

"دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغوط المهنية المدركة لدى عينة من المرضى والمرضى والمرضات
بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات"
(رسالة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس - تخصص (الإرشاد النفسي))

إعداد الباحث:

ياسر خلف الذبياني

الرقم الجامعي: 2000970

إشراف:

أ.د السيد خالد مطحنة

قسم علم النفس

1445هـ - 2023م

المملكة العربية السعودية / وزارة التعليم / جامعة الملك عبد العزيز / كلية الآداب والعلوم الإنسانية
قسم الإرشاد النفسي / الدراسات العليا



<https://doi.org/10.36571/ajsp646>

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية: سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والجنس، والمستوى التعليمي، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي، واستخدم مقياس دافعية الإنجاز للعاملين في مهنة التمريض (إعداد: الباحث) واستخدم مقياس الضغوط المهنية للعاملين في مهنة التمريض (إعداد: الباحث) وبلغ حجم عينة الدراسة الأساسية عدد (150) ممرضاً وممرضة بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة والذي تمثل نسبة 50% من مجتمع البحث. وقد استخدمت الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل تحليل البيانات، وعولجت إحصائياً باستخدام تحليل التباين ومعامل الارتباط واختبار ت.

وأُسفرت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية الإنجاز عند الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة مرتفع، حيث بلغت متوسط درجات المقياس 53.31، ومستوى الضغوط المهنية عند الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة متوسط، حيث بلغت متوسط درجات المقياس 60.79، كما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز للممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة من مستوى الضغوط المهنية التي يتعرضون لها، فكلما زادت الضغوط المهنية بمقدار، قلت دافعية الإنجاز، حيث يوجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية.

كما أظهرت النتائج عدم فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الممرضين والممرضات تعزي إلى المتغيرات؛ الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مستوى الخبرة. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين والممرضات تعزي لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الدلالة الإحصائية فقط بين (أقل من 10 سنوات) و (من 10 - 20 سنة) وكان هذا الفارق لصالح من لديهم خبرة من 10 - 20 سنة، ولكن لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى المتغيرات؛ الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، دافعية الإنجاز، الممرضون والممرضات.

• مشكلة الدراسة:

إن هذا العصر يتصف بالتغيرات والتعقيد المتسارع في كل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، حيث إن هذا يجعل مؤسسات الأعمال التي تسعى إلى تحقيق الكفاءة والفعالية الإدارية، حيث إنه يكون من أجل تحقيق الأهداف، فهذا يكون في ضوء التغيرات الحالية، حيث تولت المؤسسات الأعمال المتقدمة التي تتناول اهتماماً كبيراً لتنمية وتطوير الأداء، وهذا يكون من خلال اتباع أساليب الإدارة الحديثة؛ مما يؤدي إلي ظهور الضغوط في العمل التي يتعرض لها الأفراد، حيث إنه يسبب للعاملين توتراً واضطراباً من جهة، ويؤثر علي مردودهم داخل المنظمة من جانب آخر.

كما يعد الضغط المهني من المواضيع التي يكون لها أهمية كبيرة في الحياة المعاصرة، وفي الخصوص في السنوات الأخيرة من القرن الماضي؛ نظراً لتعدد الحياة الاجتماعية، وانساقها لأنماط التفاعل الاجتماعي والتسارع الحضاري الذي يوجب على الإنسان المعاصر الذي يلحقه به وبواقبه.

ويعد نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها أن يقاس على مجموعة من المتغيرات، وتعتبر الضغوط المهنية جزء من هذه المتغيرات، حيث إنها تمثل في الموضوعات الأساسية التي يركز عليها الباحثون في دراستها، وهذا يكون من حيث المسببات والآثار، يمكن تعريف

الضغوط المهنية علي مجموعة من المثيرات أو المتغيرات التي توجد في بيئة العمل الأفراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر علي سلوك العاملين، أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم وهذا يكون نتيجة لتفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي علي ضغوط. (عبد القادر أحمد سالم، 2007، ص9).

إن الممرضين والممرضات بحكم مهنتهم والمجتمع، يجب أن يكون لديهم دافعية دائمة إلى إنجاز وظيفته وتقديم خدمات نافعة للفرد والمجتمع، وهذا بيان خلال الظروف والمطالب الضاغطة؛ لأن الممرض أولاً وآخر إنسان يكون له قدرات وإمكانيات جسدية ونفسية محدودة وتتأثر حالتها النفسية ودافعيته للإنجاز والعطاء سلبا وإيجابا بما يحيط به.

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية للممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة ودافعيتهم للإنجاز؛ وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الممرضين والممرضات بحسب متغيرات سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والجنس والمستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين والممرضات بحسب متغيرات سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والجنس والمستوى التعليمي؟
- هل يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز للممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة من مستوى الضغوط المهنية التي يتعرضون لها؟

• أهداف الدراسة:

تتمحور أهداف الدراسة حول مجموعة من النقاط:

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية للممرضين والممرضات ودافعيتهم للإنجاز.
- 2- التحقق من مدى إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى الممرضين والممرضات من خلال الضغوط المهنية التي يتعرضون لها.
- 1- التعرف على الفروق في الضغوط المهنية بين الممرضين والممرضات بناءً على متغيرات: سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والجنس، والمستوى التعليمي.
- 2- التعرف على الفروق في دافعية الإنجاز بين الممرضين والممرضات بناءً على متغيرات: سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والجنس، والمستوى التعليمي.

• أهمية الدراسة:

تتمحور أهمية الدراسة في أهمية النظرية والأهمية التطبيقية:

• الأهمية النظرية:

- 1- تقديم إطار نظري حول الضغوط المهنية للمرضين ودافعيتهم للإنجاز.
- 2- تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الشريحة التي تتناولها بالدراسة، ألا وهي العاملون في مهنة التمريض والذين يسهمون في تقديم الخدمات الإنسانية للمرضى، ومن أجل قيامهم بهذا الدور على الوجه الصحيح لا بد أن يتمتعوا بمستوى عالٍ من الصحة والسلامة النفسية.

• الأهمية التطبيقية:

- 1- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في إمداد المهتمين في وزارة الصحة بتوصيات ومقترحات تساعد على زيادة استشارة الدافعية لدى المرضين والمرضات بما يعود بالفائدة على المؤسسات الصحية والنهوض بها.
- 2- يُقدم الباحث مقياسين يتعلقان بمتغيري الدراسة يمكن استخدامهما في الدراسات المستقبلية.

هيكل الدراسة:

المبحث الأول: دافعية الإنجاز.

- مفهوم دافعية الإنجاز والمفاهيم المرتبطة بها.
- أنواع دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها.
- نظريات دافعية الإنجاز وقياس دافعية الإنجاز.

المبحث الثاني: الضغوط المهنية.

- مفهوم الضغوط المهنية.
- عناصر ومراحل الضغوط المهنية.
- أنواع ومصادر الضغوط المهنية.
- الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

المبحث الأول: دافعية الإنجاز.

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس، حيث ترجع أهمية التحفيز في العديد من المجالات، بما في ذلك المجالات التطبيقية والعلمية مثل الاقتصاد والإدارة والأوساط الأكاديمية والصحة، وكذلك في العديد من المجالات الأخرى خارج علم النفس، الاهتمام بالبحث عنها.

حيث يتأثر سلوك الفرد ومعرفة الموقف وقدرته على فهم وتفسير كل من سلوكه وسلوك من حوله بدافع الإنجاز، وهو عامل مهم في توجيه السلوك وتنشيطه، وهذا يضمن نجاح عملية الإنتاج في المنظمة.

تزيد دراسة دوافع السلوك البشري أو الحيواني من فهم الشخص لنفسه وللآخرين، لأن معرفتنا بأنفسنا تزداد بشكل كبير إذا عرفنا الدوافع المختلفة التي تحركنا أو تدفعنا لأداء أنواع مختلفة من السلوك في جميع المواقف والظروف، فقط لأن معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين للقيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم وشرح سلوكهم، مما يساعد على فهم الأسباب أيضًا في التنبؤ المستقبلي للسلوك البشري، كما يمكننا توقع سلوك شخص ما في مواقف معينة إذا فهمنا دوافعهم.

- مفهوم دافعية الإنجاز والمفاهيم المرتبطة به.

تعريف دافعية الإنجاز:

تم تعريف الدافعية بشكل مختلف وفقًا للاتجاهات والمناهج المختلفة باختلاف الاتجاهات والمقاربات، كما تشمل المرادفات لمصطلح الدافعية، الرغبة، والحاجة، والميل، والدافع، والمحفز. (راتب، 2000).

- **الحاجة:** هي حالة من النقص والافتقار والعوز وعدم التوازن يصاحبها قدر معين من التوتر والضيق وتزول بسرعة إذا تم الوفاء بها. (الوافي، ص72).
- **الدافع:** اعتمادًا على القيمة التي يمثلها الهدف الذي يطمح إليه الشخص، فإن الدافع هو تحفيز خارجي يحرك الدافع وينشطه. (عبد الخالق، 1986، ص183).
- **الباعث:** عبارة عن مثير خارجي يعمل على تحريك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما
- **يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة.** (رمضان، 2008، ص100)

ومن خلال ما سبق وفي ضوء بعض المفاهيم المرتبطة بالدافع، يمكن القول بأن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة منعه من شيء معين، مما يترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعطي طاقة للكائن الحي، مما يساعد على توجيه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف).

ويجب أن نوضح في البداية أن مفهوم الدافعية مثله مثل غيره من المفاهيم السيكولوجية الأخرى كالتذكر والإدراك والتعلم، وهو بمثابة تكوين فرضي يستدل عليه من سلوك الكائن الحي.

وبالتالي يتم استخدام مفهوم الدافعية لتحديد اتجاه السلوك وشدته، وبالإضافة إلى ذلك يكون كل منا على وعي تام بمختلف دوافعه ومقاصده السلوكية.

وهناك دافعان أساسيان للاستدلال على مفهوم الدافعية من سلوك الكائن الحي وهما:

- أن يكون السلوك الموجه والمدفوع إلى هدف معين هو بمثابة شيء مستمر ومعتاد بصورة ملحوظة، وبالتالي يفترض وجود عملية ديناميكية تقف خلفه وتحدد قوته.
- ربما لا تصدر أي استجابات من الكائن الحي، وذلك نتيجة لمنبهات خارجية محددة ويعني ذلك وجود محددات داخلية توجه السلوك إلى أهداف بعينها. (غباري، 2008)
- نظرًا لأن الدافع هو المفهوم الأكثر عمومية، فعند استخدامه لأي من المفهومين، فإننا نعني نفس الشيء، لذلك سنراجع تعريفات الدافع، ولكن يجب أولاً أن نوضح أن مفهوم الدافع ومفهوم الدافعية مترادفان ويعبر كلاهما عن الخصائص الأساسية للسلوك المحفز، بغض النظر عن الدافع، حالة عقلية تتميز بالصراع الداخلي والتحفيز الذي يدفع السلوك نحو نتيجة محددة مسبقاً.
- حيث يري "Atknsn" "1976" أن الدافعية هي استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين. (غباري، 2008)
- وعرفها "عبد الحميد مرزوق" 1990 " بأنها الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاز الأعمال، والتغلب على العقبات بكفاءة، وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الأداء. (مرزوق، 1990)
- كما يعرفها "الترتوري" 2006: بأنها مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد نحو تحقيق أهدافه وحاجاته وإعادة الاتزان مره أخرى عند حدوث خلل.
- وعند مراجعة التعريفات السابقة نستج بعض من الاستدلالات والتي يمكن تحديدها على النحو التالي:
- 1- تخزين الطاقة أو التنشيط الدافعي والذي يوضح مدى استعداد الفرد لإصدار السلوك، ومن أمثلة ذلك البحث عن الطعام أو عقد علاقة اجتماعية مع آخرين
- 2- تنظيم السلوك وتوجيهه إلى هدف محدد فبعد وصول الكائن الحي إلى حالة تخزين الطاقة أو التنشيط الدافعي، يتجه بسلوكه إلى هدفه المحدد الذي من خلاله يستطيع أن يشبع حاجاته، وفي الأمثلة السابقة يبدأ الأشخاص في تناول الطعام بعد الحصول عليه وكذلك التعرف على مجموعة من الأشخاص وإقامة صداقة معهم.
- 3- تتناسب قوة الدافع المثار مع مقدار القوة التي تنتج عنه، فالشخص الذي استطاع أن يظل جائعاً لمدة يوم كامل يكافح من أجل الحصول على الطعام، وذلك مقارنة بشخص آخر تناول الطعام منذ فترة قصيرة.
- 4- تستمر الطاقة التي تم تخزينها لتحقيق الهدف حتى يصل الكائن الحي إليه.
- 5- القابلية لتغيير مسار الهدف، حيث يستمر الكائن الحي في بذل الجهد بهدف تحقيق هدفه وخفض توتره الذي يرتبط بدافع معين سواء كان فسيولوجيا (كالعطش أو الجوع) أو سيكولوجيا (كالإنجاز أو السيطرة) ومن خلال هذا الإطار يمكنه تغيير مسار الهدف إذا شعر أن هذا الطريق لا يوصله إلى هدفه فيسلك طريقاً آخر، وإذا لم يستطيع أن ينجز هدفه فيصاب بحالة من الإحباط. (غباري، 2008)
- أنواع دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها.

• أنواع الدوافع:

يمكن تصنيف الدوافع التي تشكل السلوك الإنساني إلى نوعين حيث إنها تعتبر أكثر التصنيفات شيوعاً بين العلماء والمتخصصين في مجال علم النفس: (فنوش، 2011، ص17)

• الدوافع الأولية:

هذه الدوافع التي تنشأ من حاجات الجسم الخاصة بوظائفه البيولوجية، مثل الحاجة إلى الطعام والماء والجنس وتجنب الحر والبرد والألم، وهذا النوع من الدوافع يتميز بما يلي:

لا يتعلمها الفرد أو يكتسبها، ولكنها موجودة بالفطرة، كما أنها تكون عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية والحيوانية على حد سواء، حيث إنها تهدف إلى الحفاظ على بقاء الكائن الحي واستمرار النوع، وهذا يكون عن طريق الوراثة ونوع الكائن الحي وتتصل بحياته وحاجاته الأساسية عندما تشبع الدوافع الأولية تبدأ الدوافع الثانوية في الانتشار والنشاط وفي توجيه سلوك الإنسان ومن أمثلة هذه الدوافع الأولية:

• دوافع الجوع:

إن هذا النوع من الدوافع يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم حيث إنها تحدث حالة من التوتر لدى الفرد، مثل تقلصات في جدران المعدة ويزداد النشاط العام في الجسم فيشعر الفرد بدافع الجوع وبرغبته في تناول الطعام (المفيدة، 2022)

• دوافع العطش:

جفاف الفم والحلق يعد بمثابة المنبه الفعال للعطش مثل ما يكون الإنذار الذي يتلقاه الكائن الحي بوجود نقص في كمية المياه في الجسم، وهذا يدفعه إلى شرب الماء وهذا من أجل سد هذا النقص، حيث يتأثر دافع العطش بعدد من العوامل الاجتماعية حيث إنها تنشأ بنتيجة ذلك الميل الخاص إلى شرب أنواع معينة من السوائل مثل الشاي والقهوة أو بعض المشروبات الغازية والكحولية، مثل ما يوجد في بعض الثقافات الأوروبية (محمودي، 2020)

• دافع التعب:

إن شعور الكائن الحي بالتعب يؤدي به إلى حاجة قوية للراحة التي تتمثل في التغييرات الفيزيولوجية الأساسية التي ترتبط بالتعب مثل تراكم حمض اللبن في الدم والذي يزول بعد الحصول على كمية كافية من الراحة حيث تختلف آثار التعب الشديد على السلوك حسب طبيعة المهام المطلوب أداءها (وتامي، 2022)

• دافع الجنس:

إن الدافع للجنس تحكمه عدة قيود ترتبط بالتغيرات الثقافية والأخلاقية والاجتماعية حسب تركيبة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، وبالتالي يعد مسؤولاً عن نسبة كبيرة من التباين في السلوك من شخص لآخر كل حسب انتمائه واتجاهاته وتنشئته الاجتماعية. (فنوش، 2011، ص17).

▪ الدوافع الداخلية الفردية:

إن سعي الفرد للقيام بشيء معين لذاته يعد دوافع تحقيق الذات للشخص وهذا يتم من خلال استجاباته المختلفة، وهذه تقف وراء الإنجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن أمثلة هذه الدوافع:

• دافع الفضول:

يمكن إن يطلق عليه حب الاستطلاع حيث أنها تمثل الشخص ورغبته في استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة (السعودي، 2023)

• دوافع الكفاءة:

والمقصود به هو استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية (رحمة، 2022)

• دافع الإنجاز:

يمكن أن يقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسها والتي يحقق بها معايير التفوق على أقرانه. (خليفة، 2000)

▪ الدوافع الخارجية الاجتماعية:

تأتي نتيجة علاقة الفرد بالآخرين ومن ثم دفعه للقيام بأفعال معينة إرضاء لهم وهذا للحصول على تقديرهم، أو تحقيق نفع مادي أو معنوي مثل (تماوي، 2023)

3- دافع الانتماء:

يمثل حاجة الشخص إلى الانتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان الإنسان اجتماعي بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجماعة والانتماء إليها. (قوراري، 2014 ص 75)

4- دافع التنافس والسيطرة:

دافع السيطرة يظهر بشكل واضح بين أفراد الجماعات المختلفة في الأطفال الذي يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة حيث يحاول الطفل في الجماعة أن يتفوق على زملائه، والقيام بالسيطرة عليهم مثل تنافس الكبار وهذا من أجل الحصول على المال أو الشهرة وتولي المناصب العليا. (قوراري، 2014 ص 75)

5- دافع الاستقلال عن الآخرين:

ويمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام المطلوبة منه بنفسه وتظهر ملامح الاستقلالية عند الأطفال الصغار في رغبتهم في عدم الاعتماد على آبائهم والمحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحاً مع التقدم في العمر (قوراري، 2014 ص 75)

▪ الدافعية للإنجاز:

1- دافع الإنجاز الذاتي:

ينبع من داخل الفرد وذلك باعتماد على خبراته السابقة حيث يجد انجازه للوصول الى الهدف في رسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها حيث يجد لذة في الإنجاز والوصول الى الهدف. (هادف، 2018)

2- دافع الإنجاز الاجتماعي:

يخضع لمعايير ومقاييس المجتمع ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي ليتشكل دافع الإنجاز المتكامل وينمو مع تقدم السن وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناتجة للإقران. (عبوي، 1999، ص163)

يشمل تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين. إن هذين النوعين من الدوافع يتنافسان في نفس الموقف، ولكن قوتها تختلف وفقا لأي منهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف، إن كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة أكثر في الموقف فإنه في أغلب الأوقات ما يتبعها يكون دافعية الإنجاز الاجتماعية والعكس صحيح.

لقد ميز "Atknsn" بين نوعين من دافعية الإنجاز:

1- الأنشطة المرتبطة بالإنجاز وتحتاج إلى توقعات انفعالية سالبة: ويحدث ذلك نتيجة إخفاقات حدثت في الماضي وما حصل عليه الفرد من خيبة أمل دفعه للرفع من مستوى إنجاز خوف من الفشل.

2- الأنشطة التي ترتبط بالإنجاز وتحتاج إلى توقعات انفعالية موجبة: وتكون بسبب ما حققه الفرد من نجاحات في الماضي، وما شعر به من اعتزاز نتيجة هذا.

ومع تقدم سن الفرد يندمج النوعان الذاتي والاجتماعي في دافع إنجاز واحد، وفي هذا الوقت يوضح الفرد حاجاته لتكوين هذا الدافع لكي يشعر بالثقة بالنفس في سن مبكرة بالإضافة إلى حاجته لكسب خبرات ناجحة ليقارن بها بغيره من أصدقائه. (إبراهيم قشقوش واخرون، 1979، ص43).

- نظريات دافعية الإنجاز وقياس دافعية الإنجاز.

• أولا: نظريات دافعية الإنجاز:

▪ نظرية ماسلو Maslow التدرج الهرمي للحاجات:

ويرى ماسلو أن الدوافع والحاجات لدى الانسان تنمو على نحو هرمي حيث تتوقف دافعية الأفراد للسعي نحو تحقيق الحاجات في المستوى الأعلى على مدى اشباع الحاجات في المستوى الأدنى ويؤكد ماسلو على الإرادة الحرة والحرية الشخصية للأفراد في اتخاذ القرارات والسعي نحو النمو الشخصي واشباع حاجاتهم وفق سلم هرمي تترتب فيه الحاجات حسب أولويتها.

لقد صنف **Maslow** حاجات الإنسان: (غباري، 2008، ص 108) إلى:

- **الحاجات الفيزيولوجية:** تمثل الحاجات الأساسية للإنسان وبالتالي فهي تأتي في المرتبة الأولى من سلم الحاجات التي تضم الماء والكساء والهواء والمأوى والغذاء، حيث إنها تعتبر أساسية وحيوية لبقاء الإنسان الحي، بمجرد تلبية وإشباع هذه الحاجات وبدرجة كافية، سرعان ما تظهر حاجات أخرى، ويبدأ الإنسان يركز على هذه الحاجة الجديدة.
- **حاجات الأمن والاستقرار والسلامة:** هذه الحاجات تمثل المرتبة الثانية في سلم الحاجات حيث أنها تشمل حماية الفرد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية، والحماية من الأخطار الاقتصادية والمالية، حيث تتوفر كل ظروف الأمن والاستقرار في العمل وعند إشباع حاجة الإنسان الفيزيولوجية وحاجة الأمان وهنا يبدأ في توجيه اهتمامه لحاجات تكون غير ملموسة.
- **حاجات الانتماء أو الحاجات الاجتماعية:** تكون هذه الحاجات من داخل الإنسان الاجتماعي بطبعته ويعيش ضمن جماعات يتفاعل ويتعامل معها وتشمل هذه الحاجات حاجة الإنسان إلى الارتباط والتعاطف والانتماء والحب والرغبة في المشاركة الوجدانية والتقارب. (غباري، 2008، ص 108)
- **حاجات الاحترام والتقدير:** تضم رغبة الفرد في قبوله من الجماعة والشعور بالأهمية والتقدير والاحترام من قبل الآخرين وتأكيد احترام الذات وتحقيق هذه الحاجات يكون ضروريا لكونه يبعث لدى الفرد شعورا بالثقة بالنفس وعكس هذا يولد لدى الفرد شعورا بعدم القدرة على إنجاز أي شيء مما يتسبب في إلحاق الضرر بالأفراد، حيث إنه يمكن أن يحقق هذه الحاجات من خلال التميز، والاستقلالية والكفاءة والمنافسة (البناء، 2022)
- **حاجات تحقيق الذات:** حاجة الفرد لأن يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة قدراته وإمكاناته. (لعويسات، 2003، ص4).

■ نظرية الغرائز:

حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دوافع السلوك على أساس الغرائز وكل نشاط يقوم به الفرد يكون مرتبطا بها.

تعد الغريزة كما يراها "سيجموند فرويد": هي التي تصدر نتيجة حالة إثارة بدنية أو دافع أو توتر داخل الجسم وهذا يكون بهدف تحقيق غرض أو هدف معين لكي يحقق إزالة الإثارة والتوتر، وبالتالي حدوث اللذة والإشباع والفرد يكون مدفوعا طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها "الليبدو". (حسين، 1988، ص52).

■ نظرية التنشيط أو الإثارة:

تقوم هذه النظرية على مبدأ أن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وأن السلوك يكون موجها للحفاظ على هذا المستوى، إن كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة، فإن السلوك يكون موجها لمحاولة التنشيط أو الإثارة، وإن كان مستوى الاستثارة منخفضا جدا فإن السلوك في هذا الوقت يكون مدفوعا لمحاولة الارتقاء بمستوي هذا الأخير، وكلما ارتفعت مستويات الدافعية لدى الإنسان يكون الأداء أحسن. (Byra M a، 2002).

■ نظرية التعلم الاجتماعي:

إن هذه النظرية تعتبر التعلم السابق من المصادر الرئيسية لدافعية الإنجاز حيث يعد نجاح أو فشل استجابة معينة يؤدي إلي التعرف علي الجوانب التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية، ولهذا تنشأ الرغبة والدافع لتكرار السلوك الناجح، فالتعلم بملاحظة

نجاح أو فشل الآخرين قد يكون كافيا لانتاج حالات الدافعية، حيث أشار "البرتو باندورا" إلى أن نظرية التعلم الاجتماعي تتأسس علي التعلم بالنمذجة، أو القدوة أي التعلم بملاحظة وتقليد الآخرين، إن التعلم يرتبط أيضا بالتعزيز الاجتماعي فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه يكون بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك. (عدس، 1999، ص13).

■ نظرية دافعية الإنجاز:

إن هذه النظرية تهدف إلى تحديد مستوي استمرارية السلوك وهذا الأمر يحدث عندما يعرف الشخص أن أداءه سوف يخضع للتقييم أي إما النجاح أو الفشل.

حيث تشير النظرية إلى أن الشخص الذي يرغب في النجاح يمارس في الأغلب أعمالا لها صعوبة متوسطة، أما الأفراد الذين يميلون إلى تجنب الخسارة فيقومون بممارسة الأعمال السهلة جدا أو الأعمال الصعبة جدا، وأن هذه النظرية تقترض أن الارتباط أساس بكل من "ماكلياند واتكنسون" أو عوامل الدافعية وهذ عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوي والرغبات الداخلية للفرد التي تتمثل في الرغبة في الإبداع والتميز.

أن دافعية الإنجاز لدى الفرد تتأثر بمجموعة من العوامل الأساسية:

- الدافع للوصول للنجاح.
- احتمال النجاح.
- القيمة الباعث للنجاح. (عياصرة، 2006، ص105)

■ نظرية العزو:

يعد "هايدر Heider" هو مؤسس نظرية العزو ومن أوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراته السببية حيث إنها تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك يكون من إدراك الفرد الآخر والقيام بتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو،

ويعتبر "هايدر" أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

- الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط عن العالم المحيط.
- الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة المحيطة به وهذا من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها. (خليفة، 2000، ص154).

يري "وينر" أن الفشل في تحقيق الأهداف يمكن أن تؤدي إلي ترك العمل، ويمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى يتم الوصول إلى الهدف.

ومن خلال هذا المنطلق قام "وينر" وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل من خلال ثلاثة أبعاد:

- الثبات: يقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.
- السببية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.
- التحكم: يقصد به العوامل التي تخضع للسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة. (عبد الحفيظ، 2004، ص173).

▪ **ثانياً: قياس دافعية الإنجاز:**

✓ **المقاييس الإسقاطية:**

- **مقاييس الإنجاز لمكلياند وزملائه 1953 تقدير الصور والتخيلات:**

قام "مكلياند Mclelland باعداد اختبار لقياس الدافعية للإنجاز الذي يتكون من أربع صور التي تم توليد بعض منهم من اختبار تفهم الموضوع TAT، الذي قام بإعدادها "موري، 1938). (شاد عبد العزيز، 1999، ص 23).

حيث إنه يتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوصين ثم يطلب الباحث منهم بعد هذا كتابة قصة تغطي أربع أسئلة أساسية بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

- ماذا يحدث؟ وما يجب عمله؟
 - ماذا حدث ومن هم الأشخاص؟
 - ما الذي أدى إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث من الماضي؟
 - ما محور التفكير وما المطلوب أدائه ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟
- ويجب الإجابة على هذه الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق، وسوف يستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

أن هذا الاختبار يرتبط في الأساس بالتخيل الابتكاري، وهذا من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

- **مقياس الاستبصار لفرنش French:**

قامت " فرنش " بوضع مقياس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه "ماكلياند " لتقدير صور وتخيلات الانجاز حيث وضعت جملاً مفيدة، تصف أنماطاً متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، التي يشتمل عليها البند أو العبارة (قوراري، 2014، ص87).

• **المقاييس الموضوعية:**

قام الباحثون بتصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز وقاموا بتجنب الأخطاء التي احتوتها المقاييس الإسقاطية ومن أهم هذا المقاييس:

- اختبار الدافع للإنجاز هرمانس 1970:

لقد حاولت "هرمانس Hermans" بناء اختبار لقياس الدافع بعيدا عن نظرية اتكنسون بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين وقد انتقت منها البنود الأكثر شيوعا، على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي:

- ✓ سلوك الإنجاز.
 - ✓ المثابرة، وتوتر العمل.
 - ✓ السلوك المرتبط بتقبل المخاطرة، وأدراك الزمن.
 - ✓ مستوي الطموح، وسلوك التعرف.
 - ✓ التوجه نحو المستقبل.
 - ✓ اختبار الرفيق.
- حيث يتكون هذا الاختبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات (قوراري، 2018، ص 88).

• مقاييس التوجه نحو الإنجاز ايزنك وويلسون، 1975 Eysenck & Weilson:

يشمل اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية التي تقيس المزاج التجريبي المثالي حيث إنه يتكون المقياس من بند أ، يجاب عنها ب " نعم، غير متأكد، لا". (قوراري، 2018، ص 89).

• مقياس راي - لن للدافع للإنجاز 1960:

لقد وضع (لن) هذا المقياس في 1960 وطوره (راي) في السبعينات وهو يتكون من 14 سؤالاً يجاب عنها ب نعم، غير متأكد، لا، ولتجنب الإيحاء تم عكس مفاتيح تقدير درجات التصحيح في نصف عدد العبارات والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد علي 70. (مجدي، 2003، ص 187).

- الضغوط المهنية.

لا شك أن موضوع الضغط بشكل عام قد لفت انتباه العديد من الأكاديميين والباحثين، كما يتضح من الدراسات والأوراق البحثية العديدة التي تم نشرها في كتب علم النفس والسلوك البشري، ولقد أخذ مصطلح الضغوط المهنية عدة مسميات في الوطن العربي فتارة يأخذ اسم الضغوط المهنية وتارة التوتر التنظيمي وتارة الضغوط الإدارية. (هيجان، 1998)

على الرغم من ذلك، فإنهم جميعاً متفقون على تعريف الضغط المهني، بأنه الوضع الذي يوجد فيه عدم توافق بين الشخص ومهنته، مما يؤدي إلى تأثير داخلي يترك الشخص في حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي، حيث تلعب الخصائص الشخصية للشخص وخصائص الوظيفة دوراً مهماً في إحداث الضغوط المهنية والإحساس بها، ومن ثم تعرف الضغوط المهنية بأنها " تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد، ينتج عن عوامل في البيئة أو المنطقة التي يعمل بها الفرد نفسه". (جعفر أبو القاسم، 1991)

لقد أصبحت الضغوط تشكل جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات نظراً لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من تأثير الضغوط حيث باتت من الصعوبة بمكان تقاؤها أو تجاهلها، وهذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابتهها أو محاولة التعايش معها، و لا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها (عشوش وآخرون، 2020)

بسبب الصعوبات العديدة لهذا القرن وتزايد مطالبه، دخلت الضغوط في حياة الناس الشخصية والمجتمعات ككل. نظراً لأنه من الصعب الآن الهروب أو تجاهل الضغوط، فلا توجد حضارة تقريباً بمنأى عن آثارها، ونتيجة لذلك، يعمل غالبية الأفراد لمواجهة الضغوط أو محاولة التعايش معها. ومع ذلك، فإن تأثيرات الضغوط يشعر بها الأشخاص في مكان العمل أيضاً. هذه التأثيرات لها تأثير ضار على العديد من العناصر الجسدية والنفسية في حياة الناس، والتي بدورها تؤثر على مدى جودة أدائهم في العمل وكيفية تفاعلهم مع الآخرين (Bower Philips (2000)

مفهوم الضغوط المهنية:

عندما نتحدث عن الضغوط المهنية، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد العمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدراً للشقاء والتعب، وذلك مصداقاً لقول الله تعالى: "لقد خلقنا الإنسان في كبد" وترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من التحديات والمخاطر في حياته التي كانت سبباً في هذه الضغوط، حيث استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر شديداً وقاسياً ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه.

التعريف اللغوي للضغوط المهنية:

الضغوط (stress) مشتق من الفعل اللاتيني stringers والذي يعني الشدة والضغط، ومنه أخذ الاسم الفرنسي etreindre بمعنى: الطرق التي تؤدي إلى القلق والتوتر. (شحاته حسن، 2003)

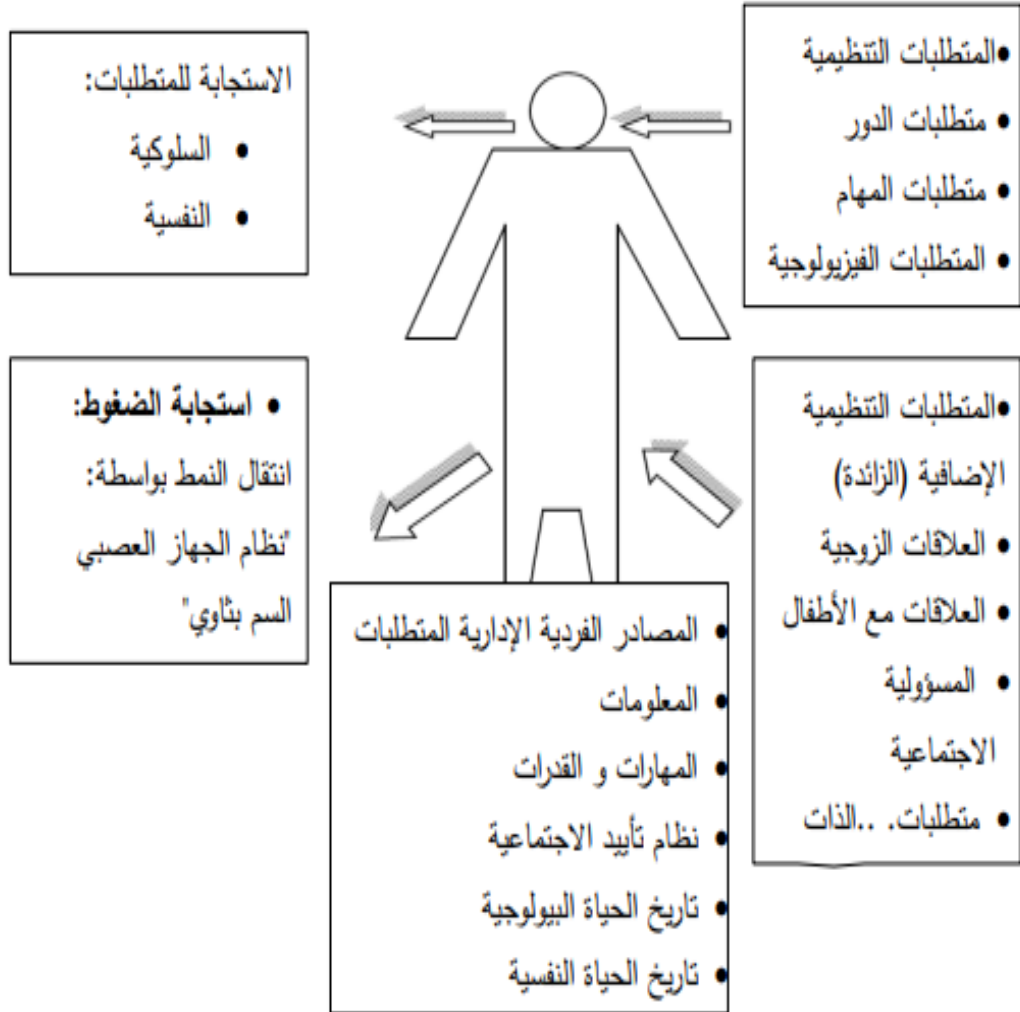
التعريف الاصطلاحي:

- الضغوط كاستجابة: يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغوط باعتبارها ردود أفعال بدنية أو سلوكية أو نفسية، التي تصدر عن الفرد نتيجة للتعرض لبعض المثيرات المعينة.
عرفها " فونتانا، Fontana" بأنها حالة تنتج عندما تزيد مطالب الفرد الخارجية عن الإمكانيات والقدرات الشخصية. (عبد العزيز المجيد، 2005)
- الضغوط كمثير: يعرفها (Iares & Cohen) بأنها تلك الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب منه التكيف الفسيولوجي أو السلوكي أو المعرفي معها. (عبد الحليم منى، 2009)
- الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة: حدد هذا الاتجاه الخصائص الذاتية للفرد من خلال الضغوط باعتبارها المحصلة لتفاعل تلك الخصائص، ويأتي تعريف "bell & Neuman" للضغط بأنه الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر بشكل كبير على حالته البدنية والنفسية والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه. (الصباغ زهير، 1981)

- تعريف الباحثين لمفهوم الضغوط المهنية: يوجد العديد من التعريفات لمفهوم الضغوط المهنية، حيث عرفها (عبد الباقي صلاح الدين محمد بأنها): " مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال والتي تظهر في سلوك الأفراد داخل العمل، أو في حالتهم الجسمية والنفسية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة العمل التي تتضمن الضغوط. (عبد الباقي، 2005)

كما عرفتها (فوزية نعيم) بانها حالة تتولد عندما يكون هناك عدم توازن بين إدراك الفرد للضغوطات في البيئة التي يعيش فيها، وإدراكه لقدرته على التعامل مع هذه الضغوط غير المتوازنة، فالفرد قادر على مواجهة الضغوط بمعناها الضيق، ، لكنه يواجه صعوبات كبيرة في التعايش مع الضغوط المختلفة، والضغوط خارج العمل والتي بدورها تؤدي إلى تغيير في سلوك الفرد وانخفاض مستوى أداء العمل، ولا يمكن اعتبار جميع أشكال الضغوط نتيجة العمل، لأن الضغوط المهنية يمكن أن تتسبب فيهما مجموعة من العوامل نذكر منها: محتوى وتنظيم العمل، بيئة العمل، وكذا سوء الاتصال بين الأفراد داخل بيئة العمل. (Fouzia,2008,p15)

ومن خلال الشكل التالي وضح " كويك " الضغوط المهنية بالتفاصيل:-



(ساميه ابريم، 2017، ص62)

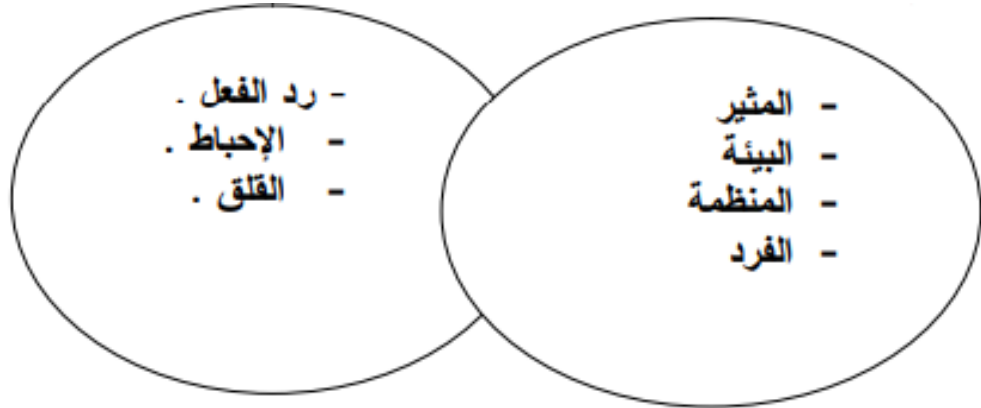
- عناصر ومراحل الضغوط المهنية.

أولاً: عناصر الضغوط المهنية

يوجد عدد من العناصر المتداخلة للضغوط المهنية، والتي حددها "Alas، Szilagy" في ثلاث عناصر أساسية وهي:

- 1- عنصر الاستجابة: يمثل هذا العنصر ردود الفعل النفسية والفسولوجية والسلوكية التي تظهر على الفرد مثل التوتر، والقلق، والإحباط، وغيرها.
- 2- عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على عدد من المثيرات الأولية التي تنتج عن مشاعر الضغوط ومصادرها البيئية أو التي تأتي من المنظمة أو الفرد أو الجماعة.
- 3- عنصر التفاعل: هو التفاعل الذي ينتج بين المستجيب والعوامل المثيرة، وهذا التفاعل يكون بين العوامل البيئية والعوامل التنظيمية من المشاعر الإنسانية والعمل وما يترتب عليها من استجابات. (عبدالباقي، 2005)

والشكل التالي يوضح عناصر الضغط المهني:



ثانياً: مراحل الضغط المهني:

كان الطبيب والعالم "هانس سيليه" أول من قام بتحديد ما ووضعا في فقرات، حيث اقترح أن الفرد يمر بالمراحل التالية حينما يتعرض لضغط ما. (خضير كاظم، 2009)

- مرحلة الإجهاد، أو مرحلة التنبيه:

يشار إليه أحياناً بمرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة إدراك الخطر. بداية من تعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخلياً أو خارجياً، هذه المرحلة (مثل الأحاسيس الحشوية، آلام المعدة، تقلص المرارة، أو الذكريات).

أو خارجياً، مثل الظروف العديدة التي يواجهها الشخص طوال حياته. عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة تسبب بعض المظاهر، يمكن استنتاج أن الشخص يتعرض لهذه الضغوط. يمكن الادعاء أن هذا المنبه تسبب في حدوث ضغوط معينة. والأعراض التالية هي الأهم: سرعة ضربات القلب، الأرق، الإجهاد، الضحك الهستيري، وسوء المعاملة (خويلدي، 2015، ص42).

- مرحلة الاستجابة (التعامل مع الضغوط)

تبدأ هذه المرحلة مباشرة بعد حدوث التغييرات السابقة حيث أن ما سبق يدفع الجسم إلى تفعيل آلياته الدفاعية للتعامل مع المثيرات. يأخذ رد الفعل أحد اتجاهين، إما (المواجهة أو الهروب)، في محاولة للتغلب عليها أو التخلص منها بسرعة، ونتيجة لذلك يحقق الإنسان حالة من التوازن وفي حالة الفشل، يحدث الإجهاد. (بلال محمد، 2005)

- مرحلة الاستنزاف أو التعب والانهاك:

ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عند تعرضه للمواقف الضاغطة باستمرار ولفترة زمنية طويلة (استمرارية التواتر والزمن)، هنا يصاب الفرد بالإجهاد كنتيجة لتواتر وتكرار المثير ومقاومته ومحاولة التكيف معه (خويلدي، 2015، ص39).

فيما يلي بعض من أهم العلامات والنتائج للوصول إلى هذه النقطة:

- عدم الرضا عن بيئة العمل.
- ضعف معدلات النجاح.
- التفكير في ترك عملك.
- الإصابة بالأمراض النفسية مثل الكآبة واللامبالاة وأعراض اللامبالاة والنسيان
- الأمراض العضوية والنفسية، مثل ارتفاع ضغط الدم الأساسي وقرحة المعدة. (بلال محمد، 2005، ص 40)

- أنواع ومصادر الضغوط المهنية.

أولاً: أنواع الضغوط المهنية:

حاول الكثير من الباحثين تصنيف الضغوط المهنية والنفسية إلى عدة أنواع مختلفة، وذلك بناء على أسس ومعايير معينة نذكر منها التالي:

1- حسب الأثار المترتبة على الضغوط:

- الضغط النفسي الإيجابي: يزيد الضغط النفسي الإيجابي من الأداء العام، ويعزز الثقة بالنفس والإبداع، ويهتم بالتغيرات والصعوبات التي تعود بالنفع على نمو الفرد وتطوره (مثل أسلوبه في التفكير، على سبيل المثال).
- الضغط النفسي السلبي: يشير إلى الضغوط التي يتعرض لها الشخص في أسرته أو مكان العمل أو التفاعلات الاجتماعية. هذه الضغوط لها تأثير ضار على صحتهم الجسدية والعقلية ويمكن أن تسبب أعراض الإجهاد النفسي (مثل الصداع وآلام المعدة والظهر وتشنجات العضلات وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم).

2- حسب مصادر الضغوط:

- ضغوطات العمل: كالصراعات مع الرؤساء وضغوط الانتقال كالسفر والهجرة.
- الضغوط العاطفية والنفسية ومنها (القلق والاكتئاب والمخاوف المرضية).
- ضغوط الأسرة: مثل الخلافات داخل الأسرة، والتفريق، والطلاق، وتربية الأطفال.
- الضغوط الاجتماعية: وتشمل التفاعلات مع الناس، والتجمعات المنتظمة غير المتكررة، والزيارات والحفلات المفردة.
- الإجهاد في مكان العمل: بما في ذلك النزاعات مع الرؤساء والصعوبات المرتبطة بالانتقال، بما في ذلك السفر والهجرة. (ماجدة بهاء الدين، 2008)

3- من حيث الفترة الزمنية:

وهي الفترة التي يستغرقها الضغط، ومدى التأثير على صحة الإنسان البدنية والنفسية ويقسم "jaims" الضغوط إلى:

- ضغوط بسيطة: يمكن أن تستمر في أي مكان من بضع ثوانٍ إلى عدة ساعات وعادةً ما تحدث بسبب أفراد أو أحداث غير مهمة.
- ضغط متوسط: يستمر لساعات إلى أيام ويحدث بسبب بعض المشكلات أو حالات الطوارئ (مثل العمل الإضافي أو زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه)
- الضغط المضاعف: هو شكل من أشكال الضغط الذي يستمر لأسابيع أو شهور وينتج عن المآسي والأزمات والأحداث مثل نقل الوظائف أو الإيقاف أو فقدان أحد الأحباء. (فائق فوزي، 1996)
- 4- من حيث الشدة:**
 - وقد صنفها (babcock) إلى ثلاث أنواع وهي:
 - الضغط الناتج عن الصراعات الداخلية (مثل الأعصاب).
 - ضغط من أصل خارجي: ناشئ عن البيئة التي يعيش فيها الشخص، مثل الحواجز التي واجهتها أثناء السعي لتحقيق أهداف معينة يريد الشخص توقعها والاستعداد لها ليشعر بالراحة والسرور.
 - التوتر المرتبط بالرغبة في الإبداع: يحتاج المبدع إلى العيش في بيئة تلهمه تنمية قدراته الفطرية لتسخير قواه الإبداعية. (لوكيا، 2006)
- 5- حسب السبب:**
 - 6- الضغوط الأسرية: (الانفصال، التنافر الأسري، فقر)
 - 7- ضغوط النقص: (كفقر الممتلكات والأصدقاء)
 - 8- ضغوط العدوان: (سوء المعاملة من العائلة والأقارب)
 - 9- ضغوط السيطرة: (التأديب، العقاب القاسي) (لوكيا، 2006)

ثانياً: مصادر الضغوط المهنية:

هناك العديد من المصادر التي تؤثر على أداء المرضين والمرضات داخل المؤسسات الصحية

نتيجة الضغوط التي تسببها له عدة مصادر، ومن بينها نذكر:

1- المصادر التنظيمية:

ويقصد بها كل المصادر المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه، والتي يتعرض لها الفرد وستعرض فيما يلي إلى أهم هذه المصادر:

10- الظروف المادية والفيزيائية للعمل:

تساهم مخاطر العمل مثل احتمال التعرض للإصابات والحوادث والأمراض المهنية الخطيرة، فضلاً عن ظروف العمل غير المريحة والمهددة للصحة مثل الحرارة الشديدة والضوضاء والإضاءة والازدحام وسوء تصميم مكان العمل، في زيادة الشعور بضغط العمل عند العاملين مثل المرضين والمرضات، حيث أنهم يتعرضون لمستوى عالٍ من الضغط بسبب مخاوف من انتقال العدوى وعدم الثقة في وسائل الوقاية المستخدمة أثناء العمل.

ويدل هذا على قدرة هذه الظروف الفيزيائية على رفع مستوى الضغط لدى المرضين والمرضات ومن بينها ما يلي:

الضوضاء: تعتبر الضوضاء من الأسباب الرئيسية لحدوث الضغط سواء تعلق الأمر بحدوثه أو بشدته. (شمال، 2007)
الإضاءة: تعتبر الإضاءة مصدرًا للضغط أيضًا، ويمكن أن يكون للإضاءة المكثفة تأثير سلبي للضغط من خلال جعل الرؤية واضحة والتسبب في الصداع بسبب عدم قدرة العضلات على التكيف.
الحرارة: يجب أن يعمل الطبيب في بيئة ذات درجة حرارة معتدلة لأن درجة حرارة مكان العمل غير المناسبة (سواء كانت مرتفعة أو منخفضة) تسبب الضيق وتؤثر سلبًا على الجوانب الفسيولوجية للفرد، وتزيد من إحساسه بالضيق، وتسريع التعب والملل، وزيادة التوتر. (شمال، 2007، مرجع سابق)

11- طبيعة وحجم العمل والمهام المسندة:

عبء العمل: حيث كشفت بعض الدراسات على أن نوع العمل الذي يقوم به الفرد، وما يحتويه من مسؤوليات وواجبات، حيث لا يعتبر العمل عبئاً أو ضغطاً إلا في حالات:

- إجبار الفرد على القيام به وإنجازه في زمن محدد.
- إذا كان العمل يتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد.
- كثرة العمل وصعوبته.
- حجم المسؤولية فالممرضون مسؤولون أمام المريض عن أن يقدم خدمة لهم بشكل صحيح. (عبد القادر طه، 2001)

ويمكن تقسيم عبء العمل إلى نوعين :

عبء كمي: يحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة، يجب إنجازها في وقت غير كافٍ أو يكون الفرد مطالب بالقيام بعدة أعمال في وقت محدد.

عبء نوعي: يحدث عندما لا تتوفر لدى الفرد المعارف والمهارات اللازمة للقيام بالعمل، أو يشعر الفرد بأنه لا يملك القدرة والمهارة لإنجاز مستوى أداء يفوق مهاراته. (عبد القادر طه، 2001)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية:

1- دراسة: محمد، فرج (2001).

هدفت الدراسة الى التعرف على الضغوط النفسية لدي الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي الذين يعملون في اقسام العناية المركزة وعلاقتها بكفاءة الذات في ضوء بعض المتغيرات. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في اقسام العناية المركزة في المستشفيات الحكومية ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث ببناء وتطبيق مقياس الضغوط النفسية لدي

الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي واستخدام الانحراف المعياري وT-TEST وتوصلت النتائج الى يعاني الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي من ضغوط نفسية كبيرة بنسبة 64.73% إذ شكل البعد المادي المرتبة الاولى ثم بعد بيئة العمل ثم البعد السياسي ثم البعد العضوي يلي ذلك البعد النفسي كما اظهرت النتائج ان لا يوجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وكفاءة الذات.

2- دراسة: Colling، (2000).

هدفت هذه الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفي، الشعور بالضغط والإجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي ببريطانيا، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام الاستبانة البريدية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 522 من المحاضرين، حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية.

- بينت أن محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا، ووجود مجموعة من الضغوط مشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني.
 - كما بينت أن الربع من محاضري العمل الاجتماعي يعاني من القلق والكآبة
 - وبالتالي لا بد ألا ننظر للضغوط والإجهاد بشكل أساسي كمشكلة فردية، ولكن نتاج عن تفاعلات: القسم، المستويات المؤسسية، البيت وما يتعلق بالعمل
- ## 3- دراسة: schoroder، (2001).

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمين الغنيين في عملهم وأهم مصادرها، والطرق والاستراتيجية التي يستخدمونها في مواجهة مصادر الضغوط، وأجريت الدراسة على عينة من 355 مدرس تم اختيارهم من خمس أقاليم مختلفة في غينيا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أكثر مسببات الضغوط للمعلمين تتمثل في انخفاض الرواتب نقص وسائل وأسباب الراحة، ووجد أن أكثر الاستراتيجيات المستخدمة من قبل المعلمين للتغلب على الضغوط تتمثل في الإيمان بالله، التفكير في المشكلات، بذل المزيد من الجهد لحل المشاكل وتصحيح الأوضاع الخاطئة).

4- دراسة حنان عبد الرحيم الأحمدى (2002) .

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد تم اختيار أفراد العينة عشوائياً، حيث تم استقصاء عينة من 900 طبيب في سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16% من إجمالي الأطباء في مدينة الرياض. وقد تم في هذه الدراسة استخدام الاستبانة لجمع البيانات وقياس المتغيرات للإجابة على تساؤلات الدراسة، وتمت الاستعانة بمقياس indicator stres occupational: OSI وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1- بينت وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض أفراد عينة الدراسة بلغت 41% أحيانا، وبدرجة عالية نسبة 31%.

2- كما بينت وجود أعراض نفسية بدرجة اقل تصل أحيانا 25% من إجمالي العينة، بينما تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لديهم 25% من أفراد العينة مما يعد مؤشرا على ارتفاع مستوى الضغوط.

5- دراسة: جودة. (2003)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات، كما هدفت إلى التعرف على دور متغيرات الدراسة الاتية: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في مهنة التمريض، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، نوع ومكان المستشفى، نوع القسم الذي يعمل به الممرض أو الممرضة، ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة الدراسة من الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية بشكل عشوائي وتكونت من (286) ممرضا وممرضة. وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لقياس ضغوط العمل، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: أن الدرجة الكلية لمصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات، كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (27.2%)، وكان مجال الضغوط النفسية والاجتماعية في المرتبة الاولى لمجالات مصادر ضغوط العمل، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (73.89%) بينما كان مجال مصادر الضغوط الشخصية في المرتبة الأخيرة حيث كانت نسبته المئوية (23.33%).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملين بالمستشفى ترجع إلى المتغيرات المذكورة سابقا: سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن.... الخ.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملون في مستشفيات محافظة شمال الضفة الغربية تعزي لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي.
- 6- دراسة القبلان. (2004)

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مكونات ضغط العمل للعاملين ومصادره في بيئة المكتبات الأكاديمية والمؤسسات المعلوماتية بشكل عام، والنتائج والآثار المترتبة عليها التي تقلل من كفاءة الأداء الوظيفي، وتحديد الاستراتيجيات العامة للتعامل مع مشكلة ضغوط العمل وأثارها السلبية. ولكي تحقق الدراسة هدفها تم توزيع استبانته شملت (105) موظفا وموظفة من مجتمع الدراسة المكون من ثلاث مكتبات في المملكة السعودية. وأسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها -:

- 7- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مصدر الضغط الناتج من (عدم وجود الدعم الإداري، غموض الأدوار وتعددتها، التطور المهني، المردود المالي، تقييم الأداء الوظيفي الاتصال الإنساني)
 - 8- ووجود علاقة ايجابية تربط متغير الجنس بمصادر الضغط.
- 9- دراسة " النعاس (2008).

وهدفت الدراسة إلى: التعرف على مدى تعرض العاملين للضغوط المهنية، وكذلك التعرف على الفروق في الضغوط المهنية بين العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراتة وفقا لمتغيرات سنوات الخدمة، والمستوى التعليمي وكذلك الوضع الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (822) فردا اختيروا بطريقة عشوائية طبقية، واستخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية وكذا مقياس الصحة النفسية، أما المنهج المستخدم فهو منهج وصفي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يتعرض العاملون بالشركة العامة للكهرباء إلى درجة قليلة جدا من الضغوط المهنية بنسبة (1.25%)
- إدراك العاملين لمجالات الضغوط المهنية والمتمثلة في الراتب والحوافز التشجيعية والنمو والتقدم والهيكل المهني والاستقرار الوظيفي، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها (46.85%-51.06%)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على اغلب مجالات الضغوط تعزي لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الضغوط المهنية والصحة النفسية بين العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمصراتة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الضغوط تبعا لمتغير الوضع الوظيفي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الضغوط المهنية تبعا لمتغير صراع الدور، غموض الدور، الاستقرار الوظيفي في محاولات الراتب، الحوافز التشجيعية، حجم العمل.
- 10- دراسة: رجاء (2008).**

- هدفت الدراسة إلى قياس الضغوط المهنية التي تواجه الممرضات العاملات في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي، في ضوء 4 متغيرات الحالة الاجتماعية، العمر، عدد سنوات الخدمة، القسم أو شعبة العمل، وقد تم تطوير الاستبانة من (55) فقرة لقياس مصادر العمل لدى الممرضات، وتكونت عينة الدراسة من (204) ممرضه تم اختيارهن بطريقة عشوائية عرضية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :
- بينت النتائج أن 78.9% من الممرضات يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية والمهنية.
 - وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، وبعد العلاقة مع زملاء العمل وذلك لمصلحة الممرضات العازبات.
 - وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير العمر على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعوامل التنظيمية في العمل، وبعد المصادر المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة وذلك لمصلحة الممرضات الأصغر سنا.

11- دراسة: مكناسي محمد (2007/2006).

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل والتعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية لديهم، وكذلك التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها.
- اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما العينة فقد قام الباحث بتطبيق دراسته الميدانية على جميع أفراد المجتمع الأصلي لدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، أي أن عينة الدراسة هي كل مجتمع الدراسة وعددهم (176) عون. توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين أبعاد التوافق المهني وبتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية و النفسية و السلوكية، كما أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني ، كما أوضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر وسنوات الخبرة و كانت كلها موجبة و طردية مما يعني أن التوافق المهني يتأثر بمتغيري السن و سنوات الخبرة ، ومن جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن و سنوات الخبرة

12- دراسة: الدوسري (2010).

- هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي بحيث تكون مجتمع

الدراسة من جميع العاملين في مراكز حرس الحدود وعددهم (423) فردا، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حسب المعادلات الاحصائية والتي يحدد الحد الأدنى لحجم العينة (204) من الأفراد وأما منهج الدراسة، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصل إلى النتائج التالية:

- توصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى معظم أفراد الدراسة مرتفع.
 - ارتفاع مستوى اليأس من الترقية لدى معظم أفراد العينة.
 - مستويات الرضا الوظيفي متوسطة لدى عدد من أفراد العينة.
 - مستويات ضعيفة فيما يخص وجود الحوافز التشجيعية كالترقيات والمكافأة.
 - عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي.
 - مستويات ضعيفة فيما يخص وجود قدر كاف من الاجازات(العطل) لدى أفراد العينة.
- 13- دراسة: مساعد سلامه، وعطية الشراري (2012).**

هدفت الدراسة إلى بيان أثر ضغوط العمل على أداء العاملين الإداريين في جامعة الجوف من وجهة نظر مدراء الدوائر الإدارية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، أما عن الأدوات المستخدمة هي استبيان مصمم من طرفه وتم تطبيقه على عينة مكونة من (68) من مدراء الدوائر الإدارية في جامعة الجوف ، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية وهي أن مستوى ضغوط العمل جاءت ضمن مستوى المتوسط ، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات ضغوط العمل والأداء الوظيفي من جهة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة لمجالات عبئ الدور وغموض الدور والأداء ككل تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والعمر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة بمجالي (ساعات العمل والضغوط الاجتماعية) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

14- دراسة: احمد قويدر وآخرون (2016).

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغط لدى العاملين في مجال قطاع الصحة، وكذا تحديد أشكال وتصورات العمل وكيف يؤثر على الصحة النفسية لدى عينة الدراسة، إضافة إلى معرفة الفروق التي تعزى لمتغير الجنس، التخصص والأقدمية المهنية. أجريت هذه الدراسة بولاية تيارت بالجزائر سنة 2014 بالمؤسسات الاستشفائية بالصحة العمومية والمراكز الاستشفائية، حيث تكونت العينة من (36) طبيبا عاما و (48) أخصائيا نفسيا، و(52) ممرضا، وقد استخدمت مقياس للضغط المهني، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية

- وجود مستوى منخفض بنسبة 69.18% وما قابلها بنسبة 30.9% مستوى مرتفع.
- كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية التي تعزى لمتغير الجنس، التخصص، والأقدمية المهنية.

15- دراسة: ابراهيمي (2015).

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بالقطاع العمومي بدائرة طولقة ولاية بسكرة بالجزائر، وقد تكونت عينة الدراسة من 130 امرأة عاملة، 65 ممرضة، و65 معلمة اختبروا بطريقة عشوائية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبة أغراض الدراسة ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء وتطبيق مقياسين للضغوط المهنية والتوافق الزوجي، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.
- توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تعزي إلى المهنة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزوجي

16- دراسة (أسماعيل، 2015):

هدفت إلى التعرف على الضغوط النفسية المهنية التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملين في مستشفى الجامعي بسوريا، وفقا لمتغيرات (النوع، والحالة الاجتماعية)، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وطبقت الباحثة مقياس الضغوط النفسية المهنية على عدد (120) ممرضاً وممرضة من مختلف الأقسام في المستشفى، وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ توصلت الدراسة إلى أن (46,94%) من الممرضين والممرضات يشعرون بدرجات مرتفعة من الضغوط إذ شكّل البعد المادي المرتبة الأولى، يليه بُعد بيئة العمل، ثم البعد النفسي المرتبة الأخيرة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير النوع في الضغوط النفسية المهنية لصالح الإناث في البعد النفسي ولصالح الذكور في البعد المادي، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية في الضغوط النفسية المهنية، ولقد كانت هذه الفروق في البعد النفسي فقط ولصالح غير المتزوجين.

17- دراسة: Pani, (2016):

هدفت الدراسة إلى فحص العوامل التي تؤدي إلى الإجهاد المهني والعلاقة بين ضغوط العمر والمهنة بين الممرضات العاملات في المستشفيات في مدينة جمشيدبور جهارخاند بالهند، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لملائمة طبيعة الدراسة، وقد طبق مقياس على عدد (115) ممرضة، وباستخدام برنامج SPSS توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية كانت مرتفعة لدى الممرضات الأقل من 35 سنة من الممرضات ذوي الخبرة.

18- دراسة: بوتغرار وآخرون (2021).

هدفت الدراسة عن الكشف عن اتجاهات الطبيبات نحو الضغوط المهنية في ظل جائحة فيروس كورونا، وقد تكونت عينة الدراسة من 35 طبيبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود اتجاهات سلبية لدى الطبيبات نحو كل من البعد النفسي والبعد الجسمي والبعد الاجتماعي، وبالتالي كانت اتجاهات الطبيبات ذات طبيعة سلبية نحو الضغوط المهنية في ظل فيروس كورونا.

19- دراسة: جولتان وآخرون (2022).

هدفت الدراسة الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الفلسطينية في الضفة الغربية في ظل جائحة فيروس كورونا، والكشف عن طبيعة الفروق في مستوى الضغوط النفسية باختلاف عدد من المتغيرات الديموغرافية وهي الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والتأهيل العلمي لدى عينة مكونة من (430) طبيب وطبيبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء، وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور وتبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل من سنتين، وهذه النتائج باستثناء بعد الضغوط الوظيفية، وفيما يتعلق بالضغوط الوظيفية فقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس.

ثانياً: الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز.

1- دراسة: العموش (1995):

هدفت الدراسة لتعرف درجة وجود الأبعاد القيادية لدى المديرين، ومستوى دافعية المعلمين والمعلمات في تلك المدارس نحو العمل في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. وتكونت عينة الدراسة من (155) مديراً ومديرة، و (620) معلماً ومعلمة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية. واستخدمت في الدراسة استبانتان، الأولى لقياس درجة وجود الأبعاد القيادية لدى المديرين والمديرات. والثانية لقياس مستوى دافعية المعلمين والمعلمات نحو العمل. وتم معالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية، ومعامل ارتباط بيرسون. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية المعلمين والمعلمات كان متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى دافعية المعلمين والمعلمات تُعزى للخبرة، والجنس، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة وجود الأبعاد القيادية لمديري المدارس الحكومية ومديراتها، ودافعية معلميه ومعلماتها نحو العمل.

2- دراسة: Pennington (1997):

هدفت دراسة بننجتون (Pennington, 1997) لتعرف أثر النمط القيادي لمديري المدارس على دافعية المعلمين، وبحث العلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من (5) مديرين تم اختيارهم عشوائياً و(52) معلماً من خمس مدارس ثانوية في ولاية تينيسي (Tennessee State) في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت استبانتان، إحداهما تقيس النمط القيادي لدى المدير والأخرى تقيس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين النمط القيادي للمديرين والدافعية لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين النمط القيادي والدافعية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة. وإن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين النمط القيادي والدافعية تعزى لمتغير العمر.

3- دراسة: خليفات، والزغول (2003):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي لدى معلمي مديريات تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من (406) معلمين ومعلمات تم اختيارهم عشوائياً من المدارس التابعة لمديريات تربية محافظة الكرك، طبقت عليهم أداة تم إعدادها؛ لتعرف مصادر الضغوط النفسية. وأظهرت نتائج الدراسة أن معلمي مديرية تربية محافظة الكرك يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية، وإن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على بعض الأبعاد (عملية الإشراف التربوي، والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور) تعزى لمتغير للمؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير، كما دلت النتائج على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين سنوات الخبرة وكل من بعد الدخل، وعملية الإشراف التربوي، والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور.

4- دراسة: Jackson (2005):

وكان الهدف من دراسة تحديد أثر متغير الجنس على مستوى الدافعية لدى مديري المدارس في مدينة ميامي في الولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من (226) مديراً ومديرة ورؤساء أقسام ومشرفين تربويين في المدارس الثانوية الحكومية في ميامي، وقد طورت استبانته لقياس مستوى الدافعية لديهم تكونت من أربعة مجالات، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) لتحليل البيانات إحصائياً. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين كان متوسطاً. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث

5- دراسة: عثمان مريم (2010).

وتهدف إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، والتعرف على مدى تأثير متغيري السن و سنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، أما أدوات الدراسة تم الإعتماد على مقياسين الأول خاص بالمتغير الأول وهو الضغوط أعتمد فيه مقياس *maslash, burnout, inventor* ومقياس الدافعية للإنجاز لصاحبه نيموف والمترجم من طرف الدكتور محمود بني يونس ، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية عددها (119) عوناً ، وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة إرتباطية بين كل متغير الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، ولا يؤثر كل من متغير السن وسنوات الخبرة على مستوى بالضغوط المهنية.

6- دراسة: نوي الجمعي و صاهد فتيحة (2010).

وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة وكذا العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها وتمت على عينة عددها (41) أستاذ، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي أما الأدوات المستخدمة في مقياس الضغط المهني نجاح القبلان ومقياس دافعية الانجاز عبد الرحمان صالح الأزرق وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

7- دراسة: قوراري، (2014):

هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية في جامعة مؤتة في محافظة الكرك بالأردن، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمة طبيعة الدراسة، وطبق الباحث مقياسي الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز على عينة عددها (200) طبيياً، وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

8- دراسة مخلوفي سعيد (2014).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة ضغوط العمل بدافعية الانجاز، وتأثير كل من متغيرات (الجنس-الخبرة الإدارية) في استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة خلال العام الدراسي، 2013/2012 وبالبالغ عددهم 26 مديراً ومديرة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الطالب الباحث ببناء استمارة تضم ثلاث استبيانات، الأول يقيس ضغوط العمل، و الثاني يقيس دافعية الإنجاز، والثالث يقيس استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل وقد تم تحليل البيانات المجمعة بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون واستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (T.TEST) لمعرفة الفروق إلى جانب الاستعانة ببرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز بلغت (0.52). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري التعلم المتوسط، في استراتيجيات المواجهة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة الإدارية، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري التعلم المتوسط في دافعية للإنجاز، تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة الإدارية.

9- دراسة: بو خصلة وشرقي، (2015):

هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى أطباء في مستشفى يوسف دمرجي بالجزائر، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمة طبيعة الدراسة، وطبقت الباحثان مقياسي الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز على عدد (9) طبيباً في 7 مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16% من إجمالي الأطباء، وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين كل من بعدي الاحتراق النفسي (الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر) والدافعية نحو الإنجاز، بينما توجد علاقة ما بين بعد الإنجاز الشخصي والدافعية نحو الإنجاز.

10-دراسة: براهيمية أميرة وعزيزي مفيدة (2016).

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على 34 معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات،

أشارت نتائج الدراسة بأنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز عند مستوى الدلالة (0.05).

11-دراسة: الشمالية، (2017):

هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بكل من دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في جامعة محمد خضير بالجزائر، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمة طبيعة الدراسة، وطبق الباحث مقياسي الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز على عدد (500) ممرضاً، وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق بين الضغوط المهنية ومستوى الدافعية للإنجاز بدرجات متفاوتة حيث أتت الجوانب المتعلقة بالراتب والترقية وتقييم الأداء والعلاقات مع المرضى بدرجة عالية، أما الجوانب المتعلقة بالهيكل التنظيمي والنمو المهني وسياسة المؤسسة أتت بدرجة أقل.

12-دراسة: كابور دلييلة (2017).

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين دافعية الأنجاز لدى المعلمين والنمط القيادي لمدراء المرحلة الابتدائية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت أداة المقابلة كأداة لجمع البيانات للاتصال على المعلمين وبناء الاستبيان، ومقياس دافعية الإنجاز وتوصلت للنتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط الديمقراطي لمدراء المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط الأوتوقراطي لمدراء المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط التسيبي لمدراء المرحلة الابتدائية.

13-دراسة: الدعس، (2018).

هدفت الدراسة بالتعرف على مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الأطباء والممرضين في مدينة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (474) من الأطباء والممرضين وتم استخدام مقياس بيك للاكتئاب ومقياس الضغوط النفسية ومقياس الرضاء الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة الى أن مستوى الضغط النفسي لدى الأطباء والممرضين كان متوسطاً وأن مصادر الضغوط النفسية التي احتلت أولوية لدى الأطباء هي (تسويق القرارات داخل الفريق، تأثير العمل في الحياة الشخصية، قلة الوقت لأداء المهمة بأكملها، نظام المناوبات وتأثيره على العائلة والحياة الشخصية، قلة النوم) كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الأطباء والممرضين تعزى إلى الجنس والخبرة في قطاع المستشفى، وقد أكدت وجود علاقة بين الضغوط النفسية وكل من الرضا الوظيفي والاكنتاب.

14-دراسة (حمود، 2021):

هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى دافعية الإنجاز ونوع مركز الضبط لدى طلبة التمريض في جامعة تشرين بسوريا، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمة طبيعة الدراسة ولقد طبق الباحث مقياسي الدافعية للإنجاز ومقياس مركز الضبط على عينة من طلبة كلية التمريض البالغ عددهم (200) طالباً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ومركز الضبط، حيث يزداد مستوى دافعية الإنجاز كلما انخفض مستوى مركز الضبط الخارجي

التعليق على الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية:

بناء على ما عُرض من الدراسات السابقة المتعلقة بالضغوط المهنية، فقد لاحظ الباحث أن هناك توجهاً من الباحثين إلى دراسة الضغوط المهنية في المؤسسات المختلفة بالمجتمع، مع وجود بعض نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، والتي تمثلت في الآتي:

-من حيث المنهج: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، كدراستي (Pani, 2016) ودراسة (إسماعيل، 2015). ودراسة (حنان عبد الرحيم، 2002)

-من حيث أداة الدراسة: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المقياس كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهدافها، كدراستي (Pani, 2016) ودراسة (إسماعيل، 2015). ودراسة (حنان عبد الرحيم، 2002) ودراسة (احمد وحابي، 2015) ودراسة (ابراهيم، 2015)

-من حيث المجتمع: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة وهم العاملون في مهنة التمريض، كدراستي (Pani, 2016) ودراسة (إسماعيل، 2015). ودراسة (جودة، 2003) ودراسة (رجاء، 2005) ودراسة (احمد وحابي، 2015) ودراسة (ابراهيم، 2015)

الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز:

من خلال استعراض تلك الدراسات؛ تبين أن مستوى الدافعية للإنجاز يؤثر سلباً وإيجاباً في إنتاجية المؤسسات، كما تبين اهتمام الباحثين بدراسة الدافعية للإنجاز من زوايا مختلفة، وفي قطاعات مجتمعية مختلفة، ووجد أن هناك نقاط تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة على النحو الآتي:

-من حيث المنهج: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، كدراستي (بو خصلة وشرقي، 2015) ودراسة (حمود، 2021). ودراسة (قوراري، 2014) ودراسة (الشمائلة، 2017)

-من حيث أداة الدراسة: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المقياس كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهدافها، كدراستي (بو خصلة وشرقي، 2015) ودراسة (حمود، 2021). ودراسة (مريم عثمان، 2010) ودراسة (نوي الجمعي، 2010) ودراسة (قوراري، 2014) ودراسة (الشمائلة، 2017) ودراسة (دليلة كابور، 2017)

-من حيث المجتمع: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة وهم العاملون في مهنة التمريض، كدراسة (حمود، 2021)، ودراسة (الشمائلة، 2017) ودراسة (الدعس، 2018) بينما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي طُبقت على فئة الأطباء كدراسة (بو خصلة وشرقي، 2015). ودراسة (قوراري، 2014)

من خلال استعراض تلك الدراسات؛ تبين اهتمام الباحثين بالكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، ووُجد أن هناك نقاطاً تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة على النحو الآتي:

- من حيث المجتمع: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة وهم العاملون في مهنة التمريض، كدراسة (الشمالية، 2017)، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي طُبقت على فئة الأطباء كدراسة (قواري، 2014).

- من حيث المنهج: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، كدراستي (الشمالية، 2017)، ودراسة (قواري، 2014).

- من حيث أداة الدراسة: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المقياس كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهدافها، كدراستي (الشمالية، 2017)، ودراسة (قواري، 2014).

- من حيث النتائج: توصلت بعض الدراسات السابقة الى عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز، كدراسة (قواري، 2014)، بينما دراسات أخرى توصلت إلى وجود فروق بين الضغوط المهنية ومستوى دافعية الإنجاز كدراسة (الشمالية، 2017).

التعليق العام على الدراسات السابقة:

استفاد الباحث الحالي من هذه الدراسات في: كتابة الإطار النظري، وتحديد الحجم المناسب لعينة الدراسة بعد الاطلاع على حجم العينات المعتمدة فيها، كما استفاد منها في تكوين تصوّر شامل حول جوانب مشكلة الدراسة ومحتوى موضوعاته، وذلك من خلال ما اتبعته الدراسات السابقة من منهجيات وأدوات، وعرضٍ للنتائج، وما أشارت إليه من توصيات، وما تقدّمت به من مقترحات.

تناولت الدراسات السابقة علاقة محور أو اثنين من محاور الدراسة الحالية بمتغيرات أخرى وقطاعات مختلفة؛ ولكنها لم تتناول موضوع الدافعية للإنجاز لدى العاملين في ميدان التمريض من خلال الكشف عن الضغوط المهنية، خاصةً في المستشفيات السعودية؛ الأمر الذي يُعزّز من إجراء هذا البحث؛ ويتوقّع الباحث أن تكون هذه الدراسة انطلاقةً لدراسات أخرى ضمن هذا الإطار

فرضيات الدراسة

- 1- توجد علاقة سالبة ذات دالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى الممرضين والمرضات العاملين بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز بين الممرضين والمرضات بناء على متغيرات: (الخبرة، الحالة الاجتماعية، الجنس، المستوى التعليمي).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين الممرضين والمرضات بناء على متغيرات: (الخبرة، الحالة الاجتماعية، الجنس، المستوى التعليمي).
- 4- يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز للممرضين والمرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة من مستوى الضغوط المهنية التي يتعرضون لها.

الفصل الثالث:

منهج وإجراءات الدراسة

يتضمن الآتي:

• حدود الدراسة

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- إجراءات الدراسة
- أدوات الدراسة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على متغيري: الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.
- 2- الحدود البشرية: تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية على عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمنطقة مكة المكرمة.
- 3- الحدود المكانية: تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة.
- 4- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية خلال العام الدراسي 1445 هـ - 2023م.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي باستخدام أسلوب الدراسات الارتباطية المقارنة، لملائمته لموضوع الدراسة، الذي يهدف إلى تفسير العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز، بوصفه يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ووصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها كيفاً: بوصفها وبيان خصائصها، وكماً؛ بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة، أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من الممرضين بمستشفى الملك فيصل في مكة المكرمة والبالغ عددهم (300) ممرضا وممرضة، حسب سجلات (إدارة التمريض) بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة.

عينة الدراسة:

عينة قصدية تتكون من عینتين، عينة استطلاعية تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وعددها (40) ممرضا وممرضة، وتتكون عينة الدراسة الأساسية من عدد (150) ممرضا وممرضة بمستشفى الملك فيصل في مكة المكرمة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة والتي تمثل نسبة 50% من مجتمع البحث وصف عينة الدراسة في الجدول التالي:

جدول (1): يوضح الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة

النسبة المئوية	التكرار		
48.6%	73	ذكر	الجنس
51.4%	77	انثى	
66%	99	متزوج	الحالة الاجتماعية
28.6%	43	أعزب	
5.4%	8	غير ذلك	
31.3%	47	دبلوم	المستوى التعليمي
58%	87	بكالوريوس	
10.7%	16	دراسات عليا	
52%	78	10 سنوات او اقل	عدد سنوات الخبرة
30%	45	من 11 الي 20 سنة	
18%	27	أكثر من 20 سنة	

من خلال الجدول السابق يتضح أن أغلب المشاركين بنسبة 51.4% من الإناث، و 48.6% ذكور، وعن الحالة الاجتماعية، الأغلبية بنسبة 66% متزوجون، 28.6% أعزب، 5.4% غير ذلك، وعن المستوى التعليمي، 58% حاصلين على بكالوريوس، 31.3% دبلوم، 10.7% دراسات عليا، وعن سنوات الخبرة، 52% أقل من 10 سنوات، 30% من 11 إلى 20 سنة، 18% أكثر من 20 سنة.

إجراءات الدراسة:

- 1- الاطلاع على الدراسات والأدبيات ذات الصلة بمتغيري الدراسة: الضغوط المهنية، ودافعية الإنجاز.
- 2- الرجوع إلى عدد من المقاييس المرتبطة بمتغيري الدراسة، مثل: مقياس الضغوط النفسية المهنية للمرضين والمرضات (من إعداد: إسماعيل، 2015).
- 3- إعداد أدوات الدراسة في صورتها المبدئية.
- 4- عرض أدوات الدراسة على المحكمين.
- 5- تعديل أدوات الدراسة على ضوء مقترحات المحكمين، وإعدادها في صورتها الأولية.
- 6- أخذ الموافقات الإدارية من الجهات المختصة بشأن إجراء الدراسة الميدانية بمستشفى الملك فيصل.
- 7- إجراء التطبيق الميداني لأداتي الدراسة؛ لحساب خصائصها السيكو مترية.
- 8- تعديل أداتي الدراسة على ضوء ما كشفت عنه التحليلات الإحصائية للخصائص السيكو مترية.
- 9- إعداد أدوات الدراسة في صورتها النهائية.
- 10- التطبيق النهائي لأداتي الدراسة.
- 11- إدخال البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).
- 12- التحقق من فروض الدراسة وتفسير النتائج.

13- وضع التوصيات والمقترحات.

أدوات الدراسة:

يهدف جمع المعلومات من ميدان الدراسة تم الاعتماد على الأداة الأكثر ملائمة نظرا للمعلومات المطلوبة والظروف المتاحة، ومدى ملائمة هذه الأداة للمنهج المتبع والأهداف المراد الوصول إليها . وأدوات جمع البيانات تعتبر من العناصر الأساسية في بناء أي دراسة علمية، فبالإضافة إلى وظيفتها في جمع البيانات فهي تفرض على الباحث التقيد بموضوع الدراسة، اعتمدت الدراسة الحالية على أداة أساسية وهي المقياس :وتعتبر المقاييس أداة مهمة من أدوات جمع البيانات، ويتمثل في مجموعة من الأسئلة المكتوبة على شكل استمارة يقدمها الباحث بنفسه للمبحوثين باليد أو عن طريق البريد، بشرط أن تكون هذه الأسئلة سهلة بعيدة عن التعقيد والغموض وتكون إما مغلقة أو مفتوحة.

تم استخدام المقاييس من (إعداد: الباحث)

1- مقياس الضغوط المهنية للعاملين في مهنة التمريض.

2- مقياس دافعية الإنجاز للعاملين في مهنة التمريض.

بعد الاستعانة بعدد من مقاييس الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز بالدراسات السابقة كدراسة (مريم عثمان) ودراسة (قوراري حنان) ودراسة (ليلي قرقاج) ودراسة (الشيخ أولاد هدار) ودراسة (العاتي فوزية) ودراسة (حميد بوازدي، سفيان سعدود) ودراسة (قويدر وحابي) استطاع الباحث بناء مقياس الدراسة:

أولاً: مقياس الضغوط المهنية للعاملين في مهنة التمريض.

مقياس الضغوط المهنية الذي تكون من 34 بند وذلك بعد عرضه على الأساتذة المحكمين، وكل بند مرتبط ثلاث بدائل: (دائماً، أحياناً، نادراً)، وأعطيت الدرجات 3 دائماً، و2 أحياناً، و1 نادراً في حالة الفقرات الإيجابية، وتم عكس الدرجات في حالة الفقرات السلبية، وقسم المقياس إلى 5 ابعاد وضحت في الجدول التالي:

شكل العبارات قبل التعديل	شكل العبارات بعد التعديل
أصبحت ارجع متأخر إلى المنزل.	أرجع متأخرًا إلى المنزل بسبب ضغط العمل.
أشعر بالتوتر عندما أرغب في تغيير جدول مناويتي بعد إقراره.	أشعر بالتوتر عندما أرغب في تغيير جدول مناويتي بعد إقراره.
أجد صعوبة في فهم التعليمات الموجهة إلي.	أشعر بالضيق فالتعليمات الموجهة لي غير واضحة.
علاقة مع الإصدقاء	علاقتي مع زملائي في العمل علاقة عمل فقط تقتصر على وقت الدوام.
وقت الدوام فقط.	27,26,25,24,23,22
أشعر بإحباط كبير.	أشعر بإحباط كبير نتيجة ما أعانيه في العمل.
راتبي متدني مقارنة مع رواتب القطاعات الأخرى.	راتبي منخفض مقارنة برواتب الوظائف في القطاعات الأخرى.
أصبحت ارتكب بعض الأخطاء أثناء عملي.	أصبحت أرتكب أخطاء في أداء عملي؛ نتيجة شعوري بعدم الارتياح.

جدول (2) يوضح ابعاد مقياس الضغوط المهنية.

الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض المقياس على عدد من المحكمين والمختصين واستفاد الباحث من وجهات نظر المحكمين في المقياس حيث أطلع المحكمين على العبارات كاملة، وبناءا على جميع آرائهم الكريمة، تم التعديل بعض البنود والإبقاء على البعض الآخر في الجدول التالي:

جدول (3) يوضح البنود التي عدلت في مقياس الضغوط المهنية.

الصدق التمييزي

تم قياس صدق المقياس من خلال الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)، عن طريق أخذ الاربعى الأعلى والاربعى الأدنى من العينة الاستطلاعية المكونة من (40) وتقسيمها نصفين النصف الأول القيم الدنيا (10)، والنصف الثاني القيم العليا (10)، ثم دراسة ما إذا كان المقياس قادر على التمييز بين طرفي القيم، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4) صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط	اختبارات	قيمة الدلالة
مقياس الضغوط المهنية	الصغرى	10	55.67	9.824-	أقل من 0.001
	العليا	10	74.00		

أظهرت النتائج لاختبارت لعينتين مستقلتين لمعرفة قدرة المقياس على التمييز بين طرفي القيم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيم الدنيا (55.67)، والقيم العليا (74.00)، حيث جاءت قيمة $t = -8.855$ ، وقيمة الدلالة أقل من 0.001

جدول (5) يبين قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية.

المقياس	عدد الفقرات	قيمة الفاكرو نباخ
مقياس الضغوط المهنية	34	0.832

أظهرت النتائج أن معامل الفاكرو نباخ 0.832، مما يدل أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

من خلال استعراض الباحث للمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة مثل دراسة (مريم عثمان) ودراسة (قوراري حنان) ودراسة (إيلي قرقاح) ودراسة (الشيخ أولاد هدار) ودراسة (العاتي فوزية) ودراسة (حميد بوازدي، سفيان سعدود) ودراسة (قويدر وحابي) استطاع الباحث بناء مقياس الدراسة:

مقياس دافعية الإنجاز لدى العاملين في مهنة التمريض

مقياس دافعية الإنجاز الذي تكون من 20 بند بعد عرضه على الأساتذة المحكمين، كل بند مرتبط بثلاث بدائل: (دائماً، أحياناً، نادراً)، وأعطيت الدرجات 3 دائماً، و2 أحياناً، و1 نادراً في حالة الفقرات الإيجابية، وتم عكس الدرجات في حالة الفقرات السلبية، وقسم المقياس إلى 4 ابعاد وضحت في الجدول التالي:

جدول (6): يوضح ابعاد مقياس دافعية الانجاز.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض المقياس على عدد من المحكمين والمختصين واستفاد الباحث من وجهات نظر المحكمين في المقياس حيث أطلع المحكمين على العبارات كاملة وبناءا على جميع ارائهم الكريمة، تم التعديل على بعض البنود والإبقاء على البعض الآخر.

جدول (7) يوضح البنود التي عدلت في مقياس دافعية الإنجاز.

البنود	البعد
1،2،3، 4، .5	السلوك للإنجاز
6، 7،8، 9،.10	المثابرة في بذل الجهد
11،12،13، 14،.15	الإقبال ع العمل
16،17،18، 19،. 20	الطموح

الصدق التمييزي:

تم قياس صدق المقياس من خلال الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)، عن طريق أخذ الارباعي الأعلى والارباعي الأدنى من العينة الاستطلاعية المكونة من (40) وتقسيماها نصفين النصف الأول القيم الدنيا (10)، والنصف الثاني القيم العليا (10)، ثم دراسة ما إذا كان المقياس قادر على التمييز بين طرفي القيم، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (8) صدق المقارنة الطرفية لمقياس دافعية الانجاز

شكل العبارات قبل التعديل	شكل العبارات بعد التعديل
أحرص على القيام بأي عمل في موعده.	أحرص على القيام بالعمل المطلوب في موعده.
يرى الاخريين بأني شخصية مسئولة وملتزمة.	يرى الاخريين أنني شخص مسؤول وملتزم.
أحافظ على مواعيد ذهابي الى العمل.	أحافظ على مواعيد العمل.
أحب ان أكمل عملي بسرعة.	أحرص على أداء عملي في وقته كما ينبغي.
أشعر بالتعب بعد فترة قصيرة من بداية العمل.	أشعر بالضيق بعد فترة قصيرة من بداية العمل.
أترجع عن انجاز ما قمت به.	أترجع عن إكمال ما بدأت من عمل
التنظيم شي أحب أن امارسه طويلا.	أنظم العمل الذي أقوم به.
أشعر بدافع قوي اتجاه عملي.	أشعر بدافع قوي تجاه إتقان عملي.

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط	اختبار ت	قيمة الدلالة
مقياس دافعية الإنجاز	الصغرى	10	50.47	8.855-	أقل من 0.001
	العليا	10	57.27		

أظهرت النتائج لاختبار ت لعينين مستقلتين لمعرفة قدرة المقياس على التمييز بين طرفي القيم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيم الدنيا (50.47)، والقيم العليا (57.27)، حيث جاءت قيمة ت = 8.855، وقيمة الدلالة أقل من 0.001

جدول (9) يبين قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس دافعية الانجاز.

المقياس	عدد الفقرات	قيمة الفاكر ونباخ
مقياس دافعية الإنجاز	20	0.655

أظهرت النتائج أن معامل الفا كرو نباخ 0.655، مما يدل أن المقياس يتمتع جيدة عالية من الثبات

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لمشكلة الدراسة ومتغيراتها للتحقق من صحة فروض الدراسة مثل: معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات المقاييس المستخدمة معامل الارتباط (بيرسون): لحساب العلاقة بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين وتحليل التباين (انوف): لبيان الفروق بين الممرضين والمرضات في دافعية الإنجاز والضغط المهنية بناء على متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي. وتحليل الانحدار: للتنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال الضغوط المهنية،)

الفرضيات

الفرضية الأولى

يوجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية لدى الممرضين والمرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة.

ولدراسة الفرضية تم حساب معامل الارتباط لبيرسون، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (10) معامل الارتباط لبيرسون

معامل الارتباط	قيمة الدلالة
-0.205	0.012

أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية حيث جاء معامل الارتباط سالباً، وقيمه (0,205-) وهو دال عند مستوى (0.012)

من خلال النتيجة السابقة، فهذا يعني أنه كلما كان الضغوط المهنية متزايد كلما نقصت الدافعية نحو الإنجاز لدى الممرضين والمرضات والعكس صحيح، حيث تؤثر الضغوط المهنية تأثيراً سلبياً على الدافعية للإنجاز للممرضين والمرضات.

- ويتفق ذلك مع دراسة (قوراري، 2014) التي توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، وكذلك دراسة (حمود، 2021) التي توصلت الى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ومركز الضبط، حيث يزيد مستوى دافعية الإنجاز كلما انخفض مستوى مركز الضبط الخارجي، حيث إشارة دراسة (براهيمية أميرة وعزيزي مفيدة 2016)، بأنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز عند مستوى الدلالة (0.05)، وكذلك دراسة (دليلة كابور 2017) بان توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط التسيبي لمدراء المرحلة الابتدائية. وكذلك دراسة (ابراهيمى 2015) إشارة الى وجود علاقة ارتباطيه سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات و توجد علاقة ارتباطيه سالبة عكسية بين الضغوط

المهنية الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات وتوجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات. وكذلك دراسة (بوتغرار واخرين 2021) التي اشارت الى وجود اتجاهات سلبية لدى الطبييات نحو كل من البعد النفسي والبعد الجسمي والبعد الاجتماعي، وبالتالي كانت اتجاهات الطبييات ذات طبيعة سلبية نحو الضغوط المهنية في ظل فيروس كورونا.

واختلفت مع دراسة (مخلوفي سعيد، 2014) حيث أشار الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز بلغت (0.52). ودراسة (مريم عثمان، 2010) اشارت الى وجود علاقة ارتباطية بين كل متغير الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية وكذلك دراسة (نوي الجمعي و صاهد فتيحة، 2010) اشارت إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. ودراسة (بو خصلة وشرقي، 2015) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين كل من بعدي الاحتراق النفسي (الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر) والدافعية نحو الإنجاز، بينما توجد علاقة ما بين بعد الإنجاز الشخصي والدافعية نحو الإنجاز وكذلك دراسة (دليلة كابور 2017) توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط الديمقراطي لمدراء المرحلة الابتدائية.

ويمكن تفسير ذلك بان تعرض الممرضين والممرضات لكم كبير من الضغوط المهنية سواء مرتبطة بالنواحي الشخصية لهم أو مرتبطة ببيئة العمل وتعاملهم اليومي مع المرضى بسبب لهم الشعور بالاجهاد والتوتر وفقدان الدافعية للإنجاز. ويؤثر ذلك بشكل سلبي على أدائهم في العمل.

الفرضية الثانية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في دافعية الإنجاز لدي الممرضين والممرضات تعزي إلى المتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.

ولدراسة هذا الفرضية تم استخدام اختبارات دراسة الفروق بين المتوسطات، حيث تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين في حالة الجنس، وتحليل التباين الأحادي في حالة الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، ومستوى الخبرة.

جدول رقم (11) دراسة الفروق في دافعية الإنجاز

م	المتغيرات	المجموعات	المتوسط	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
1	الجنس	ذكر	53.47	0.504	0.614
		أنثى	53.17		
2	الحالة الاجتماعية	متزوج	53.43	0.326	0.722
		أعزب	52.95		

		53.86	غير ذلك		
0.713	0.339	53.04	دبلوم	المستوى التعليمي	3
		53.35	بكالوريوس		
		53.93	دراسات عليا		
0.576	0.554	53.29	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة	4
		52.98	من 10 - 20 سنة		
		53.93	أكثر من 20 سنة		

أظهرت النتائج عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى دافعية الإنجاز لدى الممرضين والممرضات تعزى إلى المتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.

ويتفق ذلك مع دراسة (مخولفي سعيد، 2014) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري التعلم المتوسط، في استراتيجيات المواجهة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة الإدارية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري التعلم المتوسط في دافعية للإنجاز، تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة الإدارية. وكذلك دراسة (الغموش، 1995) أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية المعلمين والمعلمات كان متوسطا، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى دافعية المعلمين والمعلمات تعزى للخبرة، والجنس أما دراسة (مساعد سلامة، وعطية الشراري، 2012) إشارة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة لمجالات عبئ الدور وغموض الدور والأداء ككل تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والعمر. أما دراسة (بيجنون، 1997) أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين النمط القيادي والدافعية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

واختلفت مع دراسة (جاكسون) التي أظهرت ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. وكذلك مع دراسة (بيجنون، 1997) هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين النمط القيادي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير العمر. حيث إشارة دراسة (خليفة والزغول، 2003) إلى ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على بعض الأبعاد (عملية الإشراف التربوي، والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور) تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير.

ويمكن تفسير أن متغير الجنس لا يؤثر في مستوى الدافعية لدى الممرضين والممرضات حيث أن الدافعية حالة داخلية تحرك السلوك وتوجهه بناء على نوع الحاجة وشدتها وأسلوب إشباعها بغض النظر عن جنس الفرد. أما سنوات الخبرة فلم تكن عاملا مؤثرا في دافعية الانجاز، حيث ان سنوات عمل الممرضين زادت أم قصرت، لم يكن لها دور فاعل في رفع الدافعية أو خفضه لدى الممرضين والممرضات، أما المستوى التعليمي وقد يستدل من هذه النتيجة أن المستوى التعليمي للممرضين والممرضات لم يكن متغيرا مؤثرا في إحداث فرق في مستوى دافعتهم حيث أن الطبيعة الإنسانية لهؤلاء الممرضين ومدى استجابتهم لإشباع حاجاتهم وكيفية تلبيةها بغض النظر عن المستوى التعليمي. أما الحالة الاجتماعية حيث ان ظروف المرض والعمل به لا يرتبط بكون الممرض متزوج أو أعزب أو أرمل أو مطلق، فالدافعية للإنجاز تكمن في تركيبة الإنسان وطبيعة شخصيته، وحرصه على النجاح في العمل والتميز وليس بحالته الاجتماعية.

الفرضية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى عند مستوى دلالة 0.05 في الضغوط المهنية لدى الممرضين والمرضات تعزي إلى المتغيرات؛ الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.

ولدراسة هذا الفرضية تم استخدام اختبارات دراسة الفروق بين المتوسطات، حيث تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين في حالة الجنس، وتحليل التباين الأحادي في حالة؛ الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، ومستوى الخبرة.

جدول رقم (12) دراسة الفروق في الضغوط المهنية

م	المتغيرات	المجموعات	المتوسط	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
1	الجنس	ذكر	62.65	1.878	0.062
		أنثى	59.06		
2	الحالة الاجتماعية	متزوج	60.84	0.211	0.810
		أعزب	61.12		
		غير ذلك	58		
3	المستوى التعليمي	دبلوم	61.43	0.662	0.413
		بكالوريوس	60.11		
		دراسات عليا	62.73		
4	سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	58.73	4.760	0.010
		من 10 - 20 سنة	65.2		
		أكثر من 20 سنة	59.37		

يظهر الجدول السابق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما عدا في متغير سنوات الخبرة ولذا قام الباحث بعمل اختبار شيفيه لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (13) الاختبار البعدي (شيفيه)

المجموعات	قيمة الدلالة
10 - 20 سنة	أقل من 10 سنوات
أكثر من 20 سنة	أقل من 10 سنوات
من 10 - 20 سنة	أكثر من 20 سنة

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين والمرضات تعزي لمتغير سنوات الخبرة حيث كانت قيمة ف = 4.760، وقيمة الدلالة 0.010، وكانت الدلالة الإحصائية فقط بين (أقل من 10 سنوات) و (من 10 - 20

سنة) حيث كانت قيمة الدلالة للاختبار البعدي شيفيه 0.013، وكان هذا الفارق لصالح من لديهم خبرة من 10 - 20 سنة، ولكن لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى المتغيرات؛ الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عند مستوى دلالة 0.05.

- ويتفق ذلك مع دراسة (سعود محمد النمر، 1994) اشارة الدراسة إلى أن الفئات الأقل في العمر أكثر شعورا بالضغط. وكذلك دراسة (جودة، 2003) حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملون في مستشفيات محافظة شمال الضفة الغربية تعزي لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي. واتفقت جزئيا في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملين بالمستشفى ترجع إلى المتغيرات :سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن. اما دراسة (النعاس، 2005) التي أوضحت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على اغلب مجالات الضغوط تعزي لمتغير المستوى التعليمي.

اتفقت جزئيا مع دراسة (الدعسم، 2018) التي أشارت وجود فروق في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الأطباء والممرضين تعزي إلى الجنس والخبرة في قطاع المستشفى

- واختلفت مع دراسة (القبلان، 2004) التي أظهرت الى وجود علاقة ايجابية تربط متغير الجنس بمصادر الضغط. وكذلك دراسة (النعاس، 2005) التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الخبرة. ودراسة (رجاء، 2005) التي أظهرت وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، وبعد العلاقة مع زملاء العمل وذلك لمصلحة الممرضات العازبات. وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير العمر على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعوامل التنظيمية في العمل، وبعد المصادر المتعلقة بالعلاقة مع الادارة وذلك لمصلحة الممرضات الاصغر سنا. ودراسة (مكناسي محمد، 2007) التي اشارى الى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن وسنوات الخبرة .اما دراسة (احمد وحابي، 2015) فأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزي لمتغير الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية. وكذلك دراسة (Pani، 2016) التي توصلت إلى أن مستوى الضغوط المهنية كانت مرتفعة لدى الممرضات الأقل من 35 سنة من الممرضات ذوي الخبرة. وكذلك دراسة (جولتان واخرين، 2022) التي أشارت الى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء، وتوصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور وتبعا لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل من سنتين ويمكن تفسير ذلك إلى صعوبة المواقف الخاصة بمهنة التمريض، فالممرضين او الممرضات مهما كانت لديهم سنوات خبرة في ممارسة هذه المهنة ليس من السهل عليهم التعود على المشاهد الأليمة التي من الممكن أن تكون قد صادفهم العديد منها في حالات الوفيات للأمهات أو الأطفال، أو رؤية أطفال يولدون بتشوهات خلقية، فتراكم هذه المناظر عبر السنوات المهنية يكون من الصعب أن تفارق ذاكرتهم، فالتعرض لمواقف ضاغطة عبر سنوات العمل قد يتسبب في وقوعهم في مستوى مرتفع من الضغوطات النفسية ، لذلك مهنة التمريض حساسة جدا تتطلب تركيز عالي.

الفرضية الرابعة:

هل يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز للممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة من مستوى الضغوط المهنية التي يتعرضون لها

ولدراسة ذلك تم استخدام تحليل الانحدار البسيط بين دافعية الإنجاز كمتغير تابع، والضغط المهنية كمتغير مستقل، وكانت النتائج كالتالي

جدول رقم (14) تحليل الانحدار البسيط

معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة ف	قيمة الدلالة (معنوية النموذج)	معامل الانحدار	قيمة ت	قيمة الدلالة (معنوية معامل الانحدار)
0.205	0.042	6.486	0.012	-0.064	-2.547	0.012

أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية، حيث تمثل التغير في دافعية الإنجاز نتيجة الضغط المهنية 4.2%، حيث كان معامل التحديد 0.042، والنموذج ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف 6.486، وقيمة الدلالة لها 0.012، كما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز للمرضين والمرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة من مستوى الضغط المهنية التي يتعرضون لها، فكلما زادت الضغط المهنية بمقدار وحدة، قلت دافعية الإنجاز بمقدار 0.064، وكان هذا التأثير ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ت -2.547، وقيمة الدلالة لها 0.012.

مخلص النتائج

أظهرت النتائج:

- 1- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01, 0) بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية لدى المرضين والمرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة.
- 2- عدم فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى المرضين والمرضات تعزي إلى المتغيرات؛ الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهنية لدى المرضين والمرضات تعزي لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الدلالة الإحصائية فقط بين (أقل من 10 سنوات) و (من 10 - 20 سنة) وكان هذا الفارق لصالح من لديهم خبرة من 10 - 20 سنة، ولكن لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى المتغيرات؛ الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.
- 4- إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز للمرضين والمرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة من مستوى الضغط المهنية التي يتعرضون لها، حيث أوضحت أنه كلما زادت الضغط المهنية بمقدار وحده، قلت دافعية الإنجاز بمقدار 0.064 وحده.

الفصل الخامس: (الخاتمة والتوصيات)

يتضمن الآتي:

- الخاتمة

- التوصيات

الخاتمة:

إن الحياة التي نعيشها مليئة بالمتاعب والضغوط ليست فقط الناجمة عن العمل بل وضغوط الحياة عموماً، والدراسة كشفت عن دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغوط المهنية للممرضين والممرضات؛ لأنهم بشر يتألموا ويحبطوا جراء ما تحتويه بيئة العمل من مشاكل اجتماعية وفيزيائية، وكذلك الضغوط المترتبة عن قيامها بأدوار عديدة، كل هذا ينعكس سلباً على حياتها الأسرية واستقرارها لما تتعرض له من قدر كبير من الضغوط المهنية، وفي ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، توصلنا إلى النتائج التالية:

التوصيات:

أهم التوصيات التي ترتبط بالبحث وتساوم في معالجة نقاط الضعف وتحقيق الأهداف المرجوة من البحث:

- العمل على وضع استراتيجيات وقائية للحد من الضغوطات من الضغوط المهنية التي يتعرض لها الممرضون والممرضات.
- إجراء دراسات ميدانية تسلط الضوء على أنواع الضغوط المهنية التي تعاشها الممرضون والممرضات، كمدخل لوضع الحلول المناسبة لها.
- وضع منظومة متكاملة لاستثمار دافعية الإنجاز، والطموح المرتفع لدى الممرضين والممرضات دون أن تسهم هذه المنظومة في زيادة أعبائهم المهنية.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى غير الممرضين والممرضات، أو في بيئات أخرى.

المراجع:

- اوتامي، ريفانا: (2022) دوافع الطلاب المكفوفين في تعلم اللغة العربية في السكن المتكامل لجمعية عائشية فونوروغو - قسم تعليم اللغة العربية - كلية التربية والعلوم التعليمية - الجامعة الإسلامية الحكومية فونوروغو .
- العموش، حمود رزق: (1995) العلاقة بين الإبعاد القيادية لمديري ومديرات مدارس محافظة الزرقاء الحكومية ودافعية معلمها نحو العمل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الترتوري، محمد (2006) دافعية الإنجاز، مجلة الثقافة النفسية المتخصصة، المجلد 29 العدد (73) بيروت، لبنان.
- البناء، منيب: (2022) استراتيجية فوق المعرفية وتأثيرها في تحصيل بعض مواد طرائق التدريس وتنمية دوافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة التربية الرياضية. مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق.
- السعودي، شريف والوهبي، إبراهيم: (2023) الخصائص السيكومترية لمقياس دوافع الإنجاز المختصر في البيئة العمالية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية.

- الصباغ، زهير: (1981) ضغط العمل المجلة العربية للإدارة، العدد 01، المجلد 05 الرياضي.
- الوفاي، عبد الرحمان، مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص72.
- المفيدة، دوي: (2022) تأثير دوافع الطلاب في انجاز تعلمهم في مهارة الكلام بالمدرسة الابتدائية حبيب الله بانجوانجي. قسم التربية الإسلامية واللغوية - كلية التربية والعلوم التدريسية.
- النعاس، عمر مصطفى محمد: (2008) الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية ط1، جامعة 7 أكتوبر: إدارة المطبوعات والنشر.
- إبراهيم قشقوش، طلعت منصور: (1979) دافعية الانجاز وقياسها. ط. مصر، الأنجلو المصرية.
- أسماعيل، رزان: (2015) مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضين والممرضات مستشفى الأسد الجامعي في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. مج37(1)، ص ص147-160.
- الدوسري، مبارك بن فالح بن مبارك: (2010) ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بالمدينة المنورة. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- إبراهيمي، أسماء: (2015) الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- القبلان نجاح بنت قبلان: (2004) مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الرياضيين، ط 1، السعودية.
- احمد قويدر، حابي خيرة: (2016) الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة، ولاية تيارت، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج2(3)، ص71.
- الدعس، وفاء: (2018) الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الاطباء والممرضين، مجلة الجامعة الاسلامية لدراسات التربية والنفسية، 26(5).
- الشمالية، روان نايف: (2017) الضغوط المهنية وعلاقتها بكل من مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- بوتغرار نجية، فنطازي، العمري: (2021) اتجاهات الطبيبات نحو الضغوط المهنية في ظل جائحة فيروس كورونا، دراسة ميدانية، دراسات نفسية وتربوية، 14(2).
- براهمية أميرة، عزيزي مفيدة: (2016) الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمين التربية الخاصة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.
- بوخصله فاطمة، وشرقي نعيمة: (2015) الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية نحو الإنجاز لدى أطباء في مستشفى يوسف دمرجي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة ابن خلدون. الجزائر.

- بلال، محمد إسماعيل: (2005) السلوك التنظيمي والتطبيق، جامعة الأزاريطة.
- تماوي، محمد: (2023) أثر استراتيجية التدريس التبادلي في تنمية دافعية طلاب الصف الثالث المتوسط نحو مادة اللغة العربية - المديرية العامة للتربية في محافظة كركوك، مجلة كلية القلم الجامعة.
- جعفر، أبو القاسم أحمد: (1991) السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، السعودية.
- جودة، يحي عبد الجواد درويش: (2003) مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- جولتان حجازي وتمارمصلح وخياط سحر: (2022) الضغوط النفسية لدى الأطباء العاملين كفي المستشفيات الفلسطينية في الضفة الغربية في ظل جائحة فيروس كورونا. المجلة الدولية لدراسات التربية والنفسية. 11(2)، 264-280.
- حسين محي الدين احمد: (1988) دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- حنان، عبد الرحيم الاحمدي: (2002) ضغوط العمل لدى الأطباء، المصادر والأعراض، مركز البحوث، الرياض، السعودية.
- حمود، سلاف: (2021) دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضبط لدى طلبة التمريض في جامعة تشرين، مج43.
- خضير كاظم محمود الفريجات، موسى سلامة اللوزي الشهابي: (2009) السلوك مفاهيم معاصرة، ط1 مكتبة الجامعة الشارقة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- خليفة، عبد اللطيف محمد: (2000) الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- خويلدي، سليمان: (2015) الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- خليفات، عبد الفتاح والزغول، عماد: (2003) مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، 10(3)، ص ص 61-87.
- رجاء، مريم: (2008) مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.
- راتب، أسامة كامل: (2000) علم النفس الرياضية المفاهيم، التطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة.
- رمضان، ياسين: (2008) علم النفس الرياضي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، ص100.
- رحمة، الف: (2022) تأثير الخلفية التربوية ودوافع تعلم الطلاب على حصول تعلم اللغة العربية لطلاب الصف السابع في المدرسة المتوسطة - الناجية - قسم تعليم اللغة العربية - كلية التربية والعلوم التربوية - الجامعة الإسلامية الحكومية.
- زين، نادية: (2023) إثر كفاءة المدرس على ترقية دوافع الطلبة في تعلم اللغة العربية في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية: قسم التربية الإسلامية واللغوية بكلية التربية والعلوم التدريسيه، جامعة كياهي الحاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر.

- سامية، ابرييم: (2017) رولة مدفونياالضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمات المرحلتين الإبتدائية والمتوسطة (دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي، آفاق للعلوم(3)2 .
- شمال، حماني صافية:(2007) استراتيجيات مقاومة الضغوط المهنية وعلاقتها بظهور الاضطرابات السيكوماتية، دراسة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة الجزائر .
- شاد، عبد العزيز عبد الباسط:(1999) دراسات نفسية، ج4، المكتبة الأنجلو مصرية، دار الشروق للنشر .
- شحاتة حسن، النجار زينب:(2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان .
- عبد الخالق، أحمد:(1986) محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص183 .
- عبد الباقي صلاح الدين محمد:(2005) السلوك الفعال في المنظمات، ط3، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر .
- عبد الحفيظ إخلاص محمد:(2004) علم النفس الرياضي مبادئ وتطبيقات العالمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- عبد الحليم، منى:(2009) مدخل الصحة النفسية في المجال الرياضي مفاهيم وتطبيقات، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .
- عبد العزيز، المجيد محمد:(2005) سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر .
- عدس عبد الرحمان:(1999) علم النفس التربوي نظرة معاصرة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن .
- عبد القادر، أحمد سالم:(2007) مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة .
- عثمان، مريم:(2010) الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية إنجاز لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بوحدة الرئيسية، مذكرة ماجستير غير منشوره، جامعة قسنطينة، الجزائر .
- عفيفة، جديدي:(2014) الدافعية: أهميتها ودورها في عملية التعلم، مجلة معارف، جامعة البويرة. العدد 17، 221 .
- عشوش بشير، سعدو سامية:(2020) الثقافة التنظيمية وآثارها على الدافعية للإنجاز، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية طونيك الصناعية ببوسماعيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس والعمل والتنظيم .
- عبد القادر، طه:(2001) علم النفس الصناعي التنظيمي، دار قباء للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر .
- عبوي، زيد منير:(1999) الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن .
- عياصرة علي أحمد عبد الرحمان:(2006) القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع ط، 1 عمان الأردن .
- غباري، ثائر أحمد:(2008) الدافعية (النظرية والتطبيق)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن .

- فاروق، السيد عثمان: (2001) القلق وإدارة الضغوط الحياة، دار الفكر العربي، مصر.
- فائق، فوزي عبد الخالق: (1996) ضغوط العمل، مجلة آفاق اقتصادية، المجلد 17، العدد 67، الإمارات.
- فنوش، نصير: (2011) دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين الرياض اللاصفي الخارجي، دراسة ميدانية على مستوي ثانويات ولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الجزائر.
- قوراري، حنان: (2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية النجاز لدى أطباء الصحة العمومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر، بسكرة.
- كابور، دليلة: (2017) دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقتها بالانتماء القيادي لمدراء المرحلة الابتدائية (دراسة ميدانية بدائرة عين فكرون)، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة: (2006) الإجهاد مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- لعويسات، جمال الدين: (2003) السلوك التنظيمي والتطور الإداري، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، ص 4.
- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد: (2008) الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- مجدي، احمد: (2003) السلوك الاجتماعي ودراسات سيكولوجية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- مزيان، بوجاج: (2018) دوافع ميول التلاميذ نحو نشاط كرة القدم أثناء حصة تربية البدنية والرياضة مرحلة الثانوية - مجلة علمية متخصصة في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة البويرة.
- محمودي عبد الوهاب، امير جمعة: (2020) دافعية الطالب الجامعي للإنجاز وعلاقتها بتصوراته الاجتماعية للجامعة - مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس التربوي.
- مطلق، فهد فلاح: (2021) الأساليب الإقناعية للعلاقات العامة وتكوين الصورة الذهنية في المؤسسات الكويتية، المجلة العلمية لبحوث العلم وتكنولوجيا الاتصال، العدد التاسع.
- مكناسي، محمد: (2006-2007) التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.
- مخلوفي، سعيد: (2014) ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم الثانوي، مذكرة ماجستير، أم البواقي، الجزائر.
- مساعدة سلامة، عطية الشراري: (2012) ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة الجوف، دكتوراه غير منشورة، الأردن، جامعة اليرموك.

محمد، فرج الله مسلم:(2001) الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات، ماجستير، جامعة عزة.

مرزوق، إبراهيم مروان عبد المجيد:(1990) أسس البحث العلمي. الجزائر: موقع النشر والتوزيع الجزائر.

نوي الجمعي، صاهد فتيحة:(2010) الضغوط المهني وعالقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المهني، دفا تر المخبر (دورة علمية محكمة). العدد.7بسكرة، جامعة محمد خيضر.

وليد السيد خليفة ومراد على عيسى:(2008) الضغوط النفسية في المتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، الإسكندرية، دار الوفاء، دار المعارف، القاهرة.

هارون، الرشيدي:(1999) الضغوط النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

هيجان، عبد الرحمان:(1998) مفهوم ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مكتبة فهد الوطنية، الرياض، السعودية.

هادف، سومييه:(2016) الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، مذكرة ماجستير (غير منشورة) جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

Bower Philips (2000): stress mangement gettin stroger, Hand ling the load today.

Byra M a review of spectrum reserch.(2002) muska mosston and sara ashworth. teaching physical education. 05.the edition. College publishing company. new york. usa.

Colling jones (2000)"stress.the perceptions of social work lectures in Britain, edition2, paris France"

Jackson,Mona,ElizabethBethel(2005).“GenderDifferencesin Principals

Motivations”. Florida International University. [http:// digital](http://digital)

commons. Fiu.edu/dissertation/AA/3169449/.

Pennington,T.(1981)“StressandSchoolPsychologists” **Dissertation Abstracts international**, 42(10), 4359-A.

Pani, p (2016). Occupational Stress among Nurses- A Study of Hospitals in Jamshedpur City of Jharkhand, Rai Management Journal, Vol 3(1), P54

Naim Fouzia:(2008) livre blanc « stress au travail », édité par SRM consulting SAS direction des études, paris, France.

Schoroder(2001)"Stress.coping among ghanian schoolteachers" alongi tudinal study journal of personality.

“Achievement Motivation as Related to Perceived Occupational Stresses among King Feisal Hospital’s Nurses in the light of Some Variables”

Prepared by:

Yasser Khalaf Al-Dhabani

Abstract:

The current study aimed to determine the relationship between achievement motivation and perceived professional pressures among a sample of male and female nurses at King Faisal Hospital in Makkah Al-Mukarramah, in light of some demographic variables:

Years of experience, marital status, gender, and educational level. To achieve this, the descriptive approach was used, the achievement motivation scale for workers in the nursing profession was used (prepared by: the researcher), and the occupational stress scale was used for workers in the nursing profession.

(Prepared by: The researcher) The occupational stress scale was used for workers in the nursing profession (Prepared by: The researcher). The size of the basic study sample was (150) male and female nurses at King Faisal Hospital in Makkah Al-Mukarramah, selected in a stratified random manner from the study population, which represents 50% of the population. search. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to analyze the data, and it was treated statistically using analysis of variance, correlation coefficient, and t-test.

The results of the study revealed that the level of achievement motivation among male and female nurses at King Faisal Hospital in Mecca is high, with the average score on the scale reaching 53.31, and the level of professional stress among male and female nurses at King Faisal Hospital in Mecca is average, with the average score on the scale reaching 60.79.

The results also showed the possibility of predicting the achievement motivation of male and female nurses at King Faisal Hospital in Makkah from the level of professional pressures to which they are exposed. The greater the professional pressures, the lower the achievement motivation, as there is a statistically significant inverse relationship between achievement motivation and professional pressures. The results also showed that there were no statistically significant differences in the level of achievement motivation among male and female nurses due to the variables. Gender, marital status, educational level, experience level.

The results showed that there were statistically significant differences in the level of professional stress among male and female nurses due to the variable years of experience. The statistical significance was only between (less than 10 years) and (10-20 years) and this difference was in favor of those with 10-20 years of experience. year, but there are no statistically significant differences attributed to the variables; Gender, marital status, educational level.

Keywords: Occupational pressures, Achievement motivation, Male and female nurses.