

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:

- فتيحة اسماعيل
الرحمان بقادير

الموسم الجامعي: 2025/2024

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى
من غرسوا في نفسي حب العلم والمعرفة
إلى من الجنة تحت أقدامها
إلى أغلى الأمهات أُمي الغالية حفظها الله
إلى من تعب من أجل راحتي
إلى خير الآباء أبي الغالي أدامه الله فوق رؤوسنا
إلى من أخذ بطريقي إلى يد المعرفة أستاذي الدكتور بقادير عبد الرحمان
إلى اخوتي واخواتي
إلى أصدقاء المخلصين الذي ساندوني طوال هذا المسار
إلى جميع من هم في ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

فتيحة

شكر وتقدير

قال الله تعالى: "فاذكروني أذكركم واشكروا 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،

استطعت 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 "بقادير عبد الرحمان"، الذي لم يبخل 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 أساتذة علم النفس، وكل من مد لنا يد العون والمساعدة ولو بنصيحة. كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الجزيل لدكاترة أعضاء اللجنة المناقشة، وإلى 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 للدارسة	
06	01-الإشكالية
09	02-الفرضيات
09	03-أهمية الدراسة
09	04-أهداف الدراسة
10	05-التعاريف 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	04-أنواع دافعية
37	
لإنجاز	05-مكونات دافعية
38	
39	06-عوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز
40	07-نظريات المفسرة في دافعية للإنجاز
41	08-مصادر دافعية للإنجاز
45	09-مظاهر 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-المقترحات والتوصيات
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين خصائص العينة الأساسية	49
02	يوضح توزيع بنود العبء الذهني على أبعاد الاستبيان	50
03	يوضح مفتاح تصحيح للاستبيان العبء الذهني	52
04	يوضح مفتاح تصحيح للاستبيان دافعية للإنجاز	54
05	يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس العبء الذهني	55
06	يوضح معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية	57
07	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية	57
08	يوضح الثبات بطريقة ألفاكرونباخ	57
09	يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس دافعية للإنجاز	58
10	يوضح معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية	60
11	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية	60
12	يوضح الثبات بطريقة ألفاكرونباخ	61
13	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس	75
14	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير السن	75
15	يوضح نتائج اختبار(ت) لمستوى العبء الذهني لدى عينة الدراسة	76
16	يوضح نتائج اختبار كا ² لمستوى العبء الذهني	78
17	يوضح نتائج اختبار (ت) لمستوى دافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة	79
18	يوضح معامل الارتباط بين العبء الذهني ودافعية الإنجاز لدى	80

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

ملخص الدراسة:

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

فالمورد البشري يعتبر من أهم الموارد في عصرنا الحديث، فهو أساس رقي وازدهار بجميع المنظمات والمؤسسات بمختلف أنواعها. حيث يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف ولاسيما 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.

فالعناء الذهني يعد من أحد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، بحيث أن أي جهد يفوق قدرات الموظف يؤدي به إلى الاجهاد 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. فدافعية للإنجاز من ركائز الأساسية التي تحفز الفرد لبذل قصارى مجهوداته والسعي نحو التفوق والنجاح وتحقيق الأهداف المرجوة.

وبناء على ما سبق تسعى دراستنا إلى معرفة مستوى العناء الذهني لدى موظفي الجامعة وعلاقته بدافعية الإنجاز. ولدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه إلى جانبين: جانب النظري والجانب التطبيقي، حيث تضمن الجانب النظري ثلاث فصول، وقد تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار العام للدراسة والذي ضم إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، فرضياتها، أهميتها، أهدافها، التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة. أما في الفصل الثاني تناولنا العناء الذهني، وهذا بالتعرض لمفهوم العمل، والعناء، وعناء العمل، ومفهوم العناء الذهني، مكونات العناء الذهني، أعراض العناء الذهني، أسباب العناء الذهني، نظريات المفسرة للعناء الذهني، عواقب العناء الذهني، قياس العناء الذهني. وقد خصصنا الفصل الثالث لدافعية للإنجاز بحيث تطرقنا إلى مفهوم دافعية، مفهوم دافعية للإنجاز، أهمية دافعية للإنجاز، أنواع دافعية للإنجاز، مكونات دافعية

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

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، مبرزاً خصائصها السكومترية، ثم تطرقنا إلى الفصل الخامس والذي يحتوي على عرض النتائج ومناقشة الفرضيات، وبعداً تم اختتام هذه الدراسة باستنتاج عام وبعض من المقترحات.

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- التعقيب على الدراسات السابقة.

1- الإشكالية:

قد يواجه الانسان 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. وتتمثل 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 تنعكس 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 تنجم اثار ضارة على صحة العمال وتحقيق أهداف المنظمة.

(بالفار علي، 2023، ص05)

وتشير الإحصائيات المتاحة من بعض الدول أنها فعلاً ظاهرة منشرة 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 يقلل انتاجيتهم بنسبة 30% وهذا نتيجة ضغوطات المتزايدة 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)

وتداركاً لضغوطات التي يواجهها الموظف كانهخفاض 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 الى هدف معين. فالعبء الذهني هو الحالة الناجمة عن الجهد العقلي المستمر نحو مهمة واحدة أو عدة مهام مما يؤدي الى النفور من العمل. (الربيع، 2018، ص18)

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 أجراها 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. وأيضاً في دراسة فرشان لويضة (2019) أكدت أن أسباب حوادث العمل التي تحدث للعمال ترجع الى الضغط المهني الذي يتعرض له بالدرجة الأولى الذي يؤدي به الى التعب و الشعور بالإرهاك و العبء 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 كحالة تشويش او ضعف اداء العمليات تدفع الفرد استعادة توازنه عبر اجراء التغيرات او الاستعدادات تتلاءم 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 يتلقاها 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 العبء الذهني باعتباره عنصر أساسي في الأعمال والوظائف والتي أصبحت تعتمد في أداء واجباتها على القدرات الذهنية والفكرية. ولقد ارتأيت في دراستي بتسليط الضوء على متغير العبء الذهني ومعرفة مستواه لدى موظفي الادارة بالجامعة. فالجامعة من ضمن مراكز والمؤسسات 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 العبء

الذهني لدى الموظفين في حين أنّ ارتفاعه قد ينعكس سلبيًا على جملة من مؤشرات الوظيفية والشخصية منها دافعيّتهم للإنجاز.

إن الدافع للإنجاز لدى الموظف ينمي السعي نحو الاتقان والتميز والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على تحديد الهدف وتحقيقه. ونرجع هذا إلى الباحث **فاروق عبد الفتاح موسى (1981)** الذي أقر أن دافعية الإنجاز هي الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعتبر من المكونات الهامة لنجاح كما يرتبط إيجابًا بالثقة بنفس ويمكن تنميتها تجريبيًا.

(مصطفى كردي، 2003، ص116)

فحسب الباحث لويسيز أقر أن الدافعية للإنجاز هي الثقة في النجاح من خلال المثابرة والالتزام الوظيفي والتي تؤدي في نهاية الأمر إلى 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 جزاءات إيجابية سواء كانت مدح أو مكافآت أو ارتفاع لمكانته الاجتماعية أو التعليمية أو العلمية وغيرها.

(Dafa,R, 1997,P526)

واستنادًا على هذا التوجه الذي يدخل ضمن إطار النموذج السلوكي للإنسان داخل المؤسسات والمنظمات بمثابة الشخصية الإنسانية فإن الكثيرون يعتبرون الدافعية مفتاح السلوك وقد تتأثر بالجانب النفسي إذا لم يتم إشباعها قد تحدث اختلالات في سلوكيات التنظيمية للأفراد 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** أقرّ في نظريته أن الحاجة للإنجاز تتحدد برغبة والميول نحو العمل بشرعة وبصورة جيدة. وقد أقرّ الباحث **ماكليلاند** في نظريته أنه إذا كانت مواقف إنجاز الفرد إيجابية فإنه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة وإذا حدث عكس ذلك يكون هناك نوع من الفشل وتكون خبرات السلبية. أي أن الفرد إذا كان في ظروف ملائمة سيقوم بالمهام والمسؤوليات بطريقة إيجابية ويعمل بأقصى مجهود. بينما تذهب نظرية **التوقع والإنجاز أتكينسون** بشكل عام أن الدافع هو استعداد الفرد للمجاهدة والسعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين.

(الرفوع، 2015،

ص35)

غير أن العبء الذهني له مؤشرات قد تؤثر سلبا 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 ويؤثر ويتأثر باختلال التوازن داخلها.

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

ما مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية؟

ما مستوى دافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غرداية؟

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العبء الذهني ودافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية؟

هل يختلف مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن، الجنس؟

هل يختلف مستوى دافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن، الجنس؟

2- الفرضيات :

-مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية متوسط.

-مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية مرتفع.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العبء الذهني ودافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غرداية.

-يختلف مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن.

-يختلف مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف الجنس.

-يختلف مستوى دافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن.

-يختلف مستوى دافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف الجنس.

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية بحثنا في دراسة العلاقة بين العبء الذهني ودافعية للانجاز، فتطبيق هذه الدراسة في بيئات العمل الجامعية يعتبر الأساس في تقديم مختلف الخدمات التعليمية، لذلك ينال القطاع التعليم العالي اهتمام كبير من الباحثين والعلماء والأخصائيين في دراسة موضوع العبء الذهني باعتباره ظاهرة شائعة ومهمة في تأثيره على أداء الموظفين.

وسنبرز أهمية هذه الدراسة بأنّ العبء الذهني قد يعكس الحالة النفسية والجسدية لدى الموظف نتيجة الضغوطات وتراكمات التي يواجهها في العمل والذي قد يؤثر بشكل مباشر على أدائهم وأهدافهم المهنية في المستقبل. وازدادة أكاديمية تزويد إثراء المكتبة بمثل هذه التي تتناول المتغيرات كالعبء الذهني، الذي نراه نادر في الدراسات العربية المتعلقة بعبء العمل خاصة العبء الذهني، فمعظم الدراسات وجدناها تتناول الاحتراق النفسي، الضغوط المهنية، وغيرها من المواضيع.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة طبيعة العلاقة بين العبء الذهني والدافعية للإنجاز.
- الكشف عن مستوى العبء الذهني ودافعية للإنجاز لدى الموظف.
- معرفة الأسباب اختلاف مستوى العبء الذهني ودافعية 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 إجرائيا عن درجة التي يتحصل عليها الموظف الإداري بجامعة غرداية بعد تطبيق قياس عبء ذهني لصاحبه الباحث ليكرت الخماسي والمقنن من طرف الباحث بالفار علي (2023) والذي تمثلت أبعاده في ما يلي: تعقيد المهمة، خصائص المهمة، إدارة الوقت، العواقب الصحية، الظروف الفيزيائية، سلوك الطلبة.

5-2 دافعية الإنجاز: هي درجة الحافز الداخلي التي تدفع الموظف لبذل مجهودات من أجل تحقيق أهدافه المهنية بأفضل مستوى ممكن من الأداء في المؤسسة. وفي دراستنا هذه تعبر دافعية الإنجاز إجرائيا عن درجة التي يتحصل عليها موظف الإداري بجامعة غرداية بعد تطبيق قياس دافعية الإنجاز لصاحبه الباحث عبد اللطيف خليفة والمقنن من طرف الباحث بشير معمريّة (2011) والذي تمثلت أبعاده فيما يلي: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والنجاح، المثابرة، تخطيط للمستقبل.

6- الدراسات السابقة:

6-1 دراسات العبء الذهني:

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

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

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الشعور بالعبء 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 العبء الذهني للعمال الأكاديميين وغير الأكاديميين.
- دراسة خديجة عبادو(2017):

عنوان الدراسة: مستوى العبء الذهني لدى الأطباء.

هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى العبء الذهني لدى عينة من الأطباء بمدينة ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم أداة لقياس مستوى العبء الذهني، تحتوي على 49 بنداً، 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 الاحصائي SPSS وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى العبء الذهني لدى الأطباء بمدينة ورقلة مرتفع، ولا توجد فروق دالة بين الأطباء في مستوى العبء الذهني تعزى لطبيعة التكوين ولمدة الخدمة، لكن توجد فروق دالة بين الأطباء في مستوى العبء الذهني باختلاف الهيئة المستخدمة لصالح أطباء القطاع الخاص.

-دراسة كركاري فاطمة، صديقي صفية(2022)

عنوان الدراسة: العبء الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الأستاذات الأمهات

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن كل طبيعة العالقة بين العبء الذهني و الكفاءة التدريسية لدى الأستاذات الأمهات ، و مدى تأثير عدد الأولاد والأقدمية في هذه العلاقة لدى عينة من الأستاذات الأمهات في ابتدائيات، 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 الداسة و بعد تحليل البيانات إحصائيا و باستعمال SPSS 0.20 و EXCEL. 2010 و كانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي- 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 العالقة بين العبء الذهني و الكفاءة التدريسية اختلافا دالا إحصائيا باختلاف الأقدمية (أقل من 13 سنة / أكبر أو يساوي 13 -دراسة بالفار علي: (2023)

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

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى كل من العبء الذهني و الثقة التنظيمية و الانغماس 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 (الاقدمية)، و قد اعتمدت على المنهج الوصفي وقد تم بناء أداة لجمع البيانات لمتغير العبء الذهني و أداتي لجمع البيانات لكل من متغير الثقة التنظيمية و متغير الانغماس الوظيفي تم استخدامهما من طرف الباحث عبدالله محمد حمزة أمين في دراسته المعنونة بالثقة التنظيمية و الانغماس الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة بني سويف (2017)، و بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة من (332) أستاذة تعليم ثانوي موزعين على (25) ثانوية بولاية ورقلة ، اختيرت بطريقة عشوائية طبقية ، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل الى النتائج التالية :

-مستوى متوسط لكل من العبء الذهني والثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة.

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

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

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

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 الاساس، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي وتحليل البيانات احصائيا وتكونت 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 حمود بني 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 بالضغوط المهنية.

-دراسة قوراري حنان(2014)

عنوان الدراسة: الضغط المهني وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء المؤسسة العمومية الدوس بسكرة .
وهدف هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى الأطباء وطبيعتها، وقد تم الاعتماد على المنهج العيادي، وأدوات الدراسة كانت مقياسي الضغوط المهنية والدافعية الانجاز تم اعدادهم من طرف الباحثة. وتمت

هذه الدراصة على عينة عددها 20 طبيبيا. وقد أسفرت نتائج على وجود علاقة عكسية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية .
-دراصة بوعمامة سنقاري (2022) :

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

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

- دراصة مروة سعودي(2022):

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

-مستوى الضغط الأكاديمي لدى عينة الدراصة مرتفع.

-مستوى الدافعية الانجاز لدى عينة الدراصة مرتفع.

-مستوى التوافق الأكاديمي لدى عينة الدراصة 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 كالآتي:

-دراسة "أولاجوموك" وآخرون (: (Olajumoke et al, 2013)

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

- دراسة خديجة عبادو(2017):

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في الهدف المشترك الذي نريد اكتشافه ألا وهو مستوى العبء 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 العبء 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 العبء الذهني ومعرفة الفروق في مستواه تبعاً للمتغيرات الشخصية الجنس، السن، وفي طبيعة المنهج الدراسة وفي تحليل البيانات بحيث استخدمنا استبانة العبء 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 للانجاز 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 للانجاز 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 أعوان الحماية المدنية.

-دراسة قوراري حنان(2014)

لقد تشابهت دراستنا الحالية مع هذه الدراسة في موضوع دافعية للانجاز، 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 و طبعاً في مجتمع الدراسة وفي نوع العينة المختارة وحجمها حيث كانت دراستنا لعينة موظفي الإدارة بالجامعة وفي دراستها العينة المختارة الأطباء بالصحة العمومية.

-دراسة بوعمامة سنقاري (2022) :

لقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في الكشف عن العلاقة لدافعية للانجاز معرفة الفروق في مستواها تبعاً للمتغيرات الشخصية الجنس، السن، وفي طبيعة المنهج المعتمد وفي تحليل البيانات بحيث استخدمنا استبانة دافعية للانجاز ل بشير 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 لدافعية للانجاز 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 العبء الذهني

تمهيد

- 1-تعريف العمل.
- 2-تعريف العبء.
- 3-تعريف العبء العمل.
- 4-تعريف العبء الذهني.
- 5-مكونات العبء الذهني.
- 6-أعراض العبء الذهني.
- 7-أسباب العبء الذهني.
- 8-نظريات المفسرة للعبء الذهني.
- 9-عواقب العبء الذهني.
- 10- قياس العبء الذهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

قد شهد العبء الذهني اهتمام كبير داخل المنظمات فهو ظاهرة تهدد المجال المهني في عصرنا الحالي وتولد اضطرابات تنعكس على الأفراد والمنظمات وهذا بانتشارها في مختلف الأوساط المهنية. وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية العبء الذهني مبينا مكوناته، أعراضه ومبرزا 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 ماديا أو محسوسا أو معنويا مجردا".

(مباركي، 2004، ص 43)

إنّ 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 أنّ العمل هو جهد البشري ناتج عن أعمال يؤديها الفرد في حياته بمختلف الميادين.

2- تعريف العبء :

يعرّف لغويا بأنّه الثقل والحمل.

(المنجد في اللغة والإعلام،

1976)

ويعرفه معجم لسان العرب على أنّه الحمل والثقل من اي شيء كان.

(في السباب، 2016، ص 147)

فالععبء 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 " كيللي " و " روس " بأن العبء هو مرادف لكلمة الحمل Charge وهو يعني كل شيء له وزن. وبالتالي فالععبء 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 سواءا حملا فكريا أو عضليا.

3- تعريف عبء العمل:

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

(spp Intégration sociale, 2014, p19)

ويعرفه "لافييل 1973" على أنه كثافة الجهد الذي يبذله 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 عبء العمل هو الجهد الذي يبذله الفرد في انجاز مختلف الأنشطة المهنية على أفضل أداء.

4-تعريف العبء الذهني:

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

(تخة، 2019، ص03)

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

(عامر علي، 2015، ص09)

ويعرفه أيضا 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 مثلا على المستوى التعليمي، الكفاءة الذاتية، وخصائص الوضع، على سبيل المثال ضغط الوقت وعدم التوازن بين مطالب المهمة ومهارات العمال وخصائصهم يمكن أن يسبب عبء العمل الذهني والمطالب العقلية هي واحدة من المصادر الرئيسية للعبء الذهني والتي تؤثر سلبا على الإدراك وتؤدي إلى آثار ضارة على كل من صحة العمال وتحقيق أهداف المنظمة. (باولا وآخرون، 2015، ص25)

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

(بالفار علي، 2023 ، ص52)

وعليه نستنتج أنّ العبء الذهني هو الجهد العقلي الذي يبذله الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفي

5-مكونات العبء الذهني:

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

1-5العبء 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 بعدد الوحدات أو العناصر المعرفية، والعامل الرئيسي الذي يشكل العبء المعرفي هو عدد عناصر التي يتوجب الانتباه إليها .

(عبود، 2013، ص616)

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

(محمد يوسف الزعبي، 2012، ص33)

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

2-5العبء النفسي: (Charge Psychique) يعتبر العبء النفسي عاملا 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 العبء النفسي هو الضغط النفسي الذي يشعر به الفرد في حياته نتيجة عوامل مختلفة كتحديات بالحياة وضغوطات العمل والعلاقات الاجتماعية والأحداث المؤلمة.

6-أعراض العبء الذهني:

1-6الأعراض النفسية:

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

-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 وآلام 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:

تمثلت أيضاً في صعوبة التعلم وانخفاض الأداء، القرارات السيئة، التناقضات في الإجراءات، أخطاء التنفيذ . كما يمكن له يؤدي للملل من انجاز النشاطات .

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

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

-الانعزال الاجتماعي: أي انطوائية يفضل الشخص البقاء وحيداً وابتعد 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 مزارى، 2022،

ص27)

7-أسباب العبء 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 المريحة: يشمل ذلك الضوضاء، ضعف التهوية، الإضاءة غير الملائمة، أو العلاقات السلبية بين الموظفين. تؤثر هذه العوامل سلبًا 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)

-التداخل بين العمل والحياة الشخصية: عندما تكون هناك صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الأسرية، فإن ذلك يسبب إجهادًا عقليًا متزايدًا.

(الشيبياني، 2017، ص28)

-توقعات غير واقعية من المديرين: تكليف الموظفين بمهام تتجاوز قدراتهم أو ضغط الأداء المثالي يسبب عبئًا إضافيًا 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:

8-1نظرية المصدر:

حسب الباحث "كاهنمان" (1973) هي حلقات ملاحظات أداء المهام التي يتم فيها تخصيص الموارد استجابة لطلبات المهام ووصف آلية التخصيص، بما في ذلك الحوافز (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 أداء لملاحظات أداء المهام المزدوجة لكل لحظة (تعدد المهام)، فقد تم استخدامها أيضًا كمرجع في مناقشات المهمة الواحدة .

(Pierce,2009,p06)

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

8-2نموذج متعدد المصادر (Multiple Resources Model) لوكانز

1984 :يشير هذا النموذج الذي قدمه " لوكانز" (1984) الى تفسير الملاحظة تداخل المهام الذي يعتمد على تشابه عملياته بدلا من الصعوبة وحدها، كما يوضح " ويكنز" (Wickens 2002) هذا المفهوم بمثال: أداء السائق سيكون من

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

(Pierce,2009,p08)

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

3-8 النموذج المعرفي النشط (Cognitive- energetic model) ساندروز (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 ساندروز (1983) كوسيلة لرسم خرائط المراحل المعرفية المتضمنة في اختيار مهام رد الفعل أثناء حساب الضغوطات مثل الحرمان من النوم . ويتم توجيه المعلومات من خلال مراحل معالجة مختلفة، لكل منها سعة محدودة ولكنها متغيرة على الرغم من أن ساندروز يستخدم فقط أربع مراحل لنموذج مهمة تفاعل الاختيار، قد تتضمن مهمة مختلفة أخرى. والذي يُعتقد 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 تتداخل 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 بذل جهد إضافي لتحسين الأداء. بحيث 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 المهمة.

(Pierce, 2009, p11)

8-5 نموذج حلقات التعديل لسبيرانديو 1971 (Modèle de Sperandio):

يعد اختيار هذه الإستراتيجية خطوة مهمة في النشاط المتداول لأداء نفس المهمة، ويمكن وضع العديد من الاستراتيجيات وكل منها سيكون لهذه الاستراتيجيات تكلفة معرفية محددة من خلال دراسة حول مراقبي 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 الاول: ويتمثل في نشاط المشغل كالإدراك والسلوك النشاط بحيث أن إدراك العامل يحدد سلوكه، ومن هنا نجد مسار تقييمي للوضعية أي سيتم تقييم عبء العمل المفروض من جهة، ومن جهة أخرى نجد مسار انتقاء وتفعيل الاستراتيجيات، هذه الثنائية للنشاط نجدها في أعمال راسموسن (Rasmussen, 1986) الذي يلاحظ تشخيص وتخطيط 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.
وتظهر حلقة العمل الرجعي في نموذج " هارت " و "ستفلاند" بين الأداء و عبء العمل المفروض.

(Kostenko,2018,p39-40)

ب-مسار الدعم:

هذا المسار يمثل التحكم والإشراف في المسار الأول، وسيتم من خلاله شرح العلاقة بين العبء و الأداء والإدراك وتأثيرهم على سلوك العامل.

-العبء المحسوس والأداء المحسوس: العامل يجدد تقييمه الوضعية على الدوام باعتبار تغيرات العبء المفروض ومستوى الأداء الذي وصل إليه، هذا التقييم ذاتي فهو يخضع في نفس الوقت إلى ما هو منتظر (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.
ظاهرة التدريب:

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

(تخة، 2020، ص60)

-تمثيل تأثير النشاط على العبء الذهني:

الإدراك هو مفهوم مركزي في نموذج " هارت " و "ستيفلاند Hart et Staveland) فهو يسمح للعامل بالتعرف (عند التقييم الأولي للوضعية وللعبء المفروض) ثم التحطم وتنظيم نشاطه، الباحثان يؤكدان على فرضية التقييم الذاتي للنشاط فهو الذي يؤدي الى تغيير العبء الذهني عند العامل، ويمكن تقييمه انطلاقا من التجربة الذاتية العبء الذهني والنتائج النفسية الجسدية.

(تخة، 2020، ص60)

-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)، وأخيرا الإحباط الذي يتعلق بتأثير العواطف على العبء الذهني .

-النتائج النفسية – الجسدية :

الجهد المبذول -تجنيد الموارد المعرفية والجسدية -قد يولد تنشيطا جسديا وسلوكيات اللارادية وتغيير في النبضات القلبية، التعرق، قطر البؤبؤ، حركة الجفون هي المؤشرات الأكثر موضوعية لإكمال تقييم العبء الذهني المقترح من طرف NASA-TLX

(Kostenko, 2018, p42)

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

-العبء الحقيقي : الذي اصطلح عليه عبء العمل المفروض و المقصود به متطلبات المهمة.

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

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

(بالفار علي، 2023، 67-69)

9-عواقب العبء الذهني:

ان العبء الذهني يشير إلى الضغط الناتج عن تكديس المهام والقرارات المتعددة التي يتعين على الفرد معالجتها في وقت واحد. ويترتب على هذا العبء تأثيرات سلبية في جوانب متعددة من حياة الفرد. وفيما يلي تفصيل للعواقب الرئيسية للعبء الذهني:

9-1التأثير على الأداء العقلي:

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

(Sonntag, 2018)

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

(Anderson & Langer, 2016, p173)

اتخاذ القرارات: يؤدي العبء الذهني إلى تقليل قدرة الفرد على اتخاذ قرارات صائبة، حيث يصبح العقل مشوشاً 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.

(Van Hoof et al., 2014)

الاكتئاب: قد يؤدي العبء الذهني المستمر إلى اكتئاب مزمن، حيث يعاني الأفراد من انخفاض الحافز تجاه العمل نتيجة كثرة المهام والضغوطات .

(Mikolajczak et al., 2015, p21)

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.

(Gagné et a 2013, P633)

9-3 التأثير الجسدي:

-الإرهاق البدني: على الرغم من أن العبء الذهني ليس مرتبطاً 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.

(Kabat-Zinn, 2003, p10)

-مشاكل النوم: القلق والتفكير المستمر في المهام المتراكمة قد يؤدي إلى اضطرابات في النوم، مثل الأرق أو النوم المتقطع.

(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 متوترة: 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 العبء الذهني، يعاني الأفراد من نقص في الحافز لتحقيق الأهداف أو إتمام الأعمال اليومية. هذا التراجع في الدافعية يؤثر سلبًا على الأداء العام.

(Deci & Ryan, 2008, p293)

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

(Kessler et al., 2008)

10- تقنيات قياس عبء العمل الذهني:

لقد حاول الباحثين دراسة موضوع عبء العمل الذهني بالاعتماد على عدد من التقنيات والتي صنفها جون جاك سبيرونديو (Seperandio C.J) 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 عبء 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 العبء 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 ويتم 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) وتظهر 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 يُستخدم EEG لتحليل مراحل النوم المختلفة.

التقييم المعرفي والعقلي: في بعض الحالات، يمكن أن يساعد EEG في دراسة العبء 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 وبالأخص عضلات الرقبة. فعند انقباض العضلة ينتج النشاط الكهربائي اشارات تسجل بواسطة مخطط الكهربائي. فعند التقييم، يتم قياس مدى صلابة الرقبة والمسافة بين العينين والمهمة. بينت عدة دراسات تجريبية أن وضعية قاعدة الرقبة وثبات الرأس يعتبران مؤشراً للإجهاد العقلي والجسدي

(Monod, Lille F., 1976)

ج) مخطط الكهربائي البصري (E.Occulagramme):

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. وتُستخدم هذه الطريقة في دراسة الميكانيزمات التي يستعملها العامل أثناء عملية التقاط المعلومات.

د) المخطط الكهربائي للقلب: العبء الذهني قد يؤدي الى زيادة معدل ضربات القلب، أو تغييرات في معدل ترددات القلب (HRT). فزيادة التوتر العقلي قد تساهم في انخفاض معدل ضربات القلب باعتباره مؤشرا 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 تآزم وتكتسب شراكة بشكل يومي، مما يسمح له بتحقيق أهدافه المنشودة، أو الأوضاع التي يعتقد عليها الشخص العامل في كون تغير الضغط العالي يستخدم بالضرورة للحفاظ على حد أدنى مقبول يكون مساوياً أو أقل من الطاقة المحددة.

وهذا ما أكدته نتائج الدراسات التي قام بها كل من لبلات، سبيرانديو والبالى (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 العبء، على غرار تغير درجة العبء، 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 وتخصيص تخطيط للحطة متطلبات العبء الذهني المطلوبة.

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

أما في حالة تقييم الخطوات، فكان تبريرها يعتمد أساساً على ملاحظة درجة التأثير على التكيف الشخصي المطلوب لمواجهة العبء 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 تركز على فرضية حدود طاقة عمل الفرد، بحيث إذا تجاوزت متطلبات المهمة هذا الحد، فإن المهمة الجديدة لا تنجز بشكل عادي وترتب نحو التغيير باستخدام استراتيجيات تتكيف 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 الثانوية لإبراز الطاقة الاحتياطية.

وحسب 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.

وحسب الحادث دائما قابل بأن يقيس التغير الذهني مباشرة عن خلال أخطاء الإنجاز التي لا تعوض 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 بالتغيرات بالمهمة الأساسية.

وقد أكدت الدراسة التي قام بها سنغكيتون، فوكس وويتفيلد سنة كريزر (KREEZER 1968, Singketon, 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 يتعذر استخدام وسائل أخرى أكثر موضوعية بسبب غياب الوسائل والإمكانات 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.

ومما سبق نستنتج أن العبء الذهني هو الجهد المعرفي الذي يبذله الفرد لإدارة المهام وتنظيمها ومراقبتها وتحليل المعلومات واتخاذ القرارات. فهو يؤثر على الكفاءة والصحة النفسية بحيث يتفاوت مستوى العبء 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- مظاهر 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 سنتطرق إلى تحديد ماهية دافعية للإنجاز مقدمين أهميتها وأنواعها ونظريات المفسرة لها مبرزين مصادرهما 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 تشتمل 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 تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي.

(خليفة، 2000، ص 69)

ويعرف أيضاً الباحث "يونس" الدافعية بأنها حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.

(المطيري، 2005، ص 78)

ويرى أيضاً "نبيل محمد زيد" 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 "ألفرد 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.

(عبد اللطيف خليفة، 2000،

ص88)

ولكن الفضل يرجع إلى العالم الأمريكي " هنري مو اري Murray.H 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 الفيزيائية 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 وتخطيهم.

(هشام محمد الخولي، 2002،

ص207)

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

(قدوري، 2011، ص64)

وحسب 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 انجاز مهامه وأعماله بأحسن مستوى بحيث أن سلوكه يتسم بالنشاط والاستمرارية والأداء المتميز من أجل تحقيق غاية محددة.

3- أهمية دافعية للإنجاز:

تعتبر دافعية الإنجاز من أهم المفاهيم النفسية التي تساهم 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،

ص45)

4-أنواع دافعية للإنجاز:

1-4دافعية 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. فالأفراد 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، ص132)

2-4دافعية للإنجاز 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. فالأفراد الذين يمتلكون هذا النوع من الدافعية يركزون على تلبية توقعات المجتمع أو المجموعة، أو تحقيق مكانة مرموقة في محيطهم. وقد تمثلت في خصائص أيضاً نذكر البعض منها:
- الاهتمام برأي الآخرين.
 - السعي لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة.
 - التأثر بالمعايير الاجتماعية والمجتمعية.

(راين، 2018، ص159)

5-مكونات دافعية للإنجاز:

يحدد "أوزوبل" osoble مكونات الدافعية للإنجاز في ثلاث معطيات وهي:

-الحافز المعرفي: ويتمثل في رغبة الشخص في الفهم وحل المشكلات، مما يدفعه الى تحسين الأداء بفعالية وكفاءة عالية.
-تكريس الذات: وتتجلى في سعي الفرد للوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق تميزه في الأداء والانجاز الأكاديمي.
-دافع الانتماء: وهو شعور يعكس حاجة الشخص الى الاعتراف والتقدير من الآخرين باستخدام نجاحه الأكاديمي ، حيث يلعب الوالدين مصدر أول لإشباع حاجات دافع، والى جانب البيئة الاجتماعية التي يتفاعل بها الفرد والمؤسسات التعليمية المختلفة.

(كامل محمد عويضة، 1996، ص 64)

6-عوامل مؤثرة في دافعية للانجاز:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى دافعية الفرد لتحقيق الانجاز، ومن أبرزها:

6-1الثقافة السائدة:

إن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالمجتمعات التي تشجع على العمل الجاد والالتزام والتنظيم تساهم في تحفيز الأفراد على تحقيق الانجاز. أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو إلى الإنجاز، فيسود فيها الفوضى، وعدم احترام الزمن، وتضخم الإنتاج والفرد، وتدهور الخدمات، وهذا ما يعيق تطور الأفراد وتحد من دافعيتهم.

6-2الأسرة:

تؤثر طريقة تربية الأهل على توجهات الأبناء فيما يخص الانجاز، حيث إن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباؤهم يشجعونهم على الإنجاز العالي بالتوازي أي توفر بيئة داعمة يسودها التفاهم والاستقرار النفسي وتشجع أبنائها دون فرض السيطرة. فهي تساهم في تعزيز دافعيتهم للنجاح. بينما الأفراد منخفضي الإنجاز، تتسم أسرهم بأسلوب صارم وتفتقر الى الاستقرار العاطفي أي تمتاز بالسيطرة والتسلط من جانب الأب. كما أن المناخ الأسري الذي تسوده أجواء التوتر وعدم التفاهم، قد يعرض الفرد للقلق والتوتر، مما يؤثر سلبا على قدرة الأبناء على تحقيق الإنجاز.

(محمد فتحي، 2008، ص 183)

6-3المؤسسات التربوية:

وهي من أحد المحركات 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 والتقدم. أما إذا كانت تعاني من تدنٍ أو نقص في كفاءة سيقفل من فاعليتها في المجتمع وقد تؤدي إلى انخفاض في مستوى دافعية لدى الأفراد.

4-6 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 دافعية الأفراد نحو الإنجاز، حيث يُلاحظ 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.

(بلعباسي خديجة، 2014، ص37)

7-نظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

1-نظرية 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 تعبر عن وجهة نظره أنه يمكن استخدامها في قياس دافعية 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)

2-نظرية ماكلياند (McClelland Theory) نظام ينبع من العلاقات المتزامنة بين بلوغ مستوى الامتياز، والتفوق، وأن تصوره للإنجاز له أهمية كبيرة لسير الإنسان، حيث يمكن من خلاله مقارنة بعض الأفراد، واختلافهم تبعاً لرغباتهم. الإنجاز يشكل أهمية كبيرة من حيث تأثيره الاجتماعي، والنفسي، حيث يظل في الدافعية للإنجاز لدى الأفراد أثر يتولد من الخبرات، والاختبارات السابقة.

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

وقد اقترح ماكلياند هذه النظرية باعتقاده أن العمل في المنظمة يوفر فرص للإشباع في ثلاث حاجات وهي:

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

- الحاجة إلى السلطة: وهي حاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين ، فالأفراد 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.

7-3نظرية أتكينسون (Atkinson Theory) "وقد وصف خليفة (2000) نظرية أتكينسون بأنها اتسمت بعدد من الملامح، ومن أهم هذه الملامح: -أنها تؤكد على أن أتكينسون أكثر اهتمامًا بالجوانب الاجتماعية المؤثرة في تحقيق الإنجاز، مقارنة بالمواقف الفردية التي تندرج تحت إطار علم النفس الشخصي. -تركيزها على الحوافز المتعلقة بالخوف من الفشل.

7-4نظرية راينر ورايين: (Raynor & Rubin) فتقوم على مبدأ تحقيق النجاح. ولتحقيق ذلك، يجب أن تتابع خطواته بدقة حتى النهاية. وأكدت هذه النظرية على أهمية التوجه بالمستقبل لضمان تحقيق الأداء المطلوب. وقد خلصت النظرية إلى أن تسلسل العمل يتطلب الانتقال من مرحلة إلى أخرى بصورة متتالية وبتركيز، حيث يُعد أفضل من ينجح في تحقيق ذلك الشخص الذي يتميز برغبة قوية في الإنجاز.

(القرشي، 2015، ص59)

8-مصادر دافعية الانجاز:

8-1الدوافع الداخلية (Intrinsically Motivated)

ان الدوافع الداخلية هي تلك التي تتبع من الشخص ذاته، حيث يحصل الفرد على الإشباع من الفعل نفسه، وليس من المكافآت الخارجية. هذه الدوافع تُعد من أسمى أنواع الدافعية، لأنها تعكس رغبة حقيقية في التحدي 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 الدوافع الخارجية (Extrinsically Motivated)

ان الدوافع الخارجية هي المحفزات التي تأتي من البيئة الخارجية، مثل المكافآت المالية أو التقدير الاجتماعي. يمكن أن تكون هذه الدوافع فعالة لكنها قد تكون أقل استدامة من الدوافع 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: والسعي وراء الترقّيات 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- الهدفية والتوجه نحو الهدف (Goal Orientation)

توجه الأفراد نحو الأهداف يحدد إلى حد كبير دافعيتهم 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. التوجه 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 تؤثر بشكل كبير على دافعيته 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 دافعية الإنجاز بشكل كبير. القيادة الفعالة ترفع من الروح المعنوية وتعزز العمل الجماعي.

6- الضغط والتهديد (Pressure and Threat)

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

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 يشكل 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 دافعية للإنجاز:

ان الدافعية للإنجاز 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 نظرة بعض الباحثين ومنهم "فرنش وآخرون" و"هرمانز" و"صفاء الأعسر وآخرون"

ونوضح مظاهر في الجدول الاتي ونوضح مظاهر في الجدول الاتي:

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

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

(الشيخ أولاد الهدار، 2017، ص90)

اذن من خلال العرض السابق يمكن أن نقدم مفهومًا للدافعية للإنجاز 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 دافعية للإنجاز:

لقياس الدافعية 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 للدافعية للإنجاز حيث تقدم للفرد صور غامضة وغير واضحة ويطلب منه أن يحكي قصة عليها، ويفترض "موراي" أن الفرد يكشف عن نفسه عن حاجاته الانجازية من خلال هذه القصص.

(مجدي عبد الله، 2003، ص121)

ولقد قام "ماكلياند" وآخرون (1953) بوضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز يتكون من أربع صور اشتقها من اختبار تفهم الموضوع (TAT) الذي

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

(رشاد موسى، 1994، ص21)

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 ؟ و يعطى للمفحوص زمن قدره ال يزيد عن أربع دقائق حتى يكتب قصة من خلال الإجابة عن الأسئلة السابقة.

(عبد اللطيف خليفة، 2000، ص97)

ويحصل المفحوص بعد ذلك على درجة عن كل قصة يكتبها لا تخرج من الفئات الثالثة 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 أساسيا فيها .

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

(بدر محمد الأنصاري، 2000،

ص201)

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

(إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979،

ص83)

ومن ثم توالت البحوث والدراسات في انتهاج منحى "ماكيلاند" و"أتكسون" 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 (TAT) يتمتع بالخصوبة الارتباطية وبالتالي بالصدق المرتبط بالمحك.

(إبراهيم قشقوش وطلعت منصور،

1979، ص87)

وأما بالنسبة لثبات الاختبار فقد قام "ماكلياند" وزملاؤه بحسابه وذلك بتطبيقه على 22 مفحوصا مرتين بفاصل زمني يقدر بستة أشهر فحصل على معامل ثبات قدره 95.0 وهو ثبات عال للمصححين.

(رشاد موسى، 1994، ص22)

10-2 المقاييس الموضوعية:

-قياس "وينر" (Weiner 1970):

قام "وينر" بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين عباراته مشتقة من نظرية "اتكنسون" وتكون من 20 عبارة من عبارات الاختيار 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 تلميذا وتلميذة من المدارس الابتدائية في مدينة برادفورد بانجلترا وباستخدام ألفاكرونباخ وصل معامل الثبات إلى 85.0 وهو دال.

(رشاد موسى، 1994، ص25)

-مقياس سميث 1973 Smith :

كما استخدم "سميث" 1973 طريقة "مورفي" و"ليكرت" في تصميم استبيان لقياس دافع للإنجاز لدى الراشدين، وكان يتكون في صورته الأولى من 103 عبارة، تم إجرائه على عينة قوامها 89 فردا وانتقى "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)

-مقياس قشقوش 1975:

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

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

(إبراهيم قشقوش وطلعت 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. وتتأثر 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

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 المتبع 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 والتعقيب عليها. إضافة إلى الفصول المتعلقة بالعبء الذهني ودافعية 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 المتبع في الدراسة:

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

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

فالمنهج الوصفي هو الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقيقة جديدة أو التأكد من حقيقة جديدة أو التأكد من حقائق قديمة وأثارها والعلاقات 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، ص39)

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

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

3-حدود الدراسة:

3-1حدود المكانية:

لقد تمت الدراسة في جامعة غرداية 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.

3-2حدود الزمانية:

تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2025/2024 وذلك ابتداء 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)

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

5-عينة الدراسة:

لقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وذلك عن الطريق 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

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
السن	من 25 إلى 35 سنة	43,4%
	من 36 إلى 45 سنة	45,1%
	من 46 إلى 55 سنة	11,5%
	المجموع	100%
الجنس	ذكر	42,5%
	أنثى	57,5%
	المجموع	100%

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

أما بالنسبة لمتغير الجنس فكانت النسب متفاوتة حيث بلغ عدد الإناث (65) موظفة أي ما يمثل بنسبة (57,5%) وهي الفئة الغالبة وبالنسبة لفئة الذكور بلغ عددهم (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 واسئلتها على درجة عالية من التقنين، ولا يتطلب الاستبيان وجود الباحث حيث يملأ المبحوث الاستبيان بنفسه.

(أمين، 2017، ص 805)

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

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

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

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

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

واستعمل الباحث بدائل مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً -موافق -غير متأكد -غير موافق -غير موافق تماماً). أما تقديرات تصحيح المقياس فكانت (3-4-5-1-2) على التوالي، علماً أن صياغة بنود المقياس كانت تقريرية في الاتجاه الموجب.

وقد طبق المقياس على عينة الاستطلاعية بهدف التأكد من خصائصه السيكمترية والتمثلة 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

الأساتذة 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 العواقب الصحية.

مع تعديل بعض الفقرات، وفي الأخير أصبح المقياس يحتوي على (35) بعدما كان يحتوي على (42) بندا. ولحساب الصدق التمييزي تم ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33 % من المستوى العلوي مع 33 % من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة 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 أغلب معاملات 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 (2,4,6,...)، ولقياس معامل الارتباط بين قسمي المقياس اعتمدنا على معادلة "سيبرمان - براون"، حيث وصلت قيمة معامل الثبات الإجمالي للمقياس ككل (0,82) بعد تصحيحها بمعادلة "سيبرمان - 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 تقديري 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 العبء الذهني

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

6-2 استبيان دافعية للإنجاز ل بشير معمريّة(2011):

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

-خطوات الباحث بناء الاستبيان من طرف الباحث:

يعتبر هذا المقياس من أهم الأدوات في قياس دافع الإنجاز، فهو يتكون من 50 بنداً موزعة على خمسة أبعاد فرعية، ويطلب من المشاركين الإجابة عن كل بند وفقاً لمقياس تقديري. ولقد اعتمد الباحث على عدة نماذج ومقاييس سابقة في بناء الاستبيان، مثل: مقياس هرمانز (1970)، ومقياس الدافع للإنجاز لباسم السمراني وشوكت الهيازي (1988)، ومقياس الميل للإنجاز لمهريان (1969)، ومقياس دافع للإنجاز لممدوح الكناني (1990)، ومقياس الدافعية العامة لمحي الدين أحمد حسين (1988).

وقد تم تجريب الأداة على مجموعة من الطلبة بلغ عددهم 35 طالباً 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 إحصائياً عند مستوى 0.01.

2- صدق المقياس باستخدام إعادة التطبيق: حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من 209 مشاركاً، وأظهرت النتائج ثباتاً مرتفعاً 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 العاملي: باستخدام التحليل العاملي 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 تقديري مكون من أربعة مستويات كما يلي:

لا = 0

قليلاً = 1

متوسط = 2

كثيراً = 3

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

ونبين مفتاح التصحيح بدائل للاستبيان في الجدول الآتي:

الجدول رقم(04) يوضح مفتاح تصحيح للاستبيان دافعية للإنجاز

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

7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

7-1الخصائص السيكومترية لمقياس العبء 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 العبء الذهني

رقم الفقرة	البعد	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
	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**
	خصائص المهنة	0,53**	0,25
		0,55**	0,35
		0,54**	0,39*
		0,42*	0,31
		0,59**	0,25
	إدارة الوقت	0,32	0,42*
		0,39**	0,05
		0,71**	0,35
		0,42*	-0,04
		0,12	0,16

0,46**	0,59**	وثيرة العمل	
0,67**	0,73**		
0,23	0,57**		
0,58**	0,74**		
0,28	0,62**		
0,22	0,14		
0,58**	0,74**	العواقب الصحية	
0,50**	0,61**		
0,59**	0,81**		
0,50**	0,73**		
0,35	0,61**		
0,44*	0,54**		
0,56**	0,64**	الظروف الفيزيائية	
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 تنتمي 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

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

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 فإن 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 كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

جدول رقم (07) يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية

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

يتبين 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 كرونباخ

المتغيرات	ثبات ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0,72

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

7-2 الخصائص السيكمترية لمقياس دافعية للإنجاز:

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 قوامها (ن=30) والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

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

معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل	البعد	رقم الفقرة
0,33	0,39*	الشعور بالمسؤولية	
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**		
0,68**	0,57**	السعي نحو التفوق والطموح	
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**		
0,71**	0,63**	المثابرة	
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**		
0,53**	0,68**		
0,59**	0,66**		
0,54**	0,54**	الشعور بأهمية الومن	
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	التخطيط للمستقبل	
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 تنتمي إليه ماعدا الفقرات رقم (01-44) كانت غير دالة، أما معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للاختبار فنجد أن الفقرات رقم (03-12-33-34-36-48) كانت غير دالة ولم يتم حذفها وذلك أخذاً بالدلالة الموضوعية لا بالدلالة الإحصائية.

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

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

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 كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك بنوع من التفصيل.

جدول رقم (11) يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية

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

يتبين 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 كرونباخ

المتغيرات	ثبات ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0,75

يتضح لنا من الجدول أن معامل ثبات ألفا كرونباخ بلغ (0,75) وعليه فإن 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 تطبيقنا لأدوات الدراسة مرينا بمرحلتين وكانت كالتالي:

9-1 المرحلة الأولى: قمت بتوزيع استبياننا يخص العبء الذهني ودافعية للإنجاز 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 وطبقناها بشكل جماعي وفي كل يوم أطبق على كلية، وطبعاً قبل تطبيق أخبرت موظفين عن أهمية هذه الدراسة وضرورة تقديم اجابات صحيحة لمصادقية دراستنا واعلامهم بان اجاباتهم تكون محط السرية ولا تستخدم الا لأغراض العلمية. وفي الأخير استرجعت كل استبيانات التي قمت بتوزيعها على موظفي الإدارة بالكليات، ولم أجد أي صعوبة في التطبيق.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التطرق إلى دراسة استطلاعية والأساسية وتعريف بمنهج المستخدم وعينة دراسة وخصائصها، إضافة إلى التقنيات مستخدمة في الدراسة والتي تمثلت في استبيانات العبء الذهني ودافعية للإنجاز تبياناً لخصائصهم السيكومترية في بياناتها الأصلية وحسابها في الدراسة الحالية. ثم تطرقنا إلى إجراءات التطبيق الميداني بذكر حدود الدراسة وتحديد أساليب الاحصائية المستخدمة في حساب خصائص السكومترية والفرضيات.

وسنتطرق 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-مقترحات وتوصيات.

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:

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	42,5%
	أنثى	57,5%
	المجموع	100%

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

2-1 خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن:

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

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

سنة	المجموع	100%
	113	

نلاحظ من خلال الجدول أن موظفي الذين تتراوح أعمارهم من (25-35 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 ب (13) فرد وهي أقل فئة أي (11.5%).

2- عرض نتائج ومناقشة الفرضيات:

2-1 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 01:

تتص الفرضية الأولى على أن مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية متوسط.

الجدول رقم (15) يوضح نتائج اختبار (ت) لمستوى العبء الذهني لدى عينة الدراسة

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

أ- عرض نتائج الفرضية رقم 01:

يتبين 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 ت للفروق تبين أن قيمة ت كانت تساوي (-2,13) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,05)، وبما أن المتوسط الحسابي كان أصغر من المتوسط النظري وعليه فإن مستوى العبء الذهني منخفض لدى موظفي جامعة غرداية، وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.

ب- مناقشة الفرضية رقم 01:

النتائج

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 بيئات العمل الجامعية، بل هو في حدود أقل من المتوسط. حيث يمكننا تفسير هذا الانخفاض النسبي في العبء الذهني بعدة عوامل كطبيعة المهام الإدارية أو الأكاديمية التي قد تكون موزعة بشكل معتدل ومرونة النظام الإداري كتوفر بعض وسائل الدعم المهني والنفسي. وأيضاً إمكانية وجود خبرة مهنية طويلة لدى بعض الموظفين مما يسهل تعاملهم مع ضغوط العمل دون الشعور بعبء ذهني مرتفع.

وتختلف 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. وأيضاً دراسة تخة خديجة، مزياني (2019) بعنوان مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بولاية ورقلة أظهرت نتائج ارتفاعاً 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:

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

وعليه كانت المستويات كالتالي:

(35-81) منخفض

(82-128) متوسط

(129-175) مرتفع

بعد ذلك تم حساب كا2 لحسن المطابقة وكانت النتائج كالتالي:

وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام اختبار كا² للمطابقة، وذلك بمقارنة التكرارات المشاهدة لمستويات العبء الذهني الثلاثة (منخفض، متوسط، مرتفع) مع التكرارات المتوقعة في حالة التوزيع المتساوي

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار كا² لمستوى العبء الذهني

الفئة	التكرار المشاهد	التكرار 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

يتبين لنا من خلال الجدول رقم () أن قيمة كا² المحسوبة كانت تساوي (6.87) و درجة الحرية تساوي (2)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.032).

فمن خلال عرض نتائج الفرضية تبين لنا أن مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية منخفض. حيث وجدنا أن القيمة الاحتمالية (0.032) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وبذلك فإن الفرضية الصفرية التي تنص على تساوي توزيع مستويات العبء الذهني تُرفض. بحيث أن توزيع مستويات العبء الذهني بين موظفي جامعة غرداية غير متساوٍ، وقد تمثل فئة العبء الذهني المنخفض النسبة الأكبر تبلغ (47)، ثم تليها فئة العبء الذهني المتوسط تبلغ (41)، في حين جاءت فئة العبء 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 غرداية مرتفع.

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

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 اختبارات 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 غرداية، وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت بناءً على النتائج الإحصائية والدلالات النظرية والميدانية.

ب- مناقشة الفرضية رقم 02:

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

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سنقاري بوعمامة (2022) بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بغرداية ومن نتائج ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز فقد أكدت هذه الدراسة أن العاملين في المؤسسات يتمتعون بدافعية إنجاز مرتفعة نتيجة لطبيعة مهامهم المتنوعة وحاجتهم المستمرة لإثبات الكفاءة.

وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نظرية "ماكلياند" في دافعية للإنجاز، أشارت بأن بعض الأفراد الذين يعملون في بيئات مهنية مرنة وتنافسية يسعون بشكل دائم لتحقيق التميز والتفوق في أعمالهم.

2-3 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 03 :

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

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

المتغيرات	معامل الارتباط
العبء الذهني	-0,04
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 غرداية، فنتائج الفرضية الثالثة تشير إلى غياب علاقة بين المتغيرين لدى موظفي الجامعة. ورغم أن الاتجاه السلبي للارتباط قد يعكس ميلاً نظرياً إلى أن الضغط قد يقلل من الدافعية، إلا أن ضعف هذه العلاقة يدفعنا إلى التفكير في متغيرات أخرى أكثر تأثيراً. وبالتالي، يتم رفض الفرضية الثالثة إحصائياً.

ب- مناقشة الفرضية رقم 03:

يتضح لنا من خلال الجدول أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني ودافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة غرداية. فالعلاقة السالبة والضعيفة (-0.04) تعني أنه بزيادة العبء الذهني قد يحدث انخفاض طفيف جداً في دافعية الإنجاز، لكن هذا التغير غير ملموس إحصائياً. فالتحليل النفسي والاجتماعي الذي نراه في النتيجة هو أنه من الممكن أن يكون كل من العبء الذهني ودافعية الإنجاز نابعاً من مصادر مختلفة أي قد يشعر الموظف بإرهاق ذهني دون أن يؤثر ذلك بشكل مباشر على رغبته في الإنجاز. ان تحمل الموظفين للضغوط لا يؤثر على دافعتهم للإنجاز أي قد يتمتع موظفو الجامعة بقدرة على التكيف مع الضغط العقلي دون أن يؤثر ذلك سلباً على مستوى الإنجاز لديهم، وهو ما يُعرف في بعض النظريات بالتحمل النفسي أو المرونة العقلية. فمن الممكن أن موظفي الجامعة يتمتعون بمرونة عقلية عالية مما يجعلهم 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 أنّ حجم أعباء الذهنية لا تؤثر عليهم وهذا نتيجة تأقلمهم للاجهادات وأصبحت روتينية لا تحدث ضغوطات برغم من كثرتها ولا تؤثر على أهدافهم المهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية ماكلياند لدافعية للإنجاز (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.

وتتفق 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.

وتختلف 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.

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

		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 ف قدرها (0,01) عند مستوى دلالة (0,09)، وبالتالي لا يوجد اختلاف في مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية 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 عاملاً مؤثراً على العبء الذهني في هذه العينة. ويرجع هذا إلى طبيعة المهام المشتركة بين الموظفين مهما اختلفت أعمارهم مع إمكانية تكيف الأفراد الأكبر سنًا مع متطلبات العمل أي اكتسابهم استراتيجيات أفضل للتعامل مع الضغوط. كما يرجع السبب في عدم اختلاف بمستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية 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 عمري.

2-5 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 05:

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

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

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

الدالة	الحرية	ت	المعياري	الحسابي		
0,30	111	-1.03	11,33	101,42	47	ذكر
غير دال			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 والضغوط 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 تقريباً 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 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:

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

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

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

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 دلالة (0,01)، وبالتالي وجود اختلاف في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غرداية باختلاف السن، وبغية معرفة دلالة الفروق ولصالح أي فئة استخدمنا اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، فدلّت النتائج على التالي:

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

المتغير	السن	من 25 إلى 35 سنة م	من 36 إلى 45 سنة	من 46 إلى 55 سنة
دافعية الإنجاز	من 25 إلى 35 سنة	-	-10,64*	-12,68*
	من 36 إلى 45 سنة	-10,64*	-	-2,03

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

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 بكبار 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 غالبًا ما تكون مدفوعة برغبة في إثبات الكفاءة والتميز، خصوصًا في ظل التحديات التنافسية داخل بيئة العمل الجامعي.

وبالنسبة للفئتين (36-45) و(46-55)، فغالبًا ما يكون الموظف قد استقر نسبيًا في منصبه الوظيفي، وقد حقق جزءًا من طموحاته، مما قد يفسر تراجع دافعيته مقارنةً بالفئة الأصغر. كما أن الضغوط العائلية والروتين الوظيفي يمكن أن يؤثرًا سلبيًا على الحافز الداخلي لديهم.

وعدم وجود فروق ذات دلالة بين الفئتين (36-45) و(46-55) قد يُعزى 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 مقارنةً بالفئات الأكبر سنًا، بسبب ارتفاع الطموح والرغبة في إثبات الذات في بداية الحياة المهنية. ونجد أيضًا دراسة قام بها الشامي (2011) على عينة من الموظفين، بينت أن الفئة من (25-35 سنة) أظهرت دافعية أعلى للإنجاز مقارنةً بالفئات الأكبر، وأن الدافعية تتخفص نسبيًا بعد سن 40 بسبب الاستقرار الوظيفي والتوجه نحو المحافظة بدل الطموح.

وتختلف نتائجنا عن دراسات أخرى لم تجد فروقًا واضحة بين الفئات العمرية، ما قد يُفسر 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) غالبًا ما تكون في مرحلة البحث عن التقدير و وبناء الذات وتحقيق طموحاتهم، وهنا ما يعزز دافعية للإنجاز لديهم. أما الفئات الأكبر سنًا (36 وما فوق)، فقد تكون قد أشبعت بعض هذه الحاجات، وتركز أكثر على الاستقرار المهني أو الأمان الوظيفي، وهذا ما يقلل نسبيا من دافعيتهم للإنجاز.

2-7 عرض نتائج ومناقشة الفرضية رقم 07:

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

الجدول رقم (23) يوضح اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي جامعة غرداية 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			

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 غرداية باختلاف الجنس، وعليه الفرضية لم تتحقق.

ب- مناقشة الفرضية رقم 07:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) 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 كلا الطرفين يسعيان بنفس الجدية والطموح لتحقيق الإنجاز.

وتتوافق هذه النتيجة مع بعض دراسة عبد العزيز أبو زنادة (2008) والتي أشارت إلى أن الجنس ليس عاملاً محددًا في دافعية الإنجاز، وأن العوامل الأخرى مثل الدافعية الذاتية، طبيعة العمل، والدعم المؤسسي تلعب دورًا أكبر. وتختلف مع دراسات أخرى بيّنت وجود فروق لصالح أحد الجنسين، وغالبًا 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 ذات دلالة احصائية في التوافق الأكاديمي لدى عينة الدراسة تعزى لمستوى دافعية الانجاز.

ونجد أيضًا نظريات تتفق مع هذه النتيجة مثل التوقع والانجاز أتكمنون بشكل عام أن الدافع هو استعداد الفرد للمجاهدة والسعي في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين.

(الرفوع، 2015، ص35)

فنظرية التوقع لـ "فروم" حيث تنص هذه النظرية على أن الدافعية للإنجاز تعتمد على ثلاثة عناصر: التوقعات كاعتقاد الفرد أن مجهوداته ستقوده إلى أداء جيد، والوسيلة التي تبين مدى إيمانه بأدائه الحسن الذي يؤدي به إلى تشجيع وأخذ المكافآت، والقيمة التي تبين مدى أهمية المكافأة لدى الفرد. ونظرًا لأن الجنسين (ذكر أو أنثى) لا يؤثر 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 والمقترحات.

4- الاستنتاج العام (خلاصة مجموعة البحث):

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

- مستوى العبء الذهني لدى موظفي جامعة غرداية منخفض.
- مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة غرداية مرتفع.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية 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.

وبالتالي لم تتحقق كل فرضيات الدراسة، حيث تم استعمال الأساليب المناسبة في معالجة الإحصائية للبيانات وتم نفي أغلبيتها، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن عدم تواجد علاقة بين العبء الذهني ودافعية للانجاز لدى موظفي جامعة غرداية. وما يشير لنا أيضا أن مستوى العبء الذهني لدى موظفين منخفض لا يؤثر بشكل مباشر على مستوى دافعتهم، حيث كشفت نتائج عن ارتفاع ملحوظ في مستوى دافعية للانجاز وهذا دليل على رغبتهم القوية في التفوق والتقدم في مسار المهني، وبتواجد الفروق في مستوى دافعية للانجاز تبعا للسن دليل على نضج أهداف المهنية واختلاف الحوافز بين الفئات العمرية. فنتائج الحالية وتفسيراتها ما هي الا فروض مطلقة ومرتبطة بالعينة الحالية فقط.

5-التوصيات ومقترحات:

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 للانجاز 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-القرءان الكريم

ثانيا-الكتب:

- 1-ابراهيم قشقوش وطلعت منصور(1979)، "دافعية الإنجاز وقياسها"، الطبعة الأولى، الأنجلو المصرية لنشر والتوزيع، القاهرة.
- 2-إبراهيم مروان عبد المجيد (2000)، "أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية"، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 4-ابن منظور محمد مكرم، "لسان العرب"، ط3، دار صادر، بيروت، لبنان.
- 3- أمين القريطي (1998)، "الصحة النفسية"، دار الفكر الغريب، القاهرة.
- 4-أبو عالم، رجاء محمود(2004)، "مناهج البحث العلمي النفسية والتربوية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 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 شحاتة(2018)، "علم النفس الاجتماعي"، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- 8-الرفوع محمد (2015)، "الدافعية 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، معصومة سبيل(2005)، "الصحة النفسية مفهومها واضطراباتهما"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

- 13- المنجد في اللغة العربية المعاصر (2000)، ط1، دار المشرق، لبنان.
- 14- معمريّة بشير (2007)، "القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية"، ط2، منشورات الحبر، الجزائر.
- 15- معمريّة بشير (2011)، "تقنين استبيانات لقياس الدافع الى الانجاز على البيئة الجزائرية"، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
- 16- معمريّة بشير (2012)، "أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته"، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 17- دافيد، ماكيلاند (1975)، "مجتمع الإنجاز الدوافع الإنسانية للتنشئة الاقتصادية"، فرانكلين للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- 18- دويدري رجاء وحيد (2000) "البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية"، ط1، 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)، "الإدارة 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)، "دافعية الإنجاز: النظرية والتطبيق"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 25- عبد اللطيف خليفة محمد (2000)، "الدافعية للإنجاز"، ط1، دار غريب لطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 26- عبدالله، مجدي (2003)، "علم النفس النظرية والتطبيق"، دار المعرفة، الاسكندرية.
- 27- عبد الله، ن (2021)، "ضغط العمل في بيئات الشركات الحديثة"، دار الهدى، الجزائر.
- 28- عويضة محمد كامل (1996)، "علم النفس الصناعي والمهني"، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.

29-مباركي، بوحفص (2004)، "العمل البشري"، ط 2، دار الغريب للنشر والتوزيع، الجزائر.

30-مدولي(1976)، "المنجد في الاعلام الالي"، دون دار النشر.

31-محمد فتحي الزليتنى(2008)، "السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الارشاد النفسي"، ب ط، مكتبة النهضة العربية، القاهرة.

32-محمد يوسف الزعبي(2012)، "العبء المعرفي بين النظرية والتطبيق"، ط1، 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 ودينامياته"، ط1، دار المعرفة الجامعية، الأزريطة.

ثالثا/ الرسائل العلمية:

35-الشيخ أولاد الهدار(2017)، "علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز 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 مديري المدارس الثانوية بمدينة 10 الطائف وعلاقتها بدافعية للإنجاز 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 وتسيير الموارد البشرية، جامعة غرداية.

38-بلعباس خديجة(2014)، "النضج المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المترشحين بمركز التكوين المهني والتمهين"، دراسة ميدانية لمركز التكوين المهني الشيخ عبد الاوي مرموري محمد بالقرارة، 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 الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع - تخصص تنمية الموارد البشرية، باتنة.

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

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

42- سنقاري بوعمامة (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 بالعبء الذهني لدى الأطباء"، دراسة ميدانية بمستشفيات مدينة ورقلة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

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

45- عثمان مريم (2010)، "الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان 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 صفية (2022)، "العبء الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الأستاذات الأمهات بولاية ورقلة"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، ورقلة.

- 48- محمد شفيق سعيد المصري، "الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة 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 وعلاقتهما التوافق الأكاديمي لدى طلبة الدكتوراه بجامعة الوادي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علوم التربية تخصص ارشاد والتوجيه، الوادي.
- 50- مريم صوالحي، صفية مزارى (2022)، "الاحترق النفسي وعلاقته بالعبء الذهني المهني لعمال مستشفى محمد بوضياف بولاية غرداية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس العيادي، جامعة يحي فارس المدية.
- 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.
- رابعاً/ مجلات وجرائد العلمية:

- 53- السباب، أزهار محمد (2016)، "العبء المعرفي وعلاقته بالسعة العقلية وفقاً لمستوياتها لدى الطلبة الجامعة"، مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- 54- مزياني الوناس، تخة خديجة (2019)، "مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة في ظل المتغيرات"، دراسة استكشافية على بعض مكاتب بريد الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 2.
- 55- زيدان، س (2019)، "الإدارة الفعالة وتأثيرها في تقليل الأعباء النفسية"، مركز الدراسات العربية، بيروت.
- 56- عامر علي، علي حسام (2015)، "مقال بعنوان استخدام نموذج مطالب 10 الموارد الوظيفية للتنبؤ 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 ودافعية للانجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية في كل من مصر والسعودية، علم النفس، العدد24. القاهرة.

خامسا/ 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 الملاحق

الملاحق

البعد	الرقم	العبرة	درجة الموافقة
-------	-------	--------	---------------

الملحق رقم 01: استبانة العبء الذهني:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐ السن :

أخي الكريم ...أختي الكريمة تحية طيبة و بعد :

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

الملاحق

أعراض بشدة	أعراض	محايد	موافق	موافق بشدة			
					أعمال التي أقوم بها أكبر من استعداداتي الذهنية .	1	تعقيد المهمة
					أشعر أن مهنتي معقدة	2	
					يحتاج عملي الى قدرات ذهنية أعلى من قدراتي الحالية .	3	
					أعتقد انني أودي بعض النشاطات بطريقة غير صحيحة.	4	
					أواجه صعوبة في ممارسة وظيفتي.	5	
					تتطلب مهنتي جهدا ذهنيا كبيرا داخل القسم .	6	
					أعاني من عدم وضوح الدور الذي أقوم به في العمل .	7	
					تختلط علي الأمور أثناء أدائي لمهامي .	8	
					أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام الموكلة لي .	9	

الملاحق

خصائص المهمة	10	غالبا ما أصف الوظيفة التي أقوم بها روتينية .				
	11	تؤثر متطلبات عملي سلبا على حياتي الخاصة .				
	12	مهنتي تتطلب الكثير من التركيز.				
	13	تتطلب وظيفتي الكثير من الانتباه				
	14	يتطلب العمل المباشر مع الطلبة مستوى عالي من اليقظة .				
إدارة الوقت	15	ضغط العمل المتواصل لا يعطيني الفرصة للراحة .				
	16	يساعدني نظام العمل المطبق في الجامعة على أداء عملي بأكمل وجه .				
	17	تؤثر بعض الأعمال المكتبية التي أقوم بها على قدراتي الذهنية .				
	18	يمكنني تنظيم أوقات عملي بحرية تامة .				
	19	أعاني من كثافة الأعمال الادارية.				
20	اشعر بانني اعمل في ظل منظومة غير مستقرة .					

الملاحق

					تشعرني الساعات الاضافية 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	العوقب الصحية
					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 لدي.	29	

الملاحق

					أعاني من اضطرابات في النوم .	30	الظروف الفيزيائية
					أعاني من الأمراض 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	

الملحق رقم 02: استبيان دافعية للانجاز

الملاحق

الرقم	العبارة	البدائل			
		كثيرا	متوسط	قليلًا	لا
01	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال 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	أتضايق إذا أنجزت شيئا ما بطريقة رديئة				

الملاحق

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

الملاحق

				أحاول دائما 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 جهدا كبيرا 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 أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة	25

الملاحق

				أُتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت	26
				إن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شيء مهم للغاية	27
				المثابرة وبذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات التي تواجهني	28
				أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني	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 موعدا فإنني أحضر في الوقت المحدد بالضبط	36
				أتعامل مع الوقت بجدية تامة	37

الملاحق

				أنضم أعمالي وفق توزيعي للوقت	38
				يُزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي	39
				أتجنب زيارة أحد إلا بموعد مسبق	40
				أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي والحاضر	41
				أفكر في إنجازات المستقبل	42
				أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع	43

الملاحق

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

الملاحق

				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

البس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المعبء الالهى ككل				
ذكر	47	101,4255	11,33817	1,65384
أنثى	66	103,6515	11,27351	1,38767

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
المعبء الالهى ككل	Hypothèse de variances égales	,006	,940	-1,032	111	,304	-2,22598	2,15680	-6,49983	2,04786
	Hypothèse de variances inégaes			-1,031	98,885	,305	-2,22598	2,15890	-6,50976	2,05780

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العبدء الاهءى 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
العبدء الاهءى ككل	-2,139	112	,035	-2,27434	-4,3812	-,1674

ANOVA

العبدء الاهءى 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			

► Test T

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
دافعية ككل				
ذكر	48	125,31	13,019	1,879
أنثى	65	127,78	14,078	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
دافعية ككل	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

► Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
دافعية 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
دافعية ككل	40,336	112	,000	51,735	49,19	54,28

ANOVA

دافعية 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 :

Variable dépendante: دافعية ككل

Scheffé

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

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Corrélations

[Jeu_de_données2] C:\Users\pc cam\Desktop\فيس\ساسية

Corrélations			
		دافعية ككل	العبء اللاهني ككل
دافعية ككل	Corrélation de Pearson	1	-,043
	Sig. (bilatérale)		,651
	N	113	113
العبء اللاهني ككل	Corrélation de Pearson	-,043	1
	Sig. (bilatérale)	,651	
	N	113	113