,95
45 من 36 إلى 45	35 من 25 إلى 35	10,648*	2,515	,000	4,41	16,89
	55 من 46 إلى 55	-2,036	3,905	,873	-11,73	7,66
55 من 46 إلى 55	35 من 25 إلى 35	12,684*	3,922	,007	2,95	22,42
	45 من 36 إلى 45	2,036	3,905	,873	-7,66	11,73

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

الملاحق

Corrélations

[Jeu_de_données2] C:\Users\pc cam\Desktop\فيسب

Corrélations			
		دافعية.كل	العب.الاهي.كل
دافعية.كل	Corrélation de Pearson	1	-,043
	Sig. (bilatérale)		,651
	N	113	113
العب.الاهي.كل	Corrélation de Pearson	-,043	1
	Sig. (bilatérale)	,651	
	N	113	113