

:

( / / , / / )

. يهدف هذا البحث إلى دراسة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين الطبيين بمستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية. وتكونت عينة البحث من (٢٢٢) من الأخصائيين الطبيين العاملين في المستشفيات الحكومية وغيرها بواقع (١١٢) من الذكور، وبواقع (١١٠) من الإناث. واعتمد البحث على الدراسة الوصفية التحليلية من خلال استخدام المسح الاجتماعي بالحصص الشامل لمجتمع البحث. والأدوات المستخدمة في البحث، مقياس دافعية الإنجاز للأعسر وآخرون ١٩٨٣م بعد إعادة صياغته بما يتلاءم مع طبيعة البحث.

أسفرت النتائج عن مايلي :

: بالنسبة لمتغيرات دافعية الإنجاز كان ترتيبها كالتالي : أولاً المثابرة، المنافسة، الاستجابة للنجاح وال فشل ، الاستغراق في العمل ، التوجه نحو المستقبل ، وجهة الضبط ، الاستقلال ، التوجه نحو العمل ، التقبل الاجتماعي ، الخوف من الفشل ، وجهة مشير السلوك ، احترام الذات ، التحكم في البيئة . بالنسبة لفرضيات البحث ثبت عدم وجود علاقة إحصائية دالة بين دافعية الإنجاز وكل من العوامل الآتية العمر وحجم الأسرة، المكانة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي، الرضى من المهنة، مستوى العلاقة مع الرؤساء والزملاء.

:كانت أهم العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز هي التنشئة الاجتماعية ومناخ العمل مع

ملاحظة أن النتائج أكدت ارتفاع معدلات دافعية الإنجاز لدى عينة البحث بوجه عام.

صالح بن رميح الرميح

:

أصبح التقدم الطبي والصحي في المملكة العربية السعودية ، أحد السمات البارزة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، ونماذج هذا التقدم الصحي تشهد في العديد من المستشفيات كمستشفى الملك فيصل التخصصي ، ومستشفى الملك خالد للعيون ، ومستشفى الملك فهد بالحرس الوطني ، ومستشفيات القوات المسلحة ، ومستشفيات آرامكو ، والملك فهد بالمنطقة الشرقية ، وغيرها من الصروح الطبية.

وفي المملكة العربية السعودية تعد تلك الصروح الطبية أنساقاً اجتماعية ، تؤدي وظائفها من خلال مجموعة من النظم القائمة على المساندة بين بعضها البعض ، حيث يتم ذلك من خلال علاقة منتظمة بين مجموعة الوحدات الاجتماعية داخل النسق وحيث تتم الخدمات الاجتماعية ممثلة في دور الأخصائي الاجتماعي ، كإحدى الوحدات الأساسية التي تؤدي خدمات مكملة لوظائف المستشفى.

والأخصائي الاجتماعي هو العنصر الأساسي لهذا النسق الفرعي ، الذي يعتمد عليه في رفع المستوى الطبي ، لذا أولت المستشفيات المتقدمة أهمية كبرى لهذا العنصر ، لترفع من قدراته وإمكاناته وبالتالي حفز دافعيته للإنتاج.

والدوافع التي تؤثر على سلوك الإنسان معقدة ومتشابكة ، ومن النادر أن يتصرف إنسان في موقف معين نتيجة دافع واحد ، بل أن سلوك الفرد ينبع من التأثير التبادلي والمتداخل لعدد من الدوافع<sup>(1)</sup> . بل تلعب الدوافع دوراً مهماً في سلوك الإنسان وتحديد علاقة الفرد ببناءات المجتمع الثقافية والاجتماعية. وقد أعطيت الدوافع أهمية

( ) ، " " ، ( ) ،

، : ( ) : . - . (.

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

واضحة خلال السنوات الأربعين الأخيرة. ومن الدوافع التي تلعب دوراً مهماً "دافعية الإنجاز" مع بيئة العمل، والتي احتلت حيزاً من الدراسات الغربية، ومن تلك الدراسات دراسة ماكلياند<sup>(٢)</sup>. (الذي يُعتبر رائداً في هذا المجال وإليه يرجع الفضل في إبراز هذا الحُط في البحوث وتطورها في الدراسات الاجتماعية) حيث ركز في أبحاثه على طبيعة دافعية الإنجاز وطرق قياسها وعلاقتها ببعض العوامل الثقافية العامة، وأرجع تقدم بعض الشعوب حضارياً إلى ارتفاع دافعية الإنجاز لدى أفرادها. ويعد مفهوم الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع الاجتماعية والنفسية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره حيث يبرز هذا المفهوم منذ ستينيات القرن العشرين وما بعدها، بوصفه أحد المعالم المميزة للدراسة والبحث. وقد تعددت الدراسات التي هدفت إلى قياس دافعية الإنجاز، مثل "دافعية الإنجاز لدي الزراع"<sup>(٣)</sup>، دافع الإنجاز وعلاقته بالقلق والاكئاب والثقة بالنفس لدى الموظفين في القطاع الحكومي<sup>(٤)</sup>، دوافع العمل عند العاملين في المدارس<sup>(٥)</sup> وفي المجتمع العربي السعودي أيضاً تتعدد الدراسات في مجال قياس الدافعية إلا أن معظم تلك الدراسات طبقت في مجالات أخرى ولم تطبق - حسب علم الباحث - على الأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات. ومن هنا يبرز موضوع البحث الذي ركز على قياس دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين الطبيعيين، والتعرف

( ) D. C -McClelland,.. *The Achieving Society*, ( Princeton, N. J.: Van Nostran ,1961)

( )

( ) :

( ) "

( ) ( ) ( ) ."

( ) / ) .(

( ) :

( ) .(

صالح بن رميح الرميح

على أهم العوامل المؤثرة عليها؛ وذلك من أجل رفع مستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين الطبيين بهدف تحسين ورفع مستوى الأداء لديهم. وتبرز أهمية البحث في التعرف على مكونات دافعية الإنجاز، والعوامل التي تؤثر في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض مستشفيات المملكة العربية السعودية حيث يساعد ذلك على تطوير ودعم الخدمات الاجتماعية التي تقدم في المجال الطبي، وخاصة ما يتعلق بالمريض وتخفيف معاناته وتقديم المساعدات له ولأفراد أسرته. كما يُلاحظ أن نتائج مثل هذه الدراسات قد تساعد على تحسين الأداء لدى الأخصائيين الاجتماعيين من خلال تقديم الدورات وورش العمل والندوات التي ترتبط بأعمالهم ومسئولياتهم. هذا بالإضافة إلى أن نتائج مثل هذه الدراسات قد تساعد في صنع البرامج والخطط لتدريب وتأهيل العاملين في مجالات العمل الاجتماعي ... الخ.

:

تؤكد الدراسات الاجتماعية والنفسية على أهمية دافعية الإنجاز في بيئة العمل، إذ أن هذه الدافعية ترتبط بمتغيرات وعوامل عديدة تؤثر فيها وتوجهها سلباً أو إيجاباً. وتحدد مشكلة هذا البحث في محاولة التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجالات الطبية من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مكونات دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية؟
- ما الأولويات التي تُعطي المتغيرات دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين العاملين في مستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية؟

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

- ما تأثير العوامل الأسرية في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين الطبيين؟
- ما تأثير العوامل المرتبطة بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي في دافعية الإنجاز؟
- ما تأثير العوامل الوظيفية في دافعية الإنجاز؟

:

- التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية.
- التعرف على أولويات دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية.
- التعرف على علاقة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية بالمتغيرات التالية:
  - ( أ ) المتغيرات الديموغرافية والأسرية وتشمل: العمر - الجنس - الحالة الاجتماعية - عدد أفراد الأسرة.
  - (ب) المستوى الاجتماعي والمستوى الاقتصادي.
  - (ج) المتغيرات المرتبطة بالوظيفة وتشمل ما يلي:
    - التخصص الدقيق للمبحوثين - العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - المكانة الاجتماعية - الرضا عن المهنة.
- الوصول إلى توصيات ومقترحات تُساعد في رفع مستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المستشفيات.

## Achievement Motivation -

الدافع Motive هو المحرك على بلوغ غاية أو هدف. وقد تكون الدوافع داخلية كالغرائز، وقد تكون خارجية كالبواعث، وقد تكون بنائية تعبر عن نفسها كما في دوافع الأنا والجنس. وقد تكون تدميرية تعبر عن نفسها دفعات العداة الموجهة نحو الذات والآخرين<sup>(٦)</sup> لقد عُرف دافع الإنجاز بشكل عام بعدد من التعاريف، والتي يمكن اعتبارها في الوقت نفسه تعاريف لدافع الإنجاز لدى الأخصائي الاجتماعي، من خلال تعريف المجال الذي يعمل فيه ومن هذه التعاريف:

( ) **McClelland**

بأنه عملية التباري من أجل بلوغ معايير الامتياز<sup>(٧)</sup>.

( )

بأنه الرغبة في تحصيل شيء صعب المنال، وإتقان بعض المهارات والتغلب على الموانع والعوائق<sup>(٨)</sup>.

( )

بأنه الرغبة في الأداء الجيد في مناشط الحياة وفي العمل<sup>(٩)</sup>.

---

( ) : ( , ) .

"

( ) - " , .

( ) D. C McClelland, *Studies in Motivation* ( New York: Appleton A Century Crofts, 1955).

(٨) : ( , ) .

( ) : ( , ) .

( , ) .

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

( )

هي العوامل التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف أو غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها بالنسبة له<sup>(١٠)</sup>.

**Brophy** ( )

هي مفهوم نظري يستخدم لتفسير المبادرة والاتجاه والمثابرة في السلوك الموجه نحو هدف<sup>(١١)</sup>.

( )

هي استعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق هدف معين<sup>(١٢)</sup>.

( )

هو السعي إلى النجاح أو الوصول إلى نهاية مرغوبة، أو محاولة التغلب على العوائق أو السعي للانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خير وجه<sup>(١٣)</sup>.

ويعرف الباحث دافع الإنجاز لدى الأخصائي الاجتماعي استنادا على تعريف ماكلياند بأنه " عملية التباري لبلوغ معايير الامتياز في مجال الخدمة الطبية داخل المستشفى للأخصائي الاجتماعي الطبي "

( ) ، ( : ) ، .

( ) I. Brophy, *Motivating Students To Learn*, (Boston, U.S.A: MC.Graw- Hill, 1998), 350

( ) : )

( ) ، ( : ) ، .

صالح بن رميح الرميح

### Social Specialists

هم كل من يعمل في قسم الخدمة الاجتماعية بالمستشفيات الحكومية، يسمى وظيفي "أخصائي اجتماعي" ويضم كلاً من الذكور والإناث، ويحمل درجة البكالوريوس على الأقل في الخدمة الاجتماعية، علم الاجتماع، علم النفس.

:

هناك عديد من النظريات العلمية التي تُفسر دافعية الإنجاز، ومن تخصصات متعددة، والبحث الراهن يتناول بعض النظريات المرتبطة بمشكلة البحث ومنها:

### Social Cognitive Theory

تعتمد هذه النظرية على أن المعرفة الاجتماعية للأفراد تؤثر على سلوك الإنسان وقدرته على دافعية الإنجاز هذا بجانب التأثيرات البيئية المحيطة. والمعرفة الاجتماعية ترتبط بالخبرات الاجتماعية والواقعية بجانب تأثير المعتقدات الاجتماعية السابقة والتشجيع أو القبول الاجتماعي من المحيطين<sup>(١٤)</sup>.

### Social Learning

الواقع أن هناك العديد من نظريات التعلم ترى إمكانية أن يساهم التعلم الاجتماعي في تدعيم دافعية الإنجاز لدى الأفراد<sup>(١٥)</sup> وتتعدد نظريات التعلم الاجتماعي، فمن خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون، ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو

D.J Stipek ,*Motivation to Learn From TRAI Theory to Practice*,(Boston, U.S.A:Allyn and Bacon.. ( )

1998), 93,41-42

( )

( )



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

متفوقة تدعم دافعية الإنجاز لديه بوضوح<sup>(1٦)</sup>، وهناك نظريات أخرى فرعية للتعلم، منها التعلم بالمحاولة والخطأ، والتعلم بالاقتران والتعلم الشرطي الإجرائي<sup>(1٧)</sup>.

### Ecological Range

يعتبر مفهوم النسق الأيكولوجي، مفهوماً حديثاً لتحليل علاقة الإنسان بالبيئة المحيطة، ويؤكد هذا المفهوم على أثر البيئة الفيزيائية المحيطة بالإنسان على سلوكه الاجتماعي، فالنسق الأيكولوجي نسق تفاعلي وظيفي بين الإنسان والبيئة الفيزيائية المحيطة بما تشمله من مناخ وحرارة، وبيئة العمل بما تضمنه من تيسيرات أو مشكلات تنعكس على الأفراد الموجودين بها، والتفاعلات مستمرة ومتبادلة بين الإنسان والعوامل الفيزيائية المحيطة<sup>(1٨)</sup>. وتضيف نظرية النسق الأيكولوجي أهمية دراسة العناصر الفيزيائية المحيطة بالإنسان وتأثيرها على الإنسان وسلوكه الاجتماعي.

ومن ثم فالبيئة المحيطة إذا كانت إيجابية من إمكانيات وتيسيرات ومناخ جيد تساعد على تدعيم دافعية الأفراد أو العكس. فبيئة العمل المناسبة، تُيسر للعاملين بها النجاح والإنجاز، والعكس صحيح، فالبيئة المحيطة وطبيعة الظروف التي يؤدي فيها العاملون أعمالهم وعلى مختلف مستوياتهم بصورة غير سليمة تؤثر على أداء الأفراد، كما أن البيئة الداخلية والخارجية تؤثر على أي مؤسسة؛ لأنها في النهاية جزء متفاعل مع

( ) R.LevinWheeler,Education and Community,( Cambridge,Univ,Pres,1998 ),113-121

( ) L. William, The Human Ecology of Cattle Raising in the Peruvian Amazone the View Form the

.Farm,Human Organization(Spring,1993),24.

صالح بن رميح الرميح

البيئة، ومن هنا تكمن أهمية تكامل دراسة البيئة المحيطة وتحليل وتقييم العوامل المؤثرة فيها على إنجاز العمل بصورة سوية<sup>(١٩)</sup>.

### - Attribution

تعد نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص، حيث تهتم نظرية العزو بكيف يُدرك الفرد أسباب سلوكه وسلوك الآخرين<sup>(٢٠)</sup>.

وترى النظرية أن الأفراد لا يعززون السببية للفاعل Actor فقط، ولكن أيضا للبيئة المحيطة، فالمغريات السببية هي التي تُحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين<sup>(٢١)</sup>. وتساهم هذه النظرية في تفسير الفروق بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز، حيث إن الذكور أكثر من الإناث في عزو الفشل إلى البيئة المحيطة أو الحظ، بينما الإناث أكثر من الذكور في عزو الفشل إلى انخفاض القدرة أكثر من انخفاض المجهود.

وإذا كانت النظرية السائدة في تفسير الدوافع هي النظرية الاقتصادية، والتي تُركز على أن أهم دوافع الإنجاز لدى الأفراد هو "الدافع الاقتصادي" أي الرغبة في الحصول على أكبر عائد اقتصادي إلا أن هذه النظرية بدأت تهتز عندما تبنت المؤسسات وغيرها خطط الأجور والحوافز المالية. مما أصبح معها عدم إشباع الحاجة الاقتصادية أقل مما يمكن، وترتب على ذلك ظهور دوافع أخرى أعلى من الإشباع المادي، كما أوضحت نظريات العلاقات الإنسانية (مايو) ونظرية الحاجات (ماسلو) وغيرها. وتمثلت هذه الحاجات في

( )

( )

( )

( )

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

دوافع اجتماعية مثل: الانتماء، الصداقة، الخ. أو التقدير واحترام الذات، السمعة، المكانة ... الخ، الحاجة إلى تحقيق الذات كاستخدام قدرات الفرد وإمكاناته.

وقد أدت هذه الطبيعة المعقدة للدوافع إلى إيجاد ستة مبادئ في فهم طبيعة هذه

الدوافع وهذه المبادئ العامة تتمثل في النقاط التالية:

- الدوافع هي أحاسيس انفعالية ومشاعر إنسانية، وليست نتيجة لتصرف معين.

- الدوافع عملية لا شعورية، أي لا يكون الفرد منتبهاً في جميع الحالات إلى

دافع السلوك.

- الدوافع تختلف عند الشخص الواحد من وقت إلى آخر، أي أنها تخضع

للظروف والمواقف فيتغير الترتيب الهرمي للدوافع.

- الدوافع عملية اجتماعية بطبيعتها.

- الدوافع نتيجة خبرات كامنة في نفوس الأشخاص<sup>(٢٢)</sup>.

وركز ماكلييلاند McClelland<sup>(٢٣)</sup> في بداية أبحاثه على طبيعة دافعية الإنجاز وكيفية

قياسها وعلاقتها ببعض العوامل الثقافية العامة. ويرتكز مفهوم ماكلييلاند على أساس أن

بعض الأفراد لديهم نزعة عالية للإنجاز، والعمل الجيد من أجل الوصول إلى أهداف

محددة. وهذه النزعة تخلق لديهم رغبة في النجاح وفق معايير خاصة للعمل وهؤلاء

الأشخاص يتميزون بدافعية عالية نحو الإنجاز.

وبعد ذلك برز الاتجاه الذي تبناه أتكينسون<sup>(٢٤)</sup>. والذي رأى أن دافعية الإنجاز تنتج

من ثلاثة عوامل هي:

( )

( ) .McClelland, *The Achieving Society*

( ) .J. Atkinson, *An Introduction to Motivation* (Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1964).

### صالح بن رميح الرميح

- دافع النجاح ، وهو قيام الفرد بمجهود ما للحصول على النجاح أو تجنب الفشل.
- دافع احتمالات النجاح ، وهو قيام الفرد بعملية تقويم ذاتي لإمكانية نجاحه في عمل ما.
- النجاح ، وهو يتوقف على مستوى العمل المطلوب إنجازه من حيث صعوبة وسهولة العمل.

ويتضح من ذلك تمييز "أتكسون" بين نوعين من الأفراد وهما الأفراد الراغبون في النجاح وهذا هو النوع الأول.

أما النوع الثاني فهم الخائفون من الفشل. وقد أوضحت دراسته على أن الأفراد في النوع الأول أكثر مثابرة Persistence على أداء المهمة ولا يشعرون بالإحباط من جراء الفشل ، بل يكون الفشل دافعاً لزيادة الجهد. وأما النوع الثاني فإنهم أكثر اعتمادية على الغير Dependence وأقل مثابرة ومعرضون للإحباط من جراء الفشل.

ومن ثم أتى واينر<sup>(٢٥)</sup> الذي اهتم بالتفسير الإدراكي لمسببات النجاح والفشل لدى الأفراد. وقد ميز واينر بين نوعين من العوامل وهي عوامل دالة للنجاح أو الفشل كالقدرة على عوامل خارجية مثل الجهد وصعوبة وسهولة العمل أو المهنة ، كما توصل إلى أن الأفراد ذوي الإنجاز المرتفع هم من أصحاب العوامل الداخلية. ويعزون ذلك إلى قدرتهم وفشلهم لقلة جهدهم ، أما منخفضي الإنجاز فإنهم يردون ذلك إلى الحظ وعدمه في حالة النجاح. أما في حالة الفشل فإنهم يردون ذلك إلى عدم امتلاكهم القدرة الكافية.

قام هل وليميليا Hall&Leamelia<sup>(٢٦)</sup> بدراسة للتعرف على أثر الجنس والعمل ودافعية الإنجاز فوجد أن دافعية الإنجاز تزداد بزيادة العمر أي أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين

( ) B.Weiner, *Theories of An attributional theory of Motivation and Emotion*, (Los Angles: Springier-Verlag,1986) .

( ) E.C. Hall and A. M.Leamelia, Sex and Birth Order in Children's Goal Setting and Actual Performance and Motor Skills, Vol. 53, No. 2, ( 1981) of a Gross Motor Task, Perceptual

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

دافعية الإنجاز والعمر، كما أن دافعية الإنجاز تتأثر بنوع الجنس، والذكور أكثر دافعية من الإناث.

في دراسة بريكمان Brakeman لمعرفة العلاقة بين دافع الإنجاز والجنس والعمر والطبقة الاجتماعية، أكدت دراسته على عدم وجود فروق بين الجنسين بالرغم من أن الوسط الحسابي لدرجات الإناث كان أكبر من نظيره لدى الذكور إلا أن الفرق لم يكن ذا دلالة إحصائية.

كما أوضحت دراسة هورنر أن الدافع لتجنب النجاح هو أكثر دلالة وظهوراً لدى النساء مما هو لدى الرجال. وهذا ما اتخذته هوفمان Hoffman أساساً لدراسته والذي أكد على عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الخوف من النجاح<sup>(٢٧)</sup>. ودراسة محمد<sup>(٢٨)</sup> دوافع الإنجاز وعلاقتها ببعض عوامل الشخصية والنجاح الأكاديمي عند طلاب جامعة الكويت كانت دراسة لمحاولة الإجابة عن عدد من الأسئلة، وأكدت دراسة محمد أن هناك فروقاً بين الجنسين، وأن دوافع الإنجاز عند الذكور بصفة عامة أعلى مما هي عند الإناث.

كما أوضحت دراسة الطيريري<sup>(٢٩)</sup> حول معرفة العلاقة بين الدافع للإنجاز وبعض المتغيرات كالعمر والحالة الاجتماعية والاقتصادية لدى عينة من طلاب جامعة الملك سعود، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، ومع هذه الاختلافات في نتائج البحوث إلا أن أكثرها تؤكد تفوق الذكور على الإناث في الدافعية. وقد أرجع بعض الدارسين ذلك إلى أن المرأة يُسيطر عليها شعور بالخوف من النجاح، ولهذا تركز دائماً

( ) .L. Hoffman, Woman and Achievemen( New York: Willey,1975).

( )

( )

( ) : ( ) .

صالح بن رميح الرميح

على تجنب الفشل ، وليس النجاح الذي يشكل تهديداً للمرأة ولو بطريقة غير شعورية من فقدان لأنوثة عندها أو يمكن أن يؤدي إلى النبذ الاجتماعي<sup>(٣٠)</sup>.

وهناك مجموعة أخرى من الدراسات التي كشفت نتائجها عن تفوق الذكور على الإناث في الدافعية للإنجاز، ومنها دراسة محي الدين حسين<sup>(٣١)</sup> ودراسة الشناوي<sup>(٣٢)</sup>، ودراسة رشاد موسى<sup>(٣٣)</sup>. ودراسة Block<sup>(٣٤)</sup>، Dion<sup>(٣٥)</sup>، Olsen<sup>(٣٦)</sup> وأرجعت هذه الدراسات نتائجها إلى عدة عوامل، أهمها عمليات التنشئة الاجتماعية وتركيزها على ضرورة نجاح الذكور في العمل وبعضها اعتمد على الجانب الفسيولوجي وقوة التحمل وأنماط الشخصية وبعضها أرجعها إلى مسألة الخوف من النجاح لدى الإناث لأنه سيكون على حساب أنوثة المرأة وبعضها أرجعها إلى الظروف المثيرة أو البيئة المحيطة ومصدر الضبط لدى كل من الجنسين، بينما أشارت دراسة كامليا عبد الفتاح<sup>(٣٧)</sup> إلى أن الذكور

" ( )

، ( : ) ، ،

( )

( - )

( )

.(

( )

.( : )

J Block, Gender Differences in Nature of Premises Developed About the World in: E.Shapiro & E.Weber ( )  
(Eds.), Cognitive-51 and Affective Growth: Developmental Interaction, (New Jersey: Hillsdale, 1981).

K.K Dion, Socialization in Adulthood, in: G.Lindzey & E. Aronson (Eds.), Hand book of Social ( )  
Psychology (Vol.2)(New York: Random House 3rd ed., 1985).

N.T Olsen, Sex Differences in Child Training Antecedents of Achievement Motivation Among ( )  
Chinese Children, Journal of Social Psychology, (1971).

.( : ) ( )

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

أكثر طموحاً من الإناث، وأشارت إلى شعور الذكور بدرجة أعلى من الاستقلال الذاتي وحرية الحركة من الإناث، خاصة في المجتمعات العربية، واتفقت مع هذه النتائج دراسة تركي<sup>(٣٨)</sup>.

بينما أشارت دراسة أحمد عبد الخالق<sup>(٣٩)</sup> إلى أن الظروف المثيرة، تكون مساعدة على تفوق الذكور، بينما تشير دراسة مصطفى سويف<sup>(٤٠)</sup> وسلوى الملا<sup>(٤١)</sup> إلى أهمية العوامل الفسيولوجية في تميز الذكور.

وهناك مجموعة أخرى من الدراسات كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز، ومنها دراسة صلاح أبو ناهية (١٩٨٨م)، ودراسة محمد إسماعيل<sup>(٤٢)</sup> ودراسة فتحي الزياد<sup>(٤٣)</sup>، ودراسة سيد الطواب<sup>(٤٤)</sup>، ودراسة أحمد عبد الخالق<sup>(٤٥)</sup>.

( )

( ) : , .( )

( ) , .( )

( ) : , .( )

( ) : , .( )

( ) , .( )

( ) : , .( )

( ) : , .( )

( ) : , .( )

( ) : , .( )

صالح بن رميح الرميح

وقد أجرى فاطمي Fatimi<sup>(٤٦)</sup> دراسة على طلاب المرحلة الثانوية في الهند، لمعرفة أثر حجم الأسرة على دافعية الإنجاز. وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن كثافة عدد أفراد الأسرة له أثر سلبي على مستوى دافعية الإنجاز. فحجم الأسرة الأقل كثافة يؤثر إيجابياً على الأفراد ويجعلهم يتمتعون بمستويات أعلى من الدافعية. ولقد توصل كل من كاسيدي ولين Cassidy & Lynn<sup>(٤٧)</sup> إلى نتائج متشابهة حيث بينت نتائج دراستهما والتي أجريها على عينة مكونة من (١٩٩) ذكراً و (٢٥٢) أنثى. إلى أنه كلما قلت كثافة أعداد أفراد الأسرة كلما كان مستوى دافعية الإنجاز للأفراد أعلى، وقد أكدت هذه الدراسة على أن المستوى التعليمي، وكثافة أفراد الأسرة من أهم المنبئات لدافعية الإنجاز. ويؤكد جين Chen<sup>(٤٨)</sup> في دراسته التي هدفت إلى التعرف على طبيعة علاقة المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والشخصية بدافعية الإنجاز. لم تتوصل هذه الدراسة إلى ما أكدته دراسات كثيرة في الغرب من أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة من أهم المؤشرات التي تنبئ بدافعية الإنجاز. مع أن الدراسة توصلت إلى أن النسبة الكبرى من الطلاب ذوي المستوي الاجتماعي والاقتصادي المرتفع هم من الطلاب ذوي دوافع الإنجاز العالية. وقد تطرق "الطريبي"<sup>(٤٩)</sup> لعلاقة دافعية الإنجاز بالتخصص الدراسي، وتوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الطلاب ذوي التخصصات المختلفة من حيث دوافعهم للإنجاز. وفي دراسة "فشقوش ومنصور"

S. B Fatimi,. Family Structure Variables and Achievement Motivation Among High School Students, ( )  
Indian Journal of AppliedPsychology,56, Jan. 27 (1990)..

T. Cassidy, , and R. Lynn. Achievement Motivation Educational Attainment, Cycles of disadvantage ( )  
and Social Competence: Some longitudinal data. British Journal of Education Psychology, 61: (1991).

Cited in Stipek.D.J.1998,Motivation to Learn From Trom Trom Theory to Practice, Boston, U.S.A, ( )  
Allyn and Bacon.

( )



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

(١٩٧٩م) وجد أن العلاقة بين دافعية الإنجاز والتخصص علاقة متبادلة، أي أن دافعية الإنجاز تمتد نحو المجال الذي يختاره الطالب وفي الوقت نفسه يكون للتخصص أثر في فاعلية دافعية الإنجاز.

والدراسة التي أجراها أوجها Ojha<sup>(٥٠)</sup> واستهدفت التعرف على أثر المستوى الاقتصادي والمكانة الاجتماعية للأفراد على مستوى دافعية الإنجاز، بينت نتائجها أن للوضع الاقتصادي أثراً إيجابياً وذا دلالة إحصائية.

وفي دراسة قام بها بريكمان (Brakeman م١٩٦٥) عن العلاقة بين دافع الإنجاز والجنس والعمر، والطبقة الاجتماعية ومسافات الدراسة والذكاء، واستخدم فيها أسلوب ماكيلاند (McClelland) لتحديد درجة دافع الإنجاز، وجعل التصنيف بالنسبة إلى عضوية الطبقة الاجتماعية معتمداً على مهنته الآن كأساس. أظهرت نتائج الدراسة بأن أفراد الطبقة المتوسطة هم أكثر دافعية من أفراد الطبقة العاملة، ولقد كانت العلاقة ذات دلالة إحصائية<sup>(٥١)</sup>.

وفي دراسة جينسبرق وبرونستين Ginsburg&Bronstin<sup>(٥٢)</sup> ذكروا بأن المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة كان مؤشراً دالاً إحصائياً للتنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال نتائج الدراسة، وقد أكد ذلك كل من تسينق (Teseng م١٩٧١) وشولتز (Schultz) ودراسة كاستنيل (Castenell)<sup>(٥٣)</sup>.

Ojha, S. K. 1991. Effects of Deprivational Factors on Achievement Motivation of Women. Psychology ( )  
Studies. Mar. 36(1): 52-56.

Cited in Stipek.,Motivation to Learn . ( )

Cited in Stipek.,Motivation to Learn. ( )

L. A. Castenell, Achievement Motivation, An Investigation of Adolescent, Achievement Patterns, ( )  
American Educational Research Journal. Vol. 8, No. 2, (1983):, 216-221.

صالح بن رميح الرميح

في دراسة قام بها جوكل (Gokul م ١٩٧٠) في الهند لقياس دافعية الإنجاز لطلاب وطالبات الدراسات العليا، وكان حجم العينة (١٠٣) دلّت نتائج البحث على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والمستوى الطبقي<sup>(٥٤)</sup>. وهناك مجموعة أخرى من الدراسات عن العوامل الاجتماعية المرتبطة بدافعية الإنجاز منها.

دراسة الشوربجي<sup>(٥٥)</sup> التي أجريت على عينة عشوائية من طلبة الجامعة بجامعة الزقازيق لمعرفة أثر المستوى الثقافي للأسرة على دافعية الإنجاز، أشارت النتائج إلى صحة الفرض الخاص بأثر المستوى الثقافي للأسرة على دافعية الإنجاز لدى الطلاب، بينما أثبتت دراسة درويش<sup>(٥٦)</sup> إلى أن التنافس الجمعي بين تلاميذ المرحلة الإعدادية يزيد من دافعية الإنجاز لدى التلاميذ، وخاصة في أبعاد الطموح والمثابرة والإتقان. وأشارت دراسة زيدان والشناوي<sup>(٥٧)</sup> التي أجريت على طلاب كلية المعلمين بالجوف بالمملكة العربية السعودية إلى أن إدراك الطلاب للقبول الوالدي يزيد من دافعية الإنجاز لدى الطلاب.

بينما أشارت دراسة دويدار<sup>(٥٨)</sup> إلى أن دافعية الإنجاز تتأثر ببعض العوامل الاجتماعية ومنها ارتفاع العمر، والمستوى التعليمي والقيم الدينية، بينما أشارت دراسة

( ) Fatimi., Family, Structure Variables and Achievement Motivation.

( ) :

( ) .(

( ) - ,

( ) : ( ) .(

( ) / ,

( ) : ( ) .(

( ) : ( ) .(

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

إبراهيم الشافعي<sup>(٥٩)</sup> إلى أن حب الاستطلاع والتفكير الابتكاري يدعمان دافعية الإنجاز لدى طلاب الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لدى الجنسين.

وهناك مجموعة أخرى من الدراسات عن العوامل النفسية وسمات الشخصية المرتبطة بدافعية الإنجاز منها، دراسة حسن علي<sup>(٦٠)</sup>، والتي أشارت نتائجها لوجود تأثير إيجابي للاستعدادات العقلية بما تشمله من استدلال مجرد، وقدرات لغوية وعددية على الدافعية للإنجاز.

وتشير دراسة الضبع<sup>(٦١)</sup> وعبد القادر<sup>(٦٢)</sup> إلى أن شعور الإنسان بالقلق ينعكس سلباً على دافعية الإنجاز. وأشارت نتائج دراسة عبد الملك<sup>(٦٣)</sup> إلى أن تقدير الذات ينعكس على الدافعية للإنجاز. بينما أشارت نتائج أحمد عبد الخالق ومايسة<sup>(٦٤)</sup> إلى أن الاكتئاب ينعكس سلباً على دافعية الإنجاز.

( )

( )

- ) :

.(

( )

.( )

( )

.( , )

( )

.( , )

( )

.( )

صالح بن رميح الرميح

وأخيراً هناك مجموعة أخرى من الدراسات حول تنمية أو تدعيم دافعية الإنجاز وتشمل دراسات كل من الأعسر وآخرون<sup>(٦٥)</sup>، الأعسر<sup>(٦٦)</sup>، الشعراوي<sup>(٦٧)</sup>.

: يتبين من تحليل الدراسات السابقة، أن معظم هذه الدراسات تتفق على أن دافعية الإنجاز لدى الأفراد تزداد بارتفاع المستوى الاقتصادي والمكانة الاجتماعية ومستوى المهنة والاتصال المباشر بالرؤساء ونوع العلاقة مع الزملاء، وأن هناك بعض المتغيرات التي تؤثر سلباً على دافعية الإنجاز ومنها كثافة الأسرة.

وبناء على ما جاء في الدراسات السابقة، وتوافقاً مع مشكلة هذا البحث، يحاول الباحث اختبار الفرضيات التالية:

- يوجد ارتباط دال بين العمر ومستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

- توجد علاقة دالة بين الجنس ومستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين

- يوجد ارتباط سالب دال بين حجم الأسرة ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

- يوجد ارتباط دال بين المكانة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين داخل المستشفى ودافعية الإنجاز.

( )

( ) .

( )

( ) .

( )

( ) .

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

- يوجد ارتباط دال بين المستوى الاقتصادي للأخصائيين الاجتماعيين ودافعية

الإنجاز.

- يوجد ارتباط دال بين مدى الرضا لمهنة الأخصائي الاجتماعي ومستوى

دافعية الإنجاز.

- يوجد ارتباط دال بين مستوى العلاقة مع كل من الرؤساء والزملاء

والأخصائيين الاجتماعيين. ومستوى دافعية الإنجاز.

:

يصنف هذا البحث على أساس أنه دراسة وصفية تحليلية، تقوم على التعرف على دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين الطبيعيين العاملين بالمستشفيات. وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل وذلك لصغر حجم مجتمع البحث، ولتوفر الإمكانيات المادية والبشرية لإجراء الحصر الشامل، بالإضافة لإمكانية وسهولة الاتصال بالأخصائيين والأخصائيات في المستشفيات موضع الدراسة.

حدد مجتمع البحث بالأخصائيين والأخصائيات (ذكوراً وإناثاً) والذين هم علي

رأس العمل خلال الفصل الصيفي في العام الدراسي ١٤٢٣/١٤٢٤هـ بمدينة الرياض

والمنطقة الشرقية لتكون مكاناً لإجراء البحث (المستشفيات الحكومية والجامعية والعسكرية

والخاصة). وذلك بسبب تركيز الخدمات الصحية بهما. بالإضافة إلي تفعيل دور الأخصائي

الطبي في هذه المستشفيات، ولتحقيق ذلك تمّ ما يلي:

- تمّ استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع المستشفيات الحكومية والأهلية

صالح بن رميح الرميح

والعسكرية والأمنية ومستشفيات الحرس الوطني في مدينة الرياض والمنطقة الشرقية، لتكون مجالاً لتطبيق البحث.

- تمّ استبعاد المستشفيات التي يوجد بها عدد اثنين من الأخصائيين فأقل، وذلك على أساس أن هذه المستشفيات - وبناءً على الزيارات الميدانية للباحث - قد أخرجت الأخصائي من واقع مهنته إلى مستوى وظيفة رجل. العلاقات العامة أو موظف شؤون المرضى وما شابه ذلك.

- تمّت مخاطبة المستشفيات رسمياً وحُثت على تسهيل مهمة جامعي البيانات، وذلك بناءً على الزيارات الأولية التي قام بها مساعدو الباحث، وقد تحددت مهمة كل جامع بيانات بين ثلاثة إلى أربعة مستشفيات.

- استغرقت مرحلة جمع البيانات نحو الشهر، وبعد المراجعة الدقيقة للبيانات، استطاع الباحث جمع (٢٢٢) استبانة مكتملة وصالحة لإدخالها في الحاسب الآلي، حيث كان عدد الذكور (١١٢) أخصائياً، والإناث (١١٠) أخصائيات، وبذلك يكون العدد الإجمالي لمجتمع البحث (٢٢٢) مفردة. انظر الجدول رقم (١)، وهي نسبة كافية لتمثيل مجتمع الأخصائيين الاجتماعيين الطبيين.

ومن أجل تحقيق الهدف العام للبحث، تمّ استخدام مقياس دافعية الإنجاز " للأعسر" وآخرون<sup>(٦٨)</sup>. حيث تمّ اختيار ثلاثة عشر بعداً لدافعية الإنجاز، وقد قام الباحث بإعادة صياغته لبعضها، بما يتلاءم مع طبيعة هذا البحث ومجتمع البحث، وكذلك ملاحظات المحكمين، وتجريب المقياس.

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

والتعريف الإجرائي للأبعاد التي يتضمنها مقياس دافعية الإنجاز والتي تتلخص

فيما يلي:

-

يهدف هذا المتغير إلى تحديد نوعية النشاط الذي يختاره الفرد من بين نشاطات متاحة والتميز تبعاً لذلك ما بين الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة والأفراد ذوي الدافعية المنخفضة حيث يختار أفراد المجموعة الأولى لأنفسهم نشاطات متوسطة الصعوبة بينما يختار أفراد المجموعة الثانية أهدافاً إما شديدة السهولة أو شديدة الصعوبة والدرجة المرتفعة في هذا المتغير خاصية مميزة لذوي الإنجاز المنخفض والعكس صحيح بالنسبة للأفراد ذوي الإنجاز المرتفع، ويقاس هذا الجانب بتسع عبارات، وهي (١٢، ٤٤، ٤٨، ٥٥، ٥٨، ٦١، ٦٤، ٦٨) عبارة موجبة، أما العبارات السالبة فهي عبارة واحدة فقط وهي (٤٥).

-

ويشير هذا الجانب إلى أن الأفراد أصحاب التوجه الداخلي هم الأفراد ذوو الدافعية المرتفعة بينما الأفراد أصحاب التوجه الخارجي هم الأفراد ذوو الدافعية المنخفضة. ويقاس هذا الجانب بثمان عبارات، وهي (٧١، ٧٥، ٨١، ٨٤) وهي عبارات موجبة، وتمائلها في العدد العبارات السالبة وهي (٦٦، ٨٢، ٧٩، ٨٦).

-

ويعكس هذا الجانب مدى شك الفرد في نفسه بعدم اليقين مما يترتب عليه تشككه في قدراته ومعرفته ويقاس هذا الجانب باثنتي عشرة عبارة، وهي (٢١، ٢٢، ٢٦، ٣١، ٣٢، ٦٣) وهذه هي العبارات الموجبة، أما العبارات السالبة فهي (١٩، ٢٠، ٢٥، ٣٣، ٤٠، ٣٥).

-  
ويشير هذا المتغير إلى وجهة المبادأة لدى الفرد. فالأفراد أصحاب المبادأة هم ذوو أهمية مرتفعة لأن الدوافع تنبعث من الداخل، أما من تكون دوافعهم استجابة لضغوط خارجية فهم ذوو دافعية منخفضة وتقاس بأربع عبارات، وهي (٦٧، ٧٦، ٨٥) وهذه عبارات ذات اتجاه موجب، وعبارة ذات اتجاه سالب (٧٠).

-  
ويعكس هذا المتغير مدى الاهتمام بالذات الاجتماعية وهو يفرق بين النجاح الاجتماعي الخارجي والنجاح الذاتي الداخلي، والأشخاص ذوو الدافعية المرتفعة هم من أصحاب النجاح الذاتي، وتقاس بسبع عبارات، وهي (١٨، ٢٩، ٤٣، ٥٠، ٥٣، ٥٤) وهذه عبارات سالبة، وأما العبارات الموجبة هي (٤٧).

-  
ويقصد بها مثابرة الفرد على إنهاء الأعمال والمشكلات والتحديات التي يقوم بها أو يصادفها، وأصحاب الدافعية المرتفعة هم الذين يميلون إلى العمل فترات أطول. ويقاس هذا بخمس عبارات، وهي (٣٤، ٣٧، ٥٧، ٦٠) وهذه العبارات ذات اتجاه موجب، أما العبارات السالبة فهي (١٧).

-  
ويقصد بهذا الجانب مدى توجه الفرد للعمل مع المجموعة أو العمل منفرداً، وتشير الدراسات إلى أن أصحاب الدافعية المرتفعة هم الأفراد الذين يفضلون العمل الفردي ويقاس هذا الجانب بأربع عبارات، وهي (١٤، ٣٦، ٤٢، ٥١) وهي عبارات موجبة.



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

-  
ويشير هذا الجانب إلى أن الأفراد أصحاب المفهوم الإيجابي عن ذواتهم يسعون إلى الإنجاز بصورة إيجابية وهذا ينتج عنه دافعية مرتفعة للإنجاز، ويقاس هذا الجانب بأربع عبارات، وهي (٦٩، ٧٣، ٧٧) وهي عبارات موجبة، أما العبارات السالبة فهي (٨٠).

-  
وهذا المتغير يعكس وجهة اهتمام الفرد، وتؤكد الدراسات على أن أصحاب دافعية الإنجاز المرتفعة أكثر توجهاً للمستقبل، ويقاس هذا الجانب بخمس عبارات موجبة، وهي (١٥، ٣٠، ٣٨، ٣٩، ٤٦) وهي عبارات موجبة.

-  
ويعكس هذا الجانب استجابة الفرد بعد انتهائه مباشرة من عمل سواء نجح أو فشل، ويقاس هذا الجانب بخمس عبارات، وهي (٤٩، ٦٢، ٦٥) عبارات موجبة، أما العبارات السالبة فهي (٢٨، ٥٩).

-  
وهو يشير إلى مدى اندماج الفرد أو التزامه بعمل ما وانغماسه فيما يقوم به، وأصحاب دافعية الإنجاز المرتفعة يندمجون فيما يقومون به من أعمال والعكس صحيح، ويقاس هذا الجانب بثلاث عبارات، وهي (١٣، ٢٣، ٢٧).

-  
ويتناول هذا الجانب سلوك المنافسة لدى الجيب ومعرفة ما إذا كان يتمتع بالمنافسة أم لا والذين يستمتعون بالمنافسة هم من ذوي الدافعية المرتفعة، ويقاس هذا الجانب بأربع عبارات، وهي (١٦، ٥٦) عبارات موجبة، والعبارات السالبة هي (٢٤، ٥٤).

وهو يشير إلى مدى إدراك الفرد للمصاعب البيئية وما تمثله هذه المعوقات في طريقة نجاحه ويقاس هذا المتغير بعبارتين سالبتين، وهما (٧٤، ٨٣). وقد تم قياس الأبعاد السابقة (ثلاثة عشر بعداً) من خلال (٧٥) عبارة بحيث يجب المفحوص عن كل عبارة منها، وفقاً للمقياس متدرج من خمس فئات: موافق جداً، موافق، متردد، معارض، معارض جداً، وتحسب الدرجات بالترتيب (٥، ٤، ٣، ٢، ١) أما المتغيرات المستقلة (خصائص مجتمع البحث) فكانت (١١) سؤالاً.

تم حساب الصدق عن طريق صدق المحتوى، وذلك من خلال عرض الأداة المستخدمة على بعض المختصين في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، وكان عددهم (١٠) محكمين، حيث طلب منهم إعطاء رأيهم العلمي في مدى صلاحية العبارات ومدى عكسها أهداف البحث، وقد بلغت النسبة المئوية لاتفاق المحكمين على صدق عبارات هذا المقياس (٩١.٦٪)، وحيث إن هذه النسبة تعتبر مناسبة لأغراض البحث فقد اعتمدت كمعامل صدق مناسب.

: فقد حسب باستخدام معامل ألفا كرونباخ (CranbachAlpha) وبلغ معامل الثبات (٠.٨٥٣) في قياس دافعية الإنجاز.

ويهدف هذا النوع إلى التأكد من أن محتوى عبارات المقاييس واضحة الدلالة، سهلة الفهم للمبحوثين، وأنها تبتعد عن ازدواجية المعنى أو المعنى الخاطئ، بحيث تعبر

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

عبارات المقاييس في النهاية عن ما يقصده الباحث، ولذلك تم عرض المقياس على ١٠ أفراد من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي، وتم حذف أي عبارة في المقياس ثبت أن هناك اختلافاً في فهمها من أحد من العشرة.

-

ويتم التعرف عليه عند حساب معامل الثبات، وذلك لما بين الصدق والثبات من صلة وثيقة، ولذلك يتم حساب الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبالتالي كلما ارتفع معامل الثبات دل ذلك على صدق مرتفع، وفي ضوء ذلك كانت قيمة الصدق الذاتي ٩٢.

-

تمّ حساب معامل الاتفاق الداخلي للمقياس مدى صحة جزء أو وحدة من وحدات المقياس بنتائج المقياس كله، أي أن هذا المعامل يبين مدى اتفاق الجزء من الكل في نتيجة القياس، من خلال معامل ارتباط بيرسون، ولقد استخدم ٧. وبعد ذلك أصبح المقياس جاهزاً في شكله النهائي.

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لاختبار فرضيات البحث وتحليل البيانات وعرضها:

- العرض الجدولي باستخدام الجداول التكرارية.

- معاملات الارتباط البسيط (بيرسون، سبيرمان) حسب طبيعة المتغير، وذلك

لتحديد العلاقة الثنائية بين كل من المتغيرات المستقلة الكمية ودافعية الإنجاز.

صالح بن رميح الرميح

- استخدام النسب المئوية والمتوسط الحسابي ومتوسط المتوسطات، لإظهار التباين والاختلاف في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين، وتأثير المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية في الدافعية.

- أسلوب تحليل الانحدار المرحلي المتعدد الصاعد Stepwise Multiple Regression Analysis forward في معرفة مساهمة المتغيرات المستقلة مجتمعة وكل متغير مستقل في تفسير التباين في دافعية الإنجاز لديهم.

:

-

توضح بيانات الجدول رقم (١) خصائص مجتمع البحث، حيث يُقدم إحدى عشرة معلومة عن المبحوثين من حيث: الموطن الأصلي، فئات العمر، الجنس، التخصص العلمي، الدخل الشهري، عدد أفراد الأسرة، سنوات الخبرة في العمل، مدى الرضا عن العمل بالمجال الطبي، المكانة الاجتماعية في العمل، الحكم على علاقات العاملين مع رؤسائهم في العمل، علاقات العاملين مع زملائهم في العمل.

( ) = ( ) .

-

-

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

	-
,	
,	
	-
,	
,	
,	
,	
	-
,	
,	
,	
,	
	-
,	
,	
,	
,	
	-
,	
,	

صالح بن رميح الرميح

	-
	-
	-

- حيث تبين من بيانات الجدول رقم (١) أن (١١٣) مفردة من مواطني مدينة الرياض، بنسبة (٥٠.٩٪) من عينة الدراسة، (٧٣) مفردة بنسبة (٣٢.٩٪) من محافظات: الدمام، الخبر، الجبيل وما جاورها، (٣٦) مفردة من محافظة الأحساء، بنسبة مئوية (١٦.٢).

- كما يلاحظ أن (٣٤.٢٪) من المبحوثين تقع أعمارهم دون (٢٨ سنة)، و(٢٧.٠٪) سنهم أكبر من ٣٢ سنة، أي أن عينة الدراسة تجمع سن الشباب في بداياته وفي

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

وسط العمر. العينة متوازنة بين الذكور والإناث، حيث يوجد (٥٠,٥٪) من الذكور، مقابل (٤٩,٥٪) من الإناث.

- كشف بيانات الجدول رقم (١) أن أكثر الباحثين قد حصلوا على مؤهل الخدمة الاجتماعية (٥٢,٣٪)، و(٢٤,٣٪) حاصلون على تخصص علم الاجتماع. بينما يوجد (٢٣,٥٪) من تخصص علم النفس وتخصصات أخرى. أي أن تخصص الخدمة الاجتماعية أكثر تأثيراً على العينة، إلا أن الأمر لا يمنع من القول أن تخصصات أخرى تعمل على وظيفة الأخصائي الاجتماعي.

- من بيانات الجدول رقم (١) يتضح تركز الدخل الشهري للمبحوثين في فئة (٤٠٠١ - ٧٠٠٠) ريال، ومن فئة (٧٠٠١ إلى ١٠٠٠٠) ريال وقد يرجع ارتفاع الدخل لكون المبحوثين يعملون في مؤسسة حكومية. وبالتالي يحصلون على أجر حكومي مناسب يتفق مع مؤهلهم العلمي.

- أوضحت الدراسة أن نسبة الأسر التي يتراوح عدد أفرادها بين ٤ و ٥ تبلغ ٣٧٪، بينما هناك (٢٧,٩٪) يعيشون في أسر صغيرة أقل من ٣ أفراد. وهي من الظواهر الجديدة على المجتمع السعودي.

- يلاحظ أن السواد الأعظم من عينه الدراسة (٤٥,٤٪) لديهم أقل من ٣ سنوات للخبرة، بينما توجد نسبة (٧٥,٧٪) من عينة الدراسة راضية عن عملها في المجال الطبي في مقابل (٦,٣٪) غير راضية وهي نسبة قليلة.

- أوضحت الدراسة الحالية أن (٩١,٩٪) من أفراد العينة من أصحاب المكانة الاجتماعية العالية في المستشفيات وهي نسبة عالية في مقابل (٨,١٪) يرون أن مكانتهم الاجتماعية بالمستشفى منخفضة، وهي نسبة منخفضة.

صالح بن رميح الرميح

- أوضحت الدراسة أن (٩٥,٥٪) من المبحوثين لديهم علاقة جيدة مع الرؤساء في العمل ، بينما (٠,٩٪) علاقتهم سيئة.
- كما يلاحظ أن العلاقات مع زملاء العمل بالمجال الطبي جيدة بنسبة (٩٩,١٪) بينما أشار (٠,٩٪) أن العلاقة ضعيفة.

( )

ويُحدد هذا الجانب من دافعية الإنجاز نوعية النشاط الذي اختاره المبحوث من بين نشاطات متاحة ، والتميز تبعاً لذلك ما بين الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة والأفراد ذوي الدافعية المنخفضة ، حيث اختار أفراد العينة لأنفسهم نشاطات متوسطة الصعوبة ، بينما اختار أفراد العينة نفسها ، أهدافاً إما شديدة السهولة أو شديدة الصعوبة أو نشاطات الدرجة المرتفعة.

(.)

٪ ٪ ٪ ٪ ٪



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

	%	%	%	%	%	
						-
						-
						-
						-
						-
						-
						-
						-
						-
						-

كان التوجه الأول نحو السعي بجد لتحقيق إنجاز معين، بمتوسط حسابي،  
(٤.٣٣)، بينما كان التوجه للمبحوثين نحو العمل من النوع الصعب، والسعي لحل

صالح بن رميح الرميح

المشكلات التي يعتبرها بعض الناس بالغة التعقيد أو صعوبة المنال (٤.٠٤). (كمتوسط حسابي لكل منهما) وآخر الأحكام كانت (القيام بعمل صعب بعد الفشل في عمل سهل) بمتوسط حسابي (٣.٠٧)، (جعل الأمور السهلة أكثر صعوبة لكي يتم الاستمتاع بها) (٢.٦٣٪) وبالتالي كانت دافعية الإنجاز عالية لدى ثمانية مؤشرات تابعة لجانب التوجه نحو العمل، حيث حصلت على متوسطات حسابية أكثر من (٣)، بينما كان هناك مؤشر واحد حصل على أقل من ذلك.. وتتفق النتائج السابقة. مع تعريف عيسوي لدافع الإنجاز<sup>(٦٩)</sup>، والذي يراه أنه رغبة في تحصيل شئ صعب المنال (عيسي، ٣٠١)، ومع تفسير (ماكلياند) لدوافع الإنجاز، على أساس أن بعض الأفراد لديهم نزعة عالية للإنجاز والعمل الجيد<sup>(٧٠)</sup> وخاصة في تفسير دافعية الإنجاز ببذل الجهد، كما يمكن الاستفادة من نظرية العزل في تفسير دافعية الإنجاز على أساس أن المغريات السببية هي التي تحدد مشاعرنا وسلوكنا نحو الآخرين<sup>(٧١)</sup>.

( )

الجانب الثاني من دافعية الإنجاز هو وجهة الضبط، حيث يشير إلى أن الأفراد أصحاب التوجه الداخلي، هم الأفراد من ذوي الدافعية المرتفعة، بينما أصحاب التوجه الخارجي هم الأفراد من ذوي الدافعية المنخفضة.

( )

D. C. McClelland, Studies in Motivation. ( )

( )

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

(.)

	%	%	%	%	%	
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-
	,	,	,	,	,	-

بين البحث الميداني ارتفاع الأحكام نحو الدافعية الداخلية، حيث أكد ذلك ستة مؤشرات البحث الميداني من ثمانية، زاد متوسطها الحسابي عن (٣,٠٪). كان المؤشر

صالح بن رميح الرميح

الأول (مسئولية الأفراد عن أعمالهم)، وحصل على متوسط حسابي (٤.٢٨)، يليه يعتبر النجاح نتيجة لمثابرة الفرد وقدرته على العمل (٤.١٩)، المسئولية الكاملة عن النتائج في الدراسة (٤.٠٨)، معظم الناس يجبوني إذا دبرت أموري (٤.٠٥).

والملاحظ أنها أحكام زادت عن (٤) وبالتالي فهي معبرة بشدة عن دافعية الإنجاز المرتفعة و المؤشران اللذان حصلا على أقل من (٣) هما: خلق بعض الناس للنجاح والبعض للفشل (٢.٤٣)، تأثير ضعيف على طريقة تصرف الآخرين (٢.٦٨). وهما من المؤشرات المعبرة عن أصحاب التوجه الخارجي المضعف للإنجاز وتتنفق النتائج السابقة مع تفسير Atkison<sup>(٧٢)</sup>، والذي يشير إلى أن دافعية الإنجاز العالية تظهر لدى الناس الذين يبذلون قدراً من المثابرة في العمل، وكذلك تفسير Wiener<sup>(٧٣)</sup> والذي فسر القدرة على عامل داخلي للنجاح، أما أصحاب الفشل فيرجعون ذلك لأسباب خارجية، أو للبيئة المحيطة، حيث تشير نظرية العزو إلى أن بعض الأفراد قد يعززون الفشل إلى البيئة المحيطة أو الحظ.

( )

ويعبر هذا الجانب عن مدى شك الفرد في نفسه بعدم اليقين، مما يترتب عليه تشككه في قدراته ومعارفه.

J. Atkinson. An Introduction to Motivation( Princeton, N. J.: Van Nostrand ,1964). ( )

B. Weiner, Theories of Motivation: From Mechanism to( Cognition, Chicago: Mcnally,1972.) ( )



صالح بن رميح الرميح

أثبتت النتائج ارتفاع المتوسط الحسابي لثمانية مؤشرات حصلت على أكثر من (٣) في مقابل (٤) مؤشرات ، حصلت على متوسط حسابي أقل من (٣). أول الأحكام كان الحرص على وضع أهداف ومطامح واقعية (٤.٤٠) ، يليه الشعور بالأمن مع النفس (٤.٣٣) ، لدى الشجاعة والثبات (٤.٢٩) ، مرات النجاح أكثر من الفشل (٤.١٩) ، الواقعية في اختيار المهنة (٤.١٣). وبالتالي كانت الواقعية عالية جداً في خمسة مؤشرات ، علاوة على ارتفاعها في ثلاثة.

ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال النظرية المعرفية الاجتماعية ، حيث ترى هذه النظرية إن الخبرات الاجتماعية للأفراد والتشجيع والقبول الاجتماعي من العوامل التي تزيد من ثقة الأفراد ودافعياتهم على الإنجاز<sup>(٧٤)</sup>.

وخلاصة النتائج تثبت ارتفاع الثقة لدى الأفراد مرتفعي الدافعية للإنجاز والعكس صحيح.

( )

يشير هذا المتغير إلى وجهة المبادأة لدى الفرد ، فالأفراد أصحاب المبادأة وهي إحدى سمات الشخصية القيادية والتي تتمثل في القدرة على التأثير في أفكار الآخرين وسلوكهم هم ذوو أهمية مرتفعة ، لأن الدوافع تنبعث من الداخل ، أو من تكون دوافعهم استجابة لضغوط خارجية فهم ذوو دافعية منخفضة.

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

(.)

	%	%	%	%	%
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,

ويرتبط هذا المتغير مع متغير وجهة الضبط. وفيما يلي أهم النتائج المستخلصة:  
لم تكن هناك استجابات منخفضة لدى المبحوثين نحو عبارات متغير (وجهة مشير السلوك)، حيث كانت هناك استجابتان مرتفعتان، واستجابتان متوسطتان.  
أولى الاستجابات المرتفعة أعطيت لمؤشر (تقديم مقترحات عند التفكير في ذلك)، وحصل على متوسط (٤.٠٩)، ومن الواضح التحرك الذاتي الذي أيده المبحوثين عند الحاجة لذلك، فيما يعرف بالمبادأة، ثاني الاستجابات العالية كانت لمؤشر (أحاول إقناع أصدقائي بعد الاستمرار في عمل لا أرغب فيه)، وحصل على متوسط (٣.٧٣)، ويمثل هذا اعتزاز الفرد بقدراته، وفي الوقت نفسه عدم مواجهة الآخرين في بداية الأمر.

صالح بن رميح الرميح

الاستجابات المتوسطة، بدأت بمؤشر (أتطوع للإجابة عن الأسئلة حتى إذا لم يطلب مني ذلك) وحصل على متوسط حسابي (٢.٩٧). وهو يمثل أيضاً المبدأة من خلال دوافع داخلية، ثم (لا أقوم بعمل لا يطلبه مديري في العمل) وحصل على (٢.٩١) وهو من الإجابات السلبية، ولكنها تعبر عن دوافع نفسية ذاتية لإرضاء الرؤساء. وبالتالي فإن دافعية الإنجاز في النتائج السابقة، ارتبطت كثيراً ببيئة العمل، ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة الصغير<sup>(٧٥)</sup> من أن الدوافع تلعب دوراً مهماً في سلوك الإنسان وتحديد شدته ومنحاه، وفي تحديد علاقة الفرد ببناءات المجتمع الثقافية والاجتماعية.

ويمكن تفسير النتائج من خلال نظرية النسق الأيكولوجي، والذي يؤكد على دور البيئة المحيطة في سلوك الأفراد، حيث هناك تفاعل بين العوامل الفيزيائية والانسانية، فتوفير مكان عمل مناسب من حيث المكان والحرارة وتسهيلات التقنية اضافة إلى عوامل أخرى تدعم دافعية الإنجاز لدى العاملين بصفة عامة ومن الاجتماعيين بصفة خاصة<sup>(٧٦)</sup>.

( )

يعكس هذا المتغير مدى الاهتمام بالذات الاجتماعية وهي الذات كما يراها الآخرون، أي سلوك الفرد الذي يحدد علاقاته مع الآخرين وهو يُفرق بين النجاح الاجتماعي الخارجي، والنجاح الذاتي الداخلي. والأشخاص ذوو الدافعية المرتفعة هم من أصحاب النجاح الذاتي. وجاءت نتائج مؤشرات هذا المتغير على النحو التالي:

( )

William, The Human Ecology, 24. ( )



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

(.)

	%	%	%	%	%
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,

توضح بيانات الجدول رقم ( ٦ ) أن خمسة مؤشرات قد حصلت على استجابة عالية بمتوسط بدأ من (٣,٣٦) إلي (٤,٤١) ، بينما حصل مؤشران على استجابة متوسط (٢,٦٩ ، ٢,٩٥).

صالح بن رميح الرميح

أولى الاستجابات العالية أعطيت لمؤشر (أرحب ببذل المزيد من الوقت والجهد لإنجاز العمل) بمتوسط حسابي (٤.٤١)، وارتبطت هذه النتيجة بوجود دوافع تطوعية لدى المبحوثين تدفعهم للعمل وإشباع الذات. ثاني المؤشرات العالية (أرى أن الحصول على التقدير الاجتماعي هدفاً وراء ما أقوم به) وحصل على متوسط حسابي (٣.٧٩)، والمؤشر الثالث كان (أكون محبوباً أكثر من النجاح) بمتوسط حسابي (٣.٧٥)، تلاه (التقبل الاجتماعي أكثر من النجاح الشخصي) بمتوسط (٣.٦٨)، ثم (لا أعارض رأياً أتفقته عليه الجماعة)، بمتوسط حسابي (٣.٣٦). وهي مؤشرات تسيير أيضاً وراء النجاح الذاتي الداخلي للمبحوثين.

المؤشران اللذان حصلا على استجابات متوسطة حسب الترتيب هما: (المكافأة المالية هي التي تدفعني للعمل) بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، أعمل بدوافع من الضغوط الاجتماعية) بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وهي من الاستجابات السلبية حيث كان الدافع للعمل هو دافع خارجي محبط للدافعية الإنجاز.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نظرية المعرفة الاجتماعية للأفراد، حيث ترتبط المعرفة بالخبرات الاجتماعية والمعتقدات الاجتماعية، بجانب التشجيع والقبول الاجتماعي من المحيطين<sup>(٧٧)</sup>.

( )

ويقصد بالمتابعة "إنهاء الأعمال والمشكلات والتحديات التي يقوم بها أو يصادفها الشخص" كما أنها تمثل الاستمرارية في الأداء. وأصحاب الدافعية المرتفعة هم الذي يميلون إلى العمل لفترات أطول. ويبين الجدول رقم (٧) نتائج ذلك:

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

(.)

	%	%	%	%	%
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,

أجمع المبحوثون على ارتفاع معدلات دافعية الإنجاز لديهم من خلال متغير المثابرة ، وأولى المؤشرات كانت (أحب أن أواصل العمل لنهايته ، ٤.٤٤) ، ثم مؤشري (أصل لحل المشكلة مهما استغرقت من وقت ، ضروري أن استكمل العمل الذي بدأته ، وحصولا على متوسط حسابي (٤.٣٧) ، المؤشر الرابع في الأولوية كان (يشجعني النجاح في عمل ما على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة) بمتوسط حسابي (٤.٠٧) ، وأخيراً مؤشر (استمر في مواصلة عمل ما حتى لو بدا هذا العمل ميئوساً منه) وحصل علي متوسط حسابي (٣.٦٩).

ومن الواضح أن متغير المثابرة على العمل هو من أهم عوامل دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي.

صالح بن رميح الرميح

وبمقارنة نتائج هذا الجزء من دافعية الدراسة، مع ما جاء في بيانات الجدول رقم (١١) نجد الارتباط بين ارتفاع الدخل وزيادة المثابرة (كأحد متغيرات دافعية الإنجاز) ويرتبط ذلك مع نتائج دراسة (Chen) والتي رأى فيها أن الطلاب من ذوي المستوى الاجتماعي والاقتصادي المرتفع هم من الطلاب ذوي دوافع الإنجاز العالية<sup>(٧٨)</sup>. ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التعلم الاجتماعي، والتي ترى أنه من خلال القدوة الحسنة يتعلم الأفراد، بجانب أن النماذج الإيجابية يمكن أن تعلم الآخرين المثابرة مما يدعم دافعية الإنجاز.

( )

ويُقصد به مدى توجه الفرد للعمل مع المجموعة أو العمل منفرداً، وتجدر الإشارة إلى أن أصحاب الدافعية المرتفعة هم الذين يفضلون العمل الفردي. وفيما يلي نقدم النتائج التي استخلصت من هذا المتغير.

(.)

	%	%	%	%	%
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'

( )

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

كانت هناك ثلاثة مؤشرات حصلت على استجابات عالية من (٣,١٩) :  
(٤,٣٥)، بينما كان هناك مؤشر واحد حصل على استجابة متوسطة (٢,٩٩).  
المؤشر الأول كان (أنا متفتح لأية أفكار أو مقترحات) بمتوسط حسابي  
(٤,٣٥)، والثاني وهو سلبي (أرى أن جهود الجماعة أفضل من جهود الفرد)،  
بمتوسط حسابي (٤,٦)، والثالث (نادراً ما أطلب مساعدة فرد آخر)، بمتوسط حسابي  
(٣,١٩).

أما المؤشر الذي حصل على استجابة متوسطة فهو: أفضل أن أعمل بمفردي  
(٢,٩٩)، وبالتالي عبّرت ثلاثة مؤشرات عن الدافع للعمل الفردي، تعبيراً عن متغير  
الاستقلال، واحد منها سلبي، بينما كانت الاستجابة المتوسطة معبرة مباشرة عن هذا  
الجانب من الدافعية. وقد يرجع ذلك لخلط الباحثين بين الاستقلال كمتغير معبر عن  
دافعية الإنجاز، والأنانية كسمة غير محببة.

ويمكن تفسير ذلك من خلال النظرية المعرفية الاجتماعية للأفراد، حيث  
ترتبط المعرفة الاجتماعية بالمعتقدات والخبرات الاجتماعية والتشجيع والقبول  
الاجتماعي<sup>(٧٩)</sup>.

( )

يشير هذا المتغير إلى أن الأفراد أصحاب المفهوم الإيجابي عن ذويهم يسعون إلى  
الإنجاز بصورة إيجابية، وهذا ينتج عنه دافعية الإنجاز مرتفعة.

صالح بن رميح الرميح

(.)

	%	%	%	%	%
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,

حصلت المؤشرات الإيجابية على استجابات مرتفعة، بينما حصل المؤشر السلبي على استجابة متوسطة.

الاستجابة الأولى أعطيت لمؤشر (أشعر بقدراتي على التصرف في معظم المواقف الاجتماعية)، وحصل على متوسط حسابي (٤.١١)، ثم لا يضايقني الدخول في حجرة بها جماعة يتكلمون، وحصل على متوسط حسابي (٣.٤١)، والثالث، نادراً ما أشعر بالخوف من تصرفاتي، وأخذ متوسطاً حسابياً (٣.٣٦).

المؤشر الأخير ذو الاستجابة المتوسطة كان: في حالة مناقشة جماعة أشعر أن آرائي دون آرائهم، وحصل على متوسط حسابي (٢.٥٢).

دافعية الإنجاز هنا ظهرت في احترام الذات، وهي من الأحاسيس الانفعالية والمشاعر الإنسانية الموجهة لسلوك الإنسان، حيث مبادئ فهم طبيعة دوافع الإنجاز التي وضعها الدفراوي<sup>(٨٠)</sup>.

( )

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

ولقد عبر الأخصائيون الاجتماعيون (عينة الدراسة) أنهم يسعون إلى الإنجاز بصورة إيجابية مع احترام دائم لذاتهم. ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية العزو والتي تهتم، بكيفية إدراك الفرد أسباب سلوكه وسلوك الآخرين<sup>(٨١)</sup>.

( )

يعكس هذا المتغير اهتمام الفرد بالمستقبل، حيث إن أصحاب دافعية الإنجاز المرتفعة هم أكثر توجهاً للمستقبل، وتقدم بيانات الجدول رقم (١٠) النتائج التالية :

( ) .

	%	%	%	%	%
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'

يلاحظ ارتفاع المتوسط الحسابي لكل مؤشرات هذا المتغير، حيث بدأ من (٣.٥٩) ووصل إلى (٤.٠٢).

( )

صالح بن رميح الرميح

أولى المؤشرات كانت (أهتم بعنصر الوقت)، وحصل على متوسط حسابي (٤.٠٢)، ويليه (أسعى لمعرفة ما هو الوقت)، وحصل على (٣.٩٠)، ثم مؤشر (أجهد نفسي للإعداد للمستقبل) (٣.٦٢) ثم أهتم بالمستقبل أكثر من الحاضر (٣.٥٩)، وأخيراً أستمتع بالتسابق مع الزمن (٣.٥٧).

ويفسر ذلك بأن دافعية الإنجاز دائماً ما ترتبط بوجود نزعة تخطيطية لدى مرتفعي الدافعية، لذلك يمثل عنصر المستقبل دافعاً لهم، خاصة أن عمر المبحوثين الذي أوضحته بيانات الجدول رقم (١) متمركز في أواسط العمر، لذلك كان مبعثهم للتخطيط والتوجه نحو المستقبل متغيراً مؤثراً في تزايد دافعية الإنجاز لديهم. ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التعلم الاجتماعي، حيث إن دافعية الإنسان تتمثل في التعلم من أجل مستقبل أفضل، ومن هنا يساهم التعلم الاجتماعي في تدعيم دافعية الإنجاز<sup>(٨٢)</sup>.

( )

ويعكس هذا الجانب استجابة الفرد بعد انتهائه مباشرة من عمل ما سواء نجح أو فشل فيه وتُعبّر بيانات الجدول رقم ( ١١ ) عن النتائج المستخلصة من هذا المتغير.

( )

( )



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

( ) .

	%	%	%	%	%
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'
	'	'	'	'	'

المؤشرات الأربعة مرتفعة الاستجابة ، مؤشران منهما تجاوزا (٤) ، وأصغر المؤشرات حصلت على متوسط حسابي (٣,١٨) .  
الأولوية أعطيت لمؤشر (أعرف حدود قدراتي وإمكانياتي) ، بمتوسط حسابي قدره (٤,٢٨) ، ثم مؤشر (أحب أن أستريح بعض الوقت بعد الانتهاء من عمل) ، وحصل على متوسط حسابي (٤,١٠) ، وهو من العبارات السلبية ، (أشعر بالحزن إذا فشلت في عمل) ، بمتوسط حسابي (٣,٧١) وهو من العبارات السلبية أيضا .  
تقبل الواقع سمة مميزة لمرتفعي دافعية الإنجاز ، وطبقاً لآراء أتكينسون فإن دافع النجاح وتجنب الفشل هو المؤثر على الاستجابة الواقعية للنجاح والفشل<sup>(٨٣)</sup> .

( ) .Atkinson, An Introduction to Motivation

### صالح بن رميح الرميح

ويمكن أن ترتبط النتيجة السابقة مع خاصية عدد من سنوات الخبرة التي أوضحتها بيانات الجدول رقم (١) حيث كان هناك (٦٥٪) تقريباً من المبحوثين لديهم سنوات خبرة أكثر من (٣) سنوات. وهو الأمر الذي يشير لتأثر الأحكام السابقة بخبرة المبحوثين .

ويمكن تفسير ذلك من خلال النظرية المعرفية الاجتماعية، التي ترى أن خبرات الأفراد الاجتماعية ومعتقداتهم السابقة تؤثر على الدافعية للإنجاز<sup>(٨٤)</sup>.

( )

وهو ما يشير إلى مدى اندماج الفرد أو التزامه بعمل ما، وانغماسه فيما يقوم به. وأصحاب دافعية الإنجاز المرتفعة يندمجون فيما يقومون به من أعمال، والعكس صحيح. وتوضح بيانات الجدول رقم (١٢) نتائج قياس هذا المتغير.

( ) .

	%	%	%	%	%
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,
	,	,	,	,	,

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

كشفت بيانات الجدول رقم (١٢)، ارتفاع مؤشرات الاستغراق في العمل على مستوى قياس الأحكام الخاصة بالمبحوثين، حيث كان المتوسط الحسابي للمؤشرات الثلاثة مرتفعاً.

أولى المؤشرات عبرت عن (أفضلية المشاركة في الألعاب المعتمدة على المهارة أكثر من الصدفة)، وحصل على متوسط حسابي (٤.٠٥)، ثم مؤشر (أنني أكثر قدرة على النجاح في الأعمال)، وحصل على متوسط حسابي (٣.٧٣)، وأخيراً مؤشر (أنا أكثر نشاطاً...)، وحصل على متوسط حسابي (٣.٦٣)، والمؤشرات الثلاثة السابقة تعبر عن الانشغال في العمل والالتزام به، وهي: المهارة، القدرة، النشاط.

وبالتالي يمكن القول أن الدافعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي عالية فيما يختص بمتغير الاستغراق في العمل. ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية العزو، التي تهتم بكيفية إدراك الفرد أسباب سلوكه وسلوك الآخرين<sup>(٨٥)</sup>.

( )

ويتناول هذا الجانب سلوك المنافسة لدى المبحوث، ومعرفة إذا ما كان يتمتع بالمنافسة أم لا. والذين يستمتعون بالمنافسة هم من ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز. وتوضح بيانات الجدول رقم (١٣) نتائج التطبيق الميداني:

( )

صالح بن رميح الرميح

( ) .

%	%	%	%	%
'	'	'	'	'
'	'	'	'	'
'	'	'	'	'
'	'	'	'	'

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٣) ارتفاع معدلات متغير المنافسة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في القطاع الصحي، حيث حصلت الأربعة مؤشرات الخاصة بهذا المتغير على قيم عالية على متصل أحكام هذا الجانب من القياس.

الأولوية الأولى أعطيت لمؤشر (النجاح هو هدف العمل الذي أقوم به) وحصل على متوسط حسابي (٤.٥٧)، (مؤشر أنني مضطر لمعرفة ما هو الموقف بالضبط) وحصل على (٣.٥٧)، ثم مؤشر (التقبل الاجتماعي أكثر أهمية من النجاح الشخصي) وحصل على متوسط حسابي (٣.٦٨)، وأخيراً كان مؤشر (أفضل العمل في شركة..) وحصل على (٣.٤٣).

والواضح أن العلاقات القائمة على المنافسة هي المؤثرة هنا على دافعية الإنجاز لدى الباحثين، وأن القيم المرتفعة لمؤشرات المنافسة دليل على قوة الاهتمام بتلك العملية العلاقية.

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التعلم الاجتماعي وخاصة التعلم من خلال الجماعة والتعلم بالمحاولة والخطأ، مما يزيد المنافسة وتزيد الاستفادة وكل هذا يدعم في النهاية دافعية الإنجاز<sup>(٨٦)</sup>.

( )

وهو يشير إلى مدى إدراك الفرد للمصاعب البيئية، وما تُمثله هذه المعوقات في طريق نجاحه. وتعتبر بيانات الجدول رقم (١٤) على نتائج الاختبار الميداني بالنسبة لهذا المتغير.

( ) .

	%	%	%	%	%

المؤشرات هنا كانت مؤشرات سلبية، وبالتالي انخفضت الأحكام تجاهها الأمر الذي يفسر عدم التمسك بها.

فقد أعطيت الأولوية الأولى لمؤشر: (الحظ أهم من العمل لتحقيق النجاح)، وحصل على متوسط حسابي (٢.٤٩)، يليه مؤشر (أشعر أن الناس أمثالي ليست لديهم فرصة كبيرة للنجاح في الحياة)، وحصل على متوسط حسابي (٢.٤٠).

صالح بن رميح الرميح

والنتيجة السابقة تختلف مع نتيجة المشاركة في العمل ، التي أوضحها الجدول رقم (١) ، كذلك فهي تعبر عن السلبية والاتكالية ، وهي عوامل متعارضة مع الدافعية إلى الإنجاز. وربما أعطي المبحوثون لهذه المؤشرات كمثال على الصعوبات التي تواجه دافعية الإنجاز لديهم.

ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية العزو ، حيث إن الأفراد لا يعززون السببية للفاعل فقط ، ولكن أيضا للبيئة المحيطة ، فالمعزيات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين ، حيث قد يرجع بعض الأفراد الفشل للبيئة أو للحظ<sup>(٨٧)</sup>.

:

شملت عملية تحديد طبيعة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين النتائج التالية :

- كان دافع "التوجه نحو العمل" أحد مكونات دافعية الإنجاز ولقد شملت هذه الدافعية منطلقات دافعة ، كانت حسب ترتيب المبحوثين المتغيرات مرتبة ترتيباً تنازلياً كالاتي :
- ( أ ) السعي إلى عمل صعب ( , )
- ( ب ) الاستمتاع بحل المشكلات ( , )
- ( ج ) السعي بجد لتحقيق إنجاز معين ( , )
- ( د ) القدرة على النجاح في أية عمل ( , )
- ( هـ ) قراءة كتاب جيد بدلاً من مشاهدة فيلم ( , )
- ( و ) مواجهة الفشل في الأعمال الصعبة بدلاً من النجاح في أعمال سهلة ( )

( )

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

- ( ز ) إنجاز أعمال كثيرة بدلاً من الأعمال القليلة  
( ح ) السعي لعمل صعب بعد الفشل في عمل سهل  
( ط ) تصور الأعمال السهلة صعبة الإقبال عليها  
وكان إجمالي متوسطات هذا الدافع (٣٢.٢٤) - (جدول رقم ٢)،  
وكان متوسط المتوسط ( , ) .

٢- كان دافع "وجهة الضبط" مكون آخر من مكونات دافعية الإنجاز، ولقد شملت هذه

الدافعية منطلقات دافعية للإنجاز، كانت حسب ترتيب الباحثين من حيث الأهمية:

- ( أ ) مسؤولية الناس عن أعمالهم  
( ب ) مثابرة الفرد وقدرته على العمل  
( ج ) المسؤولية الكاملة عن النتائج  
( د ) حب الناس بتدبير الأمور بصورة سلبية  
( هـ ) اقتناع الآخرين بالمناقشة  
( و ) تكوين الصداقات يتطلب محدودية اللقاء  
( ز ) التأثير يكون ضعيفاً على تصرفات الناس  
( ح ) خلق بعض الناس للنجاح

وكان إجمالي متوسطات هذا الدافع (٢٩.٦) - (جدول رقم ٣)،  
وكان متوسط المتوسطات ( , ) .

٣- دافع "الخوف من الفشل" ثالث الدوافع المعروضة والمؤثر على دافعية الإنجاز لدى

الأخصائيين الاجتماعيين وكانت النتائج حسب درجة أهميتها لدى الباحثين على

النحو التالي:

صالح بن رميح الرميح

- ( , ) (أ) الحرص على وضع أهداف واقعية  
( , ) (ب) الشعور بالأمن والطمأنينة النفسية.  
( , ) (ج) الشجاعة والثبات  
( , ) (د) مرات النجاح أكثر من مرات الفشل  
( , ) (هـ) واقعية اختيار المهنة  
( , ) (و) العمل بجدية خشية الفشل  
( , ) (ز) الاستمتاع بالإنجاز  
( , ) (ح) سهولة إنجاز القرارات  
( , ) (ط) يدفع الخوف من الفشل إلى العمل  
( , ) (ي) تخون القدرة عند التعامل مع الآخرين  
( , ) (ك) سهولة الشعور بالإحباط  
( , ) (ل) تأثير الآخرين على الآراء

وكان إجمالي متوسطات هذا الدافع (٤١,٤٤) - (جدول رقم ٤)،

وكان متوسط المتوسطات ( , ).

٤ - دافع "وجهة مثير السلوك" من الموجهات المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين

الاجتماعيين ، ولقد شمل هذا الدافع أربع نتائج فرعية تعرض حسب أولويتها لدى

المبحوثين على النحو التالي :

- ( , ) (أ) تقدم المقترحات عند حاجة الآخرين  
( , ) (ب) إقناع الآخرين بعدم الاستمرار في العمل  
( , ) (ج) التطوع للإجابة عن الأسئلة



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

- ( د ) عدم القيام بعمل غير مطلوب  
وكان إجمالي متوسطات هذا الدافع (١٣.٧) - (جدول رقم ٥)،  
وكان متوسط المتوسطات ( , ) .

٥- دافع "التقبل الاجتماعي" أحد المؤثرات على دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، ولقد شمل على سبعة موجهات للدافع حددها المبحوثون تبعاً لدرجة أهميتها على النحو التالي:

- ( أ ) بذل الوقت والجهد إذا تحققت إنجازات  
( ب ) التقدير الاجتماعي هدف من وراء العمل  
( ج ) أن يكون الشخص محبوباً أكثر من النجاح  
( د ) التقبل الاجتماعي أكثر من النجاح الشخصي  
( هـ ) عدم معارضة رأي الجماعة  
( و ) المكافأة المالية تدفع إلى العمل  
( ز ) الضغوط الاجتماعية دافعة للعمل

وكان مجموع متوسطات هذا المكون (٢٤.٦٣) - (جدول رقم ٦).  
بينما كان متوسط المتوسطات ( , ) .

٦- دافع "المثابرة" من دوافع الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وضمت نتائجها

الفرعية الخمس اتجاهات المبحوثين نحوها حسب درجة أهميتها على النحو التالي:

- ( أ ) مواصلة العمل إلى النهاية  
( ب ) الوصول إلى كل المشكلة مهما بذل من وقت  
( ج ) استكمال العمل الذي بدأ

صالح بن رميح الرميح

- ( د ) يشجع النجاح في العمل على عمل أكثر صعوبة ( , )  
( هـ ) الاستمرار في العمل بالرغم من اليأس فيه ( , )  
وكانت محصلة المتوسطات الحسابية لهذا الدافع (٢٠,٩٤) - (جدول رقم ٧). وحصل على متوسط عام قدره ( , ).

٧- دافع "الاستقلال" كان من ضمن دوافع الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، ولقد وضحت النتائج لعبارة هذا الدافع توزيع هذه النتائج حسب درجة أهميتها لدى المبحوثين:

- ( أ ) التفتح للأفكار والمقترحات الجديدة ( , )  
( ب ) جهود الجماعة أفضل من جهود الفرد ( , )  
( ج ) عدم طلب معاونة الآخرين في العمل ( , )  
( د ) أفضلية العمل انفرادياً ( , )  
وكانت محصلة المتوسطات الحسابية لهذا الدافع (١٤,٦٩) - (جدول رقم ٨). بينما كانت متوسط المتوسطات الحسابية ( , ).

٨- "احترام الذات" دافع آخر للإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين. و بينت نتائجه أولوية المؤشرات المرتبطة بهذا الدافع. على النحو التالي:

- ( أ ) القدرة على التصرف في كل المواقف ( , )  
( ب ) عدم المضايقة من دخول غرفة على آخرين ( , )  
( ج ) عدم الخوف من تصرفات قد تفسر خطأ ( , )  
( د ) تميز الآراء عن آراء الآخرين ( , )

ومحصلة متوسطات هذه المؤشرات (١٣,٤) - (جدول رقم ٩). وكان متوسط المتوسطات الحسابية ( , ).

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

٩- متغير "التوجه نحو المستقبل" حصل هو الآخر على استجابات وضعت حسب الأولوية لدى المبحوثين على الوضع التالي:

- ( أ ) الاهتمام بعنصر الوقت ( , )  
( ب ) التحدث عن المستقبل ( , )  
( ج ) إجهاد النفس للإعداد للمستقبل ( , )  
( د ) الاهتمام بالمستقبل أكثر من الحاضر ( , )  
( هـ ) الاستمتاع بالتسابق مع الزمن ( , )

وكانت محصلة المتوسطات الحسابية (١٨,٦٤) - (جدول رقم ١٠)،

بينما كان متوسط المتوسطات الحسابية ( , ) .

١٠- من دوافع الإنجاز الأخرى، دافع "الاستجابة للنجاح والفشل". وضع مؤشرات المبحوثين في ترتيب حسب الأهمية من وجهة نظرهم كالآتي:

- ( أ ) معرفة حدود القدرات والإمكانات ( , )  
( ب ) الراحة بعد القيام بعمل ( , )  
( ج ) الشعور بالحزن عند الفشل ( , )  
( د ) العمل مع المشكلات صعبة الحل ( , )

وحصلت هذه المؤشرات على متوسطات حسابية بلغت (١٥,٢٦) -

(جدول رقم ١١). بينما كان المتوسط العام لهذه المتوسطات ( , ) .

١١- "دافع الاستغراق في العمل" من مكونات دافعية الإنجاز ووضع المبحوثين من الأخصائيين الاجتماعيين مؤشراتهم في الترتيب التالي:

- ( أ ) الشعور بالقدرة على النجاح ( , )

صالح بن رميح الرميح

- (ب) المشاركة في الألعاب ذات المهارة ( , )  
(ج) الشعور بالنشاط أكثر من الآخرين ( , )  
وكان مجموع المتوسطات الحسابية لهذا الدافع (١١,٤١) - (جدول رقم ١٢). بينما بين المتوسط العام لهذه المتوسط أنه كان ( , ).

١٢- كانت مؤشرات دافع "المنافسة" التي ذكرها الباحثون كأحد دوافع الإنجاز، المذكورة حسب أهميتها كالتالي:

- (أ) النجاح هو الهدف من العمل ( , )  
(ب) السعي وراء معرفة طبيعة المواقف ( , )  
(ج) التقبل الجماعي أكثر من النجاح الشخصي ( , )  
(د) أفضلية العمل نظير مرتب مرتفع ( , )  
وكان مجموع المتوسطات الحسابية (١٥,٥٨) - (جدول رقم ١٣). بينما كان المتوسط العام لهذه المتوسطات ( , ).

١٣- دافع التحكم في البيئة من ضمن دافعية الإنجاز، وتم اختياره لدى الباحثين الذين ذكروا أهم مؤشراتهم على النحو التالي:

- (أ) الحظ أهم من العمل للنجاح ( , )  
(ب) لا توجد فرصة للنجاح في الحياة ( , )  
بينما كان مجموع المتوسطات الحسابية (٤,٨٩) - (جدول رقم ٤). كان المتوسط العام لهذه المتوسطات ( , ).

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

( ) .

,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-
,	-

توضح بيانات الجدول التجميعي رقم ( ١٥ ) أولوية دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية، حيث ساعدت المتوسطات الحسابية واستخراج المتوسط العام لهذه المتوسطات على التوصل لهذه الأولويات والتي كانت محصلتها الترتيب التالي :

صالح بن رميح الرميح

- المثابرة .
- المنافسة.
- الاستجابة للنجاح والفشل.
- الاستغراق في العمل.
- التوجه نحو المستقبل.
- وجهة الضبط.
- الاستقلال .
- التوجه نحو العمل.
- التقبل الاجتماعي.
- الخوف من الفشل .
- وجهة مثير السلوك.
- احترام الذات.
- التحكم في البيئة.

طرحت الدراسة ست فرضيات هدفت لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الديموغرافية والأسرية، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للمبحوثين ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

وتوضح بيانات الجدول رقم ( ١٦ ) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون وكاي تربيع، وفقاً لنوع المتغير.

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

( ) .

'	-	-
*	'	-
'	-	-
'	-	-
'	-	-
*	'	-
'	-	-
'	-	-
'	-	-
'	-	-
	( , )	*
	( , )	**

طرح الفرض الأول على النحو التالي :

"يوجد ارتباط بين العمر ومستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

وبينت النتائج المستخلصة في الجدول السابق :

وجود ارتباط بين متغيري العمر ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين،

ولكنه ارتباط غير معنوي. حيث كانت قيمة معامل الاختبار لمتغير العمر (-0.089)،

وبالتالي ترفض الفرضية الأولى للدراسة، أي أنه لا يوجد ارتباط دال بين العمر

ومستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

صالح بن رميح الرميح

طرحت الفرضية الثانية على الشكل التالي :

" يوجد ارتباط سالب ودال إحصائياً بين حجم الأسرة ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين".

وبينت النتائج المستخلصة من بيانات الجدول رقم (١٦)، وجود ارتباط بين متغير حجم الأسرة ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المستخرجة (٠,٠٠١) ولكنه ارتباط غير معنوي، ولذا ترفض الفرضية الثانية. أي أنه لا يوجد ارتباط سلبي ودال إحصائياً بين حجم الأسرة، ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

طرحت الفرضية الثالثة في صورة ما يلي :

" يوجد ارتباط بين المكانة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين داخل المستشفى ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين"

وبينت النتائج المستخلصة من بيانات الجدول رقم (١٦): وجود ارتباط إيجابي بين متغير المكانة الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، حيث كانت قيمة معامل الاختبار (٠,٠٧١)، وهو ارتباط غير معنوي. وبالتالي ترفض الفرضية الثالثة أي أنه لا يوجد ارتباط دال بين المكانة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين داخل المستشفى ودافعية الإنجاز لديهم.

تمت صياغة هذه الفرضية على النحو التالي :



دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

"يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً بين المستوى الاقتصادي ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين"

ودلت النتائج المستخلصة من الجدول رقم (١٦): وجود ارتباط بين متغير الدخل ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، حيث كانت قيمة معامل الاختبار (-٠.٠٦١) وهو ارتباط سلبي غير دال إحصائياً، وبالتالي ترفض الفرضية، أي أنه لا يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً بين المستوى الاقتصادي للأخصائيين الاجتماعيين ودافعية الإنجاز لديهم.

طرحت الفرضية على النحو التالي:

"يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً بين مدى الرضا من المهنة كأخصائيين اجتماعيين ومستوى دافعية الإنجاز".

حيث بينت النتائج المستخلصة من بيانات الجدول رقم (١٦): وجود ارتباط سلبي بين متغير مدى الرضا ودافعية الإنجاز بين الأخصائيين الاجتماعيين، وهو ارتباط سالب ومعنوي عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-٠.١٥٣)، وبالتالي ترفض الفرضية الخامسة أي أنه لا يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً بين مدى الرضا من المهنة كأخصائيين اجتماعيين ومستوى دافعية الإنجاز.

تمت صياغة الفرضية السادسة على النحو التالي:

"يوجد ارتباط بين مستوى العلاقة مع كل من الرؤساء والزملاء الأخصائيين الاجتماعيين ودافعية الإنجاز".

### صالح بن رميح الرميح

حيث بينت النتائج المستخلصة من بيانات الجدول رقم (١٦): وجود ارتباط سلبي غير معنوي بين متغير العلاقة مع المرؤوسين ودافعية الإنجاز. حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-٠.٠٠٧)، بينما كان هناك ارتباط إيجابي ومعنوي بين متغير العلاقة مع الزملاء ودافعية الإنجاز حيث كانت قيمة معامل الارتباط (٠.٠٠٢)، وبالتالي ترفض الفرضية السادسة أي أنه لا يوجد ارتباط بين مستوى العلاقة مع كلٍ من الرؤساء والزملاء والأخصائيين الاجتماعيين ودافعية الإنجاز.

( )	( )
( )	( )
F Value	
*	'
*	'

\* ( , )

وفي محاولة لاكتشاف أهم العوامل المؤثرة على مقياس دافعية الإنجاز، تمّ استخدام أسلوب تحليل الانحدار المرحلي المتصاعد (Analysis stepwise multiple Regression (Forward) واعتبر المجموع الكلي لمقياس دافعية الإنجاز متغيراً تابعاً، بينما اعتبرت المتغيرات التالية: العمر المستوى التعليمي، الدخل، عدد أفراد الأسرة، كم عدد سنوات الخبرة في العمل، ما مدى رضاك عن مهنتك كأخصائي اجتماعي طبي، كيف ترى مكانتك الاجتماعية داخل المستشفى، كيف ترى علاقتك مع مرؤوسيك في العمل، كيف ترى علاقتك مع زملائك، متغيرات مستقلة. وتشير نتائج الجدول رقم (١٧) أن كلا من: المستوى التعليمي، مدى رضا الأخصائي الاجتماعي عن مهنته قد أسهمت بشكل معنوي في

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

التباين الكلي المفسر للمتغير التابع ، كما كانت هذه العوامل مسؤولة عن تفسير ما يزيد عن ٣.١٪ من التباين الكلي لمقياس دافعية الإنجاز ، وهي مسؤولة على انفراد عن تفسير ١.٧٪ ، ١.٩٪ على التوالي. كما كان معامل الانحدار الجزئي لجميع هذه العوامل معنويًا عند المستوى المعنوية (٠.٠٥).

- ارتفاع معدلات دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مستشفيات مدينة الرياض والمنطقة الشرقية.
- شكلت عملية التنشئة الاجتماعية دورها في التأثير على هذه الدافعية ، بمعنى أن الأسرة والمكانة الاجتماعية والاقتصادية كذلك كان لها التأثير في هذا الشأن.
- أن مناخ العمل بالمستشفيات (المجال المكاني للدراسة). ساعد على ارتفاع معدلات دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين.
- أن انخفاض مستوى دافعية بعض المتغيرات يتطلب تدخلًا متعدد الأطراف للتعامل مع مسبباته.
- ارتباط الدوافع التي جاءت في الأولوية المتقدمة (المتابعة - المنافسة) تمثل الإرادة القوية الموجهة للدافعية على الإنجاز.
- أثرت بعض العوامل الشخصية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين على زيادة مستوى الدافعية لديهم ، وكان أهمها التخصص وحجم الأسرة والعلاقة مع الزملاء.

صالح بن رميح الرميح

:

إن دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات على وجه الخصوص ، وفي الممارسة وأداء الأعمال المناطة ، بوجه عام تتطلب توافر دافعية الإنجاز ، التي ترتبط إلى حد كبير بمراحل اقتصادية ، وظيفية ، نفسية وأخرى خاصة بمناخ العمل . لذا فإن تفعيل هذه الدافعية بما يرتفع من المكانة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، يتطلب العمل على الأخذ بالتوصيات التالية :

-

من حيث كون الوضع الاقتصادي أساس مهم يرتبط بالدافعية على الإنجاز ، فإن الدوافع الاقتصادية عند إشباعها في العمل ، تصبح ضرورة في حياة العاملين ، لذلك يوصى :

( أ ) العمل على مراعاة طبيعة المجتمع السعودي ، بعدم الأخذ بنظام اقتصادي تنطلق منطلقاته الفلسفية من طابع المنافسة كدافع للإنجاز ، ناسياً الاهتمام بالعاملين . واعتبار أن البعد الاقتصادي فقط هو المؤشر الفاعل في إنجازية العمل .

(ب) العمل على تفعيل مقترحات التقريب بين مستوى الأجور في المستشفيات بدلاً من ذلك التفاوت في أجور العاملين بالمستشفيات الحكومية ، وأولئك العاملون في مستشفيات تديرها شركات خاصة .. لأن ذلك التفاوت يقلل من دافعية إنجازهم .

(ج) الإكثار من أنظمة الحوافز المالية للأخصائيين الاجتماعيين نظير عملهم في غير أوقات عملهم ، لأن ذلك يقلل من مساوئ النظرية الاقتصادية المفسرة للبعد الاقتصادي الدافع للإنجاز .

(د) إن الإشباع المادي لا شك أنه مؤشر على دافعية الإنجاز ، إلا أن ذلك ليس الدافع الأكثر تأثيراً عند المبحوثين ، لذا يجب ربط هذا الإشباع في تناغم مع الدوافع الإنسانية والأخلاقية ، وهي من الأمور التي يجب الأخذ بها .

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

(أ) تحسين المسار الوظيفي وفرص الترقى للأخصائيين الاجتماعيين، بما يكفل لهم وضعاً وظيفياً صالحاً، لا يتخلله شعور بالإحباط لقلّة فرص الترقى الوظيفي.  
(ب) فتح مسار تقلد الأخصائيين الاجتماعيين المناصب العليا الإشرافية في المستشفيات بدلاً من قصر ذلك على تخصصات بعينها.  
(ج) اشتراك الأخصائيين الاجتماعيين في اتخاذ القرارات بالمستشفيات، لأن المشاركة واتخاذ القرار يؤديان إلى الرضا الوظيفي، وهو بدوره يزيد من واقعية الإنجاز لديهم.

(أ) الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بالمستشفيات وإقامة علاقات ودية داخل العمل، تدفع الأخصائيين الاجتماعيين إلى بذل قصارى جهدهم داخل بيئة عمل مريحة نفسياً، لرفع الروح المعنوية التي تزيد من دافعية الإنجاز لديهم، وذلك بحث الأخصائيين الاجتماعيين على التعاون مع زملائهم في مناقشة الحالات المهنية، والاهتمام باللقاءات العامة، والاحتفال الجماعي بالمناسبات، ودعوة العاملين بالمستشفيات إلي اللقاءات الودية.

(ب) الإكثار من برامج الأنشطة الترويحية المناسبة للمستشفيات سواء كان لصالح المرضى أو لصالح العاملين، وذلك بهدف رفع معدلات العلاقات الإنسانية بين العاملين بما يزيد من دافعية الإنجاز.

(ج) الاهتمام بتحفيز الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المستشفيات معنوياً، وذلك من خلال أساليب العرض المختلفة وفي الاحتفالات والمناسبات.

(أ) الاهتمام بوجود ظروف عمل ملائمة ومشجعة ، بتوفير الاحتياجات اللازمة للممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، وتوفير المناخ المناسب لقيام الأخصائيين الاجتماعيين بعملهم المهني كما ينبغي ، وذلك بتوفير المكان المناسب والمستقل لمقابلة العملاء ، وتوفير التقنيات الحديثة ، لزيادة مهاراتهم ، وبالتالي زيادة دافعية الإنجاز لديهم.

(ب) مراعاة الموضوعية في التعامل بين الإدارة بالمستشفيات والأخصائيين الاجتماعيين ، والبعد عن سيطرة العلاقات الشخصية على مسار العمل لأن ذلك يحد من دافعية الإنجاز لدى الكثيرين منهم.

(ج) فك التشابك بين الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين وبعض الإداريين بالمستشفيات المعرقلين لمسار العمل المهني ، بما يحتاجه ذلك من قرارات وتعليمات وحملات توعوية.

(د) تنشيط قيم العمل لدى الأخصائيين الاجتماعيين من خلال المعارف العلمية وإشعارهم بكونهم من العاملين الفعالين في المستشفيات ، وما يرتبط ذلك بإدراك الذات.

وبعد فإن فاقد الشيء لا يعطيه ، لذا قبل التوصيات وبعدها ، لا بد للأخصائيين الاجتماعيين العمل على زيادة دافعية الإنجاز لديهم ، خاصة أنهم يعملون في مواقع عمل نتائج العمل فيها سريعة وظاهرة للجميع بل هي ضرورة حياتية يحتاجها المرضى الذين في حاجه للاستشفاء من أمراضهم ، ومن ثم فإن نجاح الأخصائيين الاجتماعيين في عملهم فيه نجاح للنسق الأكبر الذي يعملون فيه بالمستشفيات. و بالتالي يظهر جليا التساند الوظيفي بين أجزاء النسق في المستشفيات.

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين ...

## **The Motivational Achievement of Medical Social Workers in the Hospital of Riyadh and the Eastern Region**

**Saleh R. Al-Remaih**

*Associate Professor, Department of Social Studies,  
College of Arts, King Saud University  
Riyadh, Saudi Arabia*

(Received 20/2/1425H; accepted for publication 25/8/1425H)

**Abstract.** The main objective of this paper is to study the motivational achievement of medical social workers in the hospital of Riyadh and Eastern region. A random sample of (222) medical social workers is drawn from governmental and non-governmental hospitals; with (112) males and (110) females. The researcher uses the social survey methodology to answer researcher's questions. The study uses the scale of motivational achievement developed by Al-Aser and others in 1983, after rephrasing it according to the nature of our study.

The present study places the factors affecting the motivational achievement in the following order according to their importance:

(i) Competition for success (ii) Work involvement (iii) Looking for the future (iv) Attitudes towards work (v) Social acceptance (vi) Fear from failure (vii) Self-esteem.

According to the test of hypothesis, there is no significant relationship between the motivational achievement and the socio-economic and demographic variables, such as age, family size, social status, economic status, job satisfaction and the relationship with leaders and colleagues. The study shows that the most important factors influencing the motivational achievement are: socialization and work environment. The study indicates high rate of motivational achievement for the sample of the medical social workers.

صالح بن رميح الرميح