

الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية الجزائرية -دراسة ميدانية-

الطالبة: نورة نميش و أ.د. فتيحة كركوش كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالبلدية 2

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية لمعرفة مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية، وكذا معرفة دلالة الفروق في الدافع للإنجاز بالنسبة لمتغير الجنس والسن، وعليه فقد تم تطبيق مقياس الدافع للإنجاز لعبد اللطيف خليفة (2006) على عينة قوامها 80 أخصائي نفسي؛ وبعد تحليل البيانات أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

-الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية لديهم دافعية للإنجاز.

-توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين تعزى لمتغير الجنس.

-توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين تعزى لمتغير السن

Résumé :

L'objectif de cette étude est d'essayer de comprendre le degré de motivation d'accomplissement chez les psychologues travaillant dans les établissements pénitenciers(milieus fermé) en premier lieu, puis essayer d'explorer l'effet des variables indépendants(sexe et âge)sur le facteur de motivation d'accomplissement ; et pour réaliser nous objectifs nous avons appliqué le questionnaire de motivation d'accomplissement d'Abdelatif Khalifa, les résultats obtenus retrouve un degré élevé de motivation d'accomplissent, et les variables(sexe, âge) n'influe pas sur l'épuisement professionnel.

Mots clefs : les psychologues, milieux fermé, motivation d'accomplissement.

مقدمة:

يعدُّ موضوع دافعية الإنجاز محل اهتمام ودراسة وبحث طيلة سنوات خلت منذ ظهوره، وكان لعلماء وباحثين بارزين دور كبير في اكتشافه ودراسته وتحديد مكوناته وآثره على سلوك الأداء للأفراد، ويعدُّ مفهوم الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في تحقيق التقدم الاقتصادي للمجتمع، وبالرجوع للأبحاث والدراسات التي أجريت في هذا الميدان، وجدت ارتباط هذا المتغير بالمستوى الاقتصادي للدول والمجتمعات حيث يساهم دافع الإنجاز المرتفع في تقدم الدول وتطورها، وما يعرفه العالم الغربي من تقدم علمي وتكنولوجي بلا شك راجع لارتفاع مستوى دافع الإنجاز لدى مواطنيه، وهو عكس ما نجده في دول العالم الثالث التي ترضخ تحت التخلف بجميع أشكاله وفي جميع ميادين الحياة وبلا شك يعود ذلك لانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز لدى مواطنيها وعليه فالمجتمعات تتباين في شدة دافعية الإنجاز والتعبير عنه.

ومن ثمة فإن الدراسة الحالية تهدف لتحقيق الأهداف التالية:

- معرفة إذا ما كان للأخصائيين النفسيين العاملين في المؤسسات العقابية دافعية للإنجاز.
- التعرف على مدى وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز يعزى لكل من متغير الجنس والسن.
- وفي ضوء ذلك تبرز الحاجة لبحث الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية بالجزائر، وهل تتأثر بمتغير الجنس؛ وهو الأمر الذي يجعل هذه الدراسة ذات أهمية على الجانب النفسي والتنظيمي.

وتتحلى هذه الأهمية في أهمية العينة الممتثلة في الأخصائيين النفسيين العاملين في المؤسسات العقابية، كما تكمن أهميتها في أنها تسعى لإلقاء الضوء على أهمية الدافعية للإنجاز بالنسبة لهذه الفئة. إضافة إلى ذلك تبرز أهميتها فيما قد تسفر عنه من نتائج تساهم في وضع إستراتيجية فعالة من أجل تنمية الدافعية لدى هؤلاء الأخصائيين النفسيين وذلك لما لهذه الأخيرة من دور جد فعال في إعادة إدماج المساجين وتأهيلهم اجتماعيا. وكذا تفعيل نشاط المؤسسة العقابية والخدمات التي تقدمها لفئات هشة في المجتمع.

1. تحديد الإشكالية:

يمثل دافع الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي، وكذلك المهتمون بعلم النفس المهني ودوافع العمل، وعوامل النمو الاقتصادي، بل يمكن النظر لدافع الإنجاز بوصفه أحد منجزات الفكر السيكلولوجي المعاصر، ويعدُّ مفهوم الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره، وبرز منذ الستينيات من القرن الحالي وما بعدها بوصفه واحد من المعالم المميزة للدراسة والبحث (بن زاهي، 2011، ص 07).

ويعدُّ الدافع للإنجاز مكونا مهماً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.

ويرى موراي عام 1988 أن الشباب ذوي دافع الإنجاز المرتفع يميلون إلى اختيار مهنة رجل أعمال صعب المراس، ومن ثم فهم يوظفون مهناً صعبة، وهذا ما دفع ماكلياند إلى الاعتقاد بأن أصحاب المشروعات الكبرى والمخاطرين في العالم إنما يكون دافعهم الأساسي الأول هو الرغبة في الإنجاز، كما أبرز ماكلياند 1985، دور العوامل السيكلوجية في النمو الاقتصادي، فدرس الدافع للإنجاز من خلال عينات من الإنتاج الأدبي في فترات الازدهار والانخفاض في النمو الاقتصادي. (Kynn & al, 1991)

وتعتبر دراسة الدافعية أمراً ضرورياً في مجتمع كالمجتمع الجزائري الذي تمثل فيه نسبة الشباب الشريحة الأكبر، إضافة إلى النمو الذي تعرفه جل القطاعات فيه، مثل قطاع الصحة بمختلف تخصصاته التي تستوجب دافعية كبيرة للوصول لمستوى أفضل من الأداء، وهي حالة مهنة أخصائي نفسي خاصة وإن كانت ممارسته في قطاع من أصعب القطاعات وذلك لطابع المؤسسة التي يعمل بها هؤلاء النفسيون فطابع المؤسسة العقابية تفرض على الممارسين أداء أكبر وسعة صبر، ولهذا جاءت هذه الدراسة لتبحث في الدافعية للإنجاز لدى فئة الأخصائيين الممارسين في المؤسسات العقابية وعليه فقد جاءت تساؤلات الدراسة كالآتي:

1. هل للأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية دافعية للإنجاز؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن؟

2. فرضيات الدراسة: للإجابة على التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

2.1. للأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية دافعية للإنجاز.

2.2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

3.3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن.

3. تحديد مفاهيم الدراسة: بهدف تبسيط الفهم وتوضيح الغاية المرجوة من هذه الدراسة، ارتأينا أن

نحدد المفاهيم الأساسية الواردة ضمنها وهي كالآتي:

1.3. التعريف على المستوى اللغوي: الدافع حسب المعصومة سهيل المطيري (2005، ص 76)

يعني "التحريك والدافع يعني أسرع في السير، والدافع عند علماء النفس يعني كل ما يحرك السلوك الإنساني ومعظمه سلوك مدفوع يهدف إلى إشباع حاجات ما أو إلى تحقيق أهداف معينة".

3.2. التعريف على المستوى الاصطلاحي: تعددت تعاريف الدوافع من الناحية الاصطلاحية، حيث

عرّف يونس (2012، ص 14) الدافعية على أنها "قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف المنشود الذي يشبع حاجاته ورغباته".

3.3. تعريف الإنجاز: عرّف عمر نصر الله (بدون تاريخ، ص 133) دافعية الإنجاز على اعتبار ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية.

3.4. تعريف دافعية الإنجاز: أشار عبد القادر طه (2003) إلى أن الدافعية تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى خاصية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبيل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين.

4. تصنيف الدوافع:

تعددت التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين لأنواع الدوافع المختلفة ومن بين هذه التصنيفات تصنيف عبد اللطيف خليفة (2000) الذي قسم الدوافع إلى:

4.1. التصنيف الذي يميز بين الدوافع الوسيطة والدوافع الاستهلاكية: على اعتبار أن الدافع الوسيطي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر أي أن الدافع هو وسيلة الإشباع، في حين أن الدافع الاستهلاكي هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته.

4.2. تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها : تقسم إلى دوافع الجسم المتمثلة في دوافع الجوع والعطش والجنس. ودوافع إدراك الذات التي تعمل على المحافظة على صورة مفهوم الذات، إضافة إلى دوافع اجتماعية تخص العلاقات بين الأفراد.

4.3. تصنيف الدوافع طبقا لنظرية "ماسلو" في الدافعية الإنسانية: وهي تشمل كل من حاجات فسيولوجية وحاجات الأمن والسلامة وحاجات الانتماء والميول وحاجات تحقيق الذات.

4.4. تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ: وهو التصنيف الأكثر شيوعا وتشمل الدوافع الأولية التي

اعتبرها الخالدي (2009) استعدادات يولد الفرد مزودا بها تسمى بالدوافع الفطرية مثل دوافع الجوع والعطش والجنس، ودوافع ثانوية أوضحتها علاء الدين كفاقي وآخرون (2009، ص 211) في الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كالحاجة إلى الحب وإلى المكانة الاجتماعية. إذا رغم اختلاف التصنيفات المقدمة فيما يخص الدوافع حيث فسرها كل واحد منهم على أساس نظرتهم وتوجههم، ورغم اختلافها في المصدر إلا أنها تتشارك كلها في نقطة واحدة هي أن الدوافع وجدت لإشباع حاجة الفرد ورغباته وتحقيق أهدافه وغاياته وضمان الاستمرارية والبقاء.

5. وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، ولعله من المفيد أن نحدد البعض منها.

5. 1. وظيفة بعث السلوك وإثارته: اعتبر عبد الحميد شاذلي (2001) الدافعية بمثابة الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن الحي إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طردياً مع درجة النشاط ومع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان (في حالة الدوافع الأولية) أو أهمية الهدف (في حالة الدوافع الثانوية) زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح.

3. 2. وظيفة توجيه السلوك: يتم ذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة؛ فالدافعية هنا أشبه بالبوصلية التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد، حيث حدد زايد (2003) ذلك في كونها توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها، وتوفر الجهود اللازمة للتحقق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر، إضافة إلى المحافظة على البقاء والاستمرار. وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من إشباع حاجاته لضمان بقاءه واستمراره.

4. مبادئ الدافعية:

لا تنطلق الدافعية لدى الفرد من الفراغ؛ إنما تعتمد في ذلك على جملة من الأسس والمبادئ، نسوقها في العناصر التي قدمها كل من جابر نصر الدين والهاشمي لوكيا (2006).

4. 1. مبدأ الطاقة والنشاط: تؤدي الدوافع إلى القيام بحركات جسمانية مثل مد عضلات الجسم بالطاقة أو تقلص عضلات المعدة أثناء الجوع.

4. 2. مبدأ الغرضية: تعمل الدوافع على توجيه السلوك نحو غرض أو هدف معين فالكائن الحي يسعى دائماً للحصول على الطعام والشراب والشريك الجنسي والمال والمركز.

4. 3. مبدأ التوازن: وهو من مبادئ علم وظائف الأعضاء؛ بمعنى أنه يوجد لدى الكائن الحي استعداد لأن يحتفظ بحالة عضوية ثابتة كاحتفاظ بدرجة حرارة ثابتة في الجسم.

4. 4. مبدأ الحتمية الديناميكية: يوجد لكل سلوك أسباب وهذه الأسباب ما هي إلا نتائج لأسباب أخرى وتظل الدافعية في عملية ديناميكية مستمرة.

4. 5. مبدأ الحاجة والدوافع المشبعة: الحاجة تؤدي إلى استشارة الدافع (حالة التوتر)، الذي يؤدي بدوره إلى عدم استقرار الكائن الحي، مما يسبب نشاطاً تأهبي ومن ثم البحث عن مشبع وهو موجود في الخارج، والذي يؤدي إلى إشباع الحاجة والتخفيف من الدوافع عن طريق النشاط الاستهلاكي.

4. 6. مبدأ جاذبية الدوافع: للدوافع جاذبية إما إيجابية أو سلبية، فالدوافع قد تكون حالة دفع للنشاط والحركة كما قد تكون للتوقف والإقلاع عن السلوك.

وعليه، فاختلاف وظائف الدافعية إنما ناجم عن تعدد حاجات الفرد وتنوعها فالفرد في بحث دائم عن الراحة من خلال تحقيق كل حاجاته وهو في حالة دائمة التحرك والتجدد، تجعله يغطي كل طلباته البيولوجية والفسولوجية والاجتماعية..، فدوافعه دائمة التحرك والنشاط تجعله يسعى للحصول على حاجة أو تدفعه

للتخلي عن أخرى والعملية الدينامية المستمرة للدافعية هي من تضفي على الفرد الرغبة الدائمة للبحث عن الإشباع المتجددة والمتنوعة وهي من تدفعه للعمل أكثر وعدم السكون، فالدافعية تدفع الفرد للبحث الدائم عن الأفضل والتجديد في حياته وهي منبع النشاط والحيوية فكلما تنوعت الدوافع كلما زاد نشاط الفرد في العمل والسعي إلى تحقيقها، وكلما قل نشاط الدوافع أحس الفرد بنوع من السكون.

5. حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بدراسة متغير الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين الممارسين في المؤسسات العقابية وتحدد أيضا بالحدود الآتية:

4. 1. الحدود المكانية والزمانية:

أجري هذا البحث على مستوى مجموعة من المؤسسات العقابية الجزائرية المتمثلة في مؤسسة الأغواط، عين وسارة، بجاية، البويرة، سطيف، المسيلة، في الفترة 2016/2015

4. 2. الحدود البشرية:

أجريت الدراسة على مجموعة محدودة من الأخصائيين النفسيين الممارسين في المؤسسات العقابية قدرت بـ 80 أخصائي نفسي.

5. الدراسات السابقة المتعلقة بالدافعية للإنجاز: سنقدم بعض الدراسات المتعلقة بمتغير الدراسة، حيث عملنا على ترتيبها باختصار وفق الآتي:

5. 1. دراسة فاروق (1981): أجريت بهدف البحث عن علاقة الإنجاز بالجنس والمستوى الدراسي

لطلاب جامعة الملك سعود بالرياض، على عينة قوامها (362) طالبا وطالبة من جميع المراحل العمرية باستخدام مقياس الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين. وقد بينت النتائج أن الطلاب تزداد متوسطات درجاتهم في المستويات الدراسية المتعاقبة، وأن درجات الطلاب في الدافع للإنجاز لا تتغير بمقادير كبيرة في المستويات المتعاقبة، وهذا عكس الطالبات التي تزداد بمقادير كبيرة نسبيا في الفرق الدراسية المتعاقبة.

5. 2. دراسة محمد المري (1984): أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على مستوى الدافع للإنجاز

وفروقها بين الجنسين على عينة قوامها (354) طالبا وطالبة في الصف الأول الثانوي بجمهورية مصر، وتبين أنه يوجد فروق ذو دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الدافع للإنجاز، حيث كان متوسط درجات الطالبات أعلى من متوسط درجات الطلاب.

5. 3. دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002): هدفت الدراسة للكشف عن الدافعية للإنجاز

لدى عينة من الموظفين المكتبيين وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية واستخدام أسلوب المقابلة المقننة مع عينة (240) موظفا وموظفة، إضافة إلى أداتين لقياس الدافعية وتوكيد الذات وخلصت النتائج إلى أن الدافعية عند الرجل تزداد بارتفاع مستوى توكيد الذات وتقدمه في العمر، بينما لا

علاقة بين دافعية المرأة للإنجاز وكل من توكيد الذات والعمر وتزداد هذه الدافعية لدى الجنسين مع ارتفاع مستوى التعليم.

6. الإجراءات المنهجية للدراسة: من المهم أن نقدم الخطوات العملية التي تم إعتماها على مستوى هذه الدراسة بدء من المنهج إلى باقي العمليات المطلوبة.

6.1. منهج الدراسة:

اعتمدنا في الدراسة الحالية التي حاولت الجمع بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز على المنهج الوصفي وهو ما يتماشى مع أهداف الدراسة وحدودها، حيث سعينا إلى تفسير وفهم هذه العلاقة وتشرح واقع الممارسة الإكلينيكية من خلال المقاييس المستعملة.

6.2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من الأخصائيين الممارسين في المؤسسات العقابية الجزائرية والذي وصل عددهم الكلي إلى 583 أخصائي نفسي.

6.3. عينة الدراسة:

تم إجراء الدراسة الحالية على عينة قوامها 80 أخصائي نفسي ممارس في المؤسسات العقابية تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، والجدول الموالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (01): يوضح خصائص عينة الدراسة

الجنس	التكرار	النسبة
الإناث	42	47,5
الذكور	38	52,5
المجموع	100	100

7. أدوات الدراسة: تم اختيار الأدوات المستعملة على مستوى هذه الدراسة وفقا لمتغيراتها والتي استوفت الشروط السيكمترية الموضوعية.

7.1. مقياس الدافعية للإنجاز (عبد اللطيف خليفة 2006):

- وصف المقياس: أعد المقياس عبد اللطيف خليفة عام 2006، يتكون من 50 بندا تقيس الدافعية للإنجاز ضمن 05 أبعاد هي:

- الشعور بالمسؤولية: يتكون هذا البعد من (10) بنود تحمل الأرقام التالية: (02، 07، 12، 22، 27، 32، 37، 42، 47).

-المثابرة: يتكون هذا البعد من (10) بنود تحمل الأرقام التالية: (03، 08، 13، 23، 28، 33، 38، 43، 48).

-الشعور بأهمية الزمن: يتكون هذا البعد من (10) بنود التي تحمل الأرقام التالية: (04، 09، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49).

-التخطيط للمستقبل: يتكون هذا من (10) بنود التي تحمل الأرقام التالي: (05، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50).

ويتم الإجابة على المقياس بأسلوب تقديري ضمن 04 بدائل وتنال الدرجات من (0 إلى 03) وهي لا (0)، قليلا (1)، متوسطا (2)، كثيرا (3)، وكل البنود تصحح في اتجاه واحد وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من 0 إلى 30، أما الدرجة الكلية على المقياس فتتراوح بين (0-150) وارتفاع الدرجة عن كل بعد وعلى الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع في الدافعية للإنجاز.

للتأكد من صلاحية المقياس قام عبد اللطيف خليفة (2006) بحساب خصائصه السيكمترية من صدق وثبات على عينات مصرية وسودانية، وقد تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الارتباطات بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس على عينة من طلاب وطالبات من مصر (ن=404)، وعينة من طلاب وطالبات من السودان (ن=250) وتراوحت معاملات الارتباط بالنسبة للعينة المصرية بين (0,74 و 0,54)، أما بالنسبة للعينة السودانية فتراوحت معاملات الارتباط بين (0,77 و 0,66) وكل معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى 0,01

وقد قام صاحب المقياس بحساب الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق بعد فاصل زمني قدر بين (10-15) يوما على عينة مصرية حجمها (35) فرد من طلاب وطالبات الجامعة، وعينة سودانية تكونت من (22) طالبا وطالبة، فبلغ معامل الثبات للمقياس ككل لدى العينة المصرية (0,81)، ولدى العينة السودانية (0,76)، وكلا المعاملين دالين إحصائيا عند مستوى 0,01، أما فيما يخص ثبات أبعاد المقياس فكانت المعاملات لدى العينة المصرية تتراوح بين (0,86 و 0,61)، ولدى العينة تتراوح بين (0,74 و 0,69)، وكل المعاملات دالة إحصائيا عند 0,01.

تم حساب ثبات المقياس في هذه الدراسة من خلال طريقة التجزئة النصفية، وجاءت النتائج موضحة في الجدول رقم (04).

جدول رقم (02): يوضح معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
الدافعية للإنجاز	0,553	0,711

كما اعتمدنا على طريقة ألفا كرونباخ، وجاءت القيمة بـ 0,798 وهي دالة جداً. أما الصدق، فقد تم حسابه من خلال طريقة الاتساق الداخلي التي جاءت قيمها بين 0,990 و 0,999 وهي دالة عند 0,05

8. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة:

-النسب المئوية لعرض خصائص أفراد العينة.

-المتوسط النظري والمتوسط الحسابي.

9. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها: بعد أن ضبطنا الإجراءات العملية للدراسة، سنقدم عرضاً في ما

يتعلق بتحليل ومناقشة النتائج.

9.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي صيغت على أساس أن: الأخصائيين النفسيين لهم

دافعية للإنجاز، وللتحقق من ذلك تم حساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي وقد جاءت النتائج موضحة في الجدول الموالي.

جدول رقم (03): دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للدافعية للإنجاز.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للدافعية للإنجاز	120,40	75	19,63	دال عند 0,01

من خلال الجدول رقم (03) يتبين أن قيمة (ت) (بين المتوسط الحسابي والمقدر بـ 153,91

والمتوسط النظري والمقدر بـ 75) هي قيمة موجبة دالة عند مستوى 0,01، وهذا يعني أن الفرق لصالح

المتوسط الحسابي، ومن هنا يمكننا القول أن أفراد العينة من المختصين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية لديهم دافعية للإنجاز.

يتبين من خلال التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة أن الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات

العقابية العاملين بالمؤسسات العقابية لديهم دافعية للإنجاز وهذا ما يمكن تفسيره من خلال الوضعية التي يعيشها الأخصائي النفسي في مثل هذه المؤسسات التي تجعله متميزاً ومختلفاً عن بقية الموظفين (أعوان وضباط) فهو

المصدر الأكبر للثقة بين التزلاء والحلقة الرابطة بين المسؤولين والمساجين وهذا التميز يجعله دائم السعي لإثبات الذات والحصول على مكانة تليق بدوره، في ظل السياسة الجديدة لإدارة السجون التي أولت أهمية بالغة في السنوات الأخيرة لوظيفة علم النفس في الأوساط العقابية، رغم كل هذا فوظيفية النفسي في هذا القطاع لم توضح بما يكفي، هذا ما يجعلهم دائمي السعي لتوضيح دوره في ظل السياسة العقابية التي تنتهجها هذه المؤسسات، وتتوافق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بن زاهي منصور (2011) التي توصلت إلى مستوى عالي من الدافعية للإنجاز لدى عمال سوناطراك وعكس هذه النتيجة جاءت دراسة بوفاتح (2013) التي توصلت لمستوى منخفض قريب من المتوسط لدى أساتذة عمار تليجي بالأغواط.

9. 2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية: القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية

للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين الممارسين بالمؤسسات العقابية وفق متغير الجنس: وعليه فقد تم استخدام المتوسط الحسابي للذكور والمتوسط الحسابي للإناث في الدافعية للإنجاز باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق

جدول رقم (04): دلالة الفروق في الدافعية للإنجاز وفقا لمتغير الجنس.

الخصائص الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الذكور	38	119,92	26,31	77,16	0,34	غير دالة
الإناث	42	118,92	21,40			

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ 119,92 والمتوسط الحسابي للإناث قدر بـ 118,92، والملاحظ أن الفروق غير دالة بحيث قدرت بـ 0,34 وهي قيمة غير دالة وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

استنادا إلى ما توصلنا إليه من خلال التحليل الإحصائي فإنه لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن، حيث بينت أن للأخصائيين النفسيين الذكور نفس الدرجة من الدافعية مقارنة بالإناث، وهي نتيجة جداً منطقية إذا نظرنا إلى الظروف المتشابهة التي يعمل بها هؤلاء النفسيون إضافة أن المرأة قد اكتسحت كل مجالات الحياة في أغلب الدول وفي جل القطاعات حيث نجد أن الإناث أكثر عدداً من الذكور ما جعلها تسعى لمنافسة الرجل وإثبات ذاتها في قطاعات كانت في يوم ما حكراً على الرجل. حيث أثبتت كل بلومن وليافيت وبير 1980 أن الأنثى قد تتأثر بدافعية الذكر خاصة في بعض المجالات فترتفع دافعتها هي أيضا

بالتبعية (بوفاتح ص 415)، كما توصل بوفاتح (2013) في دراسته للضغوط وعلاقتها بالدافعية ومستوى الطموح إلى أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية وذلك أساتذة جامعة الأغواط.

9. 3. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية: القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية

للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين الممارسين بالمؤسسات العقابية وفق متغير السن: تم استخدام المتوسط الحسابي لفئة الأقل من 35 سنة والمتوسط الحسابي لفئة الأكثر من 35 سنة في الدافعية للإنجاز باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق.

جدول رقم (05): يوضح دلالة الفروق في الدافعية للإنجاز وفقا لمتغير السن

الخصائص السن	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
أقل من 35 سنة	65	120,29	21,83	28,83	-5,92	غير دالة
أكثر من 35 سنة	15	123,1	15,33			

يتبين من خلال الجدول (04) أن المتوسط الحسابي لمن هم أقل من 35 سنة في مقياس الدافعية للإنجاز قدر بـ 120,29 والمتوسط الحسابي لفئة الأكثر من 35 سنة قدر بـ 123,13، ومن الملاحظ أن الفروق بين المتوسطين غير دالة، حيث قدرت بـ -5,92 بالتالي لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن. من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يتبين لنا أنه لا توجد فروق بين الأخصائيين النفسيين في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن، حيث أنه لا توجد فروق بين الأخصائيين النفسيين الأقل من 35 سنة والأكثر حيث بينت الدراسة نفس المستوى لديهم من الدافعية للإنجاز وهذا يعزى لتشابه الظروف التي يعمل بها النفسيون في المؤسسات العقابية وهي نفس النتيجة التي توصل إليها محمد بوفاتح (2013) حيث توصل لعدم وجود فروق بين الأساتذة في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الجنس، وهي نتيجة معاكسة لما توصل إليها إبراهيم شوقي وعبد الحميد (2002) التي وجدت فروق في الدافعية تعزى لمتغير العمر.

خاتمة:

لقد تبين من خلال الدراسة التطبيقية الحالية أنَّ الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية يتميزون بدافعية عالية للإنجاز وهذا راجع للأهمية البالغة التي يكتسيها النفسيون في أوساط المساجين لأنه يمثل العينة الأكثر ثقة من بين الموظفين المنتمين للقطاع، حيث أثبتت الدراسة الحالية أهمية الدافعية خاصة بالنسبة لفئة الأخصائيين النفسيين اللذين هدفهم الأساسي في مثل هذه المؤسسات العقابية هو رفع معنويات السجناء من أجل تقبل حكمهم وكذا إعادة إدماجهم اجتماعيا، وأن متغير الجنس والسن يمثل مؤشرا لوجود فروق في الدافعية للإنجاز حيث أن النتيجة لم تكن نفسها لكلا الجنسين، حيث أن الدافعية للإنجاز تختلف باختلاف جنس و سن الأخصائي النفسي.

المراجع باللغة العربية:

1. أديب محمد الخالدي (2009): المرجع في الصحة النفسية ، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
2. ابراهيم شوقي عبد الحميد (2002): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من تأكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة التابعة لجامعة الدول العربية.
3. المعصومة سهيل المطيري (2005): الصحة النفسية مفهومها واضطراباتها ، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
4. جابر نصر الدين، الهاشمي لوكيا (2006): مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر.
5. علاء الدين كفاي وآخرون: مقدمة في علم النفس، دار المعرفة الجامعية، ب ط، 2009
6. عبد اللطيف خليفة (2006): مقياس الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
7. عبد الحميد محمد شاذلي (2001): علم النفس العام، ط2، المكتبة الجامعية، الإسكندرية مصر.
8. عبد اللطيف محمد خليفة (2000): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة مصر.
9. عمر عبد الرحيم نصر الله (د): تدني مستوى التحصيل المدرسي أسبابه وعلاجه، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
10. محمد بوفاتح (2012): الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الأغواط، رسالة دكتوراه تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر.
11. منصور بن زاهي (2007): الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه عن النفس العمل، جامعة قسنطينة، الجزائر.
12. يونس محمد (2012): سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
13. Kynn,R, & Al(1991):The secret of the miracle economy different national attitude to competitiveness and money, Exeter the social affairs unit