



جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان: العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

إعداد الطالب: السعيد تاجناة

بغناة: \_\_\_\_\_

التدفق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية  
الجهوية لاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ATM MOBILIS

ورقة - \_\_\_\_\_

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ: مزاني الوناس جامعة قاصدي مرباح ورقلة ..... رئيسا  
الاستاذ: سرايا الهادي جامعة قاصدي مرباح ورقلة ..... مشرفا  
الاستاذ: عبد العزيز خميس جامعة قاصدي مرباح ورقلة ..... مناقشا

الموسم الجامعي: 2021/2020

## الإهداء

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا إلى أبي الغالي منبع الطمأنينة القوة والامل

إلى أمي الغالية العزيزة الودودة حفظها من كل مكروه

وإلى زوجتي سندي وسر نجاحي وإلى أبنائي الأعزاء

إلى جميع زملائي في الصفعة كل واحد باسمه ومقامه

إلى كل من قدم لي يد العون والنصح والتشجيع ننتمي ان يكون هذا العمل المتواضع

اضافة علمية لتكون حلقة من حلقات البناء التراكمي للعلم

# تشكرات

يقول رسول الله (صلى الله عليه وسلم): " لا يشكر الله من لا يشكر الناس. " من منطلق هذا

الحديث

اتوجه الى الله تبارك وتعالى بالحمد والثناء والشكر كما يحبه ويرضاه على ان وفقني

لإنجاز هذا العمل، على ما فيه من ضعف البشر وقصر النظر كما يطيب لي ويشرفني

أن أقدم شكري وامتناني وتقديري لمن يستحقونه، بدءاً بأستاذي الفاضل السيد المحترم الدكتور:

**الهادي سراية على المساعدة والدعم والتوجيه البناء**

كما اشكر جميع اساتذة علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الذين لطالما كانوا نعم

الاصدقاء ونعم الاخوة، احسست معهم حقاً بمعاني التواضع والجد وجدت الاستجابة كلما طلبت

العون

كما لا أنسى توجيه الشكر لكل طاقم المديرية الجهوية موبيليس ورقلة على كل ما قدموه من

مساعدة من اجل اتمام هذا البحث العلمي

## ملخص الدراسة:

أ. باللغة العربية

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على التدفق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة، وقد توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية

1\_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال ولاية ورقلة.

2\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال تعزى الى متغير الجنس

3\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة

تعزى الى متغير الخبرة المهنية

4\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال ورقلة تعزى الى متغير الجنس

5\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال ورقلة تعزى الى متغير الخبرة المهنية

تم تفسير النتائج المتحصل عليها بناء على الدراسات السابقة وكذا الجانب النظري في الموضوع وختمت الدراسة باستنتاج عام وبعض التوصيات والمقترحات

## **Summary:**

Study Summary: This study aims to identify the psychological flow and its relation to the Motivation for achievement of the permanent workers in the Directorate of Regional Directorate Mobilis Ouargla. The present study has reached the following results:

1-There is a statistically significant relationship between the psychological flow and Motivation for achievement of the permanent workers at the trade department in ouargla.

2-There are differences of statistical significance in the psychological flow of permanent workers in the Regional Directorate Mobilis Ouargla attributed to the gender variable.

3-There are no statistically significant differences in the psychological flow of permanent workers at the Regional Directorate Mobilis Ouargla due to the variable of seniority.

4-There were no statistically significant differences in Motivation for achievement among the permanent workers at the Regional Directorate Mobilis Ouargla due to the gender variable.

5-There are no statistically significant differences in Motivation for achievement among the permanent workers at the Regional Directorate Mobilis Ouargla due to the variable of seniority. The results obtained were based on previous studies as well as on the theoretical side of the subject. The study concluded with a general conclusion and some recommendations and suggestions.

الصفحة	فهرس المحتويات
ا	الاهداء: .....
ب	شكر وتقدير.....
ج	ملخص الدراسة .....
ح	فهرس المحتويات.....
9	المقدمة: .....
<b>الباب الاول: الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الاول: تقديم موضوع الدراسة</b>	
12	تحديد الاشكالية: .....
15	فرضيات الدراسة: .....
15	أهمية الدراسة: .....
16	أهداف الدراسة: .....
17	التعاريف الاجرائية لمفاهيم.....
17	حدود الدراسة: .....
18	الدراسات السابقة: .....
<b>الفصل الثاني: مفهوم التدفق النفسي</b>	
24	1- تمهيد .....
24	2- أصل مصطلح التدفق النفسي .....
25	3- مفهوم التدفق النفس .....
28	4- مكونات التدفق النفسي .....
30	5- أهمية التدفق النفسي .....
30	6- كيفية تحقيق حالة التدفق النفسي .....
34	7- نظريات التدفق النفسي .....
	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز</b>	
40	1_ تعريف دافعية الإنجاز.....
44	2_ لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز.....
45	3_ أنواع دافعية الإنجاز.....
47	4_ وظائف دافعية الإنجاز.....
38	5_ مكونات دافعية الإنجاز.....
39	6_ خصائص الفرد ذو إنجاز عالي.....
44	7_ نظريات دافعية الإنجاز.....
44	8_ قياس دافعية الإنجاز.....
46	خلاصة الفصل .

<b>الباب الثاني: الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الرابع: تقديم الدراسة</b>	
52	1_ تمهيد .....
52	2_ المنهج المستخدم في مجتمع الدراسة .....
53	3_ عينة الدراسة .....
56	4_ أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية .....
63	5_ إجراءات تطبيق الدراسة الحالية .....
64	6_ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .....
64	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج</b>	
64	1 - تمهيد .....
65	عرض - 2. عرض وتحليل الفرضيات .....
65	وتحليل الفرضية الاولى .....
66	عرض وتحليل الفرضية الثانية .....
67	عرض وتحليل الفرضية الثالثة .....
68	عرض وتحليل الفرضية الرابعة .....
68	عرض وتحليل الفرضية الخامسة .....
68	
<b>الفصل السادس: مناقشة وتفسير النتائج</b>	
70	1 - تمهيد .....
71	2 - مناقشة وتفسير الفرضيات .....
72	مناقشة وتفسير الفرضية الاولى .....
73	مناقشة وتفسير الفرضية الثانية .....
74	مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة .....
75	مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة .....
75	مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة .....
75	مناقشة وتفسير الفرضية السادسة .....
75	● الاستنتاج العام
75	● التوصيات والمقترحات
75	قائمة المراجع

# مقدمة

## المقدمة:

يعد التدفق النفسي من أهم المواضيع الحديثة في علم النفس و الذي وجد اهتماما كبيرا من طرف العلماء، هذا لما له من فائدة كبيرة في اغتنام و تحرير الطاقات الداخلية الكامنة و تكريسها لخدمة الفرد بحد ذاته و المجتمع و ذلك من خلال حالات التدفق التي تغمر الفرد في فترات من حياته و التعرف على القدرات العقلية و المهارات و تطويرها و ذلك من أجل الوصول إلى حالة التدفق النفسي القصوى لدى جميع الافراد، لان هذه الحالة تعتبر تفاني في العمل أو المهمة التي يقوم بها الفرد، لان الفرد الذي يكون في حالة تدفق نفسي لا ينتظر الثواب و الشكر من الطرف الاخر بل هو في حد ذاته ارتياح يجده الفرد في نفسه، أي بمعنى كل فرد يقوم بواجبه بإخلاص مما يرجع بالفائدة على المجتمعات بالتطور و الازدهار كما يعد موضوع الدافعية للإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس ذات الأهمية والدلالة سواء على المستوى الشخصي او الاجتماعي فمن الصعب التصدي للعديد من المشكلات النفسية دون الاهتمام بالدوافع الفرد التي تقوم بالدور في تحديد قوة ووجهة سلوكه وكيفية التعبير عنه وهذا ما اشار اليه محمود ابو علام (1981)

والدراسة الحالية تحاول البحث في العلاقة التي تربط التدفق النفسي بالدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر موبيليس ورقلة، و قد اشتملت الدراسة على جانبين

### 1\_ الجانب النظري: ويشمل ثلاثة فصول

**الفصل الاول:** تضمن الفصل الاول تقديم موضوع الدراسة وذلك من خلال التعرض إلى تحديد إشكالية الدراسة الحالية وفرضياتها، أهمية الدراسة وأهدافها، التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة، وحدود الدراسة.

**الفصل الثاني:** المعنون بالتدفق النفسي، ويتضمن أصل مصطلح التدفق النفسي، مفهوم التدفق النفسي، أهمية التدفق النفسي أبعاد التدفق النفسي، المبادئ الأساسية لضمان حالة التدفق النفسي، كيفية تحقيق حالة التدفق النفسي، معوقات التدفق النفسي، خلاصة الفصل

**الفصل الثالث:** تعريف دافعية الإنجاز لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز، أنواع دافعية الإنجاز، وظائف دافعية الإنجاز مكونات دافعية الإنجاز، خصائص الفرد ذو إنجاز عالي، نظريات دافعية الإنجاز، قياس دافعية الإنجاز , خلاصة الفصل

2\_ الجانب الميداني: ويشمل هو الاخر ثلاثة فصول

الفصل الرابع: المعنون بإجراءات الدراسة الميدانية، ويتضمن المنهج المستخدم في الدراسة، مجتمع الدراسة عينة الدراسة، ووصف أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الخامس: المعنون بعرض وتحليل نتائج الدراسة، وتضمن عرض وتحميل فرضيات الدراسة ومعالجتها إحصائيا، خلاصة الفصل

الفصل السادس: المعنون بمناقشة وتفسير نتائج الدراسة، وتضمن تفسيراً لنتائج الدراسة انطلاقاً من الإطار النظري والدراسات السابقة في الموضوع والتفسير الخاص بالباحث، وختم البحث باستنتاج عام وتقديم التوصيات والمقترحات

## الباب الاول

الجانب النظري

الفصل الاول

1\_ تحديد الاشكالية

2\_ فرضيات الدراسة

3\_ اهمية الدراسة

4\_ اهداف الدراسة

5\_ حدود الدراسة

6\_ التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة

7\_ الدراسات السابقة

1 \_ تحديد اشكالية الدراسة

يتصف هذا العصر بالتعقيد والتغير المتسارع في كل الجوانب، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مما جعل منظمات الأعمال تسعى دوماً لتحقيق الكفاءة والفعالية الإدارية، من أجل تحقيق الأهداف، وهذا في ضوء التغيرات الراهنة. وتولي منظمات الأعمال المتقدمة اهتماماً بالغاً لتنمية وتطوير الأداء، من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة وهذا بدوره يؤدي إلى ظهور اختلال في استقرار المنظمة مما ينعكس على العمل، مما يسبب للعمال التوتر والاضطراب من جهة ويؤثر على مردودهم داخل المؤسسة من جهة أخرى

المؤسسات تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري، حيث يفترض من هذه العناصر أن تقوم بواجباتها المهنية بأسلوب يتسم بالفعالية. لتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه، ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك المهنيين ومؤسساتهم، في تذليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة وخاصة في المجال التنافسية إلا أن هنالك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بصورة كاملة بعملهم.

التدفق النفسي هو حالة نفسية تجعل الشخص في حالة استغراق تام على ما يقوم به من أنشطة مع احساسه بالنجاح في تعامله مع هذه الأنشطة

وهذا ما اشار اليه العالم النفسي المجري كسيكز ينناميهالي بانها: " حالة من التركيز ترقى الى الاستغراق المطلق، في هذا الشعور الرائع يملكك لمقالييد الحاضر وادائك وانت في قمة قدراتك "

(ابو حلاوة, 2013:ص06)

وتظهر هذه الحالة في الاداء الامثل فيما يطلق عليه في علم النفس الايجابي

والتي تعني استغراق الانسان بكامل منظومات Psychological flow state حالة التدفق النفسي شخصيته في مهمة تدوب فيها هذه الشخصية دون افتقاد للوجهة والمسار، مع اسقاط للوقت من الحسابات بمعنى تظل فعليات من يتعايش مع خبرة حالة التدفق سارية وممتدة الى ان يتم انجاز المهمة مهما طالّت المدة الزمنية "" (نفس المرجع ص06)

وهذا يعني ان هذه الحالة من الانغماس المصاحبة بالطمأنينة والمرتبطة بأداء بمهمة ما يكون الفرد فيها في معزل عما يحيط به وقد حدد كسيكز ينناميهالي (1990) مكونات تلك الخبرة في تسعة نقاط اساسية تضمن حدوثها في اطارها السليم الفعال وهي: الاندماج والتركيز \_ فقدان الاحساس والوعي بالذات تشوه

الاحساس بالوقت \_ تغذية راجعة فورية \_ التوازن بين التحدي والقدرة \_ الاحساس بالقدرة على ضبط الوقت والنشاط. (نفس المرجع: ص 19 \_ 20)

فالحالة التدفق النفسي ليست منحصرة في مجال دون اخر , فهي تعم مجالات الحياة .

وهذا ما تناولته العديد من الابحاث والدراسات , مثل الدراسة التي قام بها كل من ( liorens ,S (2006

salanova(2006) ,A .B &

بدراسة هدفها تحديد الاوساط الاكثر ملائمة لبحوث التدفق النفسي , وكانت الدراسة بعنوان { التدفق لدى ذوي الخبرة على يد من ؟ قياس التدفق لدى العمال } (2006) , حيث قامت المجموعة بإجراء مقارنة استهدفت تحليل نموذج التدفق النفسي في مجالات عمل مختلفة , من اجل تحديد درجة تكرارها ومتطلبات حدوثها , وقد شملت عينة الدراسة (957) موظفا اسبانيا منهم (474) عامل بلاط (483) مدرسا ثانويا . بعد تحليل البيانات المجمعة عن نموذج لتحليل حالة التدفق الذي اعدته المجموعة خلصت الدراسة الى ما يلي:

1\_ تكرار خبرة التدفق النفسي لدى العمال راجع لعاملين اساسيين وهما : الاستمتاع ( Enjoyment ) (والاستغراق Absorption )

2\_ تحدث خبرة التدفق النفسي عندما يكون هناك توازن بين المهارات والتحديات

3\_ توتر خبرة التدفق النفسي كان اكثر لدى المدرسين اكثر منه عند عمال البلاط (بن الشيخ ,2015: ص 19)

ومن هنا يتجلى ان التدفق النفسي ليس منحصر في مجال دون اخر وهذا ما اكدته الدراسة التي اجريت في مجالين مختلفين .

وكذلك دراسة ( المعنونة ب: (( مدي تأثير سمات الشخصية على العلاقة بين (Li chuanchu ,2013) خبرة التدفق والاداء الوظيفي بالتايوان )) اظهرت اهمية الجانب الايجابي والصحة النفسية وسمات الشخصية والاداء الوظيفي , من خلال البيانات التي جمعت عن (326) معلم مدرسة ابتدائية في تايوان وكانت نتيجة هذا البحث ان الانبساط والضمير (سمات شخصية تتوسط العلاقة بين التدفق والاداء الوظيفي

وهو ما يوضح العلاقة الوطيدة بين التدفق النفسي والسمات الشخصية المختلفة وهذا ما اعتبره دانييل جولمان على انه احسن حالات الذكاء الوجداني لأنه يمثل اقصى درجة في تعزيز الانفعالات الايجابية المليئة بالطاقة الحيوية ( معمرية , 2012 , ص: 134)

اذ يشير المصطلح حسب رأيه الى استغراق الانسان في مهمة ما حتى الذروة ودرجة الامتياز فيها ويستمر هذا التفوق بعد ذلك باقل مجهود كالشلال المتدفق، فإذا استطاع الفرد ان يصل الى حالة التدفق فان ذلك يمثل اقصي درجات الاداء الايجابي المليء بالطاقة التي تقى الفرد الاصابة بالملل والاكتئاب والتوتر والقلق (جولمان, 2000, ص 134)

كما تعتبر الدافعية للإنجاز من اهم المباحث التي تعتبر نقطة اهتمام المؤسسات المنتجة لحث العمال على زيادة الانتاج والشعور

بالرضا اتجاه العمل المطلوب يعتبر الدافع للإنجاز احد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية فهو مكون جهوري في عملية ادراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته من خلال اثبات وجوده وكذا تحقيق اهدافه الشخصية من خلال الاهداف العامة للمؤسسة لذا تهتم المؤسسات الرائدة بالمحركات او المؤثرات التي تشغل الحيز الكبير من بيئة العمل وتوجيهها الى تحقيق رغبات العمال كل في منصبه وعلى حسب طبيعة مهمته وذلك بوضع خطة عمل استراتيجية محكمة ومدروسة للتناسب المهمات والمناصب مع القدرات الفردية لكل عامل والاهم في هذه الدراسة هي المهمة الاساسية للمؤسسة اتصالات الهاتف النقال للتقديم خدمات تلبي رغبات الزبائن وتحقق اكبر قدر ممكن من الربحية وذلك كله يرجع الى الطاقم المسير والمبرمج والمنفذ لمثل هذه المهمات الحساسة والدقيقة .

فمحاولة معرفة العلاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز عند العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة

هو ما تسعى الدراسة الحالية للكشف عنه، من خلال طرح التساؤلات التالية:

1\_ هل توجد علاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة؟

2\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس؟

3\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

4\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس؟

5\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

## 2\_ فرضيات الدراسة:

تتضمن الدراسة الحالية خمسة فرضيات وهي كالتالي:

1- توجد علاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز العمال الدائمين المديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة

2\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة لمتغير الجنس

3\_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية

4\_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس

5\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية

## 3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية على غرار أية دراسة أخرى بما يلي:

أنها دراسة من الدراسات القليلة على حد علم الباحث التي تطرقت إلى التعرف على علاقة التدفق النفسي بالدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة، أي تتعلق بالمؤسسات الاقتصادية ذات الطابع التنافسي

- تحاول الدراسة تطبيق خلاصة بحوث علم النفس الايجابي في مجال القطاع الاقتصادي بغية الرقي به وذلك من الاحاطة الكاملة بمنظومة الدوافع الداخلية للفرد العامل وطرق استثارتها واشباعها لتحقيق الربحية والانتاجية.

- أهمية متغير التدفق النفسي والذي يعتبر جانب من جوانب القوة في نفسية الفرد، وبذلك بالتركيز عليها لتغلب على الضغوطات التي تؤدي بالفرد إلى الاضطرابات النفسية

- محاولة لفت نظر القادة والمسيرين الى ضرورة الاهتمام بمثل هكذا معلومات ومعارف على الظواهر النفسية والتي لها علاقة مباشرة ووطيدة بالسلوك الظاهر داخل منظومة العمل

- الشح الكبير -حسب إطلاع الباحث – على مستوى قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح بورقلة والتي تناولت مفهوم التدفق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز
- العمل المتواصل والشامل الذي يبحث في تفاصيل كتلة المادة الانسانية والتي تختلف من فرد الى اخر رغم ظروف بيئة العمل المتشابهة
- تقديم خلفية نظرية عن متغيرات الدراسة التدفق النفسي و الدافعية للإنجاز -

- تسعى الدراسة للاستفادة من الجانب الايجابي للشخصية وتفعيله من خلال توفير الظروف المناسبة لذلك وخاصة في القطاع الاقتصادي وبالتحديد المؤسسات التي تعمل في البيئة التنافسية وذلك بالاهتمام بنقاط القوة لدى الفرد وتعزيزها والاستفادة منها وتطويرها

#### 4 \_ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مايلي :

- 1- طبيعة العلاقة بين التدفق النفسي و الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية - للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة
- 2-مدى دلالة الاختلاف في درجة التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال ورقلة والتي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية
- 3-مدى دلالة الاختلاف في درجة الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال والتي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية

#### 5 التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

تعبر المفاهيم عن طبيعة الموضوعات والظواهر التي يفكر الباحث بدراستها بحيث لها أهمية كبيرة لما تحمله من دلالات نظرية لها أثرها المباشر على كل بحث والذي له خصوصيته التي تميزه عن غيره من البحوث. ومن اهم المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة ما

#### التدفق النفسي:

عرف التدفق النفسي كل من

1 - ميهالي تشيكييز بينتاميهالي (Csikszentmihalyi) (1957

" هو شعور الافراد عندما يتصرفون باندماج تام مع العمل أو المهمة التي يقومون بها "

(36, 1957, Csikszentmihalyi.)

2- : أبو حلاوة (2013)

" يعني حالة فناء الفرد في المهام و الاعمال التي يقوم بها فناء تاما ينسى به ذاته و الزمن و الاخرين، ليتجه باتجاه المثابرة ليصل في النهاية الى ابداع إنساني من نوع فريد " (ابو حلاوة , 2013 : 08 ) قد تم تبني هذا التعريف الاخير تعريفا نظريا للتدفق النفسي.

التعريف الاجرائي للتدفق النفسي:

(هو الدرجة الكمية التي يحصل عليها العامل الدائم على مقياس التدفق النفسي جاكسون ومارش 2006 : والذي تم تعريبه من طرف الباحثة بن الشيخ (2015)

التعريف الاجرائي للدافعية:

الدافعية للإنجاز: هي عملية يتم بواسطتها توجيه السلوك بغية تحقيقاهاهداف معينة، والمعبر عنه بالنتيجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الدافعية

**العامل الدائم:**

التعريف الاجرائي للعامل الدائم: هو كل عامل تم ترسيمه(تثبيته) في وظيفته بعد فترة التربص وهذا كما نصت عليه المادة 85 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وتختلف مدة التربص من المؤسسة الى اخرى من 6 اشهر الى سنة

● **حدود الدراسة:**

**الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في المديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة الواقعة بحي سيدي عبد القادر المخادمة ورقلة

**الحدود البشرية:** تتمثل في عينة العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال

● موبيليس ورقلة

**الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2020 / 2021

## الدراسات السابقة :

من خلال البحث المستمر للتعرف على دراسات سابقة اهتمت بالمتغيرين معا (التدفق النفسي والدافعية للإنجاز) الا انه لم نجد اي دراسة تربط المتغيرين معا ووجدت كل واحدة على حد فمناها ما هو مربوط بالمؤسسات التربوية وما هو مربوط بالجامعة الى اخره وفيمايلي مجموعة الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت موضوع الدراسة

## أ-1 – الدراسات العربية:

1\_ دراسة قريشي (2017) : جاءت هذه الدراسة بعنوان " علاقة التدفق النفسي بالتفكير الابداعي لدى التلاميذ الموهوبين في اللغة العربية في مرحلة المتوسط بمدينة ورقلة " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التدفق النفسي و علاقته بالتفكير الابداعي لدى التلاميذ الموهوبين في اللغة العربية في مرحلة المتوسط بمدينة ورقلة ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة اختبار المصفوفات المتتابعة لجون رافن و مقياس التدفق النفسي لأمال عبد السميع باظة سنة ( 2011 ) و اختبار التفكير الابتكاري لأبراهام ترجمة و تعريب مجدي حبيب سنة (2001،) و تكونت عينة الدراسة من ( 74 ) تلميذا موهوبا في اللغة العربية يدرس في مرحلة المتوسط بمدينة ورقلة، حيث ( 50 ) تلميذا من الاناث و ( 24 ) تلميذا من الذكور. و قد بينت النتائج أن مستوى التدفق النفسي لدى التلاميذ الموهوبين في اللغة العربية في مرحلة المتوسط مرتفع و كذلك مستوى التفكير الابداعي لدى التلاميذ الموهوبين في اللغة العربية في مرحلة المتوسط مرتفع، كما بينت النتائج أنهلا يوجد اختلاف في طبيعة العالقة بين التدفق النفسي و التفكير الابداعي لدى التلاميذ الموهوبين في اللغة العربية في مرحلة المتوسط بالاختلاف الجنس، كما بينت نتائج الدراسة كذلك أنو ال توجد عالقة بين التدفق النفسي و التفكير الابداعي لدى أفراد العينة

## 2\_ دراسة عماد و سامي و زبير ( 2015 ):

بعنوان "العلاقة الارتباطية بين الاسرة و التدفق النفسي «، و تهدف هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاسرة و التدفق النفسي والكشف عن الفروق في المساندة الاسرية و التدفق النفسي تبعا لمتغير الجنس و عدد ساعات الاستخدام , و تكونت العينة من ( 400 ) طالبا وطالبة من طلبة الصف الثامن اساسي و استخدم الباحثون مقياس المساندة الاسرية من اعداد فيفان خميس ( 2000 ) , و مقياس التدفق النفسي لجاكسون و مارشان (1996) و اظهرت النتائج ان مستوى المساندة النفسية بلغ ( 43,5 ) بينما بلغ مستوى التدفق النفسي (77,6) بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين المساندة الاسرية و التدفق النفسي

وجود كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المساندة الاسرية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث، من جانب آخر لم تشر نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المساندة الاسرية و التدفق النفسي تبعاً لمتغير عدد ساعات الاستخدام.

### 3- دراسة البهاص (2010)

جاءت هذه الدراسة بعنوان

" علاقة التدفق كحالة إيجابية بالقلق الاجتماعي كحالة سلبية لدى مستخدمي الانترنت «حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين التدفق كحالة إيجابية و القلق الاجتماعي كحالة سلبية لدى مستخدمي الانترنت، و تكونت عينة الدراسة من ( 256 ) طالبا و طالبة في المرحلة الثانوية من مفرطي استخدام الانترنت ، و قد بينت النتائج أن الدرجة الكمية لمتدفق النفسي كانت لصالح الذكور كما أظهرت النتائج وجود ارتباط موجب بين التدفق و القلق الاجتماعي

### 4-دراسة بن الشيخ (2015)

جاءت هذه الدراسة بعنوان

"علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة " هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاتزان الانفعالي و التدفق النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس الاتزان الانفعالي للأحلام نعيم سرور (2012) و مقياس التدفق النفسي الذي أعده كل من جاكسون و مارش (2006) حيث قامت الباحثة بتعريبه و تكيفه و طبقتهما على عينة قوامها ( 21 ) أستاذ تعليم ثانوي بمدينة ورقلة. و قد بينت نتائج الدراسة أن أساتذة التعليم الثانوي لديهم مستوى مرتفع من الاتزان الانفعالي و مستوى محدد من التدفق النفسي، كما بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً للاختلاف الجنس لصالح الذكور كما بينت النتائج كذلك أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً للأقدمية ، وكذلك أنها توجد عالقة بين الاتزان الانفعالي و التدفق النفسي لدى أفراد العينة .

### أ – 2 الدراسات الاجنبية :

#### 1-دراسة لي شيان شي (2013) : جاءت هذه الدراسة بعنوان

" مدى تأثير سمات الشخصية على العلاقة بين التدفق النفسي والاداء الوظيفي بالتايوان " و تكونت عينة الدراسة من (326) معلم مدرسة ابتدائية في التايوان، و أظهرت هذه الدراسة اهمية الجانب الايجابي

المتعلق بالعمل و المزاج الايجابي و الصحة النفسية و سمات الشخصية و الاداء الوظيفي، كما بينت نتائج هذا البحث أن سمات الشخصية تتوسط العلاقة بين التدفق و الاداء الوظيفي .

## 2-دراسة موريزا و آخرون (2006) :

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان " التدفق النفسي في العمل الدليل على المنحى التصاعدي للموارد الشخصية و التنظيمية " و طبقت إجراءات البحث على عينة شملت ( 258 ) مدرس تعليم ثانوي و ذلك بهدف الكشف عن العلاقة بين الموارد الشخصية و التنظيمية و التدفق النفسي في ميدان العمل و المقصود بالموارد الشخصية (الكفاءة الذاتية المدركة)، أما الموارد التنظيمية فتتمثل في (المناخ الاجتماعي الداعم و وضوح الاهداف). و قد وصمت نتائج الدراسة إلى وجود عالقة بين هذه الموارد و بين التدفق النفسي في العمل (الاستغراق في العمل، و الدافعية الذاتية للعمل).

## 3 - دراسة الكسندر و شيمو (2014) :

بعنوان "خبرة التدفق النفسي و علاقتها بالدافعية الذاتية و الابداع و السعادة الحياتية عند استخدام ألعاب الفيديو و الكمبيوتر " هذه الدراسة هدفت إلى التعرف على خبرة التدفق النفسي عند استخدام ألعاب الفيديو و الكمبيوتر و علاقتها بالدافعية الذاتية و الابداع و السعادة الحياتية، لدى عينة مكونة من (1574) من البالغين الصينيين، و بينت النتائج انخفاض مستوى التدفق أثناء ممارسة أفراد عينة الدراسة ألعاب الفيديو و الكمبيوتر، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تفوق لدى الذكور على الاناث في مقياس التدفق النفسي، و أشارت النتائج كذلك إلى وجود عالقة بين التدفق النفسي و

## 4- دراسة ويبر و آخرون (2009) :

جاءت هذه الدراسة بعنوان " دور التدفق النفسي في تحقيق أقصى درجة من الاداء و القدرة على تركيز الانتباه أثناء التعامل مع الحاسوب "

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور التدفق النفسي في تحقيق أقصى درجة من الاداء و القدرة على تركيز الانتباه أثناء التعامل مع الحاسوب، و تكونت عينة الدراسة من (154) طالبا من طالب الجامعة، حيث كان عدد الذكور ( 56 ) و عدد الاناث ( 98 )، و أظهرت النتائج أن التدفق النفسي يكون في أعلى مستوياته عندما يكون هناك توازن بين تحديات الموقف التعليمي، و بين مهارات التعلم .

## 5- دراسة سالانوف و آخرون (2006) :

بعنوان " التدفق لدى ذوي الخبرة، عمى يد من؟ قياس التدفق النفسي لدى العمال " هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاوساط الاكثر ملائمة لحدوث التدفق النفسي، حيث قامت المجموعة بإجراء مقارنة استهدفت تحميل نموذج التدفق النفسي في مجالات عمل مختلفة، من أجل تحديد درجة تكرارها و متطلبات حدوثها و قد شملت عينة الدراسة ( 957 ) موظفا، منهم ( 474 ) عامل بالاط و ( 483 ) مدرسا ثانويا. و بعد التحميل البيانات

المجمعة عن نموذج تحميل حالة التدفق النفسي الذي أعدته المجموعة توصلت الدراسة إلى ما يلي:  
تكرار خبرة التدفق النفسي لدى العمال راجع لعاملين أساسيين هما: الاستمتاع، والاستغراق

• تحدثت خبرة التدفق النفسي عندما يكون هناك توازن بين المهارات والتحديات

• تواتر خبرة التدفق النفسي كان أكثر لدى المدرسين من عند عمال البلاط

ومن خلال هذه النتائج يمكن أن نستخلص أن خبرة التدفق النفسي ليست محدودة في مجال معين دون غيره و هذا ما أظهرته الدراسة التي أجريت في مجالين مختلفين، و حتى تتجسد خبرة التدفق النفسي لابد أن يكون هناك توازن المهارات و التحديات .

**الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز:**

**1-دراسة نوي جمعي وصاهد فتيحة ( 2010 ):** بعنوان " الضغط المهني كعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي " هدفت الدراسة إلى الفهم الدقيق للضغط المهني كمعرفة مدبتواجد هذه الظاهرة عند الاساتذة كتعين درجاتها عليهم معرفة تأثيراته الخارجية ، كمعرفة نوع الاثر على دافعية الانجاز وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية سلبية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز للأساتذة التعليم الثانوي

**2-دراسة رشيدة الساكر ( 2014 ) :**

بعنوان دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات الاكاديمية لدى تلاميذ الثالثة ثانوية بمدينة المغير ولاية الوادي بحيث هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على عالقة دافعية الإنجاز بفاعلية الذات فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي , قد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من 70 تلميذة وتلميذ تم اختيارهم عن طريق القرعة كقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بالمغير ولاية الوادي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وتخلص الدراسة إلى ان كلما ارتفع مستوى الدافعية الانجاز يرتفع مستوى دافعية الذات ويدل هذا على علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدي تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بالمغير ولاية الوادي

**3 دراسة نوي جمعي وصاهد فتيحة ( 2010 ):** بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى

أساتذة التعليم الثانوي هدفت الدراسة إلى الفهم الدقيق للضغط المهني كمعرفة مدى تواجد هذه الظاهرة

عند الاساتذة وتعين درجاتها عليهم كمعرفة تأثيراته الخارجية ، ومعرفة نوع الاثر على دافعية الإنجاز وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

توجد علاقة ارتباطية سلبية بين الضغط المهني كدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي

**4 دراسة قواري حنان : 2013-2014:** بعنوان الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية بمدينة الدوسن تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية و دافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية وطبيعة العلاقة بين المتغيرين ثم تطبيق المنهج العيادي على عينة قدرت بثمانية أطباء و طبيبات ومن النتائج المتوصل إليها إن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع و مستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض حيث أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية و دافعية الانجاز لدباطباء الصحة العمومية

**مدى الاستفادة من الدراسات السابقة التي تم عرضها**

حيث تصنفها إلى دراسات تناولت التدفق النفسي والدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز، كذلك لسبب قلة او عدم وجود الدراسات التي تناولت المتغيرين وصعوبة الحصول عليها ان وجدت , فقد استفاد الباحث من الاطلاع على هذه الدراسات سواء بما يتعلق بالاطار النظري او الاجرائي

1: اختيار موضوع البحث

2. تحديد اشكالية البحث-

3. وضع فروض البحث

4. التعرف على المقاييس المستخدمة في الدراسات مما ساعدنا في اختيار المقاييس الخاصة بالبحث

5. اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث

## الفصل الثاني: التدفق النفسي

1. تمهيد
2. تعريف التدفق النفسي
3. أصل مصطلح التدفق النفسي
4. ابعاد التدفق النفسي
5. كيفية تحقيق حالة التدفق النفسي
6. طرق قياس التدفق النفسي
7. نظريات المفسرة التدفق النفسي

خلاصة الفصل

### تمهيد:

مفهوم التدفق النفسي من المفاهيم الأساسية التي طرحها عالم النفس الأمريكي سيكيز نيتاميهالي وهو احد الاباء المؤسسين لعلم النفس الايجابي ليصبح احد المفاهيم الرائجة في المجال حيث اوضح ميهالي ان التدفق يعبر على الحالة النفسية الداخلية التي يشعر بها الفرد من خلالها بالتوحد والتركيز التام على ما والتي وصفها ميهالي انها حالة (optimal Learning) يقوم به , وهو ) بذلك يرتبط بالحالة التعلم الامثل من التركيز ترقى الى مستوي الاستغراق المطلق (محمود 2018: 100 ) وتوضح باظة ان التدفق يقوي الثقة في النفس وينمي التخيل العقلي والتفكير الابداعي ويرفع من دافعية الانجاز لدي الشخص وينمي مستوى الطموح يجعله اكثر قدرة على مواجهة التحديات في الاداء وينمي الدافعية الذاتية وتحمل المسؤولية , وبذلك يعتبر التدفق من المفاهيم الايجابية الحديثة التي تصل بالفرد الى اعلى درجة لتوظيف الطاقة النفسية لديه , ويصاحبها حالة رضا وسعادة مع تأجيل الرغبات والاحتياجات الشخصية الاخرى ( باظة 2011: 3) .

### تعريف التدفق النفسي:

#### اولا: التعريف اللغوي للتدفق:

التدفق هو خالة السيولة والاندفاع بقوة فيقال: دفق الماء دفقان اي امتلا حتى يفيض الماء من جوانبه واندفق الماء وتدفق اي سال من شدة وقوة (الوجيز , 2002: 230)

ثانيا: التعريف الاصطلاحي للتدفق النفسي :

عرف جاكسون ومارش التدفق النفسي بأنه : " حالة انفعالية انية تحدث عندما يكون الشخص مندمجا كليا في الاداء في موقف تكون فيه المهارات الشخصية متوازنة مع متطلبات التحدي , وفيها يعيش الفرد حالة التغير للوعي في الاداء وانغماس في النشاط " (ربيعة 2015: 39).

عرف جولمان التدفق النفسي بأنه : " حالة من نسيان الذات عكس التأمل والاجترار والقلق والاستغراق في الاداء مع الشعور بالسرور والذي يكون هو الدافع والمحفز والذي يسهم في التخفيف من الاضطرابات الانفعالية " ( ابو حلاوة , 2013: 7).

وكذلك بينت دراسة (الموسوي , 2016: 56) بذان سبيرنيك ورونوي قد عرفا التدفق النفسي انه : " الشعور بالسيطرة على كامل ما يحيط به , وهناك شرطان لحدوث التدفق , الاول هو التركيز الشامل على النشاط لدرجة نسيان الذات , اما الشرط الثاني الذي سبق عملية التدفق هو الاعتقاد بالتوازن بين تحديات الموقف والقدرات الشخصية "

وتعرف (باظة, 2011) بأنه خبرة راقية تشعر الفرد بالسعادة والبهجة من خلال الانغماس في اداء النشاط لدرجة نسيان الذات , ولذلك يعتبر التدفق م المفاهيم الايجابية الحديثة التي تصل بالفرد الى أعلى درجة لتوظيف الطاقة لديه , وبصاحبها حالة رضا وسعادة مع تأجيل الرغبات والاحتياجات الشخصية الاخرى وكما ذكرت دراسة (معمرية 2012: 133) بأن لوتز وكويريو عرفا التدفق النفسي بأنه : " حالة ذهنية واثارة داخلية ايجابية ويشارك فيها الفرد بالعمق في النشطة والاحداث المحببة لنفس " .

عرف بريفيث وبنديريك التدفق النفسي بأنه : " خبرة جوهرها المتعة , ووهي مماثلة لكل من ذروة الخبرة او كلاهما " (wakefield et al, 2016) وذروة الاداء وتحدث خبرة التدفق بتوفر احدهما

عرف ماسيميني وكارلي التدفق النفسي بأنه : " الانسجام بين المهارات والتحديات التي تجاوزت مستوى النشاط الاعتيادي " ( Mosing et. Al, 2018 )

### أصل مصطلح التدفق النفسي :

ومن خلال التمعن الدقيق من تعريفات الباحثين لمفهوم التدفق النفسي استنتجت الباحث ما يلي :

- 1\_ ان مصطلح التدفق النفسي ليس حديثا فقد ظهر في منتصف القرن الماضي وقد لاقى اهتماما من الباحثين في مجال عم النفس الايجابي منذ ذلك الحين الى وقتنا هذا .
  - 2\_ استناد الباحثون في تطوير مفهوم التدفق النفسي على نظرية كيكيسنزنت ميهالي للتدفق النفسي
  - 3\_ اتفق جميع الباحثين ان من شروط الدخول في حالة التدفق ضرورة توفر الاحساس والاعتقاد بالتوازن بين ما يواجهون من تحديات وبين قدراتهم الشخصية .
  - 4\_ يجمع الباحثون على ان الدخول في حالة التدفق النفسي تكون في اغلى درجات الاداء تستثير اقصى ما يمتلكه الفرد من قدرات مهارية .
  - 5\_ يكرر الباحثون في تعريفاتهم للتدفق النفسي بعض المصطلحات كالنشوة والسعادة والاستمتاع باعتبارها الشعور الذي يحصل عليه الفرد في خالة التدفق النفسي .
- خبرة التدفق النفسي من وجهة نظر العلماء :
- المقصود بخبرة التدفق النفسي هي : " كل ما يصاحب نفسية الفرد من مشاعر واحاسيس اثناء انغماسه في حالة التدفق النفسي , وتتثل هذه المصاحبات بالشعور بالنشوة والاندماج والسعادة التامة , والشعور بالقيمة الذات والثقة والاثبات الداخلية " .

وقد حظيت خبرة التدفق النفسي باهتمام العلماء والباحثين في مجال علم النفس الايجابي خصوصا , ومن ابرز من ابدوا رأيهم في خبرة التدفق النفسي ما يلي :

كسيكيزنت ميهالي ( : 1975 , csikiszent Mihalyi )

هو صاحب مصطلح التدفق النفسي وواضع النظرية الاولى التي توصل اليها من خلاصة العديد من الابحاث التي هفت الى التعريف على كل ممكن ان يجلب البشر يشعرون بالسعادة والبهجة والمتعة , وقد توصل الى ان البشر بالاختلاف جنسياتهم واهتماماتهم يتشابهون في اندماجهم في اعمالهم المفضلة ( الولاني , 2015 : 144 )

وتوصل ايضا الى ان افراد يدخلون في حالة التدفق عند الانسجام والاندماج التام في العمل مع الشعور بالقيمة الذات كما اكد ميهالي على ان التدفق النفسي يمنح الفرد فرصة تجاهل المشاعر السلبية ومصادر التهديد , والتجاه نحو تأسيس نظام مرن يدفعه نحو تنمية وتطوير نفسه ولاحظ ميهالي اثناء اجرائه للأبحاث ان حالة التدفق النفسي لا تتعلق بالمردود المالي فهناك الكثير من الناس الذين يمارسون اعمالا دون مردود مالي , حيث يكون العمل الذي يمارسونه هو الهدف الذي يمنح الفرد الشعور بالمتعة وقيمة الذات (ابو حلاوة , 2013 : 15).

وفي محاضرة لميهالي قدمها في مدينة سيدني عام 1999 حدد فيها المقصود بخبرة التدفق النفسي حيث اشار الى ان الاعمال المثالية في حالة التدفق النفسي تسير خارج قيود وتحديات العمل , حيث يسطر الفرد على مهارته ويتحرر من قيود البلادة و الكسل , فتدقق المهارات والمواهب الذي يناله الفرد في حالة التدفق النفسي هو المكافأة التي يحصل عليها الفرد الذي يوظف التدفق والاندماج التام في الانشطة , واكد ايضا ان الاندماج في تدفق الإنجازات ليمنح الفرج الشعور بالمتعة ومشاعر اللذة الجسمية بل يهيا مشاعر الرضاة السعادة وتقدير وسمو الذات (معمارية , 2012 : 134) .

## 2\_ مارتن سيلجمان Martin siegman (2002):

يرى مارتن سيلجمان ان مفهوم خبرة التدفق يتمحور حول ما اسماه ( قضية المعنى ) , فقد اشار في كتابه ( السعادة الحقيقية ) الى ثلاثة مستويات لسعادة وهي كالتالي :

1\_ الحياة المبهجة او الصارة : وهي الحيات التي يتم افيها اكتساب خبرات لجلب السعادة والبهجة , وانفعالات ايجابية كبيرة .

2\_ الانغماس : ويقصد به الاندماج والانسجام في أنشطة الحياة التي تستهلك وتستغرق طاقات النسان ,

3\_ الحياة ذات المعنى والقيمة .

ويرى مارتن سيلجمان ان مفهوم الانغماس والاندماج في الحياة يتوافق مع مفهوم التدفق النفسي والخبرة المثالية وعند كسيكيزنت ميهالي , ويشير الى انه اقل درجة من السعادة التي يحصل عليها لأنستان من

تأديته لأنشطة هادفة ذات معنى , ويتفق تصور مارتن سليجمان مع كسيكيزنت ميهالي ببيان التدفق النفس مفهوم مجرد من القيمة فقد يكون الفرد في حالة التدفق النفسي عند ارتكابه عمل سيئ بالآخرين , او تأديته لنشاط غير هادف ( ابو حلاوة , 2018: 18\_19).

و فرق سليجمان بيت المتعة والاشباع الذي مصدره التدفق , فعند ممارسة المتعة كتناول طعيم لذيذ او الرقص فان الفرد يعيش خبرات ممتعة وصارة لكنها لا تهدف للتطوير وأبناء المستقبل انما هي قوة تمننا الراحة والاسترخاء في الوقت المرهون بها ( موسوي , 2016: 57).

أما عندما تشترك حالة التدفق بالإشباع فان الفرد يستثمر ويبني ثروة نفسية للمستقبل , لذلك تعتبر المتعة اشارة لتحقيق أشباع للحاجات الفرد الفيزيولوجية والبيولوجية , بينما الاشباع هو اشارة الى تحقيق النمو النفسي , وانا التدفق يكون نتيجة للإشباع ولكنه بحاجة الى المهارة والجهد ( ربيعة , 2015: 45).

وركز مارتن سليجمان على الاداء حيث يكون الوقت المثالي لتدفق النفسي اثناء الاداء , ففي الانشطة عادة ما تكون هناك اهداف وفي معظم الاحيان يتراوح الاداء بين الصعوبات والمواهب , عادة ما تكون هناك اهداف وفي معظم الاحيان يتراوح الاداء بين الصعوبات والمواهب , والتدفق يتحقق عندما تتوافق (Mosing)التحديات مع القدرات ويقدم مارتن سليجمان بعض المقترحات للوصول الى حالة التدفق نوردها في ما يلي : et .Al 2018

- 1\_ ان يتعرف الفرد على نقاط القوة التي تميزه .
- 2\_ اختيار النشاطات التي يمكن ممارستها يوميا .
- 3\_ اكساب الانشطة بعض الجاذبية في العمل بحيث تتيح للفرد استخدام نقاط القوة التي تميزه بأقصى درجة .
- 4\_ اختيار الموظفين التي تتوافق قواهم المميزة لهم مع تحديات العمل الذي يقومون به .

### 3\_ دانييل جولمان Daniel Coleman (2004)

يضم جولمان حالة التدفق النفسي الى حالات الذكاء الوجداني ويعتبرها من افضل الحالات كونها يتمثل اقصى درجات تعزيز الانفعالات التي تصب في دائرة الاداء والتعلم , فعند دخول الفرد في حالة التدفق النفسي تنساب عواطفه وانفعالاته في اتجاه ايجابي مفعم بالطاقة والحوية بشكل يلائم النشاط الراهن , اما عندما يسطر الاكتئاب والملل على نفسية الفرد فإنه يصعب عليه التوصل الى حالة التدفق النفسي , ومن اهم العوامل التي تساعد على الوصول الى الحالة التدفق النفسي في التركيز الكبير والانتباه العالي على النشاط الذي يمارسه , ولكن الانتباه يكون بوضعية الاسترخاء رغم شدة التركيز , فبمجرد بدئ التركيز على النشاط الراهن تمنح حالة التدفق الفرد قوة دفع تجعله ينجز نشاطه دون الشعور باي عناء او تعب ( ربيعة , 2015: 47) .

ويرى جولمان ان جميع الافراد يمرون بالحلة التدفق في بعض الاحيان , ومن ابرز مظاهر الدخول في حالة التدفق تتمثل في ما يلي :

1\_ انغماس وذوبان الفرد في العمل الذي يمارسه دون الى عوائد مادية او معنوية فهو يعمل لأجل العمل وليس للحصول على مكافأة او اجر

2\_ ويكون الفرد في خالة من نسيان الذات ويتركز وعيه وادراكه فقط في الاداء الذي يمارس .

3\_ يحصل على مستوى عالي من المهارات التي تتناسب مع متطلبات عمله .

4\_ وضوح الأهداف والحصول على استجابات مناسبة لها.

5\_ يعيش الفرد في حالة الابتهاج والنشوة والاستمتاع الذاتي .

2\_ ابعاد التدفق النفسي :

ذكرت دراسة كل من (عرعار واخرون ,2016: 107) , ودراسة (سعيد,2016 : 67) , ودراسة ( ربيعة ,2015 : 50) , ودراسة ( باظة ,2011 : 3) , بأن ميهالي (1988) اقترح تسعة ابعاد لتدفق (2002)النفسي مصنفة الى فئتين اساسيتين وهما :

اولا: ابعاد اساسية لحالة التدفق النفسي، وهي :

1\_ التوازن بين التحدي والمهارة:

ويعتبره ميهالي ( 1988) من اهم مؤشرات حالة التدفق حيث يستند هذا البعد على تصور الفرد وثقته المطلقة في القدرة على مواجهة التحديات المطروحة , فقد حدد ميهالي عاملين مؤثرين في حالة التدفق , وهما 1\_ مستوي كفاءة الفرد .

2\_ درجة صعوبة المهمة التي يؤديها .

حيث ان الفرد يدخل في حالة التدفق The flow state

حين تكون درجة صعوبة المهمة تتلائم مع امكانيات الفرد وتتطلب تمديد مهاراته واستخدامها الى حدها الاقصى .

ولا تحدث حالة التدفق حين تكون درجة صعوبة المهمة اعلى او اقل بكثير من امكانيات الفرد , وحين تكون المهمة صعبة يشعر الفرد بالقلقل والتوتر , وحين تكون سهلة جدا يؤدي ذلك الى الملل ولتمثيل ما سبق , انظر معي الى هذه المعادلات (ابو زيد 2016) :

تحدي عالي + مهارة متوسطة الى عالية = حالة التدفق .

تحدي منخفض + مهارة متوسطة الى عالية = ملل

تحدي عالي + مهارة منخفضة = قلة وتوتر

## 2\_ وضوح الاهداف :

تعتبر الاهداف الباعث والمحرك الاول للسلوك , وتتمثل حولها السببية في تدفق السلوك بتشابكاتها وتفرعاتها المختلفة , وهي اساس دراسة سلوك الانسان ويشترط ان تلائم قدرات الفرد , فالاندماج في اي نشاط بحاجة الى هدف سامي وواضح وقابل للتحقق يسعى الفرد الى تحقيقه كي تتحقق المتعة والتدفق , كما يسهل الهدف الواضح عملية تركيز الوعي في نشاط معين , ومن مظاهر وضوح الاهداف الادائية الحصول على المركز الاول في مسابقة ما , كما يساعد وضوح الاهداف الفرد على التعرف على مستوى قدراته ليحافظ على نموذج من التدفق واضح المعالم .

## 3\_ تغذية راجعة فورية :

يستقبل الفرد اثناء حالة التدفق تغذية راجعة تكون مرتدة من الداخل وتغذية خارجية المصدر تقيم الفرد نفسه في نجاحه في المهمة التي بين يديه , فهي مهمة لتوفير معلومات حول نوعية الاداء المراد تحقيقه والتي تؤثر بدورها على طبيعة خبرة التدفق المعاشة .

ثانيا : ابعاد تعتبر وصف لحالة التدفق النفسي , وهي :

## 1\_ الاندماج في المهمة :

وللوصول الى حالة الاندماج التام اثناء اداء المهمة يجب ان يعمل الجسد والعقل معا مع استبعاد الشكوك والمخاوف حول احتمالية فشل المهمة , فتجرى المهمة بشكل عفوي وتلقائي دون اي قلق , فبذلك يكون الفرد في حالة اندماج جسدي وعقلي وبتركيز موجه بشكل كامل نحو اداء المهمة .

2\_ التركيز على المهمة : اشار ميهالي (1988) الى ان اكثر المميزات حضورا في خبرة التدفق النفسي هي استثارة مجال محدد من التركيز على النشاط القائم به ويتضمن التركيز على المهمة معالجة البيانات المتعلقة بالنشاط القائم لتحديد اطار من التركيز الشامل على المهمة حيث يري ميهالي (1993) ان عملية التركيز في حقل محدود من المثيرات يسهل عملية اندماج الجسد والعقل .

## 3\_ الشعور بالتحكم :

يشير جاكسون (1999) الى ان ادراك مستويات عالية من التحكم والسيطرة يعمل على تحفيز مستوى عالي من المهارات لمواجهة التحديات الطارئة التي قد تسبب الملل والاسترخاء او التوتر والقلق .

## 4\_ فقدان الشعور بالذات :

الدخول في حالة التدفق النفسي والاندماج الجسدي والعقلي في الاداء يفقد الفرد الاحساس والاهتمام بالماضي والمستقبل واهمال اي مثيرات خارجية ويركز ميهالي (2002) على فكرة الشعور بالذات , فهو مفهوم لا يعني مطلقا ان يقع تحت عتية الذات , اي ان كل المعلومات التي نستخدمها لتمثيل انفسنا في البيئة الخارجية من خلال نسيان من نكون بشكل مؤقت خلال تجربة ممتعة .

### 5\_ تحول الوقت :

ويشعر من يعيش في حالة التدفق بانعدام الزمن فالساعات الطوال التي يقضيها في اداء المهمة تمر لديه وكأنها دقائق معدودة , وهو ما يمكن وصفه " بلحظة الذروة " , ويشير ميهالي (1990) الى ان تحول الوقت ينتج عند حدوث حالة من التدفق العميق بينما يختلف ذلك عن الاحساس بمرور الوقت الذي يرجع الى طبيعة النشاط

### 6\_ الاستمتاع الذاتي بالتجربة :

وتم عرض هذا المصطلح لأول مرة عام (1975) من قبل ميهالي للإشارة الى نشاط يعمل على استثارة وتحفيز الاندماج فيه , وقد عرفه بأنه " حالة نفسية تتولد عنها تغذية راجعة ملموسة تحافظ على استمرارية الاداء في ظل غياب اي شكل من اشكال المكافأة الخارجية "

### اهمية التدفق النفسي

وتلخصها دراسة (محمود , 2018: 125) في النقاط التالية :

- 1\_ يسمح لنا بالتطور الازدهار كأفراد .
  - 2\_ يمنح فرصة لضبط وتنظيم او السيطرة على وعينا وشعورنا .
  - 3\_ يمكننا من تشييد او بناء رأس مالنا النفسي .
  - 4\_ يسمح لنا بالوصول الى الخبرة النفسية
- ومما سبق يتبين للباحث ان حالة التدفق النفسي حالة ذاتية وتأثيرها ينبع من ذات الفرد وذلك عندما يمتلك الفرد المهارة والرغبة في التحدي لتحقيق اعلى درجات الانجاز باستخدام تلك المهارة هدف محدد يسعى له الفرد بعيدا عن التعزيز الخارجي , فحينها تذوب ذاته ويندمج في ما يفعله بحيث ينعدم لديه الشعور بالوقت او التعب ويكون في مستوى عالي من التركيز والتحكم في المهمة .

### كيفية تحقيق حالة التدفق :

يمكن للفرد ان يحقق حالة التدفق النفسي عندما يقوم بمايلي ( عرعار واخرون , 2016: 109) :

- 1\_ ممارسة الاعمال التي يجد المتعة في مزاولتها ويرتبط ذلك بنقاط القوة لديه التي حصل عليها من خلال الخبرة والمواهب الموروثة .
- 2\_ ممارسة أنشطة بدرجة معقولة الصعوبة , حيث ان الانشطة البسيطة والسهلة تولد الشعور بالملل والانشطة الصعبة تولد الشعور باليأس والقلق , فخير الانشطة هي التي تفوق امكانات الفرد بالقدر البسيط التي بحاجة الى القليل من الاجتهاد والتعب في مزاولتها

طرق قياس التدفق النفسي :

تعددت طرق قياس التدفق النفسي من اهمها ( Mesurado ,et. 2016 )

1:التقرير الذاتي (الاستبيان)

2: اسلوب أخذ العينات

ولصعوبة قياس حالة التدفق النفسي أثناء القيام بنشاط معين , اعتمد العلماء الذين قاموا بقياس حالة التدفق الى قياسها بعد الخروج من حالة التدفق بوقت قصير , وقد اعتمدت معظم أساليب قياس حالة التدفق على الطرق التقليدية القديمة رغم عدم تميز هذه الطرق بالدقة والشمولية , وهذا ما وجه العلماء الى تطوير أساليب وطرق حديثة تقيس حالة التدفق النفسي بكل وموضوعية  
وأيضا من أهم الوسائل في قياس وتقويم حالة التدفق النفسي ' نظرية الاستجابة المفردة .

وتتمثل نظرية الستدابة المفردة فيما يلي ( حمزة , 2017 : 197 ) :

- 1\_ مفردات صادقة يمكنها تعريف المتغير موضوع القياس تعريفا اجرائيا
- 2\_ صدق تدرج هذه المفردات حيث بإمكانها تمثيل هذا المتغير على متصل عليه تتدرج عليه هجه المفردات تبعا لصعوبتها
- 3\_ انماط استجابات صادقة يمكنها تحديد مواضع الافراد على متصل المتغير
- 4\_ توافق بين درجات الافراد وخصائص المفردة
- 5\_ قياسات خطية يمكن استخدامها لدراسة النمو او للمقارنة بين الافراد
- 6\_ تحقيق مزايا كثيره ومقارنة بأساليب القياس التقليدية من اهمها ( حمزة , 2017 : 199 )

**القياس المستقيم:**

والذي يعني التالي :

أ\_ استغلال قدرات الأشخاص المنشقة من عينة كبيرة مناسبة من المفردات الاختبارية عن خصائص تلك المفردات الاختبارية المستخدمة ويعني ذلك ان مقدرة الخاصية التي يمتلكها الفرد لا تتأثر بعينة المفردات التي طبقت عليه , وبناء عليه نجد انه لا يوجد اختلاف بين في تقدير القدرة في ضوء نظرية الاستجابة المفردة بالاختلاف الاختبار المطبق ما

ب\_ استقلال تقديرات المفردات المنشقة من عينة كبيرة ومناسبة من المفحوصين عن خصائص مستويات القدرة وهم الأشخاص المستخدمين في عملية التدرج وذلك يعني ان صعوبة تقدير المفردة لا يعتمد على تقديرات صعوبة المفردات الأخرى المكونة للاختبار ولا تعتمد على تقديرات قدرة الافراد الذين يجيبون عليها .

**2\_ المقارنات المستقل**

تسفر عمليات التدرج التي تتضمنها النظرية الاستجابية المفردة عن تكوين تقديرات الافراد والمفردات على مقياس خطي واحد، بما يتيح عمل مقارنات عبر المجموعات المختلفة من الافراد والمجموعات المختلفة من المفردات.

**3\_ دقة القياس :**

حيث ان نظرية الاستجابة توفر احصاءات لدقة القياس على جميع نقاط طول السمة التي تم قياسها , ويساعد ذلك على تحديد الدقة التي يقاس بها الاختبار في جميع مستويات السمة الكامنة , وهذا ما يسمح بإنشاء اختبار يتصف بالثبات والدقة في القياس , من خلال مدي واسع من مستويات قدرة المفحوصين

4\_ تعدد استخدام اداة القياس

يمكن استخدام اداة القياس المعدة طبقا لنظرية الاستجابة المفردة للجمع بين اهداف القياس الجماعي المرجع والمحكي المرجع نماذج نظرية الاستجابة المفردة:

يتوفر العديد من النماذج الرياضية الاحتمالية في ضوء نظرية الاستجابة المفردة , والتي تعتبر اتجاها حديثا يقوم بترجمة ظواهر الحياة المتعددة الى صيغ رياضية يسهل قياسها , ومن بين هذه النماذج مايلي:

**نماذج احادية البعد:**

ويندرج تحت هذه النماذج ما يلي

**1\_ نماذج الاستجابة للمفردة احادية البعد ثنائية الدرجة وتشمل ( باظة, 2011: 87) :**

**أ\_ النموذج اللوغارتمي احادي المعلم :** وهو نموذج يهتم بتقدير معلم واحد فقط للمفردة هو معلم الصعوبة ومن اهمها نومودج راش .

**ب\_ النموذج اللوغارتمي الثنائي المعلم:** وهو نموذج يهتم بتقدير معلمين للمفردة هما معلم (الصعوبة , التميز )

**ج\_ النموذج اللوغارتمي الثلاثي المعلم:** وهو نموذج يهتم بتقدير ثلاث معالم للمفردة هما معلم (الصعوبة، التميز , التخمين).

**2\_ نماذج الاستجابة للمفردة احادي البعد متعددة الاستجابة وتشمل (باظة, 2011: 89):**

**أ\_ نموذج الاستجابة الاسمية:** وهو من احد نماذج النظرية الاستجابية المفردة الذي قام بتقديمه بوك (1972) كبديل لنموذج الاستجابات المتدرجة، ولا يحتاج هذا النموذج الى ترتيب الاستجابات على طول مستوى السمة، وكما يتصف هذا النموذج بإمكانية تنوع المعاملات التميز بين المفردات المختلفة

**ب\_ النموذج التقدير الجزائي :**

ويعتبر هذا النموذج امتداد للنموذج راش للمفردات ثنائية الدرجة , حيث انه يتناول المفردات التي تتطلب استجابات في قسمين مرتبين او اكثر, لذلك يعتبر هذا النموذج نموذجاً عاماً للاستجابات المفردة وينتمي الى عائلة راش في القياس

**ج\_ نموذج القياس التقدير:** قام اندريك (1978) بتقديم هذا النموذج كامتداد لنموذج الاحادي المعلم كي يكون ملائماً للاختبارات والمقياس التي تتم الاستجابات على مفرداتها من خلال ثلاث او اكثر من الفئات المرتبة والمتفاوتة في الدرجة على مستوي السمة المقاسة .  
وهناك العديد من الطبقات الملوية لنظرية الاستجابة المفردة في مجال القياس النفسي وقياس التربوي نوردها فيمايلي :

(حمزة , 2011 : 205 ) :

**مجال القياس النفسي :**

كان تطبيق النظرية في البداية يقتصر على الجوانب المعرفية من الشخصية , حيث استخدمت في البناء والتدريج عدة مقاييس كمقياس التصور البصري المكاني , ومقياس الاستدلال الاستقرائي , كما ساعدت النظرية على تطوير مقاييس الذكاء مثل اختبار المصفوفات المتتابعة لرافن , واختبار رسم الرجل واليد

**مجال القياس التربوي :**

استخدمت نظرية الاستجابة المفردة في اعداد الاختبارات التحصيلية , وبناء بنود الاسئلة , ومعادلة الاختبارات وحكها وبناء الاختبارات الموائمة والمحسوبة .

**خصائص عملية التدفق النفسي :**

ودراسة عرعار ( واخرون , 2016 : 110 ) ودراسة (سعيد , 2016 : 71 ) ( Al, Mosing , 2018 ) et ( ذكرت دراسة ( بان خصائص عملية التدفق النفسي هي :

**1\_ التدفق النفسي عملية كلية :**

وتعني ضرورة النظر الى الانسان باعتباره شخصية كلية وبالتالي يصدق التدفق النفسي على المجالات المختلفة في حياة الفرد وليس على مجال جزئي من حياته , كذلك يصدق التدفق النفسي على المظاهر والمسالك الخارجية للفرد ولحياته الداخلية ولتجاربه الشعورية من حيث الرضا عن نفسه وعن العالم في العمل والدراسة او الزواج والعلاقات الانسانية بوجهة عامة .

**2\_ التدفق عملية نشونية تطويرية ارتقائية :**

وهذا يعني ان نضع في اعتبارنا حاجات الفرد ودوافعه في كل مرحلة من المراحل العمرية خصائصها ومتطلباتها

**3\_ التدفق النفسي عملية وظيفية:**

ويقصد به ان التدفق النفسي سليما كان او مريضيا ينطوي على وظيفة اعادة الاتزان او تحقيق التوتر الناشئ من صراع قوي بين الذات والموضوع ,فالتوافق ليس عملية لحفظ التوتر انما لتحقيق الذات وتحقق للوجود لاإنساني كالموقف من العالم .

**4\_ التدفق النفسي عملية ديناميكية :**

التدفق النفسي هو المصلحة النهائية لصراع بين القوة ,صراع بين الذات والموضوع , وهو سلسلة متصلة لا تنتهي . التدفق النفسي هو عملية مستمرة من صراع القوة , فلكما اوقف صراع او اوزيل التوتر نشأ صراع جديد يتطلب القيام بعملية توافق وهكذا .

**5\_ التدفق النفسي عملية نسبية :**

ليس هناك تدفق نفسي تام , وقد يكون الفرد متوافقا في فترة معينة من حياته وقد يكون غير متوافق في فترة اخرى .

**6\_ التدفق النفسي عملية اقتصادية:**

توفر عملية التدفق النفسي جزءا من الطاقة النفسية المستنفذة في الصراع بين القوي المختلفة . ومما سبق يرى الباحث ان تدفق موجود في كل مراحل عمر الانسان من المفيد ان يربط الشخص عمله بتحديات حتى يدخل في حالة التدفق، سواء كان طالبا او موظفا او مديرا يريد ان يرتقي بموظفين لديه بشرط ان تتوفر المهارة التي تساعد على انجاز العمل فعندها يحدث التدفق.

**النظريات المفسرة لمفهوم التدفق النفسي:**

بأن هناك الكثير من النظريات التي وضعت لتفسير مفهوم التدفق النفسي لدي الافراد وهي

ذكرت دراسة (wakefield, et ,Al,2016)

النظرية البيولوجية ونظرية التحليل النفسي والنظرية السلوكية ونظريات علم النفس الانساني

**1\_ النظرية البيولوجية الطبيعية:**

يقرر مديرها ان جميع اشكال الفشل في التوافق ينتج عن امراض تصيب انسجة الجسم , خاصة المخ ومثل هذه الامراض يمكن توارثها او اكتسابها خلال الحياة عن طريق الاصابات والجروح والعدوى او الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد . وترجع اللبانات الاولى في وضع هذه النظرية بشهود كل ن داروين , مندل , جالتون , كالكان .

## 2\_ النظرية النفسية:

ذكرت دراسة حمزة (2017: 206) اهم نظريات التحليل النفسي لفرويد وهي :

### أ\_ فرويد (Froued)

اعتقد ان عملية التدفق غالب ما تكون لا شعوريا اي ان الافراد لا تعي الاسباب الحقيقية للكثير من سلوكياتهم , الشخص المتدفق نفسيا هو الذي يستطيع اشباع المتطلبات الضرورية له بوسائل مقبولة اجتماعيا فيرود ان التدفق النفسي يتحقق عندما تكون الانا عند الفرد بمثابة المدير المنفذ للشخصية اي ان الانا الذي يسيطر على كل من الهو والانا الاعلى ويتحكم فيهما ويدبر حركة التفاعل مع العالم الخارجية تفاعلا تراعي فيه الشخصية ياسرها ومالها من حاجات وبأداء الانا لوظائفه , واتزان يسود الانسجام وتحقق التدفق النفسي اما اذا تخلى النا عن قدر اكبر مما ينبغي من سلطاته للهو او للانا الاعلى فان ذلك يؤدي الى انعدام التوافق , ويرى فرويد ان العصاب والذهان ما هي الا عبارة عن شكل من اشكال سوء التوافق ويقرر ان السمات الاساسية لشخصية المتوافقة والمتمتعة للصحة النفسية تتمثل في ثلاث مسميات وهي قوة الانا , القدرة على العمل , القدرة على الحب ,

### ب\_ يونج (Jung)

اعتقد يونج ان مفتاح التدفق النفسي والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف او تعطيل كما اكد على اهمية اكتشاف الذات الحقيقية واهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة

### ج\_ أدلر (Adler)

اعتقد أدلر ان الطبيعة الانسانية تعد اساس انانيا وخلال عمليات فان بعض الافراد ينمون ولديهم اهتماما اجتماعيا قويا ينتج عنه رؤية الاخرين مستجوبين لرغباتهم ومسيطرين على الدافع الاساسي للمناقشة دون مبرر ضد الاخرين طلبا للسلطة والسيطرة

3\_ النظرية السلوكية طبقا للنظرية السلوكية فان انماط التدفق النفسي وسوء التدفق النفسي تعتبر متعلمه أو مكتسبة وذلك نم خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد والسلوك , ويشمل على خبرات تشير الى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز او التدعيم ,

### 4\_ نظرية علم النفس الانساني:

ذكرت دراسة حمزة (2017 : 307) اهم نظريا تعلم النفس الانسان وهي :

أ\_ روجرز: يشير الى ان الافراد الذين يعانون من سوء التدفق النفسي يعبرون على بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم.

### ب\_ ماسلو: (Maslou)

اكد ماسلو على اهمية تحقيق الذات في تحقيق التدفق النفسي السوي الجيد.

### ت\_ بيرلز : (Perls)

أكد على أهمية التنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيي الأفراد هنا الآن دون الخوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا،

ومما سبق توصل الباحث إلى أن استثارة الدوافع الداخلية للأفراد واكتشاف قدراتهم ومهاراتهم الخفية وتوجيه الأفراد لاستغلالها من خلال التدريب المستمر في مستويات متدرجة من الصعوبة يساعدهم على تحقيق ذواتهم واختبار حالة من التدفق النفسي عند الاهتمام والتركيز على النشاط القائم والابتعاد على المؤثرات الخارجية.

**خلاصة الفصل:**

يعد التدفق النفسي من المفاهيم السيكولوجية ذات المضامين الإيجابية، لكونه خبرة خاصة بكل فرد تحدث من وقت لآخر، وخاصة عندما يؤدي الفرد أقصى درجات الأداء، أو عندما يصل إلى مستويات أعلى متن مستوياته المعتادة أو السابقة، ولذا يجب توفير الظروف الملائمة لحدوثه وفهمه وخاصة في بيئة العمل المناسبة وفي المجال الذي نسعى لتطوير مردوده انتاجيته والفصل الحالي تطرق إلى هذا المفهوم بتفصيل مقبول من خلال تقديم المفاهيم واصل المصلح وتعريفه الاصطلاحية ومكوناته وكيفية تحققه في مجالات عدة والنظريات المفسرة له .

## الفصل الثالث

1. تعريف دافية للإنجاز
2. لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز
3. أنواع دافعية الإنجاز
4. وظائف الدافعية للإنجاز
5. مكونات الدافعية للإنجاز
6. خصائص الفرد ذو إنجاز عالي
7. نظريات دافعية الإنجاز
8. قياس دافعية الإنجاز

الخلاصة

## تمهيد الفصل:

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس، وأكثرها دلالة سواء علمياً على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفاً، ويرتكز تراث علم النفس التجريبي الخاص بعمليات تعلم والتذكر والعمليات الإدراكية ومعظم جوانب سلوك الإنسان أو الحيوان على أساس فروض لها علاقة بمبادئ الدافعية في علم النفس، وذلك أنها تساعد في الوقوف على أفضل فهم وتفسير لسلوك الكائن الحي حتى يمكن التنبؤ به وضبطها في المستقبل. دراسة دوافع السلوك الإنساني أو الحيواني تزيد من فهم الإنسان لنفسه ولغيره من الأشخاص، وذلك لأن معرفتنا بأنفسنا تزداد كثيراً إذا عرفنا الدوافع المختلفة التي تحركنا أو تدفعنا إلى القيام بأنواع السلوك المتعددة في سائر المواقف والظروف كما أن معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين إلى القيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم سلوكهم وتفسيره.

كما تساعدنا دراسة الدوافع على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل فإذا عرفنا دوافع شخص ما، فإننا نستطيع أن نتنبأ بسلوكه في ظروف معينة

## 1. تعريف دافعية الإنجاز.

أ-تعريف الدافعية

لقد اختلفت تعاريف الدافعية في الإطار العام لعلم النفس باختلاف الاتجاهات والمقاربات كما اختلفت أيضا المصطلحات المستعملة كمرادفات لمصطلح الدافعية من بينها: (الرغبة، الحاجة، الميل، الباعث، الدافع، الحافز)

الحاجة: حالة من النقص والعوز والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضييق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت. (عبد الرحمان الوافي ص72)

الحافز: هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد

للإستجابة لجوانب معينة في البيئة. (احمد عبد الخالق 1986-183)

الباعث: عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف

الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة. (رمضان ياسين 2008-100)

من خلال بعض المفاهيم المرتبطة بالدافع وفي ضوء ذلك فان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي

نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعطي طاقة الكائن الحي،

ويوجه سلوكه من اجل الوصول إلى الباعث (الهدف)

ويجب أن نشير في البداية إلى إن مفهوم الدافعية مثله مثل غيره من المفاهيم

السيكولوجية الأخرى كالإدراك والتذكر والتعلم، بمثابة تكوين فرضي يستدل عليه من سلوك الكائن الحي

وبالتالي يستخدم مفهوم الدافعية لتحديد اتجاه السلوك وشدته وبالإضافة إلى ذلك يكون كل مناعلى وعي

بمختلف دوافعه ومقاصده السلوكية

وهناك مبرران رئيسان للاستدلال على مفهوم الدافعية من سلوك الكائن الحي وهما: (ثائر احمد

عباري 2008-15)

يكون السلوك المدفوع والموجه إلى هدف بمثابة شيء معتاد ومستمر بصورة ملحوظة،

ربما لا تصدر استجابات الكائن الحي نتيجة. وبالتالي يفترض وجود عملية ديناميكية تقف خلفه وتحدد قوته

لمنبهات خارجية محددة ويعني ذلك وجود محددات داخلية توجه السلوك إلى أهداف بعينها. (مرجع سابق)

ومن هنا نستعرض تعريفات للدافعية وهي على النحو التالي، ولكن علينا أولاً إن نوضح من البداية إن

مفهوم الدافع يرادف مفهوم الدافعية، ويعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع وان كانت

الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية وبالتالي عند استخدامها لأي من المفهومين نقصد شيئاً واحداً فالدافعية أو

الدافع "حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين

ويعرف "هب" 1949 الدافعية بأنها " عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيم وتوجيهه إلى هدف محدد

ويرى " دريفر " 1971 إن الدافع عبارة عن " عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين ".(مرجع سابق)

ويرى "اتكنسون" 1976 " إن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين ".(مرجع سابق)

وتعرف الدافعية أيضا بأنها: " مثير داخلي يحرك سلوك الأفراد ويوجهه للوصول إلى هدف معين يعرفها " الترتوري " 2006 إلى أنها " مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق ولدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك هي: تحريكه وتنشيطه .حاجته وإعادة الاتزان عندما تخت وتوجيهه، والمحافظة علىاستدامته إلى حين إشباع الحاجة (مرجع سابق )

وعند مراجعة التعريفات السابقة نخرج ببعض الاستدلالات والتي يمكن تحديد ها على النحو التالي:

1\_ تعبئة الطاقة أو التنشيط الدافعي ويعني ذلك حالة لاستعداد لإصدار السلوك وما يرتبط بها من يقضة وتوتر عام ومن أمثلة ذلك استعداد مجموعة من الأشخاص لبدء سباق في العدو أو البحث عن الطعام أو عقد علاقة اجتماعية مع آخرين...الخ

2\_ تنظيم السلوك وتوجيهه إلى هدف محدد فبعد وصول الكائن الحي إلى حالة تعبئة الطاقة أو التنشيط الدافعي، يتجه بسلوكه إلى هدفه المحدد الذي يشبع حاجته، وفي الأمثلة السابقة يبدأ الأشخاص السباق من أجل تحقيق مراكز متقدمة والفوز بها ويبدؤون في تناول الطعام بعدالحصول عليه والتعرف على مجموعة من الأشخاص وإقامة صداقة معهم

3\_ تناسب قوة الدافع المثار مع مقدار الطاقة الناتجة عنه، فالشخص الذي استمر جائعا لمدة يوم كامل يكافح بقوة لإشباع حاجته للطعام وذلك مقارنة بشخص آخر تناول الطعام منذ ساعة واحدة

4 - تستمر الطاقة المعبأة لتحقيق الهدف حتى يصل الكائن الحي إليه.

5\_ القابلية لتغيير مسار الهدف، فالكائن لحي يستمر في بذل الجهد من أجل تحقيق هدفهوخفض توتره المرتبط بدافع معين سواء كان فيسيولوجيا (كالجوع أو العطش) أو سيكولوجياكالإنجاز أو السيطرة وفي هذا الإطار يمكنه تغيير مسار الهدف إذا شعر إن الطريق الذييسلكه لا يوصله إلى هدفه فيسلك طريقا آخر، وإذا لم يستطع تحقيق هدفه بأي من هذه الطررقانه يصاب بحالة من الإحباط. (مرجع سابق)

داخلي توجه السلوك نحو بعض الغايات drive ويعرفها " كوني" 1997 بأنها حافز

وتعمل الدافعية على مساعدة الأفراد على التغلب على حالة الكسل والقصور وقد تعمل القوبال خارجية على التأثير في السلوك ولكن القوى الداخلية للدافعية هي التي تعمل على دفع السلوك وتحفيز هفهي مئيل داخلي يحرك سلوك الأفراد ويوجهه للوصول إلى هدف معين

#### ب: دافعية الإنجاز

عرف البحث في هذا الموضوع عدة تغيرات واخذ أبعاد مختلفة في ظل التطور الذي شهد علم النفس عبر مختلف المراحل، انتقالا من الفلسفة، مرورا بالنظريات الفسيولوجية وصولا إلى النظريات المعرفية والسوسيو معرفية وتعد دافعية للإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلا ونقاشا بين علماء النفس وحظيتباهتمامهم أذ تصدت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها واخذ كل باحث يعرفها من إطار عمله ومن إطار النظرية التي يتبناها، ويشير التطور التاريخي لمفهوم دافعية الإنجاز إناستخدام الذي أشار إلى Adler مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس يرجع من الناحية التاريخية إلى " الفرد ادلر أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويض مستمد من خبرات الطفولة(محمد محمود بن يونس 2007-80)

Aspiration الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح levin وكيرت ليفن

لمصطلح الحاجة للإنجاز وعلى الرغم من هذه Muray وذلك قبل استخدام "موراي" 1938 البدايات المبكرة إلا أن " موراي " يعد من أوائل المهتمين بهذا المصطلح والذي يرجع إليها الفضل في إلى التراث السيكلوجي إذ انه Achievmet of med إدخال مفهوم الحاجة للإنجاز أول من قدم هذا المفهوم بشكل دقيق بوصفه مكوناتها من ومكونات الشخصية

impersonnalité Exploration وذلك في دراسته الموسومة بعنوان استكشاف في الشخصية

والتي عرض فيها موراي العديد من الحاجات النفسية، وعلى الرغم من المدى البعيد الذي ذهبت إليه الكثير من الدراسات والبحوث لمفهوم الإنجاز، وانتشار هذا المفهوم على نطاق واسع في التراث السيكلوجي إلا أن تعريفه لم يخرج عن نسق "موراي" للحاجات النفسية. (مرجع سابق)

عرف "موراي" الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة، وتناول الأفكار وتنظيمها مع انجاز ذلك بسرعة كلما أمكن ذلك وفي ضوء هذا التعريف أوضح "موراي" إن شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر من أهمها:

(مرجع سابق)

سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة، وتناول الأفكار وتنظيمها مع انجاز ذلك بسرعة وبطريقة تخطي الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانيات وأشار موراي إلى .استقلالية في كثير من الأحيان وافترض أنها تدرج welltopever أن الحاجة للإنجاز قد أعطيت اسم إرادة القوى تحت حاجة كبرى واشمل هي الحاجة إلى التفوق وتتحد طريقة إشباع الحاجة للإنجاز في ضوء تصور

موراي طبقاً لنوعية الاهتمام والميل فالحاجة إلى المجال الجسمي على سبيل المثال تكون على هيئة الرغبة في النجاح الرياضي بينما تكون الحاجة للإنجاز في المجال العقلي على هيئة الرغبة في التفوق العقلي أو المعرفي (مرجع سابق)

تعريفاً لمصطلح دافعية الإنجاز: " بأنه استعداد ثابت نسبياً في chelland.Mc " يحدد " ماكلياند الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء وذلك في المواقف التي تقيم الأداء وفي ضوء مستوى محدد من الامتياز (مرجع سابق)، إن دافعية الإنجاز تعني: تحقيق شيء صعب والتحكم في Lindzey / Holl (ويرى " هولولنديزي الأشياء وتناولها أو تنظيمها وأداء بأكثر مما يمكن من السرعة والاستقلالية والتغلب على العقبات وتحقيق مستوى مرتفع والتفوق على الذات ومناقسة الآخرين والتفوق عليهم، وزيادة تقدير وفاعلية الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدر فالدافعية بهذا تعتبر بمثابة حالة باعثة وموجهة ومنشطة للسلوك وتعمل على دفع الفرد نحو تحقيق هدف معين والاحتفاظ على استمرارية السلوك، أن الدافعية ليست شيئاً مادياً يمكن رؤيته مباشرة إنما هي حالات في الكائن الحي نستنتج وجودها من أنماط السلوك المختلفة ومن الكائن الحي نفسه، وليس معنى هذا أن الدافعية هي نمط السلوك الذي نلاحظه إنما هي حالة وراء هذا السلوك أي أنها الحالة التي تثير وتنشط وتوجه السلوك نفسه وتحمل عناصر استمراريته. (مرجع سابق) يرى " عبد القادر طه " بأنها: " تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال المهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة، حتى يجوز رضا رؤسائه ومخدوميها فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين. (فرج عبد القادر طه 2009-352)

تعتبر دافعية الإنجاز واحدة من الدوافع المكتسبة التي حصلت على الكثير من النقاش والجدل عن التربويين، وعلى الرغم من أن هذا الدافع يعتبر من الحاجات المتأصلة والمرتبطة بدافع الاستحسان إلا أنه بدأ بالاستقلال، فإذا امتلك الطلبة هذا الدافع يصبح لديهم رغبة في التحصيل من أجل لتحصيل ذاته وليس من أجل أسباب أخرى يتطلب هذا الدافع التأكيد على القدرات العالية، وفي الوقت ذاته يجذب القدرات (Coleman) المنخفضة، وقد وجد ترير " كولمان

الشهير بان الشعور الشخصي بالكفاية الذاتية كان العامل (مرجع سابق) الحاسم في تحديد التحصيل الأكاديمي وقد وجد أن هذا العامل كان من أهم العوامل المؤثرة في التحصيل بما فيها الفروق الطبقيّة الاجتماعيّة والعرق ونسبة الطلبة إلى المعلمين وعدد الكتب في المكتبة وحتى الخلفية التعليمية لمعلمين كما تعتمد دافعية الإنجاز بشكل كبير على مداققتناح الطلبة بان يكونوا مسؤولين عن (تقرير مصيرهم، ولكنهم يعوزونه إلى جهدهم والقراراتهم الشخصية. (مرجع سابق)

## 2\_ لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز:

تعود الأعمال الأولى التي ظهرت فيها محاولة تفسير دوافع السلوك إلى فلاسفة الإغريق ويمكن التمييز بين اتجاهين في هذه الحقبة التاريخية:

الأول: يعتبر السلوك مدفوعاً بالمنفعة ويستجيب لمبدأ اللذة والألم الثاني: ينسب إلى الفلسفة العقلية والمثالية، التي تؤكد على دور العقل والأخلاق والإرادة الحرة في تحديد السلوك الإنساني وتوجيهه إلى الرأي الأول يعطي أهمية البعد العاطفي للدافعية في حين يتمسك العقلين بالجانب المعرفي وتعتبر هذه الأعمال بمثابة الخطوات الأولى لفهم دوافع السلوك الإنساني. (امال صادق 1990- 87))

أما خلال القرن السابع عشر، فقد أظهرت البحوث العلمية خضوع الكون إلى قوى فيزيائية تحكمه وتنظم عمله وتحافظ على توازنه

هكذا ظهرت المقاربة الميكانيكية في تفسير السلوك الإنساني، والتي تعتبر هذا الأخير خاضعاً لقوى الطبيعة مثله مثل الظواهر الأخرى، ذلك بعد أن سادت لمدة طويلة فكرة أن الإنسان قادر على ممارسة الضبط الكامل لأفعاله بوصفه كائن مفكر يملك القوة لكبح أهوائه إلا أن ديكارت اعتقد أن الروح ليست خاضعة للقوانين التي تحكم المحيط الطبيعي المادي فالروح حرة يمكن أن تتدخل بين المثبرات والاستجابات وهو ما يعبر عنه ديكارت بالإرادة واختياره كما اقترنت هذه الرؤية بالفلسفة الدينية في أوروبا الشيء الذي زاد من قوتها وسيطرتها. (محمود عبد الفتاح 2000- 104))

برز هذا اثر هذه الآراء النموذج الغريزي الذي يفسر سلوك الإنسان على انه محصلة لمجموعة من الغرائز أي تلك الميول الفطرية التي يولد الإنسان مزود بها وهذا ما ذهب إليه " وليام جيمس و ماك دوجال " في مطلع القرن الماضي. (عصام علي الطيب 2006- 201)

في التوجه نفسه تقريباً يؤكد علماء التحليل النفسي وعلى رأسهم فرويد على دور غريزة الحياة وغريزة الموت في تفسير السلوك وفهمه بالإضافة إلى قوة اللاشعور فالإنسان ليس واعياً دائماً يدفعه للقيام بسلوك ما وفي إطار النظريات السلوكية تم تقليص دور الحاجات الفطرية الوراثية في تفسير السلوك الإنساني بالرغم من أن لهذه الأخيرة دور هام إلا أن الجزء الأكبر من السلوك البشري مكتسب، عن طريق الاتصال بالآخرين والاحتكاك بهم فالتأثير السلوكي يركز على المثبرات الخارجية والتعلم بالارتباطات لتفسير الظواهر السلوكية تفسيراً علمياً

موضوعياً، ويضع جانبا كل الظواهر غير القابلة للملاحظة كالوعي والشعور والعمليات العقلية لقد وقف المعرفيون موقفاً وسطاً بين التوجه الغريزي والتوجه السلوكي، فإضافة إلى العوامل الداخلية والتمثلة في الغرائز والاستعدادات الفطرية التي يكون الإنسان مزود بها تأتي العوامل

الخارجية والتمثلة في مختلف المثيرات والتعزيزات التي يتلقاها الإنسان في محيطه الطبيعي والاجتماعي للمساهمة في تحريك سلوكه (مصطفى حسين باهي-امينة ابراهيم شلبي 1998-87) وقد حظي مفهوم دافعية الانجاز باهتمام الباحثين العرب حيث توصل الشرييني 1978 إلى إحدى عشر سمة تعبر عن الدافع للإنجاز هي الطموح، المثابرة، الاستقلال، الثقة بالنفس، الإتقان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل، المكانة، الجراءة الاجتماعية، كما كشف عبد القادر 1978 من خلال استقراءه لمجموعة من الدراسات السابقة عن ثلاثة دوافع فرعية للإنجاز تتمثل في: الطموح العام، النجاح بالمثابة على بذل الجهد، التحمل من اجل الوصول للهدف، كما عرف عبد الخالق 1991 الدافع للإنجاز بأنه الأداء علنضوء " Hilgard 1979 مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح وأشار " هيلجار د وآخرون إلى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز. (مرجع سابق)

### أنواع الدوافع:

يمكن تصنيف الدوافع التي تشكل السلوك الإنساني إلى نوعين وهي تعتبر أكثر التصنيفات شيوعا بين العلماء والمتخصصين في مجال علم النفس وهي التالية: (فنوش نصير 2011/2012)

#### أ- الدوافع الأولية

هي الدوافع التي تنشأ من حاجات الجسم الخاصة بوظائفه البيولوجية، كالحاجة إلى الطعام والماء والجنس وتجنب الحر والبرد والألم، وهي تتميز بما يلي: لا يتعلمها الفرد أو يكتسبها ولكنها موجودة بالفطرة، إنها عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية والحيوانية على حد سواء، أنها تهدف إلى المحافظة على بقاء الكائن الحي واستمرار النوع، تتحدد عن طريق الوراثة ونوع الكائن الحي وتتصل بحياته وحاجاته الأساسية عندما تشبع الدوافع الأولية فان الدافع أ-1 -دوافع الجوع: يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم فتحدث حالة من التوتر لدالفرد، وكذلك تقلصات في جدران المعدة ويزداد النشاط العام في الجسم فيشعر الفرد بدافع الجوع وبرغبته في تناول الطعام.

الثانوية تبدأ في الظهور والنشاط وفي توجيه سلوك الإنسان من بين هذه الدوافع

أ-2 -دوافع العطش: يعد جفاف الفم والحلق بمثابة المنبه الفعال للعطش كما يكون بمثابة الإنذار الذي يتلقاه الكائن الحي بوجود نقص في كمية الماء بجسمه، مما يدفعه إلى شرب الماء من اجل سد هذا النقص، ويتأثر دافع العطش بالعوامل الاجتماعية فتنشأ بذلك ميول خاصة لشرب أنواع معينة من السوائل كالشاي والقهوة أو بعض المشروبات الغازية والكحولية، كما في بعض الثقافات الأوروبية

أ-3 -دافع التعب: يؤدي شعور الكائن الحي بالتعب إلى حاجة قوية لراحة وتتمثل التغييرات الفيزيولوجية الأساسية التي ترتبط بالتعب في تراكم حمض اللبني في الدم والذي يزول بعد الحصول على كمية كافية من الراحة وتختلف آثار التعب الشديد على السلوك حسب طبيعة المهام المطلوب أدائها.

أ-4 -دافع الجنس: تحكمه عدة قيود ترتبط بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية والأخلاقية حسب تركيبة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، وبالتالي يعد مسؤولاً عن نسبة كبيرة من التباين في السلوك من شخص لآخر كل حسب انتمائه واتجاهاته وتنشئته الاجتماعية. (مرجع سابق)

### ب - الدوافع الداخلية للفردية

تمثل سعي الفرد نحو القيام بشيء معين لذاته فهي دوافع تحقق الذات للشخص من خلال استجاباته المختلفة، كما أنها تقف وراء الانجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن هذه الدوافع ما يلي:

ب-1 -دوافع الفضول: وتعرف أيضاً بحب الاستطلاع تمثل ميل الشخص ورغبته في استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة.

ب-2 -دافع الكفاءة: يعني به استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية.

ب-3 -دافع الإنجاز: نقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسها والتي يحقق بها معايير التفوق على إقرانه.

### ج-الدوافع الخارجية الاجتماعية:

تنشأ نتيجة لعلاقة الفرد بالآخرين ومن ثم تدفعه للقيام بأفعال معينة إرضاء لهم للحصول على تقديرهم، أو تحقيق نفع مادي أو معوي ومنها:

ج-1 -دافع الانتماء: يمثل حاجة الشخص إلى الانتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان الإنسان اجتماعي بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجماعة والانتماء إليها.

ج-2 -دافع التنافس والسيطرة: يظهر دافع السيطرة بشكل واضح بين أفراد الجماعات المختلفة فالأطفال يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة ويحاول الطفل في الجماعة أن يتفوق على زملائه وان يسيطر عليهم كما يتنافس الكبار من أجل الحصول على المال أو الشهرة وتولي المناصب العليا.

ج-3 -دافع الاستقلال عن الآخرين: يمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام المطلوبة منه بنفسه وتظهر ملامح الاستقلالية عند الأطفال الصغار في رغبتهم عدم الاعتماد على والديهم وكذلك المحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحاً مع التقدم في العمر.

د-1 -الدافع الوسيطي: هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.

د-2 -الدافع الاستهلاكي: هو لإشباع الفعلي للدافع ذاته.

ل-تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها: تنقسم إلى:

ل-1 -دوافع الجسم: الجوع والعطش والجنس

ل-2 -دافعية لإنجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق معايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز

ل-3 -دافعية لإنجاز الاجتماعية: وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة

الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين. (مرجع سابق)

ه- تصنيف الدوافع طبقا لنظرية ما سلو في الدافعية الإنسانية

ه- 1 -حاجات فيزيولوجية: الطعام، الجنس، الهواء، الماء، السكن، الراحة

ه- 2 -حاجات الأمن والسلامة: الحاجة إلى بيئة آمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية

ه- 3 -حاجات الانتماء والميول: تتمثل في الحاجة للقبول من طرف الآخرين-3

ه- 4 -حاجات تحقيق الذات: حاجة الفرد لان يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة

قدراته وإمكانياته. (جمال الدين لعويسات 2003-40)

#### 4\_ وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك على النحو التالي :

أ – وظيفة بعث السلوك وأثارته

فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون

وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعيها 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

ب- وظيفة توجيه السلوك: وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة

التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد(عثمان مريم 2009/2010-73)

فالدافعية هي القوة المحرصة التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها،

والمجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة القدرات والعمل المنتظر والمحافظة على البقاء والاستمرار وهذا

ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من اجل إشباع حاجاتهم لضمان بقائه واستمراره

وقد أوضحت العديد من البحوث أن هناك فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز حيث أن الدافع إلى الإنجاز

عند الإناث أقل من نظيره عند الذكور وان هناك خوفا من النجاح عند الإناث يتمثل في اعتقاد للإناث بان

نجاحهن سوف يعود عليهن ببعض النتائج السلبية مثل الرفض الاجتماعي لهن ووصفهن بأنهن لا يتمتعن

بالأنوثة لهذا تتحاشى الإناث مواقف التنافس ويتحاشين الكشف عن مظاهر الاقتدار في سلوكهن وينأين

بأنفسهن عن تحقيق الإنجاز العقلية، وبهذا فان إدراك الإناث لهذه النتائج السلبية التي يعود بها الإنجاز

عليهن تكف لديهن سلوك الإنجاز أو على الأقل لا تجعلهن يستجبن المواقف المحفزة للإنجاز بنفس الطريقة

التي يستجيب في هذا الصدد تظهر في فترة مبكرة تعود إلى فترة الطفولة ويبدو واضحاً من الدراسات في هذا المجال إن الإناث عموماً موجهات بدافعية للإنجاز أقل من توجه الذكور بها، فهن موجهات بمعان اجتماعية يمثلها دورهن كأمهات وزوجات لأكثر من توجههن بمعاني لإنجاز وتحقيق الذات. (مرجع سابق)

### 5\_ مكونات دافعية الإنجاز:

يرى " أوزيل " أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

أ – الحافز المعرفي

الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم ، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له

ب – توجيه الذات

وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصدق والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائها المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايتها واحترامه لذاته .

ج – دافع الانتماء:

بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه

أما عبد المجيد 1985 فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي :

1\_ التطلع والنجاح

2\_ التفوق عن طريق بذل الهد والمثابرة

3\_ الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط

4\_ القدرة على الإنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين

5\_ الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها

6\_ تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان

7\_ مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مساندة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

أما عبد القادر: 1977 فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاث مكونات وهي

1\_ الطموح العام

2\_ النجاح والمثابرة على بذل الجهد

3\_ التحمل من أجل الوصول إلى الهدف

أما جاكسون و أحمد وهبي 1986 : فيرون أن الدافع للإنجاز ناتج عن عدة عوامل أولية وهي

1\_ المكانة بين الأفراد

2\_ المكانة بين الخبراء

3\_ التملك

4\_ الاستقلالية

5\_ التنافسية

6\_ الاهتمام بالامتياز

أما عمران 1980 فيفترض أن دافع الانجاز يتكون من الأبعاد التالية

1\_ البعد الشخصي: ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز وان دافعه في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من اجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعقفي حد ذاته وهو يهدف إلى

الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي ففي هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية

2\_ البعد الاجتماعي: ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة

كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من اجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال

3\_ بعد المستوى العالي في الانجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في :

الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل. (مجدى احمد محمد عبد

الله 2003))

6 - خصائص الفرد ذوي الانجاز العالي

1\_ يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي

على التحدي والمجازفة وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذا أنهم لا يشعرون باللذة

( والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج. (سعادنايف البرنوطي 2004)

2\_ الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية فيتحليل المشاكل

وإيجاد الحلول لها

3\_ الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم. (ناصر دادي

عبدون)

4\_ يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه ن عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي

عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال

لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أدائه عمله

5\_ يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خيرة منهم، ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذي يريدون اتخاذ القرار فيه يفضلون المهن المتغيرة والتي فيها تحديات مستمرة وينفرون من المهن الروتينية. (مرجع سابق) 6\_ يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبطة بها يتميز ذوي الإنجاز المرتفع بتحمل المخاطرة المتوسطة أي أن هناك إمكانية حساباحتمالات هذه المخاطرة. (مرجع سابق)

درجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات الفرد. (احمد ماهر 2003) أي أن ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها

### العوامل المسببة لدافعية الإنجاز عند أتكسون \_ يصرح أتكسون Atkisson

أن النزعة أو الميل لإنجاز النجاح استعداد دافعي مكتسب وهو يختلف بين الأفراد كما انه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام لفرد بمهمة ما، و العوامل هي: (مرجع سابق)

- 1\_ الدافع لإنجاز النجاح: إن الأفراد يقدمون على أداء المهمات بنشاط وحماس كبيرين رغبة منهم في اكتساب خبرة النجاح ولهذا الدافع نتيجة طبيعة وهي دافع تجنب الفشل ويختلف الأفراد في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يراجع فردين نفس المهمة، يقبل احدهما على أدائها بحماس تمهيدا للنجاح فيها، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع
- 2\_ احتمالية النجاح: لان احتمالية نجاح أية مهمة تتفق على عملية تقويم ذاتي يقوم بها الفرد الذي يريد أن ينجز المهمة فالمهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاحهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجودة عنده أما المهمات الصعبة جد فان الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها أما في حالة المهمات المتوسطة، فان الفروق الواضحة في درجة دافع تحصيل النجاح تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتفاوت بتفاوت الدافع

3\_ قيمة باعث النجاح: إن ازدياد صعوبة المهمة يتطلب ازدياد قيمة باعث النجاح، فكلما كانت المهمة أكثر صعوبة يجب أن يكون الباعث أكبر قيمة للحفاظ على مستوى دافعي مرتفع، فالمهام الصعبة المرتبطة ببواعث قليلة القيمة لا تستثير حماس الفرد

### 7\_ نظريات دافعية الإنجاز :

منذ خمسينات القرن ظهرت إلى حيز الوجود بعض النظريات في مراجع علم النفس كلها تحاول أن تعطي تفسيرات مختلفة لدافعية الأفراد في مواقف الإنجاز، تتعلق بحياتهم العامة الأكاديمية منها والتعليمية أو المهنية

### 7: أنظرية مدرج الحاجات:

قدمها " ابراهام ماسلو " حدد فيها سلسلة متدرجة مرتبة من أدنى إلى أعلى مراتب الحاجات الإنسانية، فأشار إلى أن الأفراد يشبعون حاجاتهم طبقاً لنظام طبيعي لأولويات الجسم والعقل وقسم هذه الأولويات إلى فئتين هما. (مرجع سابق)

1-أ7- حاجات النقص: وتتضمن حاجات الضرورة والإلحاح أو الحاجات الأساسية للحياة

والتي تتضمن حاجات استهلاك واستعادة الطاقة مثل الحاجة للطعام والشراب والنوم والحاجة للشعور بالأمن والتي لها أولوية في حياة الإنسان. (39)

17-أ2- حاجات النمو: تتضمن الحاجات النفسية والاجتماعية مثل الحاجة للحب والانتماء-

والصداقة والحاجة إلى تقدير الذات وفي رأي " ماسلو " أن حاجات النقص يجب أن تشبع أولاً، قبل حاجات النمو، إذ أن الحاجة للطعام والحاجة للماء أكثر إلحاحاً وتحمل أولوية أكثر من الحاجة للحب والصداقة والتقدير كما أنه عندما تشبع حاجة من حاجات النقص، وقد أشار مارتن " إلى أن تطبيق نظرية مدرج الحاجات قد تمكن من المساعدة على فهم بعض الأعراض التي قد توقع الفرد للممارسة الرياضة والاشتراك في المنافسات. (محي الدين أحمد حسين 1988-52)

7-ب- نظرية الغرائز:

حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دوافع السلوك على أساس الغرائز وان كل نشاط يقوم به الإنسان يرتبط والغريزة كما يراها " سيجموند فرويد ": تصدر عن حالة إثارة بدنية أو دافع ملح أو توتر داخل الجسم. بها بهدف تحقيق هدف معين لكي يحقق إزالة الإثارة والتوتر، بالتالي حدوث اللذة . "والإشباع فالفرد يكون مدفوعاً طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها مصطلح "الليبدو

### 7 ج- نظرية التنشيط الإثارة :

إن المبدأ الذي تقوم عليه هذه النظرية حسب Witnej وتنتج " إن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وان السلوك يكون موجهاً للاحتفاظ بهذا المستوى، فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فإن السلوك يكون موجهاً لمحاولة (التنشيط - الإثارة)، أما إذا كان مستواً للإثارة منخفضاً جداً فإن السلوك عندئذ يكون مدفوعاً لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير، فكلما ارتفعت مستويات الدافعية ( الاستثارة، التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء. (41)

### 7 د- نظرية التعلم الاجتماعي

تعتبر هذه النظرية أن التعلم السابق يعتبر من المصادر الرئيسية للدافعية، إذ أن نجاح أو فشلاً استجابة معينة تؤدي إلى التعرف على الجوانب التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية، وبالتالي تنشأ الرغبة والدافع لتكرار السلوك الناتج، كما أن التعلم بملاحظة نجاح أو فشل

الآخرين قد يكون كافيًا لإنتاج حالات الدافعية وقد أشار "البرتو بانديور" أن نظرية التعلم الاجتماعي تتأسس على التعلم بالنمذجة، أو القدرة أي التعلم بملاحظة وتقليد الآخرين، كما أن التعلم يرتبط أيضًا بالتعزيز الاجتماعي فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه يكون بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك أو الأداء مرة أخرى. (عدس عبد الرحمان 1999-13)

### 7\_ل- نظرية دافعية الإنجاز

تهدف هذه النظرية إلى تحديد مستوى استمرارية السلوك وهذا الأمر يحدث عندما يعرف الشخص أن أداءه سوف يخضع للتقييم أي أما النجاح أو الفشل وتشير شدة النظرية إلى أن الشخص الذي يرغب في النجاح يمارس عادة أعمالاً لها صعوبة متوسطة أما الأفراد الذين يميلون إلى تجنب الخسارة فيمارسون الأعمال السهلة جداً أو الأعمال الصعبة جداً، وتفترض هذه النظرية التي ترتبط أساساً بكل من "ماكيلاندو واتكنسون" أن عوامل الدافعية

هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية للفرد والمتمثلة في :

.الرغبة في التمييز والإبداع

:ودافعية الإنجاز لدى الفرد تتأثر بثلاث عوامل رئيسية هي

.الدافع للوصول للنجاح

.احتمال النجاح

القيمة الباعثة للنجاح. (43)

### 7\_ه- نظرية "ماكيلاند" الحاجة للإنجاز لماكيلاند

يعرف "ماكيلاند" واقعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق فتتيح هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم، لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف

ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف (علي احمد عبد الرحمان عياصرة 2006-

(105)

،وقد أشار "ماكيلاندو آخرون 1953 إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية، وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والإنهاك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف

أن تصور " ماكيلاند" في Korman ينشأ دافعا لتحاشي الفشل وقد أوضح "كورمان" 1974 لسببين :  
الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة

السبب الأول: انه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الانجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الايجابي والسلبي على الأفراد، فإذا كان العائد ايجابيا ارتفعت الدافعية أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية مثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية لإنجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤديون بشكل جيد في مواقف الانجاز مقارنة بغيرهم

السبب الثاني: يتمثل في استخدام " ماكيلاند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلق هذا الجانب أمكن تحديده فيما يلي :

هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الانجاز من خيرات مرضية بالنسبة لهميميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من :

#### 1\_ مواقف المخاطرة المتوسطة

حيث تقل مشاعر الانجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة، كما يحتمل أن لا يحدث الانجاز في حالات المخاطرة الكبيرة

#### 2\_ المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء

حيث انه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الانجاز المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولا عن أدائه

ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الانجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل نظرا لان الدور الملزم لعمل ما، يتسم بعدد من الخصائص فان الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم

وأكد " ماكيلاند" بان النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء. (45)

#### 7- نظرية " أتكسون " الحاجة للإنجاز

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول " أتكسون ":- " أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من اجل

النجاح هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو انجاز بعض الأهداف التي

توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريبي ليصبحوا أكثر انجازا

(46)، كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم، وتظهر

الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون

بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة. (47)

كما قال " أتكسون " بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن

مخاطرة الانجاز في عمل ما تحدها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان

بخصائص المهمة لمراد انجازها وذلك على النحو التالي :

فيما يتعلق بخصال الفرد :

. هناك على حد تعبير " أتكسون " نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الانجاز

أ- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل

ب- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الانجاز على هذين النمطين المتقابلين أو

المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن

يظهروا الانجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لان قلقهم من الفشل محدود للغاية

أما فيما يتعلق بالأفراد المخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أن لا يوحد النشاط المنجز لديهم، أو يوجد

بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم

**خصائص المهمة \_**

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة، يجب أخذهما

بالاعتبار هما

أ - العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي احد محددات المخاطرة

ب - العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة يتأثر للأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة

ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص. (48)

**7-ي- نظرية الغزو**

يعتبر " مايدر " هو المؤسس لنظرية الغزو ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء

تفسيراتهم السببية حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك من إدراك

الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية الغزو ويعتبر " مايدر " إن هناك دافعين

رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط

الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها. (49) للفرد أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز، حيث يعتبر كل من "اركيس" و "جرسكي" أن الأفراد

الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع لتجنب الفشل، يميلون إلى غزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافعية تحقيق النجاح يميلون إلى " غزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به " أتكسون

ويرى " وينر " أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف

ومن هذا المنطلق قام "وينر" وآخرون بصياغة نظرية الغزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع إلى الخبرات والنجاح والفشل وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية. (50)

الثبات: يقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر السببية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية

التحكم: يقصد بها العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة. (51)  
-7م- نموذج دافعية الكفاءة:

" Harter قدمت "سوزان هارتر

نظريتها في دافعية لإنجاز والمؤسسة على ستعود للفرد بكفاءة الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا أكفاء في جوانب أو مجالات الإنجاز البشري، ولإشباع الإلحاح وذلك لكي يكون الفرد كفؤا في مجال إنجازي معين فإنه يحاول أن يسعى للتمكن أو التفوق وأشارت "هارتر" إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال ومحاولته للتفوق، يولد مشاعر ايجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم تعزز دافعية الكفاءة

وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فإن ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق على العكس من ذلك، فإن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعوره بخبرة الفشل في محاولاته للتفوق فإن ذلك يولد لديه مشاعر سلبية، بالكفاءة الشخصية وفعاليتها الذات، وبالتالي انخفاض دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق من ناحية أخرى أشارت "هارتر" إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد وهذه

الأبعاد تتفاعل معاً، تؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال انجازي معين كما تؤثر على تطور خصائص السلوك الانجازي، ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التياشارتاليها " هارتر " ما يلي :

أ- المجال النوعي محاولات التفوق: تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.

ب- اثر التدعيم الخارجي: فالآثار التي يدركها الآخرين لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدوة

ج – ناتج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة: حيث كلما كانت المهمة المؤداة من طرف الفرد صعبة واستطاع اجتيازها بنجاح فان ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية

#### 8 \_ قياس دافعية الانجاز

تصنف مقاييس دافعية الانجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية والثانية مقاييس موضوعية

أ-المقاييس الاسقاطية

أ-1 -مقاييس الانجاز لمكلياند وزملائه 1953 تقدير الصور والتخييلاتاعد مكلياند اختيار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من اربعة صور تم توليد بعضها من اختيار

كما صمم "مكلياند" بعض الآخر) ،52 (Muray 1938 "الذي أعده "موراي TAT تفهم الموضوع خصيصا لقياس الدافع للإنجاز ويتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمامالمفحوص ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة منالصور الأربعة، والأسئلة هي:

ماذا حدث ومن هم الأشخاص؟

ما الذي أدى إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث من الماضي؟

ما محور التفكير وما المطلوب أدائه ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق، وسيستغرق الاختبار كله فيحالة

استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة

ويرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الابتكاري من خلال تحليل نواتج تخیلات المفحوصين لنوع معين من

المحتوى

أ-2- مقياس الاستبصار لفرنش

French 1958

قامت "فرنش" بوضع مقياس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه "ماكلياندلتقدير صور وتخيالات الانجاز حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية اسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

3-1"ارونسون T.E.G.A مقياس التعبير عن طريق الرسم-

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الانجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار "ماكلياند " وزملاؤه وكذا اختبار " فرنش " للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه "ارونسون" لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الانجاز بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا انه تعرض (53) لعدة انتقادات من بينها

اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية، بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه، لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر يربعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد ويرى "فيرنون 1953 " أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر كما يراه.

**ب – المقاييس الموضوعية :**

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الانجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الاسقاطية من بينهم ما يلي :

2-1\_ 1970 "Hermans" اختبار الدافع للإنجاز "هرمانس-

حاول "هرمانس" بناء اختبار الدافع بعيدا عن نظرية "اتكنسون" وذل بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين وقد انتقت منها لأكثر شيوعا، على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي : مستوى الطموح

السلوك المرتبط بقبل المخاطرة

المثابرة

توتر العمل

إدراك الزمن

التوجه نحو المستقبل

اختيار الرفيق

سلوك التعرف

سلوك الإنجاز

ويتكون هذا الاستخبار من 29 عبارة متعددة الاختبارات (54)

### ب-2-مقاييس التوجه نحو الإنجاز " ايزنك وويلسون " 1975

ضمن استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي ويتكون المقياس من 30 بنداً،  
يجاب عنها بـ نعم، غير متأكد، لا

ب-3-مقياس ( راي - لن ) للدافع للإنجاز 1960

وضع " لن " هذا المقياس في 1960 وطوره " راي " في السبعينات يتكون من 14 سؤالاً إيجابياً عنها بـ  
التصحيح) في نصف) نعم، غير متأكد، لا، وللتحكم في وللايجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (55)  
عدد العبارات والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70

## \_ خلاصة الفصل

لا يوجد سلوك مهما كانت طبيعته، ورآه عدد من الدوافع المختلفة لإنجازه سواء كانت أولية أو ثانوية، إجتماعية أو نفسية ..... إلخ) تدفعه للقيام به، إلا أن دافعية إنجاز عمل لدى أولية أو ثانوية، إجتماعية أو نفسية ..... إلخ) تدفعه للقيام به ، إلا أن دافعية إنجاز عمل لدى تختلف هي الأخرى من فرد إلى آخر ، هناك من دافعيته مرتفعة والآخر منخفضة كنتيجة للفروق الفردية التي تشمل (الجانب المعرفي ، الذاتي ، القيمي، المادي ..... إلخ

وعلى هذا الأساس حاول عدد من الباحثين والعلماء تفسير دافعية الإنجاز كل له وجهة نظر، فهناك من ربطها بهرم من الحاجات الفردية الأولية والثانوية مثل: نظرية ماسلو للحاجات، هناك من ربط حدوثها بعوامل ومسببات كنظرية العزو، وكذلك هناك علماء رجحوا لمبدأ التعلم إلا أن كلهم يتفقون على فكرة واحدة مفادها " أن دافعية الإنجاز بمثابة الطريق المحدد لسلوك الفرد الغائي

## الباب الثاني: الجانب النظري

### الفصل الرابع: تقديم الدراسة

1. تمهيد

2. \_ المنهج المستخدم في مجتمع الدراسة

3. \_ عينة الدراسة

4. \_ أدوات الدراسة و خصائصها السيكومترية

5. إجراءات تطبيق الدراسة الحالية

6. الاساليب الاحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد التعرف على الجانب النظري لدراسة الحالية، سيتم التطرق إلى الجانب التطبيقي و الذي يعتبر حمزة وصل بيت الجانب النظري و النتائج المتحصل عليها، فهو الركيزة الاساسية لكل بحث علمي، حيث سيتم من خلال هذا الفصل التعرف على منهج الدراسة، و مجتمعيًا، و عينتها و أدواتها و الاساليب الاحصائية المستخدمة فيها.

### 1\_ منهج الدراسة:

المنهج عبارة عن مجموعة من العمليات، والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه وبالتالي فتحديد المنهج ضروري للبحث، إذ انه الذي ينيير الطريق، ويساعد الباحث في ضبط أبعاد وأسئلة، وفروض البحث. (خير الله، 1982 ص:79)

ومن المؤكد أن طبيعة الموضوع المدروس هي التي تحدد نوع المنهج المستخدم في البحث، حيث أن الدراسة الحالية بصدد البحث في العالقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز، ولهذا فإن المنهج المناسب لتحليل وكشف جوانب الموضوع الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد عليه في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة و يوضح خصائصها، أو الكمي الذي يعطي وصفا رقميا الذي يعطي مقدار و حجم الظاهرة

### 2\_ مجتمع الدراسة

يقصد بالمجتمع جميع الافراد الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها، ويسعى الباحث إلى أن يعمم عليهم النتائج التي لها عالقة بمشكلة الدراسة: (علام، 2007 ص:160)

يتكون مجتمع البحث في الدراسة الحالية، من العمال الدائمين بالمديرية الجهوية للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة

### 3 - عينة الدراسة :

العينة عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة معينة و اجراء الدراسة عليها من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي ( عبيدات، 1999 ص:84 ) فالعينة مجموعة من الافراد الذين يحملون نفس خصائص المجتمع الاصلي، بحيث تنتوزع فيها خصائص المجتمع الاصلي بنفس النسب الموجودة في المجتمعو يضم مجتمع الدراسة الحالية مائة (90) عامل دائم، أخذنا منو ثلاثون (30) عامل دائم كعينة استطلاعية بطريقة عشوائية، و تم تطبيق الأدوات

المستخدمة في الدراسة على هذه العينة، بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الكلية و ذلك من خلال حساب صدقها و ثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة، كما قمنا بتوزيع ثمانون(80)استمارة، و استرجعنا منها سبعون(70)استمارة و بالتالي عينة البحث تتكون من سبعون (70)عامل دائم، تم اختيارهم بطريقة ميسر و قد تضمنت الدراسة الحالية متغيرات وسيطيه مختلفة تمثلت في الجنس (ذكور – إناث) الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات – من 10 سنوات فأكثر).

وفيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرات الدراسة كمايلي:

#### حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
70	30,80	44	الذكور	الجنس
	18,20	26	الإناث	

يوضح الجدول رقم (01) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس، حيث شكلت نسبة العمال الدائمين الذكور (30,80%) بتعداد(44)عامل دائم وشكلت نسبة الإناث(18,20%) بتعداد قدر بـ 26 عاملة دائمة

#### حسب متغير الخبرة المهنية :

الجدول رقم (02) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
70	18,90	27	أقل من 10 سنوات	الخبرة المهنية
	30,10	43	10 سنوات فما أكثر	

يوضح الجدول رقم (02) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية، حيث شكلت نسبة العمال الدائمين الأقل من 10 سنوات خبرة بـ(18,90%) بتعداد (27)عامل دائم وشكلت نسبة الأكثر من 10 سنوات بـ(30,10%) بتعداد قدر بـ 43 عاملة دائمة

أ- ادوات الدراسة وخصائصها السيكومترية

يتوقف صدق البحوث وقيمتها العملية على الاختيار السليم للطرق والادوات التي تمتلك الشروط العلمية و المنهجية من أجل الوصول إلى أهدافها المسطرة، و التي عن طريقها يتمكن الباحث من تحقيق أهداف دراسته، و تنوع أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحوث الاجتماعية تبع لطبيعة كل بحث والمنهج المتبع و أهداف الدراسة و طبيعة المجتمع المدروس. (محمد مزيان، 1999 ص:58)

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداتين لجمع البيانات اللازمة والضرورية للإتمام النقصي على الظاهرة المدروسة، المقياس الاول يتمثل مقياس التدفق النفسي والمقياس الثاني هو الدافعية للإنجاز

مقياس التدفق النفسي:

وصف المقياس

قام الباحث في دراسته بتبني مقياس التدفق النفسي الذي أعده كل من جاكسون و مارش (1996) ثم قاما - بتعديله

سنة (2006) والذي قامت الباحثة بن الشيخ رقية ترجمته إلى اللغة العربية وتكييفه في بحثها " حول عالقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي " (بن الشيخ, 2015) و يتكون مقياس التدفق النفسي من ست و ثلاثون فقرة موزعة على تسعة أبعاد أساسية و هي

1\_ التوازن بين التحدي والمهارة: (04 فقرات)

الإحساس بالتوازن بين متطلبات النشاط والمهارات الشخصية

2- الاندماج في الأداء: (04 فقرات)

الإحساس بأن الأداء يتم بتلقائية و آلية .

3\_ أهداف شديدة الوضوح: (04 فقرات)

الإحساس بالثقة و اليقين بما يقوم به

4\_ تغذية راجعة فورية: (04 فقرات)

المعرفة المسبقة تجاه الأداء (إلى أين يتجه الأداء) و الإحساس بما يقوم به

5\_ التركيز التام عمى المهمة: (04- فقرات)

الإحساس بالاستغراق التام في المهمة

6\_ الإحساس بالسيطرة- (04 فقرات)

الضبط و السيطرة عمى كل متطلبات الأداء دون بذل مجهود

7\_ فقدان الوعي بالذات: (04 فقرات)

تلاشي الاهتمام بالذات أثناء الأداء

8\_ تبديل إيقاع الزمن: (04 فقرات)-

الإحساس بأن سير الوقت غير منتظم سواء نحو السرعة أو الإبطاء و هذا أثناء أداء المهمة

الاستمتاع الذاتي: (04 فقرات)

الاحساس بالمتعة الداخلية أثناء الاداء

ومقياس التدفق النفسي يتكون من ست وثلاثون(36) فقرة كما ذكرنا سالفاً، كلها في الاتجاه الموجب يجيب عليها المفحوص من خلالالاختيار بين أحد البدائل الخمسة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة)

وبذلك تكون الأوزان على النحو التالي( 05، 04، 03، 02، 01 ) لكل بديل على الترتيب

كما تم تكيفه من طرف الباحث على عينة الدراسة الحالية

في الدراسة الحالية قام الباحث بالتحقق من صدق و ثبات هذا المقياس بعد تطبيقه على عينة استطلاعية

• قدرها اربعون(40)عامل دائم

صدق المحكمين :صدق مقياس التدفق النفسي

تم عرض المقياس على سبعة (07) من أساتذة التربية و علم النفس و المتخصصين بالمجال، و ذلك

لتعديل ما يروونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل، و تقديم ملاحظاتهم و

مقترحاتهم حول الصياغة اللغوية للعبارات و تحديد ما إذا كانت العبارات تقيس أو لا تقيس لما وضعت

لقياسه و قد كانت نسبة موافق المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (85) %و هذا مما يعني أن

المقياس صالح للتطبيق على عينة الدراسة، وكانت نتائج التحكيم موضحة في الجدول التالي : رقم (03)

الرقم	العبارة	الصياغة الجديدة
06	لست مهتما بما يفكره الآخرون حولي	لا أهتم بما يفكر به الآخرون من حولي
20	أنجز العمل بتلقائية دون إطالتي تفكير	أنجز العمل بتلقائية دون إطالة في التفكير
24	لدي شعور بالسيطرة التامة	أشعر بالسيطرة التامة عمى العمل
25	لا أركز على طريقة ظهوري أمام الناس	لا أركز على طريقة ظهوري أمام العمال

#### صدق الاتساق الداخلي :

يتم حساب الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكمية

لمقياس

جدول رقم: (04) يوضح معامل ارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكمية للمقياس

الرقم	العبارة	القيمة	
		مستوى الدلالة	ر
		0,01	0,05

01	اشعر ان لدي الكفاءة العالية لمواجهة المواقف الطارئة	0,68	**
02	تخطط للعمل قبل ادائه	0,54	**
03	التنظيم في المهام وواجبات العمل	0,67	**
04	الرقابة التي تقوم بها لضمان نوعية وجودة العمل	0,56	**
05	التسيق مع الاخرين في ادائك لعملك	0,47	**
06	حجم العمل اليومي لتنجزه	0,57	**
07	نسبة ما يتم تنفيذه في العمل مقارنة بلخطط والبرامج المرسومة	0,47	**
08	مستوي مساهمتك في التجديد والتطوير	0,48	**
09	انجاز العمل في وقت محدد	0,46	*
10	قدرتك على تحمل المسؤولية اعباء العمل اليومية	0,60	**
11	قدرتك على تصحيح الاخطاء الناتجة عن ادائك لعملك	0,62	**
12	رغبتك في انجاز الواجبات المهام المحددة في الوقت المحدد	0,20	غير دال
13	تقيدك والتزامك بانظمة العمل	0,08	غير دال
14	مشاركتك في اتخاذ القرارات الهامة	0,64	**
15	تنفيذك للوامر والتعليمات الصادرة من رؤسائك في ما يخص العمل	0,52	**
16	عنايتك بشؤون العمالين تحت ادارتك في ما يخص العمل	0,52	**
17	ترتيبك للاعمال اليومية حسب اهميتها	0,54	**
18	قدرتك على التكيف عند حدوث حالات طارئة	0,51	**
19	تعاونك مع فريق العمل للانجاز المهام المطلوبة	0,50	**
20	قدرتك على الاتصال برؤسائك ومرؤوسيك في سبيل تنفيذ المهام	0,17	غير دال
21	التعاون مع الاخرين لتحقيق المصلحة العامة	0,17	غير دال

يتضح من خلال رقم (04) أن عبارات التدفق النفسي مقبولة، حيث كانت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكمية للأداة في معظمها أكبر من (36.0) بمستوى دلالة (01.0 أو 05.0) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين (01.0 و 58.0) وعلى هذا الأساس تم حذف العبارات الغير دالة عند

أول (0,05,0,01) والتي أرقامها كالتالي: (15، 16، 20، 29) حيث تميزت بمعامل ارتباط منخفض، و مستوى دلالة أقل من (0,05) و عليه تم الاستغناء عنها في حساب المقارنة الطرفية

صدق المقارنة الطرفية لمقياس

بعد ترتيب درجات المقياس تنازلياً من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العمودي مع 33% من المستوى السفي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين المستقلتين المتجانستين وكانت النتيجة، كما هو موضح في الجدول الموالي:

التقنية الاحصائية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
-------------------	---	-----------------	-------------------	------------	-------------	---------------

						الدرجات
			4.02	116.20	10	الدرجات العليا
0.000	18	13.57	7.67	153.40	10	الدرجات السفلى

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن المتوسط الحسابي لمدرجات العليا بلغ: 116,20 بانحراف معياري قدره: 4,20 في حين بلغ المتوسط الحسابي لمدرجات الدنيا 7,67 بانحراف معياري قدره 40.153

أما فيما يخص قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين فقد بلغت: 13,57 عند : درجة حرية 18 بمستوى دلالة 0.000 الأمر الذي يدل على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العليا و الدنيا في مقياس التدفق النفسي، بمعنى أنه استطاع التمييز بين درجات العينتين (الدرجات العليا و الدنيا)، و بالتالي فالمقياس صادق و يمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة الحمية الصدق الذاتي: وهو الجذر التربيعي لألفا كرومباخ و يساوي: 0,94. أنظر الملحق رقم 04

مقياس التدفق النفسي: الفا كرونباخ

يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم مقاييس الاتساق الداخلي لاختبار، و معامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده.

(معمرية، 2012 ض:284)و قد تم حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ و قد بلغ: 0,89 وهي قيمة مرتفعة مما يدل على أنه يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وهذا مما يؤكد ثبات المقياس و بالتالي يمكن الاعتماد على نتائجه في هذه الدراسة الحالية. ( أنظر الملحق رقم 04)

#### مقياس الدافعية للإنجاز:

تم اقتباس المقياس من مذكرة تخرج الاستاذ اسماعيل بن منصور للسنة الجامعية 2006/2007 جامعة الجزائر كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا : لـ(Hermans)اختبار دافع الإنجاز

صُمم اختبار دافع الإنجاز للأطفال والراشدين من طرف العالم (Hermans)

وكان الهدف من إعدادة هو قياس الرغبة في العمل والأداء الجيد وكذا تحقيق النجاح وهذا بجامعة بهولندا العام 1970، قام باقتباسه وإعدادة بالعربية "فاروق عبد الفتاح موسى" (الشناوي "Nijmergen" زيدان: 1995، ص115)، وعند بنائه استخدم "هيرمانز" الصفات العشر للدافعية وهي التي تميز ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة عن منخفضي الدافعية للإنجاز وتتمثل هذه الصفات في

مستوى الطموح، 2- السلوك الذي تقل فيه المغامرة، 3- القابلية للتحرك إلى الأمام، 4- المثابرة، 5- 1- الرغبة في إعادة التفكير في العقبات، 6- إدراك سرعة الوقت، 7- الاتجاه نحو المستقبل، 8- البحث عن التقدير، 9- اختيار مواقف المنافسة على مواقف العاطف، 10- الرغبة في الأداء الأفضل.

### 1\_ طريقة التصحيح

يتكون الاختبار في الأصل من 28 فقرة متعددة الاختيارات، تتكون كل فقرة من جملة ناقصة يليها خمس بدائل تقابلها الرموز (أ، ب، ج، د، هـ)، أو أربع بدائل تقابلها الرموز (أ، ب، ج، د)، على المفحوص وهو يجيب على أي فقرة أن يختار الإجابة البديلة التي يرى أنها (X) تكمل الفقرة ويضع العلامة

بين القوسين الموجودين أمام هذه العبارة. وتعطى الدرجات على حسب اتجاه الفقرة، فإن كان اتجاه العبارة إيجابيا يكون التقدير تصاعديا من 1 إلى 5، أما إذا كان اتجاهها سلبيا فيكون التقدير تنازليا من 5 إلى 1، والحال نفسه بالنسبة للفقرة التي تتكون من أربعة بدائل، أي إذا كان اتجاه الفقرة إيجابيا يكون الترتيب تصاعديا من 1 إلى 4، وإذا كان اتجاهها سلبيا يكون الترتيب تنازليا من 4 إلى 1

نشير إلى أننا لم نطبق كل فقرات الاختبار، إنما طبقنا فقط تلك العبارات التي تهمننا في دراستنا، أي التي لها علاقة بالعاملين في الوسط المهني فقط وتمثلت في العبارات رقم: 1، 3، 4، 5، 7، 8، 13، 15، 16، 17، 20، 21، 22، 24، 26، 27.

أما العبارات التي لها علاقة بالمجال الأكاديمي فقد ألغيت من تطبيق الاختبار وهي: 2، 6، 9، 10، 11، 12، 14، 18، 19، 23، 25، 28. وعليه فإن أقل درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي 16 وأعلىها هي 74. على اعتبار أن هناك عشر فقرات تتكون من خمسة بدائل وست فقرات تتكون من أربعة بدائل (أنظر الملحق رقم 2). وقد أخذنا هذا الاختبار كما هو معدل ومترجم باللغة الفرنسية من رسالة ماجستير بعنوان: "الدافعية للإنجاز بين التحكم الداخلي والخارجي" للباحثة نشوافت كريمة، (2001)، "الذي طبقته على عمال قسم الإنتاج بالمؤسسة الوطنية" سوناطراك

ليس للاختبار زمن محدد للتطبيق، لكن وجد أن الأفراد العاديين يستطيعون الإجابة عنه في مدة تمتد من (35 إلى 45 دقيقة بعد إلقاء التعليمات (الشناوي زيدان، 1995، ص115).

خصائصه السيكومترية :

ما ذكرنا سابقا أن أدوات البحث كانت عبارة عن استبيان يشمل ثلاثة أجزاء والمتمثلة في مقاييس الدراسة الحالية (مقياس الشخصية، مقياس الاتصال ومقياس الدافعية) قمنا بتطبيق الأداة أثناء الدراسة الاستطلاعية على نفس العينة التي طبقنا عليها الأداة الأولى والمتكونة من 32 فردا، وهذا لغرض التأكد من مدى ثبات وصدق الاختبار وكانت النتائج كما يلي :

**الصدق 1- 2**

حرصنا على الصدق الظاهري للمقياس جعلنا نعرضه على الأساتذة المحكمين الذين أجمعوا على أن الاختبار صادق في ظاهره وأن كل فقراته تدل على صفات الدافعية للإنجاز. وفي الدراسة الحالية اعتمدنا طريقة الاتساق الداخلي للعبارات وهي إحدى الطرق لمعرفة صدق المحتوى وذلك بحساب قيمة العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس فوجدنا أن قيم العلاقة دالة وهذا بين الدرجة الكلية وكل عبارة من عبارات الاختبار وهذا يعني أن الاختبار صادق لما أعد لأجله وذلك حسب الجدول الآتي

الدافع الإنجاز (Hermans) الجدول رقم (...). يوضح معاملات الصدق لاختبار

العبارات معامل بيرسون مستوى الدلالة

1	0,59	دالة عند 0.01
2	0,61	دالة عند 0.01
3	0,74	دالة عند 0.01
4	0,67	دالة عند 0.01
5	0,39	دالة عند 0.05
6	0,78	دالة عند 0.01
7	0,66	دالة عند 0.01
8	0,45	دالة عند 0.01
9	0,44	دالة عند 0.05
10	0,53	دالة عند 0,05
11	0,43	دالة عند 0.05
12	0,60	دالة عند 0.01
13	0,57	دالة عند 0.01
14	0,51	دالة عند 0.01
15	0,50	دالة عند 0.01
16	0,47	دالة عند 0.01

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن كل القيم دالة إحصائياً، مما يدل على أن الاختبار صادق في محتواه. بالإضافة إلى صدقه الظاهري.

2\_ الثبات :

، "R. Brawat, 1970" (تشوافت كريمة: 2001، ص92). طبق الاختبار في البيئة الأجنبية من طرف

على عينة متكونة من كلى الجنسين وتوصل إلى معامل ثبات يساوي 0.87 بالنسبة للذكور و0.86 بالنسبة للإناث أما في البيئة العربية فقد قام كل من "رشاد موسى وصلاح أبو ناهية" بحساب ثبات الاختبار وذلك بتطبيقه على نفس العينة مرتين، حيث تفصل مدة التطبيق الثاني عن التطبيق الأول فترة زمنية قدرت بالأكثر من أسبوعين. وقد بلغت معاملات الارتباط بين التطبيقين 0.86 للذكور و0.83 للإناث، وهي معاملات ثبات مرتفعة تدل على ثبات الاختبار.

أما في بحثنا الحالي فقد تم حساب معامل ثبات الاختبار المتكون من 16 عبارة باستخدام طريقة "التجزئة النصفية"، حيث وجدنا معامل الثبات يساوي 0.79 وهو معامل ثبات عالٍ يدل على ثبات الاختبار.

ضع علامة ( X )

بين القوسين عند بداية كل إجابة تناسبك.

1- إن العمل شيء -1

( أ ) أتمنى أن لا أفعله) ... ( )

( ب ) لا أحب أدائه كثيراً جداً) ... ( )

( ج ) أتمنى أن أفعله) ... ( )

( د ) أحب أدائه) ... ( )

( هـ ) أحب أدائه كثيراً جداً) ... ( )

أرى أن الحياة التي لا يعمل فيها الإنسان مطلقاً-2

( أ ) مثالية) ... ( )

( ب ) سارة جداً) ... ( )

( ج ) سارة) ... ( )

د) غير سارة) ... ( )

ه) غير سارة جدا) ... ( )

3- أن تنفق قدرا من الوقت للاستعداد لشيء هام :

أ) لا قيمة له في الواقع) ... ( )

ب) غالبا ما يكون أمرا سانجا) ... ( )

ج) غالبا ما يكون مفيدا) ... ( )

د) له قدر كبير من الأهمية) ... ( )

ه) ضروري للنجاح) ... ( )

4- عندما أعمل تكون مسؤوليتي أمام نفسي :

أ) مرتفعة جدا) ... ( )

ب) مرتفعة) ... ( )

ج) ليست مرتفعة ولا منخفضة) ... ( )

د) منخفضة) ... ( )

ه) منخفضة جدا) ... ( )

5- أعمل عادة :

أ) أكثر بكثير مما قررت أن أعمله) ... ( )

ب) أكثر بقليل مما قررت أن أعمله) ... ( )

ج) أقل بقليل مما قررت أن أعمله) ... ( )

د) أقل بكثير مما قررت أن أعمله) ... ( )

6- إذا لم أصل هدفي ولم أؤدي مسؤوليتي تماما، عندئذ :

أ) أستمر في بذل قصارى جهدي للوصول إلى هدفي) ... ( )

(ب) أبذل جهدي مرة آخر للوصول إلى هدفي) ... ( )

(ج) أجد من الصعوبة أن أحاول مرة أخرى) ... ( )

(د) أجدني راغبا في التخلي عن هدفي) ... ( )

(هـ) أتخلى عن هدفي عادة) ... ( )

7\_ إن العمل الذي يتطلب مسؤولية كبيرة

(أ) أحب أن أؤديه كثيرا) ... ( )

(ب) أحب أن أؤديه أحيانا) ... ( )

(ج) أؤديه فقط إذا كوفئت عليه جدا) ... ( )

(د) لا أعتقد أن أكون قادرا على تأديته) ... ( )

(هـ) لا يجذبني تماما) ... ( )

8 أعتقد أن الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع يكون

(أ) غير هام) ... ( )

(ب) له أهمية قليلة) ... ( )

(ج) ليس هاما جدا) ... ( )

(د) هاما إلى حد ما) ... ( )

(هـ) هام جدا) ... ( )

9- عند عمل شيء صعب فإنني

(أ) أتخلى عنه سريعا جدا) ... ( )

(ب) أتخلى عنه سريعا) ... ( )

(ج) أتخلى عنه بسرعة متوسطة) ... ( )

(د) لا أتخلى عنه سريعا جدا) ... ( )

(هـ) أظل أو اصل العمل عادة) ... ( )

10- أنا بصفة عامة

(أ) أخطط للمستقبل في معظم الأحيان) ... ( )

- (ب) أخطط للمستقبل كثيرا) ... ( )
- (ج) لا أخطط للمستقبل كثيرا) ... ( )
- (د) أخطط للمستقبل بصوبة كبيرة) ... ( )
- 11- عندما أرغب في عمل شيء أتسلى به
- (أ) عادة لا يكون لدي وقت لذلك) ... ( )
- (ب) غالبا لا يكون لدي وقت لذلك) ... ( )
- (ج) أحيانا يكون لدي قليل جدا من الوقت) ... ( )
- (د) دائما يكون لدي وقت) ... ( )
- 12: أكون عادة -
- (أ) مشغولا جدا) ... ( )
- (ب) مشغولا) ... ( )
- (ج) غير مشغول جدا) ... ( )
- (د) غير مشغول) ... ( )
- (هـ) غير مشغول على الإطلاق) ... ( )
- 13- يمكن أن أعمل في شيء ما بدون تعب لمدة
- (أ) طويلة جدا) ... ( )
- (ب) طويلة) ... ( )
- (ج) متوسطة) ... ( )
- (د) قصيرة) ... ( )
- (هـ) قصيرة جدا) ... ( )
- 14- يتبع الأولاد آبائهم في إدارة الأعمال لأنهم -
- (أ) يريدون توسيع وامتداد الأعمال) ... ( )
- (ب) محظوظون لأن آبائهم مديرون) ... ( )
- (ج) يمكن أن يضعوا أفكارهم الجديدة تحت الإختبار) ... ( )
- (د) يعتبرون أن هذه أسهل وسيلة لكسب قدر كبير من المال) ... ( )
- 15- التنظيم شيء
- (أ) أحب أن أمارسه كثيرا جدا) ... ( )
- (ب) أحب أن أمارسه) ... ( )

- (ج) لا أحب أن أمارسه كثيرا جدا) ... ( )  
 (د) لا أحب أن أمارسه على الإطلاق) ... ( )

16- عندما أبدأ شيء فإني

- (أ) لا أنهيه بنجاح على الإطلاق) ... ( )

(ب) أنهيه بنجاح نادرا) ... ( )

(ج) أنهيه بنجاح أحيانا) ... ( )

(د) أنهيه بنجاح عادة) ... ( )

5\_ إجراءات تطبيق الدراسة الحالية :

بعد تحديد المهيج المناسب للدراسة، و التعرف على مجتمع البحث و اختيار العينة الممثلة له و التأكد :  
 من صلاحية أداتي القياس، قام الباحث بتطبيق إجراءات الدراسة في الفترة الممتدة بين 2021/03/01 الى  
 2021/05/30

الموسم الدراسي 2021/2020 و قد أشرف الباحث على إجراءات التطبيق الميداني في المديرية الجهوية  
 بورقلة، و ذلك للتأكد من مدى فهم المفحوصين لفقرات أداتي القياس

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

إن الأساليب الإحصائية هي إحدى الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الطريقة العلمية في بحوث العلوم  
 الإنسانية و الاجتماعية، و من بين الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في معالجة نتائج الدراسة  
 الحالية منها :

معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز و لحساب معامل الثبات عن  
 طريق التجزئة النصفية للأدوات الدراسة

الحالية. اختبار " ت " لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية  
 الاعتماد على بعض النسب المئوية

ولتحقيق تم الاعتماد على الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss

### خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل تقديم لاهم الاجراءات المنهجية المتبعة، بداية بتحديد المنهج المناسب للدارسة ثم مجتمع الدراسة و عينته، ثم التطرق إلى وصف أدواتي القياس و التأكد من خصائصها السيكومترية المستعملة في هذه الدراسة، ثم إعطاء لمحة حول إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، و أخيرا تم تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحمية، التي سيتم من خلالها معالجة البيانات التي تم الحصول عليهما

..

## الفصل الخامس

تمهيد

عرض نتائج الفرضيات

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

بعد عرض الدراسة الاستطلاعية ووصف عينتها و أدواتها، بالإضافة إلى ذكر بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الحالية.

ثم وصف الإجراءات والأساليب المتبعة في الدراسة الأساسية، وكذا المنهج المستخدم بالدراسة الحالية. نتناول في هذا الفصل عرض نتائج الفرضيات:

**1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى:**

والتي تنص على ما يلي: توجد علاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز لدى العامل الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة

وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام معامل بيرسون للارتباط بالدرجات الكمية تحصلنا على النتائج التالية المدونة في الجدول رقم (01) أنه لا توجد علاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز .

**الجدول رقم(01) معامل الارتباط بيرسون**

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
التدفق النفسي	70	0.060	0.624	0.05
الدافعية للإنجاز				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معامل الارتباط بيرسون 0.060 وهو غير دال لأن مستوى الدلالة 0.624 أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد علاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة .

**2- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية:**

والتي تنص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

بعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المدونة في الجدول رقم (02) :

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
التدفق النفسي	70			-1.313	0.194	0.05
	ذكر	119.50	6.09			
الجنس	انثى	121.26	4.09			

الجدول رقم(02) معامل الفروق T

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

لأنه كما يتضح من الجدول رقم (02) أن قيمة  $T = -1.313$  وهو غير دال لأن القيمة الاحتمالية التي تساوي 0.194 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال ورقلة تعزى لمتغير الجنس

### 3- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة:

والتي تنص على ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدي العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

بعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المدونة في الجدول رقم (03):

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
التدفق النفسي	70			-0.636	0.527	0.05
	اقل من 10 سنوات	119.62	6.01			
	اكثر من 10 سنوات	120.48	5.15			

الجدول رقم(03) معامل الفروق T

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقـال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

لأنه كما يتضح من الجدول رقم (03) أن قيمة  $T = -0.636$  وهو غير دال لأن القيمة الاحتمالية

$=0.527$  وهو أكبر من  $0.05$  وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية والذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقـال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

#### 4- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة:

والتي تنص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقـال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

بعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المدونة في الجدول رقم (04):

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	70			-1.345	0.183	0.05
	ذكر	41.63	4.69			
	انثي	43.07	3.621			
الجنس						

الجدول رقم(04) معامل الفروق T

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز ، لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقـال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

كما أنه يتضح من الجدول رقم (04) أن قيمة  $T = -1.345$  وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة  $0.05$  لأن القيمة الاحتمالية  $0.183$  وهي أكبر من  $0.05$ ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقـال موبيليس تعزى لمتغير الجنس .

5- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الخامسة:

والتي تنص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

بعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المدونة في الجدول رقم (05):

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز الخبرة المهنية	70			-2.179	0.033	0.05
	أقل من 10 سنوات	40.77	4.86			
	أكثر من 10 سنوات	43.04	3.80			

الجدول رقم(05) معامل الفروق T

أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز ، لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

لأنه كما يتضح من الجدول رقم (05) أن قيمة  $T = -2.179$  وهي دالة إحصائياً لأن القيمة الاحتمالية = 0.033 وهي أقل من 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونستبدلها بالفرضية البديلة تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى عمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

## خلاصة الفصل:

لقد أظهرت نتائج التي تم التوصل إليها في هذا الفصل، عدم تحقق الفرضية الأولى، وتحقق الفرضيات الفرضية الثانية والثالثة والرابعة وعدم تحقق الفرضية الخامسة، ولكن تظل هذه النتائج غير واضحة ما لم تفسر وتحلل من خلال الخلفية النظرية والدراسات السابقة لهذا البحث، مما يمنحها مصداقية علمية أبرز، وهذا ما سوف نتناوله في الفصل.

## الفصل السادس : مناقشة وتفسير النتائج

تمهد

تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

6- الاستنتاج العام

7- المقترحات

**تمهيد:**

بعد أن تم عرض نتائج الدراسة في الفصل السابق، فإننا سنتطرق في هذا الفصل إلى تفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها، انطلاقاً مما جاء في الفصول النظرية واستناداً إلى الدراسات السابقة.

**1- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن قيمة "ر" = 0.624 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن القيمة الاحتمالية التي = 0.624 أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود علاقة بين التدفق النفسي على الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

ومنه نرفض الفرضية البديلة والتي تنص على أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز عينة الدراسة.

وهذا مما يدل على ان هناك عوامل اخرى اقوي وانجع من التدفق النفسي للتأثر به الدافعية للإنجاز وتوجهها الى الاتجاه السالب او الموجب

**2- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:**

والتي تنص على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس ، بعد المعالجة الاحصائية تأكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدفق النفسي تعزى لمتغير الجنس، ويرجع ذلك إلى طبيعة المهام التكاليف المحددة من طرف بيئة العمل وليس للجنس

**3- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:**

والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، بعد المعالجة الاحصائية تأكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية ويرجع ذلك إلى طبيعة المهام وظروف بيئة العمل وليس للخبرة المهنية أي تأثير بالسلب أو بالإيجاب على حالة التدفق النفسي اما بالوصول الى اعلى مستوياتها او الى نزولها الى مستويات دنيا .

#### 4- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس، بعد المعالجة الاحصائية تؤكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس، وأن كل العمال الدائمين لديهم نفس الدافعية بدون تواجد تفاوت في المستوى ، ويرجع ذلك إلى أنه ليس للجنس أي تأثير على الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة .

#### 5- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، بعد المعالجة الاحصائية تؤكد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الخبرة المهنية هذا يؤكد لنا حسب النتائج ان مستويات الدافعية للإنجاز تختلف حسب سنوات الخبرة اقل او اكثر من 10 سنوات فيمكن تأكيدها ان الاقل من 10 سنوات لهم دافعية اكبر من لديهم خبرة مهنية اكثر من 10 سنوات وهذا هو الارجح والعكس يمكن احتماله , ولكن حسب راي الباحث يتجه الى تحقق ارتفاع مستوي الدافعية للإنجاز عند الاقل من 10 سنوات وهذا نظرا للامتيازات التي تقدمها المنظمة من اجر وأتاوى وارباح سنوية الى اخره من المحفزات وبمجرد طول المدة تتخف الدافعية نظرا للطبيعة الانسانية وكذلك تحصل العامل على الاطمئنان على حصوله على نفس الامتيازات حتى بدون الوصول الى المجهود والاداء اللازم للإنهاء المهام الموكل اليه .

## 6- الاستنتاج العام:

من خلال المعالجة الاحصائية تم التوصل في الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

\*توجد علاقة بين التدفق النفسي والدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة .

\*لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

\*لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

\*لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

\* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

## 7 - المقترحات:

بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية تقترح الدراسة ما يلي:

- التأكيد على ضرورة تكوين وتحسيس العمال وكذا المسؤولين للاهتمام بمثل هذه المواضيع المهمة في مجال علم النفس الايجابي وهذا لفهم سلوكيات العمال في بيئة العمل وتوجيهها الى تحقيق اهداف المؤسسة.

- الاهتمام بمشاكل العمال خارج محيط العمل.

- دراسة منظومة دوافع العمال ومحاولة اثارها للاهتمام بها وتحقيقها لرفع من مستويات الدافعية للإنجاز لتحقيق اكبر قدر ممكن من الربحية والتوصل الى توجيه وفهم السلوك الشرائي للزبائن.

كما تقترح الدراسة جملة من المواضيع كدراسات مستقبلية في التخصص نذكر منها:

دراسة الصراعات الإدارية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. الادارة الاستراتيجية ومفهومها. الدراسات التي تهم بدراسة المناصب والمهام الموكلة لكل منصب

# قائمة المراجع

### قائمة المراجع :

- 1- أسامة كامل راتب : علم النفس الرياضية المفاهيم ، التطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة ، 2000 ، ص42
- 2- عبد الرحمان الوافي: مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص72
- 3- أحمد عبد الخالق: محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986 ، ص183
- 4- رمضان ياسين: علم النفس الرياضي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان، الأردن، 2008 ، ص100
- 5- ثائر أحمد غباري: الدافعية ( النظرية والتطبيق)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2008 ، ص15
- 6- ثائر أحمد غباري، مرجع سبق ذكره، ص16
- 7- المرجع نفسه، ص156
- 8- المرجع نفسه، ص16
- 9- ثائر أحمد غباري، مرجع سبق ذكره، ص16، 17
- 10- ثائر أحمد غباري، مرجع سبق ذكره، ص17
- 11- محمد محمود بني يونس، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الاردن، 2007 ، ص80
- 12- محمد محمود بني يونس، مرجع سبق ذكره، ص80
- 13- المرجع نفسه، ص80
- 14- المرجع نفسه، ص90
- 15- أسامة كامل راتب، مرجع سبق ذكره، ص48
- 16- المرجع نفسه، ص48
- 17- فرج عبد القادر طه، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار الغريب للنشر والتوزيع ، ط2، القاهرة، مصر، 2009 ، ص352

- 18-ثائر أحمد غباري، مرجع سبق ذكره، ص49
- 19-المرجع نفسه، ص50
- 20-أمال صادق، فؤاد أبو حطب، علم النفس التربوي، مكتبة لإنجلو مصرية، ط3، القاهرة، مصر، 1990، ص87
- 21-محمود عبد الفتاح، عنان، مصطفى حسين باي، مقدمة في علم النفس الرياضة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2000، ص104
- 22-عصام علي الطيب، بيح عبده رشوان، علم النفس المعرفي، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 201، ص206
- 23-مصطفى حسين باهي، أمينة ابراهيم شلبي، الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص87
- 24-محمد محمود بني يونس، مرجع سبق ذكره، ص82
- 25-فنوش نصير: دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين الرياضي اللاصفي الخارجي (دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة)، أطروحة دكتوراه ( غير منشوري)، جامعة الجزائر، 2011، 2012، ص16، 18
- 26-فنوش نصير: مرجع سبق ذكره، ص17
- 27-محمد محمود بني يونس: مرجع سبق ذكره، ص83
- 28-جمال الدين لعويسات: السلوك التنظيم والتطور الإداري، دار هومة، الجزائر، 2003 ، ص40-29 عثمان مريم: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية إنجاز لدى أعوان الحماية المدنية) دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بوحدة الرئيسية)، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2010، ص73
- 30-محمد محمود بني يونس: مرجع سبق ذكره، ص82
- 31-مجدي أحمد محمد عبد الله : السلوك الاجتماعي وديناميكية محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص181، 183

- 32-سعاد نايف البرنوطي: إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، الأردن، 2004، ص256
- 33-ناصر دادي عمدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ( دراسة نظرية وتطبيقية)، دار المحمدية العامة، الجزائر، ص81
- 34-مجدي أحمد محمد عبد الله: مرجع سبق ذكره، ص180،181
- 35-جمال الدين لويسات: مرجع سبق ذكره، ص121
- 36-أحمد ماهر: السلوك التنظيمي ( مدخل إناء المهارات )،الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 147ص، 203
- 37-ثائر أحمد غباري، مرجع سبق ذكره، ص52،54
- 38-مصطفى حسين باهي، أمينة ابراهيم شلبي: الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص 90\_ 39
- <http://www.almostafa.info/data/arabic/depot2/gap.php?file=015644.pdf>
- 40 -محي الدين أحمد حسين: دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة،
- 41-Byra M a review of spectrum reserch . muska mosston and sara ashworth . teaching physical education . 05.the edition. College publishing company . new york . usa . 2002.
- 42-عديس عبد الرحمان: علم النفس التربوي نظرة معاصرة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الاردن، 1999، ص 13\_ 43
- Siry . j. level of aspiration of hight and low achievers in problem - solving task . journal of psychological record .1990.
- 44-علي أحمد عبد الرحمان عياصرة: القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص105
- الفصل الثالث: دافعية الإنجاز
- 45-عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع،

- القاهرة، مصر، 2000، ص17
- 46- طاهر محمود الكلاله: تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص214
- 47- وائل مختار إسماعيل: إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص118
- 48- عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سبق ذكره، ص17
- 49- المرجع نفسه، ص17
- 50- مصطفى حسن الباهي، أمينة إبراهيم شلبي، مرجع سبق ذكره، ص40
- 51- إخلاص محمد عبد الحفيظ: علم النفس الرياضي ( مبادئ وتطبيقات) العالمية، للنشر والتوزيع، 2004، ص173
- 52- شاد عبد العزيز عبد الباسط: دراسات نفسية، ج4، المكتبة الانجلو مصرية، دار الشروق للنشر، 1999، ص23
- 53- رشاد على عبد العزيز موسى: علم النفس الدافعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2022، ص25، مصر
- 54- مجدي أحمد محمد عبد الله: مرجع سبق ذكره، ص187، 188
- 55- المرجع نفسه، ص187

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى الثانية ماستر

## استبيان

### بيانات شخصية

الجنس ذكر  انثى

الاقدمية اقل من 10 سنوات  اكثر من 10 سنوات

التعليمات اخي العامل اختي العاملة في اطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر اكاديمي في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية يسرنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي يتكون من مجموعة مكن العبارات يرحى منكم قراءتها بكل دقة وتمعن واختيار البديل الذي ينطبق عليك فعلا وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة علما انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة فالاجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك وتاكدا ان هذه المعلومات ستحظى بالسرية و التامة ولا تستخدم الا لغرض لبحث العلمي

الرقم	الفقرات	البيانات			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة
01	اشعر أن لدي الكفاءة لمواجهة المواقف الطارئة				
02	مهارتي وصلت إلى مستوى يوازي التحديات الفنية المختلفة في العمل				
03	يبدو لي بوضوح إلى أين يتجه أدائي				
04	لدي من المهارات ما يسمح لي بمواجهة التحديات الصعبة للمواقف المختلفة				
05	اشعر بأنني مسيطر سيطرة كلية على عملي				
06	لا اهتم بما يفكر به الآخرون من حولي				
07	خبرتي في العمل تترك لدي شعورا جميلا تجاهه				
08	اعتقد أنني أقوم بعملتي تلقائيا				
09	احدد أهدافي بوضوح				
10	أقوم بالإجراءات الصحيحة دون التفكير في تجربتها مسبقا				
11	اعرف بوضوح ما أريد القيام به في عملي				
12	اشعر حقا بما أقدمه من عمل				
13	اعلم مسبقا ما الطريقة الفضلى للقيام به في عملي				
14	لا ابذل جهدا من اجل الحفاظ على التركيز في العمل				
15	اشعر انه يمكنني السيطرة على أدائي في العمل				
16	لا اهتم بتقييم الآخرين				
17	يكون انتباهي مركزا كلياً على العمل الذي أقوم به				
18	أركز بالكامل على العمل الموكل لي				
19	اصب تركيزي على ما أقوم به في العمل				
20	أنجز العمل بتلقائية دون إطالة التفكير				
21	اعلم كيف يمكنني انجاز العمل بالطريقة المناسبة				
22	استطيع السيطرة على نفسي في العمل				
23	اعرف تماما ما الذي أريد تحقيقه في نهاية العمل				
24	اشعر بالسيطرة التامة على العمل				
25	لا أركز على طريقة ظهوري أمام العمال				
26	افقد الوعي بالزمن عندما أكون في العمل الذي أقوم به				
27	أقوم بالعمل بعفوية دون الحاجة إلى التفكير				
28	أنسي كل ما هو حولي عند القيام بعملتي				
29	يبدو لي الوقت وكأنه يمر ببطء				
30	عندما أكون في العمل اشعر أن الوقت يمر على غير العادة				
31	يبدو لي أن زمن العمل يمر بسرعة				
32	يمكنني القول أن أدائي جيد كيف ما قمت به وفي أي وقت				

المحور الثاني : الدافعية للإنجاز

ضع علامة (X) بين القوسين عند كل بداية اجابة تناسبك

1-إن العمل شيء -1:

- ( أ ) أتمنى أن لا أفعله) ... ( )  
( ب ) لا أحب أدأؤه كثيرا جدا) ... ( )  
( ج ) أتمنى أن أفعله) ... ( )  
( د ) أحب أدأؤه) ... ( )  
( هـ ) أحب أدأؤه كثيرا جدا) ... ( )

2:أرى أن الحياة التي لا يعمل فيها الإنسان مطلقا-

- ( أ ) مثالية) ... ( )  
( ب ) سارة جدا) ... ( )  
( ج ) سارة) ... ( )  
( د ) غير سارة) ... ( )  
( هـ ) غير سارة جدا) ... ( )

3:أن تنفق قدرا من الوقت للإستعداد لشيء هام -3:

- ( أ ) لا قيمة له في الواقع) ... ( )  
( ب ) غالبا ما يكون أمرا ساذجا) ... ( )  
( ج ) غالبا ما يكون مفيدا) ... ( )  
( د ) له قدر كبير من الأهمية) ... ( )  
( هـ ) ضروري للنجاح) ... ( )

4- عندما أعمل تكون مسؤوليتي أمام نفسي -4

أ) مرتفعة جدا) ... ( )

ب) مرتفعة) ... ( )

ج) ليست مرتفعة ولا منخفضة) ... ( )

د) منخفضة) ... ( )

ه) منخفضة جدا) ... ( )

5- أعمل عادة -5

أ) أكثر بكثير مما قررت أن أعمله) ... ( )

ب) أكثر بقليل مما قررت أن أعمله) ... ( )

ج) أقل بقليل مما قررت أن أعمله) ... ( )

د) أقل بكثير مما قررت أن أعمله) ... ( )

6- إذا لم أصل هدفي ولم أؤدي مسؤوليتي تماما، عندئذ -6

أ) أستمر في بذل قصارى جهدي للوصول إلى هدفي) ... ( )

ب) أبذل جهدي مرة أخرى للوصول إلى هدفي) ... ( )

ج) أجد من الصعوبة أن أحاول مرة أخرى) ... ( )

د) أجدني راغبا في التخلي عن هدفي) ... ( )

ه) أتخلى عن هدفي عادة) ... ( )

7- إن العمل الذي يتطلب مسؤولية كبيرة -7

أ) أحب أن أؤديه كثيرا) ... ( )

ب) أحب أن أؤديه أحيانا) ... ( )

ج) أؤديه فقط إذا كوفئت عليه جدا) ... ( )

- د) لا أعتقد أن أكون قادرا على تأديته) ... ( )  
ه) لا يجذبني تماما) ... ( )

8- أعتقد أن الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع يكون -8

- أ) غير هام) ... ( )  
ب) له أهمية قليلة) ... ( )  
ج) ليس هاما جدا) ... ( )  
د) هاما إلى حد ما) ... ( )  
ه) هام جدا) ... ( )

9- عند عمل شيء صعب فإنني -9

- أ) أتخلى عنه سريعا جدا) ... ( )  
ب) أتخلى عنه سريعا) ... ( )  
ج) أتخلى عنه بسرعة متوسطة) ... ( )  
د) لا أتخلى عنه سريعا جدا) ... ( )  
ه) أظل أواصل العمل عادة) ... ( )

10- أنا بصفة عامة -10

- أ) أخطط للمستقبل في معظم الأحيان) ... ( )  
ب) أخطط للمستقبل كثيرا) ... ( )  
ج) لا أخطط للمستقبل كثيرا) ... ( )  
د) أخطط للمستقبل بصوبة كبيرة) ... ( )

عندما أرغب في عمل شيء أتسلى به -11:

- ( أ ) عادة لا يكون لدي وقت لذلك) ... ( )  
( ب ) غالبا لا يكون لدي وقت لذلك) ... ( )  
( ج ) أحيانا يكون لدي قليل جدا من الوقت) ... ( )  
( د ) دائما يكون لدي وقت) ... ( )

أكون عادة -12:

- ( أ ) مشغولا جدا) ... ( )  
( ب ) مشغولا) ... ( )  
( ج ) غير مشغول جدا) ... ( )  
( د ) غير مشغول) ... ( )  
( هـ ) غير مشغول على الإطلاق) ... ( )

يمكن أن أعمل في شيء ما بدون تعب لمدة -13:

- ( أ ) طويلة جدا) ... ( )  
( ب ) طويلة) ... ( )  
( ج ) متوسطة) ... ( )  
( د ) قصيرة) ... ( )  
( هـ ) قصيرة جدا) ... ( )

يتبع الأولاد آبائهم في إدارة الأعمال لأنهم -14:

- ( أ ) يريدون توسيع وامتداد الأعمال) ... ( )  
( ب ) محظوظون لأن آبائهم مديرون) ... ( )  
( ج ) يمكن أن يضعوا أفكارهم الجديدة تحت الاختبار) ... ( )

د) يعتبرون أن هذه أسهل وسيلة لكسب قدر كبير من المال) ... ( )

:التنظيم شيء 15-

أ) أحب أن أمارسه كثيرا جدا) ... ( )

ب) أحب أن أمارسه) ... ( )

ج) لا أحب أن أمارسه كثيرا جدا) ... ( )

د) لا أحب أن أمارسه على الإطلاق) ... ( )

:عندما أبدأ شيء فإني 16-

أ) لا أنهيه بنجاح على الإطلاق) ... ( )

ب) أنهيه بنجاح نادرا) ... ( )

ج) أنهيه بنجاح أحيانا) ... ( )

د) أنهيه بنجاح عادة) ... ( )

الملحق رقم : يمثل نتائج الفرضة الاولى 01

الفرضة الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي و الدافعية للإنجاز

Correlations

		التدفق النفسي	الدافعية للإنجاز
التدفق النفسي	Pearson Correlation	1	.060
	Sig. (2-tailed)		.624
	N	70	70
الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	.060	1
	Sig. (2-tailed)	.624	
	N	70	70

الملحق رقم 02: يمثل نتائج الفرضة الثانية 02

الفرضة الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تدفق النفسي لدي العمال الدائمين للاتصالات الجوائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزي الى متغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التدفق النفسي	ذكر	44	119.5000	6.09804	.91931
	انثى	26	121.2692	4.09446	.80299

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
التدفق النفسي	Equal variances assumed	3.534	.064	-1.313	68	.194	-1.76923	1.34758	-4.45828	.91982
	Equal variances not assumed			-1.449	66.782	.152	-1.76923	1.22063	-4.20576	.66730

الملحق رقم 03: يمثل نتائج الفرضة الثالثة 03

الفرضة الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تدفق النفسي لدي العمال الدائمين للاتصالات الجوائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزي الى متغير الخبرة المهنية

Group Statistics

	الخبرة المهنية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التدفق النفسي	سنوات10 اقل من	27	119.6296	6.01375	1.15735
	سنوات10 اكثر من	43	120.4884	5.15647	.78635

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
التدفق النفسي	2.391	.127	-636-	68	.527	-.85874-	1.35052	-3.55366-	1.83617	
			-614-	49.072	.542	-.85874-	1.39922	-3.67047-	1.95298	

الملحق رقم 04: يمثل نتائج الفرضية الرابعة 04

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزي الى متغير الجنس

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ذكر	44	41.6364	4.69087	.70717
انثى	26	43.0769	3.62130	.71020

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
الدافعية للإنجاز	4.000	.049	-1.345-	68	.183	-1.44056-	1.07071	-3.57712-	.69601	
			-1.437-	63.092	.156	-1.44056-	1.00223	-3.44331-	.56219	

الملحق رقم 05: يمثل نتائج الفرضة الخامسة 05

الفرضة الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العمال الدائمين للاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس ورقلة تعزي الى متغير الخبرة المهنية.

Group Statistics

الخبرة المهنية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
سنوات 10 اقل من الدافعية للإنجاز	27	40.7778	4.86220	.93573
سنوات 10 اكثر من	43	43.0465	3.80447	.58018

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدافعية للإنجاز	Equal variances assumed	2.053	.156	-2.179	68	.033	-2.26873	1.04116	-4.34633	-19114
	Equal variances not assumed			-2.061	45.656	.045	-2.26873	1.10100	-4.48538	-05209