

الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي وعلاقتها بالدافعية للإنجاز

إعداد

الدكتور / أحمد محمد عبد المنعم

الدكتور/ طه محمد محمد عمر

دكتوراه الصحة النفسية

أستاذ الإرشاد النفسي المساعد

كلية التربية-جامعة عين شمس

جامعة الملك سعود

هدفت الدراسة الكشوف عن العلاقة بين الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي و درجات دافعيتهم للإنجاز، والكشوف عن تأثير العمر والجنس ونوع المؤسسة ومستوى التعليم علي الضغوط النفسية، والدافعية للإنجاز، فضلاً عن الكشوف عن الفروق بين الذكور والإناث في الضغوط النفسية، والدافعية للإنجاز، تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ أخصائي نفسي (٥٠ ذكور، ٥٠ إناث) من العاملين في مجال العلاج النفسي، واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط النفسية للأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، و مقياس الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، واستمارة المعلومات العامة، وأشارت نتائج الدراسة إلى:

- ١- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الأخصائيين النفسيين علي مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم علي مقياس الدافعية للإنجاز .
- ٢- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما علي الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
- ٣- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما علي الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.
- ٤- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما علي الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.

- ٥- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.
- ٦- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
- ٧- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين.

مقدمه:

يواجه الإنسان الكثير من الضغوط الحياتية والتحديات، ومرجع ذلك طبيعة التغييرات الحياتية المتلاحقة، والتطور التكنولوجي الكبير الذي يشهده العالم الآن، مما فرض على الإنسان قدرًا كبيرًا من الضغوط، فالإنسان - كان ولا يزال - يعيش في عالم من الضغوط تحيط به، وهذه الضغوط متراكمة ومتعددة المصادر، ومختلفة الجوانب والأبعاد، وممتدة التأثير، وعليه في ظل هذه الظروف أن يتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب، وبالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة (Nelson, ٢٠٠٠).

وفي العشرينيات من القرن العشرين بدأت الأبحاث المتخصصة بدراسة الضغوط النفسية على يد العالم الفسيولوجي كانون (Canon) الذي فسّر الضغوط النفسية على أنها سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية، ويعد سيلاي (Selye) من الرواد في مجال بحوث الضغط النفسي، و الضغوط بذاتها لا تعد جيدة ولا سيئة، وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد، فقد تكون أحياناً دافعاً له للعمل، عندما تكون إيجابية ومفيدة، أو قد تكون سبباً لمشاعر القلق والانزعاج عندما تكون سلبية وضارة انطلاقاً من أن الشعور بالتوتر الناتج عن الضغوط عبارة عن استجابة حيوية كيميائية لموقف فيه تهديد محتمل يتعرض له الفرد باستمرار، وبالتالي يعتمد التعامل مع الضغوط على مقدرة الفرد على الاستجابة لها (Law & Glover, ٢٠٠٠). وتتم عملية الضغوط النفسية التي يواجهها الأخصائي النفسي بثلاث مراحل أساسية الأولى:

مرحلة الصدمة أو التحذير (Alarm Stage) وفي هذه المرحلة ينشط الفرد ويستخدم مصادره لمواجهة الموقف الضاغط، وفي المرحلة الثانية: التي أطلق عليها سيلي (Selye) اسم مرحلة المقاومة (Resistance Stage) والتي يقوم الفرد من خلالها بالدفاع عن نفسه تجاه مصدر التهديد، وعند فشل الفرد في التغلب على التهديد فإنه ينتقل إلى المرحلة الثالثة وهي: مرحلة الإنهاك (Exhaustion Stage) والتي تنتج من استمرار الضغوط الشديدة وعدم مقدرة الفرد على مقاومتها، والتي قد تؤدي به إلى الانهيار جسمياً أو انفعالياً.

وتتبع أهمية الدافعية للإنجاز من الوجهة النفسية للأخصائي النفسي في كونها هدفاً في حد ذاتها، فاستثارة دافعية الأخصائي النفسي وتوجيهها، وتوليد اهتمامات معينة لديه تجعله يقبل على القيام بأنشطة عقلية وسلوكية ووجدانية معينة دون غيرها، ومن كونها أيضاً وسيلة يمكن استخدامها في سبيل إنجاز أهداف علاجية على نحو فاعل بوصفها أحد العوامل المهمة التي تحدد قدرة الأخصائي النفسي على الإنجاز، ولأنها تتعلق بحاجاته وميوله واهتماماته (Cassidy, ٢٠٠٦)، وفي السياق نفسه أشار قشقوش ومنصور (١٩٧٩) أن دافعية الإنجاز العالية تحفز أفرادها على مواجهة المشكلة والتصدي لها، ومحاولة حلها والتغلب على كل الصعوبات والعقبات التي تعترضهم، وأن هذه الفئة من الأفراد تعمل على أداء المهمات المعتدلة الصعوبة وهم مسرورون، ويبدون موجهين نحو العمل بهمة عالية، وعلى العكس من ذلك فإن منخفضي دافعية الإنجاز يتجنبون المشكلات، وسرعان ما يتوقفون عن حلها عندما يواجهون المصاعب، ونستخلص من ذلك أن الدافعية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي كانت - ولا تزال - محور اهتمام المهتمين بحركة العلاج النفسي وتطوير نظرياته، وإعداد الكوادر المدربة المؤهلة على القيام بالعملية العلاجية، وتقديم الدعم النفسي للمرضي.

ونظراً لما للضغوط النفسية من تأثير في جوانب متعددة من حياة الأفراد بشكل عام، والأخصائيين النفسيين العاملين في مستشفيات ومراكز الصحة النفسية بشكل خاص إيجاباً أو سلباً على مستوى دافعيتهم للإنجاز، فإن الدراسة الحالية تحاول تعرّف العلاقة بين الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، وعلاقتها بمستوى دافعيتهم للإنجاز .
مشكلة الدراسة:

انبثقت فكرة الدراسة الحالية من الدور المحوري الذي تلعبه المؤسسات المعنية بالعلاج النفسي، فعليها تقع مسؤولية مساندة المرضى ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم، ليصبح إنساناً ناضجاً جسدياً ونفسياً وعقلياً واجتماعياً، فالأخصائي النفسي في حاجة دائمة لمعرفة دوافع مرضاه وميولهم ليعمل على توجيهها واستغلالها في عملية العلاج النفسي، فعملية العلاج النفسي لا تكون مفيدة إلا إذا توائمت مع دوافع المريض واحتياجاته (Nelson, ٢٠٠٠)، وبما أن الأخصائي النفسي تقع عليه مسؤولية كبيرة تجاه المؤسسة التي يعمل فيها من جهة، وتجاه مرضاه من جهة أخرى، فمن المتوقع أن يتعرض لضغوط عمل تنشأ من مصادر متعددة مثل: طبيعة التعامل مع زملاء، والمرضى، ومسؤولي الإدارة، وطبيعة التوجهات العلاجية السائدة في المؤسسة التي يعمل بها وبيئه العمل، وعبء العمل الزائد، وصراع الدور، وغموض الدور إلى آخر المصادر التي يمكن أن تشكل عوامل ضغط عليه، وذلك كما أشارت إليها نتائج الدراسات مثل (Oscharoff, ٢٠١١) ،& (٢٠٠٧) ، et. Al. (Sheikh) & (Cassidy, ٢٠٠٦) ، (بشير، ٢٠٠٧)، وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل ما على دافعيته نحو العمل، والتي قد تؤدي إلى عدم قيام الأخصائي النفسي بمهامه وأدواره المتوقعة منه بالشكل الأمثل مما يسهم في التقليل من دوره في تحقيق أهداف العملية العلاجية بالشكل الأمثل.

وبما أن فهم السلوك الإنساني لا يمكن تحقيقه إلا من خلال فهم دافعية الأفراد التي تسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالسلوك المستقبلي لهم، وفي ظل غياب الدراسات العربية والأجنبية التي تبحث في أثر الضغوط النفسية على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، وإحساساً من الباحثان بنقص الدراسات التي تناولت هذه العلاقة بطريقة مباشرة، إرتأ الباحثان إجراء هذه الدراسة لرفد الميدان النفسي المحلي والعربي بالمعلومة الصحيحة والدقيقة عن تلك العلاقة لذا، فقد برزت مشكلة الدراسة التي حاولت الدراسة الحالية التصدي لها والمتمثلة بتعرّف العلاقة الضغوط النفسية و الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، وعليه حدّد الباحثان مشكلة الدراسة في التحقق من التساؤلات الآتية:

- ١- هل توجد علاقة بين درجات الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي و درجات دافعتهم للإنجاز؟
- ٢- هل يوجد تأثير لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما علي مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي؟
- ٣- هل يوجد تأثير لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما علي مقياس الدافعية للإنجاز؟
- ٤- هل يوجد تأثير لمتغيري مستوى التعليم ونوع المؤسسة والتفاعل بينهما علي مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي؟
- ٥- هل يوجد تأثير لمتغيري مستوى التعليم ونوع المؤسسة والتفاعل بينهما علي مقياس الدافعية للإنجاز؟
- ٦- هل توجد فروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث علي مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي؟
- ٧- هل توجد فروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث علي مقياس الدافعية للإنجاز؟

أهداف الدراسة

١. الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي و درجات دافعيتهم للإنجاز .
٢. الكشف عن تأثير العمر والجنس ونوع المؤسسة ومستوى التعليم علي الضغوط النفسية، والدافعية للإنجاز .
٣. للكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في الضغوط النفسية، والدافعية للإنجاز .

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول موضوعاً حيويًا ومهمًا من الموضوعات الجوهرية التي تعنى بها مؤسسات العلاج النفسي، وهو الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في المؤسسات العلاجية. وتكمن أهمية هذه الدراسة في ما يأتي:

- ١- يؤمل أن تسهم في معرفة انضغوط النفسية للأخصائيين النفسيين تمهيداً لإتخاذ القرارات المناسبة بهذا الشأن.
- ٢- يؤمل أن تقدم نتائج تفيد الأخصائيين النفسيين في معرفة مستوى الضغط النفسي، ومستوى الدافعية لديهم.
- ٣- إفادة القائمين على إدارة المؤسسات العلاجية في تقديم برامج تدريبية وتنموية لإثارة دافعية الأخصائيين النفسيين، فضلاً عن بعض البرامج المتعلقة بإدارة الضغوط.

مصطلحات الدراسة:

- انضغوط النفسية:

حالة تؤثر في الجوانب الإنفعالية والجسدية للفرد، وقد تتبدى في صورة أفكار سلبية عن الذات والآخرين، أو في صورة جسدية حيث المعاناة من بعض الأحم الجسمية (عبد المنعم، ٢٠١٣م).

ويعرفها الباحثان إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، في استجاباتهم لفقرات مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة.

- الدافعية للإنجاز:

عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للفرد التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراريته؛ حتى يتحقق ذلك الهدف (توق ٢٠٠٣).

ويعرفها الباحثان إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: الدرجة التي يحصل الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، لفقرات مقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في الدراسة.

-الأخصائي النفسي:

يعرف ساراسون وساراسون Sarason & Sarason (١٩٨٤)، الأخصائي النفسي بأنه "أخصائي حاصل على درجة علمية عالية غالباً ما تكون الدكتوراه ومتخصص في السلوك غير العادي، وهو مدرب على تشخيص وعلاج اضطرابات الشخصية والاضطرابات النفسية الأخرى غير عضوية المنشأ، ويقوم أيضاً بعمل البحوث والدراسات النفسية.

ويعرف هيوغ و سكويرز Hough & Squires (٢٠١٢) الأخصائي النفسي الإكلينيكي بأنه الشخص الحاصل على درجة الدكتوراه في علم النفس الإكلينيكي، ويكون أيضاً حاصلًا على تدريب كافي في المجال الإكلينيكي بحيث يصبح قادراً على تشخيص وعلاج الإضطرابات النفسية.

ويقصد بالأخصائي النفسي في الدراسة الحالية: الشخص الحاصل على درجة جامعية في مجال علم النفس أو الصحة النفسية (ليسانس، ماجستير، دكتوراه)، ويعمل في أحد مستشفيات أو مراكز الصحة النفسية الحكومية أو الخاصة.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الضغوط النفسية

من المعروف أن مصادر الضغوط النفسية متنوعة ومتداخلة، فقد تمثل البيئة الخارجية مصدراً من مصادر الضغوط النفسية التي يواجهها الفرد، وتأتي كذلك من خلال المتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والسياسية، ومن أهم تلك المصادر:

١. أعباء العمل الزائدة عن الحد (Overload)

استخدم علماء النفس مصطلح (Overload) بقصد الإشارة إلى تحميل الفرد أعباء أكثر من طاقته للتعبير عن تلك الحالة، و أشار محمد (٢٠٠٢) إلى نمطين من الأعباء ينطبقا على هذه الحالة. وهما:

أ. العبء الكمي (Quantitative Overload)

والعبء الكمي حالة يكون فيها الفرد متقلاً بالأعمال الضخمة المطلوبة منه في أوقات العمل المسموح بها، ومن الواضح أن ذلك يمثل مصدراً مهماً من مصادر الضغوط النفسية، وترتبط بشكل كبير بالأمراض المتعلقة بالضغوط النفسية.

ب. العبء الكيفي (Qualitative Overload)

إنّ العبء الكيفي لا يتضمن حجم العمل المطلوب، ولكنه يتضمن الصعوبة الشديدة لأداء هذا العمل، فإذا لم يكن لدى الفرد مقدرة كافية أو كفاءة على أداء العمل، فإن ذلك يمثل بالنسبة له مصدر للضغوط النفسية، حتى أن هؤلاء الأفراد الذين لديهم قدرات وكفاءات عالية يمكنهم أن يجدوا أنفسهم في بعض الأحيان في حالة لا يستطيعون فيها مواجهة المطالب المختلفة لأعمالهم.

ومن هنا، فإن العمل إذا كان ينطوي على أعباء زائدة جداً (Quantitative)، أو إذا كان ينطوي على صعوبة بالغة (Qualitative) فإنه في الحالتين ينطوي على ضغوط نفسية.

٢. الضغوط المرتبطة بالدور (Role - Related Stress)

يمكن أن يمثل دور الفرد في مجال العمل مصدراً من مصادر الضغوط النفسية، حيث يوجد هناك جانبان لدور الفرد يجعلانه مصدر للضغوط، كما أشار إليهما (الزعيبي، ٢٠٠٣).

(أ) غموض الدور (Role Ambiguity)

ينشأ غموض الدور عندما يكون دور العمل الذي يقوم به الفرد _ أي مدى فهم الفرد لعمله ومسؤوليته تجاه هذا العمل وما يتوقعه الآخرون منه _ ليس له أهمية، أو عندما يكون صعب الفهم، كما ينشأ غموض الدور كذلك عندما يكون الفرد غير متأكد تماماً من المهمة الموكلة إليه.

(ب) صراع الدور (Role Conflict)

ينشأ صراع الدور عندما يكون هناك تباين بين مطالب العمل ومعايير شخصية أو قيمية، كما ينشأ هذا الصراع عندما تكون أنماط السلوك المحددة كمطالب العمل على نحو مضاد أو معاكس لأخلاقيات الفرد أو قيمه، ومن ثم يقع تحت وطأة الضغوط النفسية.

٣. تقييم الأداء (Performance Appraisal)

يمثل تقييم الأداء مصدراً مهماً من مصادر الضغوط النفسية بالنسبة للعديد من الأفراد، وقليل من الناس هم الذين يفضلون أن يتم تقييمهم بواسطة الأشخاص الآخرين؛ لأن ذلك يعد بمثابة اختبار لمدى كفاءة الفرد بالمقارنة بكفاءة الآخرين، والتقييم السيئ وغير الموضوعي يمكن أن يكون له تأثير في مستقبل الفرد وربما يؤدي إلى طرد الفرد أو فقدان وظيفته لذا، فتقييم الأداء يعد مصدراً من مصادر الضغوط النفسية الشديدة (أحمد، ٢٠٠٠)

٤. التغيير (Change)

إن أي تغيير يحدث في حياة الفرد يتطلب من الفرد إعادة توافق، فحياة الفرد كلها عبارة عن سلسلة من الأحداث المتلاحقة المتغيرة. فقد أشار نيجوفان (Negovan, ٢٠١١) إلى أن الأفراد الذين ينظرون للتغيير على أنه أمر مثير وبعده نوعاً من التحدي، هم أفراد أقل قابلية للتأثر بالضغوط النفسية، في حين أن الأفراد الذين ينظرون إلى التغيير على أنه نوع من التهديد وبعده نوعاً مثيراً للربح، فهم من المحتمل أن يتعرضوا لضغوط شديدة. لذلك، من هذا المنطق فإن نظرة الفرد للتغيير هي التي تجعله يدركه أو يتفاعل معه، وليس التغيير نفسه مما يجعله مصدراً من مصادر الضغوط النفسية (Olaekan, ٢٠٠٤).

٥. مشكلات التطوير المهني (Problems of Career Develvement)

ينشأ هذا النوع من الضغوط عندما يفشل الفرد في أن يسبق غيره في الوصول إلى النمو في عمله، وفي هذه الحالة فإن طموح الفرد المهني لن يكون مرضياً أو مشبعاً مما يعرضه للإحباط الشديد. وبالعكس فإن ترقية الفرد لوظيفة أكبر من إمكانياته يمكن أيضاً أن تجعله يشعر بالضغوط، فمثلاً عندما يرقى شخص ما في وظيفة هو غير كفؤ لها لأنها أعلى من إمكانياته، فإن هذا الشخص لن يستطيع مواجهة المسؤوليات التي تفرضها عليه هذه الوظيفة الجديدة، ومن ثم الخوف من الفشل يمكن أن يسبب ضغطاً نفسياً شديداً للفرد (Reston, ٢٠٠١).

أنواع الضغوط النفسية

تشير المصادر المختلفة إلى وجود عدة أنواع للضغوط، ومن بين التصنيفات التي صنفت الضغوط النفسية، هي التي أشارت إليها البيلاري (١٩٩٨) إلى نوعين من الضغوط هما:

أ- الضغوط المؤقتة والضغوط الدائمة (Temporary & Permanent Stress)

هناك الضغوط المؤقتة التي تحيط بالفرد لفترة وجيزة ثم تزول، مثل الضغوط التي ترتبط بموقف مفاجئ أو الزواج الحديث، إلى غير ذلك من الضغوط المؤقتة التي لا يدوم أثرها لفترة طويلة. ومثل هذه الضغوط لا تلحق ضرراً بالفرد، إلا إذا كان الضاغط أشد صعوبة من مقدرة الفرد على التحمل مثلما يحدث في المواقف الشديدة والضاغطة التي تؤدي إلى الصدمة العصبية، أما الضغوط الدائمة فتتمثل في الضغوط التي تحيط بالفرد لمدة طويلة نسبياً، مثل تعرض الفرد لآلام مزمنة أو وجود الفرد في أجواء اجتماعية واقتصادية غير ملائمة بشكل مستمر.

ب- الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية: (Positive & Negative Stress)

تنقسم الضغوط النفسية إلى ضغوط إيجابية، وهي التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة والرضا، أي الاتزان النفسي، وهناك الضغوط السلبية وهي الأحداث التي تؤدي بدورها إلى الشعور بالتعاسة والإحباط وعدم السرور، أي عدم الاتزان النفسي، وفي كلا النوعين يشعر الفرد بالتوتر ولكن مع اختلاف تأثير الموقف على الفرد.

ثانياً: الدافعية للإجازة

تنتم الحياة الإنسانية بالتعقد والتشابك، مما يدفع الإنسان إلى السعي في مسالك وضروب متعددة، فيدفعنا التعجب إلى الاستطلاع، والغضب إلى القتال، والخوف إلى الهروب، والجوع إلى البحث عن الطعام، وهكذا تشتق دوافع الإنسان قوتها من المجال النفسي المحيط به وتنشط دوافعه، فهو بشخصيته التي تنمو نحو التكامل يمتد في أبعاد الزمن الثلاثة ويتفاعل معها ومع بيئته متأثراً بتكوينه الفسيولوجي العصبي النفسي، وقد شغلت مشكلة الدوافع البشرية أذهان الفلاسفة وعلماء النفس منذ زمن بعيد حتى العصر الحديث، فمنهم من قال بأن الإنسان بطبيعته شرير أو خير، والدوافع عند "برجرس" طاقة حيوية، وعند "ماكدوجل" قوة غائبة تهدف إلى عرض خاص، وعند "فرويد" طاقة جنسية لا شعورية، وعند "شوبنهاور" إرادة وعند "نيشه" و"أدلر" قوة وسيطرة، ومع

كل الاختلافات في الآراء حول مفهوم الدافع والدافعية إلا أنهم اتفقوا على أن السلوك مجموعة من القوى تتبع من داخل الفرد أو من أسباب خارجه عنه، فأحياناً يكون الإنسان مدفوعاً بمشاعره الداخلية.

أنواع دافعية الإنجاز:

هناك نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

١- دافعية الانجاز الذاتية

وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية في الموقف .

٢- دافعية الانجاز الاجتماعية

وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف. كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف، ولكن قوتها تختلف وفقاً لأيهما السائد في الموقف، فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالباً ما تتبع بدافعية الانجاز الاجتماعية، أما إذا كانت دافعية الانجاز الاجتماعية هي المسيطرة في الموقف، فإن كلاً منهما يمكن أن يكون فعالاً في الموقف.

وكثيراً ما يستخدم علماء النفس دافعية الانجاز بمعنى دافعية الكفاءة *Motivation for Competence*، لكن هناك من يفرق بينهما على أساس أن الدافعية للكفاءة تهتم أكثر بالسرور والبهجة الوقتية التي يحققها الفرد، بينما دافعية الانجاز تهتم بالإنجازات المستقبلية والنجاح في المستقبل . Blumenthal, S. & (Lavender, T., ١٩٩٧).

ثالثاً: خصائص الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين

١. أن الأفراد ذوي الانجاز المرتفع يتعلمون ويؤدون الاستجابات أسرع وأدق من ذوي الانجاز المنخفض.

٢. الأفراد ذوي الانجاز المرتفع لا يتيسر استئثاره دوافعهم بالجوائز والمكافآت الخارجية، فهم يؤدون أفضل ما يؤدون حين يحصلون على بعض الرضا نتيجة لانجاز العمل انجازاً جيداً على ضوء محك معين من محكات التفوق أو الامتياز.
 ٣. تبنينهم لأهداف بعيدة المدى، يترتب عليها تحسن مستويات الأداء أو معدلاته عنهم.
 ٤. تكون لديه قوى توليد الطاقة بهدف التفوق والحرص على تحقيق الأداء الأفضل، وأنهم يتميزون بدرجة عالية من الثقة بالنفس (راتب، ٢٠٠١م).
- دراسات سابقة:

تنوعت الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز بشكل عام ، وقد تبين للباحثان ندرة الدراسات العربية التي تناولت الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي بشكل خاص.

ويورد الباحثان مجموعة من الدراسات والبحوث التي تم التوصل إليها والتي تتناول دافعية الإنجاز والضغوط النفسية لدى الأخصائيين النفسيين.
دراسة الرشيدى (٢٠٠٩):

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية و أداء العاملين بمجمع الأمل للصحة النفسية بالرياض. وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين من الذكور السعوديين وغير السعوديين من فئة المرضين بمجمع الأمل للصحة النفسية بمدينة الرياض، واستخدم الباحث مقياس الضغوط النفسية (إعداد الباحث)، ومقياس أداء المهام (إعداد/ الباحث)، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية التي يعاني منها العاملين في مجمع الأمل للصحة النفسية باختلاف متغير العمر أو الحالة الاجتماعية، أو الجنسية، أو عدد سنوات الخبرة، أو أوقات العمل.

دراسة جونازان وآخرون , Jonathan , et. al (٢٠٠٩):

هدفت الدراسة التعرف على الضغوط النفسية التي تواجه الأخصائيين النفسيين وعلاقتها بدافعيتهم نحو العمل وأدائهم المهني، وتكونت عينة الدراسة من ١٥٠ أخصائياً نفسياً في مجال العلاج النفسي، وأسفرت نتائج الدراسة عن الأخصائيين النفسيين يعانون من الضغوط المهنية والمرتبطة بطرق مساعدة الحالات على حل مشكلاتهم.

دراسة جيني وآخرون .Jeni et. Al (٢٠٠٢):

هدفت الدراسة التعرف على طبيعة الضغوط النفسية التي يعاني منها الأخصائيون النفسيون وتأثيرها على دافعية الإنجاز لديهم، وتكونت عينة الدراسة من ٣٦٤ من الأخصائيين النفسيين، واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط والتوافق النفسي، وأسفرت نتائج الدراسة عن معاناه ٨% من العينة أي ما يقارب ٣١ فرداً من القلق والاكتئاب المرتبط بسوء التوافق المهني، وسجل ٤١% من العينة مشكلات تتعلق بالتقدير الاجتماعي، وانخفاض تقدير الذات.

دراسة ويليام وآخرون .Willem et. Al (١٩٩٨):

هدفت الدراسة التعرف على مدى التكيف النفسي للأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، وتكونت عينة الدراسة من ١٨٣ أخصائياً نفسياً، متخصصين في العلاج النفسي الإكلينيكي، واستخدمت الدراسة وقياس الدعم الاجتماعي، و مقياس التقدير الاجتماعي، إضافة لمقياس لتقدير القلق والاكتئاب . وأسفرت نتائج الدراسة عن معاناة أفراد عينة الدراسة من مستويات مرتفعة من التوتر، وفي المقابل عدم معاناة الأفراد من القلق أو الاكتئاب وتقدير الذات، والمشاكل الأسرية والضغوط الخارجية، والتعامل مع الرؤساء في العمل، والتدعيم الوجداني.

فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الأخصائيين النفسيين علي مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم علي مقياس الدافعية للإنجاز .

- ٢- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
 - ٣- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.
 - ٤- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
 - ٥- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.
 - ٦- لا توجد فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
 - ٧- لا توجد فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين.
- إجراءات الدراسة :

تحدد نتائج ادراسة الحالية بمنهجها، وبالعينة المستخدمة فيها، وخصائصها، وأدواتها، وفروضها، وبالأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات؛ وذلك على النحو التالي:

أ - منهج الدراسة وإجراءاتها :

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث محاولة التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي، ويمكن تحديد متغيرات الدراسة على النحو التالي:

المتغير المستقل: الضغوط النفسية.

المتغير التابع: مستوى الدافعية للإنجاز.

ب - عينة الدراسة :

تحددت بعينة تكونت من ١٠٠ أخصائي نفسي (٥٠ ذكور، ٥٠ إناث) من العاملين في مجال العلاج النفسي.

جدول (١) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الأخصائيين النفسيين تبعاً لمتغيرات والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	الفئات	النسبة
المؤهل العلمي	بكالوريوس	%٦٨
	ماجستير	%٢٦
	دكتوراه	%٦
النوع	ذكر	%٥٠
	أنثى	%٥٠
نوع المؤسسة	حكومية	%٣٠
	خاصة	%٧٠
السن	أقل من ٣٠	%٣٩
	أكثر من ٣٠ وأقل ٤٠	%٤٩
	أكثر من ٤٠	%١٢

ج - أدوات الدراسة :

تحددت باستخدام الباحثان للأدوات الآتية:

١. مقياس الضغوط النفسية للأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي إعداد/ الباحثان.

أعد المقياس بغرض توفير أداة سيكومترية مستمدة من البيئة العربية بصفة عامة، والبيئة المصرية بصفة خاصة، بحيث تتلائم مع واقع المجتمع المصري، ولاسيما أن المقاييس المستخدمة في الأدبيات لم تكشف عن وجود أداة لقياس الضغوط النفسية لدى الأخصائيين النفسيين في مجال العلاج النفسي نابعة من البيئة العربية عامة و المصرية

خاصة، كما أعد هذا المقياس أيضاً بهدف التعرف على طبيعة الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأخصائيين النفسيين، وسيعرض فيما يلي خطوات إعداد المقياس والتي نحددها في الآتي:

المرحلة الأولى:

تضمنت استقراء الأدبيات المتاحة، والإطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت الضغوط النفسية عامة، والضغوط النفسية لدى الأخصائيين النفسيين خاصة، هذا بالإضافة إلى القيام بمسح للمقاييس والأدوات المتاحة.

المرحلة الثانية:

تم تحديد مكونات المقياس من خلال مراجعة مقاييس الضغوط النفسية، وبعض الأدبيات في الموضوع مثل: مقياس الضغوط النفسية إعداد/ أوهام ثابت (٢٠٠٩م)، ومقياس الضغط النفسي إعداد/ البدور (٢٠٠٦م)، مقياس الضغوط النفسية إعداد/ شرين الدهشان (٢٠٠٧م)، وقائمة الضغوط النفسية إعداد/ طلعت منصور، فيولا البيلوي، كما تم الاطلاع على نتائج بعض الدراسات والبحوث العربية والأجنبية في المجال .

المرحلة الثالثة:

تم تكوين العبارات التي تدرج تحت هذه الأبعاد، وتم ذلك من خلال:

- الأسئلة والمقابلات المفتوحة مع عدد من المتخصصين في علم النفس، والصحة النفسية، والإرشاد النفسي.

- مراجعة نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الضغوط النفسية، مثل دراسة

ثابت، ٢٠٠٣، ودراسة عبد الحميد، ١٩٩٦، ودراسة سميث smith ، وبورك

Bourke ، (١٩٩٢)، ودراسة بيرك وجرينجلاس وشورزر & Burk Greenglass:

schwarzer (١٩٩٦).

المرحلة الرابعة:

تم صياغة البنود بطريقة تناسب الثقافة العربية، حيث تكون المقياس الحالي من ثلاثة أبعاد استقاهم الباحثان من عدة مصادر، يمكن من خلالها التعرف على الضغوط النفسية للأخصائي النفسي، وبلغ عدد العبارات ٢٧ عبارة، موزعة على ثلاث أبعاد رئيسة وهي:

البعد الأول: الضغوط الشخصية ويتكون من ٨ عبارات وتتمثل في الوصول للأهداف، والشعور بالرضا الشخصي عن الأعمال التي يقوم بها، أو الشعور بالإحباط عند التعرض للمواقف المحبطة.

البعد الثاني: الضغوط المهنية ويتكون من ١٣ عبارة وتتمثل في التعرض لتهديدات في العمل، ومشكلات مع الزملاء والرؤساء في العمل، وفترات العمل الطويلة، وصعوبة الأعمال التي يتم القيام بها.

البعد الثالث: الضغوط الإجتماعية ويتكون من ٦ عبارات، ويتمثل في إعاقة ممارسة الحياة الاجتماعية، والقيام بالأدوار الاجتماعية المطلوبة، والمشاركة في الأنشطة العامة.

جدول (٢) يوضح توزيع عبارات المقياس على الأبعاد الثلاثة

البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
الأول	٨	من ١ : ٨
الثاني	١٣	من ٩ : ٢١
الثالث	٦	من ٢٢ : ٢٧

المرحلة الخامسة:

تم تحديد بدائل الاستجابة علي المقياس، لما لها من أهمية كبرى في نتائج المقياس ومدى ملاءمته لقياس الضغوط النفسية، وحرصاً علي أن تكون هذه البدائل ملائمة، فقد تم عمل دراسة استطلاعية علي عدد ٣٠ أخصائي نفسي، وتم تقسيمهم إلى ثلاث فئات، الأولى: طبق عليها البديل الثاني (تنطبق، ولا تنطبق)، والفئة الثانية طبق عليها البديل

الثلاثي) تنطبق تماماً، ، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق)، والفئة الثالثة طبق عليها البديل الرباعي) تنطبق كثيراً، تنطبق إلى حد ما، تنطبق قليلاً، لا تنطبق إطلاقاً)، ومن ذلك تم الحصول على البديل الأفضل، وهو الفئة الثانية.

وبالتالي فقد تم تحديد معيار التصحيح على هذه الاستجابات كالآتي:

تنطبق تماماً: ٣ درجات. تنطبق إلى حد ما : ٢ درجات. لا تنطبق : ١ درجة.
وذلك حسب اتجاه العبارة.

المرحلة السادسة:

وهي تعليمات المقياس، ويلاحظ أن هذه التعليمات قد حكمت من قبل علي يد عدد من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، بالإضافة إلي بعض العاملين في مجال العلاج النفسي (ملحق، ١).

المرحلة السابعة:

وهي تجريب الاختبار، فبعد وضع المجالات الأساسية للمقياس وصياغة عباراته، وتحديد الاستجابات وطريقة التصحيح والتعليمات، تم تجريب الاختبار علي بلغ قوامها ٢٠٠ من الأخصائيين النفسيين، وذلك لمعرفة:

- قدرة الاختبار علي التعرف الضغوط النفسية.

- مدي ملائمة العبارات والبنود.

- سهولة التعليمات وإمكانية فهمها.

المرحلة الثامنة:

يتم حساب الكفاءة السيكمترية للمقياس من خلال حساب الصدق والثبات، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية المعروفة اختصاراً SPSS من خلال الحاسب الآلي.

أما بالنسبة للصدق، فتم حسابه من خلال:

- الصدق المنطقي (المحتوي):

ويشير لمدي ملائمة الاختبار لما يقيسه، ولذلك فقد تمت صياغة مجالات المقياس وعباراته من خلال الرجوع للإطار النظري، والاطلاع علي بعض الأدوات المتاحة، وذلك بهدف مراعاة مدي مناسبة الأبعاد والعبارات لقياس ما وضعت من أجله.

-الصدق الظاهري(المحكمن):

تم عرض المقياس في صورته الأولية علي عدد ١٠ محكمن من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، وذلك لإبداء الرأي والحكم علي مدي صلاحية المقياس من حيث المجالات، ومدى انتماء كل عبارة إلى البعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى سلامة الصياغة، وتم الأخذ بتوجيهات المحكمن التي وصلت نسبة الاتفاق فيها إلى ٩٠%، وذلك تمهيداً للوصول لصورة قابلة للتقنين.

- المقارنة الطرفية:

استخدم الباحثان طريقة المقارنة الطرفية للتحقق من صدق المقياس، حيث التحقق من قدرة المقياس على التمييز بين المستوى الميزاني القوي والضعيف، وللوصول إلى ذلك قام الباحثان بترتيب درجات أفراد عينة التقنين على المقياس ترتيباً تنازلياً ثم عزل ٢٧% من العدد الكلي للعينة من أول الترتيب التنازلي ومن أخره، وقد قام الباحثان بحساب متوسط درجات العينة في كلا المستويين: القوي والضعيف، ومن ذلك تم حساب الفرق القائم بين متوسط الدرجات في المستويين الميزانيين، وللتعرف على مدى دلالة هذا الفرق، لجأ الباحثان إلى استخدام معادلة اختبار (ت) للمجموعتين غير المتجانستين، والجدول التالي يلخص ما توصلت إليه النتائج:

جدول (٣) يوضح صدق المقارنة الطرفية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٢٠٠)

م	البعد	المستوى الميزاني القوي (٢٧%)		المستوى الميزاني الضعيف (٢٧%)		قيمة ت ودلالاتها
		د	ع	م	ع	
١	الشخصي	١٧,٤٥	٣,٣٢	١٣,٦٣	٢,٣٧	**٣,٠٩
٢	المهني	٢١,٠٠	١,٤١	١٥,١٨	١,٨٣	**٨,٣٣
٣	الاجتماعي	١٩,٠٩	١,٧٠	١٤,٩٠	١,٣٠	**٦,٤٨

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة عند ٠,٠١، وفي اتجاه المستوى الميزاني القوي، مما يعني أن المقياس بأبعاده الأربعة يميز تمييزاً واضحاً بين الدرجات العالية والمنخفضة، مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

وبالنسبة للثبات تم حسابه من خلال:

- إعادة تطبيق الاختبار :

حيث قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس على عينة التقنين بفواصل زمني أسبوعين، و تراوحت معاملات الارتباط ما بين ٠,٧١ و ٠,٨١، وجميعها دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى أن الاختبار يعطى نفس النتائج تقريباً إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة.

جدول (٤) يوضح معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة
الضغوط الشخصية	٨	**٠,٧٨
الضغوط المهنية	١٣	**٠,٨١
الضغوط الإجتماعية	٦	**٠,٧١

- معادلة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لجميع مجالات المقياس.

جدول (٥) يوضح معاملات الارتباط بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	معامل الثبات
الضغوط الشخصية	**٠,٧٧
الضغوط المهنية	**٠,٦٨
الضغوط الإجتماعية	**٠,٦٣

البعد الثاني: البعد الخارجي: ويتكون من ١٠ عبارات ويشمل السعي إلى بناء علاقات قوية، وإيجابية مع زملائه وأفراد المجتمع، والقدرة على انجاز المهام في الموعد المحدد، واحترام أفراد المجتمع لمهنته.

جدول (٧) يوضح توزيع عبارات المقياس على الأبعاد الثلاثة

البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
الأول	٢٠	من ١ : ٢٠
الثاني	١٠	من ٢١ : ٣٠

المرحلة الرابعة:

تم تحديد بدائل الاستجابة علي المقياس، لما لها من أهمية كبري في نتائج المقياس ومدى ملاءمته لقياس دافعية الإنجاز، وحرصاً علي أن تكون هذه البدائل ملائمة، فقد تم عمل دراسة استطلاعية علي عدد ٣٠ أخصائي نفسي، وتم تقسيمهم إلى ثلاث فئات، الأولى: طبق عليها البديل الثنائي (تنطبق، ولا تنطبق)، والفئة الثانية طبق عليها البديل الثلاثي (تنطبق تماماً، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق)، والفئة الثالثة طبق عليها البديل الرباعي (تنطبق كثيراً، تنطبق إلى حد ما، تنطبق قليلاً، لا تنطبق إطلاقاً)، ومن ذلك تم الحصول على البديل الأفضل، وهو الفئة الثانية.

وبالتالي فقد تم تحديد معيار التصحيح على هذه الاستجابات كالآتي:

- تنطبق تماماً ٣ درجات.
تنطبق إلى حد ما ٢ درجات.
لا تنطبق ١ درجة.
وذلك حسب اتجاه العبارة.

المرحلة السادسة:

وهي تعليمات المقياس، ويلاحظ أن هذه التعليمات قد حكمت من قبل علي يد عدد من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، بالإضافة إلي بعض العاملين في مجال العلاج النفسي (ملحق، ١).

المرحلة السابعة:

وهي تجريب الاختبار، فبعد وضع المجالات الأساسية للمقياس وصياغة عباراته، وتحديد الاستجابات وطريقة التصحيح والتعليمات، تم تجريب الاختبار علي بلغ قوامها ٢٠٠ من الأخصائيين النفسيين، وذلك لمعرفة:
- قدرة الاختبار علي التعرف الدافعية للإنجاز.
- مدي ملائمة العبارات والبنود.
- سهولة التعليمات وإمكانية فهمها.

المرحلة الثامنة:

يتم حساب الكفاءة السيكمترية للمقياس من خلال حساب الصدق والثبات، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية المعروفة اختصاراً SPSS من خلال الحاسب الآلي. أما بالنسبة للصدق، فتم حسابه من خلال:
- الصدق المنطقي (المحتوي):

ويشير لمدي ملائمة الاختبار لما يقيسه، ولذلك فقد تمت صياغة مجالات المقياس وعباراته من خلال الرجوع للإطار النظري، والاطلاع علي بعض الأدوات المتاحة، وذلك بهدف مراعاة مدي مناسبة الأبعاد والعبارات لقياس ما وضعت من أجله.
- الصدق الظاهري (المحكمين):

تم عرض المقياس في صورته الأولية علي عدد ١٠ محكمين من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، وذلك لإبداء الرأي والحكم علي مدي صلاحية المقياس من حيث المجالات، ومدى انتماء كل عبارة إلى البعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى سلامة الصياغة، وتم الأخذ بتوجيهات المحكمين التي وصلت نسبة الاتفاق فيها إلى ٩٠%، وذلك تمهيداً للوصول لصورة قابلة للتقنين.

- المقارنة الطرفية:

استخدم الباحثان طريقة المقارنة الطرفية للتحقق من صدق المقياس، حيث التحقق من قدرة المقياس على التمييز بين المستوى الميزاني القوي والضعيف، وللوصول إلى ذلك قام الباحثان بترتيب درجات أفراد عينة التقنين على المقياس ترتيباً تنازلياً ثم عزل ٢٧% من العدد الكلي للعينة من أول الترتيب التنازلي ومن أخره، وقد قام الباحثان بحساب متوسط درجات العينة في كلا المستويين: القوي والضعيف، ومن ذلك تم حساب الفرق القائم بين متوسط الدرجات في المستويين الميزانيين، وللتعرف على مدى دلالة هذا الفرق، لجأ الباحثان إلى استخدام معادلة اختبار (ت) لمجموعتين غير المتجانستين، والجدول التالي يلخص ما توصلت إليه النتائج:

جدول (٨) يوضح صدق المقارنة الطرفية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٠)

م	البعد	المستوى الميزاني القوي (٢٧%)		المستوى الميزاني الضعيف (٢٧%)		قيمة ت ودلالاتها
		ع	م	ع	م	
١	الداخلي	١٩,٠٩	١,٧٠	١٤,٩٠	١,٣٠	**٦,٤٨
٢	الخارجي	٢٠,٢٧	١,٩٥	١٣,٢٧	١,٥٥	**٩,٢٩

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة عند ٠,٠١، وفي اتجاه المستوى الميزاني القوي، مما يعني أن المقياس بأبعاده الأربعة يميز تمييزاً واضحاً بين الدرجات العالية والمنخفضة، مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

وبالنسبة للثبات تم حسابه من خلال:

- إعادة تطبيق الاختبار :

حيث قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس على عينة التقنين بفواصل زمني أسبوعين، و تراوحت معاملات الارتباط ما بين ٠,٧١ و ٠,٨١، وجميعها دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى أن الاختبار يعطى نفس النتائج تقريباً إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة.

جدول (٩) يوضح

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات إعادة الاختبار
الداخلي	٢٠	**٠,٦٦
الخارجي	١٠	**٠,٧٥

-معادلة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لجميع مجالات المقياس.

جدول (١٠) يوضح

معاملات الارتباط بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	معامل الثبات
الداخلي	**٠,٦٤
الخارجي	**٠,٦٨

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ في جميع أبعاد المقياس دالة عند ٠,٠١، حيث تراوحت ما بين ٠,٦٤ و ٠,٦٨ مما يشير إلى صلاحية استخدام المقياس في الدراسة.

-التجانس الداخلي

استخدم الباحثان طريقة التجانس (الاتساق) الداخلي للمقياس من خلال معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١.

جدول (١١) يوضح الاتساق الداخلي للمقياس

البعد الأول: الداخلي		تابع البعد الأول: الداخلي		البعد الثاني: الخارجي	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٥٥	١٤	٠.٤٧	٢١	٠.٣٣
٢	٠.٦٣	١٥	٠.٨٣	٢٢	٠.٣٥
٣	٠.٥٠	١٦	٠.٥٣	٢٣	٠.٥١
٤	٠.٣٣	١٧	٠.٣٣	٢٤	٠.٣٥
٥	٠.٣٥	١٨	٠.٥٨	٢٥	٠.٤٩
٦	٠.٥١	١٩	٠.٣٣	٢٦	٠.٥٣
٧	٠.٤٨	٢٠	٠.٣٥	٢٧	
٨	٠.٣٥			٢٨	
٩	٠.٤٩			٢٩	
١٠	٠.٦٠			٣٠	
١١	٠.٣٧				
١٢	٠.٤٩				
١٣	٠.٥١				

وفي ضوء ما سبق من حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية، تشير نتائج المعالجة الإحصائية إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يجعلنا نثق في المقياس وصلاحيته للتطبيق في البيئة العربية عامة، والمصرية خاصة.

٣- استمارة المعلومات العامة إعداد/ الباحثان.

وتشمل بيانات الأخصائي النفسي، وتحديد سنوات خبرته العملية، ومؤهلته الدراسي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، والنوع، ونوع المؤسسة التي يعمل بها (حكومية، أو خاصة).

د - الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تحددت باستخدام الباحثان لعدد من الأساليب الإحصائية ومنها:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- معامل ارتباط بيرسون.

- اختبار *T. Test*.

هـ- كما تتحدد هذه الدراسة بمكان إجرائها: حيث تم التطبيق في المؤسسات الآتية:

جدول (١٢) يوضح

المستشفيات والمراكز التي أجريت بها الدراسة

نوعها	المؤسسة
حكومي	مستشفى العزازي للأمراض النفسية والعقلية بالشرقية
حكومي	مستشفى العباسية للصحة النفسية بالقاهرة
خاص	مركز الطب النفسي وعلاج الإدمان بالشرقية
خاص	مركز شعلان للطب النفسي والعلاقات الإنسانية بالشرقية
خاص	مركز الهدى للتأهيل النفسي بالشرقية
خاص	مستشفى الدار للأعصاب بالزقازيق

كما تحددت الدراسة بالحدود الزمنية حيث أجريت على العينة السابق الإشارة إليها في الفترة الممتدة من ١٥ / ٣ / ٢٠١٢ م إلى ٢٠ / ٩ / ٢٠١٢ م. نتائج الدراسة ومناقشتها:

اختبار صحة الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات الأخصائيين النفسيين على مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط النفسية وأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز .

جدول (١٣) يوضح

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط النفسية
وأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز

أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز			معاملات الارتباط	أبعاد قياس الضغوط النفسية
الدرجة الكلية لمقياس: الدافعية للإنجاز	البعد الثاني: الدافعية الخارجية	البعد الأول: الدافعية الداخلية		
.١١١	.٠٩٥	.١١٥	معامل ارتباط بيرسون	البعد الأول: الضغوط الشخصية
.٢٧٢	.٣٥٠	.٢٥٥	الدلالة الإحصائية	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	العينة	
.١٣٧	.١٤٣	.١٢٧	معامل ارتباط بيرسون	البعد الثاني: الضغوط المهنية
.١٧٥	.١٥٧	.٢٠٧	الدلالة الإحصائية	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	العينة	
.٠١٤	-.٠١٥-	.٠٣٠	معامل ارتباط بيرسون	البعد الثالث: الضغوط الاجتماعية
.٨٨٨	.٨٨١	.٧٦٨	الدلالة الإحصائية	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	العينة	
.١٣٢	.١٢٢	.١٣٢	معامل ارتباط بيرسون	الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية
.١٩٠	.٢٢٨	.١٩١	الدلالة الإحصائية	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	العينة	

الدلالة الإحصائية عند الطرفين عند مستوى دلالة ٠.٠٠١**.

وتشير النتائج إلى عدم وجود علاقة بين بعد الضغوط الشخصية والدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين سواء أكانت الدافعية داخلية أو خارجية أو الدرجة الكلية للمقياس.

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين بعد الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين سواء أكانت الدافعية داخلية أو خارجية أو الدرجة الكلية للمقياس.

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين بعد الضغوط الاجتماعية والدافعية للانجاز لدى الأخصائيين النفسيين سواء أكانت الدافعية داخلية أو خارجية أو الدرجة الكلية للمقياس.

وإجمالاً أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية، والدافعية للانجاز لدى الأخصائيين النفسيين سواء أكانت الدافعية داخلية أو خارجية أو الدرجة الكلية للمقياس.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة جونازان وآخرون *et. al* Jonathan (٢٠٠٩)، ودراسة جيني وآخرون *Jeni et. Al* (٢٠٠٢)، والتي أشارت إلى معاناة الأخصائيين النفسيين من القلق والاكتئاب المرتبط بسوء التوافق المهني، ومعاناتهم من مشكلات تتعلق بالتقدير الاجتماعي، وانخفاض تقدير الذات.

وفي المقابل أشارت نتائج دراسة ويليام وآخرون *Willem et. Al* (١٩٩٨) إلى عدم معاناة عينة الدراسة من الأخصائيين النفسيين من القلق أو الاكتئاب وتقدير الذات، والمشاكل الأسرية والضغوط الخارجية، والتعامل مع الرؤساء في العمل، أو نقص في التدعيم الوجداني.

ويرجع الباحثان نتائج الدراسة حيث عدم وجود علاقة بين الضغوط النفسية ودافعية الانجاز لدى الأخصائيين النفسيين، إلى طبيعة المهنة التي يقوم بها الأخصائيين، فالعاملين في مجال العلاج النفسي هم أشخاص اختاروا طواعية العمل في هذا المجال، وبحسب تخصصهم في العلاج النفسي ودراساتهم فهم لديهم القدرة على الفصل بين ما هو شخصي متعلق بحياتهم الشخصية والاجتماعية، وما هو مهني متعلق بالدور الذي يقوم به في المؤسسة العلاجية، وهو ما يتفق مع ما ذهب إليه دينيز (Deniz, ٢٠٠٧, p ١١٦١) قدره الأخصائيين النفسيين على مواجهة الضغوط النفسية التي يواجهونها بنجاح دون التأثير على العمل الذي يقومون به.

ويفسر أنموذج جيسون وآخرون (٢٦٧-٢٦٨، pp. ١٩٩٤، Gibson et al) العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية للعمل حيث يقسم الأنموذج الضغوط إلى قسمين: القسم الأول وهو: الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل وبيئته ودور العاملين فيها ومن بينها:

١. ضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية: وتشمل عوامل مثل: الضوضاء، والحرارة، وتلوث الهواء وغيرها.
٢. ضغوط فردية: وتتمثل في صراع الدور وغموضه، والعبء الزائد في العمل وطبيعة المهنة. وهذه الضغوط ترتبط بالمهنة.
٣. ضغوط اجتماعية: وتتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمرؤوسين والمدير.
٤. ضغوط تنظيمية: وتتمثل في ضعف تصميم الهيكل التنظيمي (مستويات إدارية متعددة أو قليلة في هرم التنظيم)، وعدم وجود سياسات محددة.

وبالنظر إلى مصادر تلك الضغوط نجد أن مستشفيات ومراكز الصحة النفسية، يغلب عليها فلسفة فريق العمل، ووضوح الدور الذي يقوم به كل عضو من أعضاء الفريق العلاجي، وهو ما اتضح من نتائج الفرض الأول

القسم الثاني وهو: الضغوط المرتبطة بالخصائص الشخصية المتمثلة في الصفات الذهنية والعاطفية والجسمية: (نمط الشخصية، ومركز التحكم، وقدرات وحاجات الفرد)، وأيضاً الديموغرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل ضغوط (العبد القادر، والميرز، ١٩٩٦م، ص ص ٢١٨-٢١٩).

وبحسب تخصص الأخصائيين النفسيين العاملين في مستشفيات ومراكز العلاج النفسي نجد أنهم لديهم تصور عن قدراتهم وما يمتلكونه من إمكانيات، وحاجات قد تؤثر في علاقتهم بالآخرين.

وبذلك فإن الفرض الأول لم يتحقق كلياً.

اختبار صحة الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه " لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين. ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط الخطي المتعدد، وتحليل الانحدار الخطي.

جدول (١٧) يوضح جدول الارتباط الخطي

النموذج	معامل الارتباط الخطي r	مربع معامل الارتباط (معامل التحديد) r^2	معامل التحديد المعدل تقدير الأخطاء المعيارية	
١	.١١٤	.٠١٣	.٠٠٧	٨,٣٢.٥٢

العوامل الثابت : الجنس والعمر والخبرة

ويشير الجدول السابق لمعامل الارتباط الخطي بين درجات العينة على متغير الضغوط النفسية ومتغيرات العمر والجنس والخبرة وهو ٠,١١٤ وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع (الدافعية للإنجاز) هي ١,٣ %.

جدول (١٨) يوضح تحليل التباين لخط الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	F قيمة	الدلالة الاحصائية.
الانحدار	٨٨,٢٩٢	٣	٤٤,١٤٦	.٦٣٨	.٥٣١
١ الباقي	٦٧١٥,٤١٨	٩٦	٦٩,٢٣١		
الكل	٦٨٠٣,٧١٠	٩٩			

العامل التابع : الضغوط

العوامل الثابت : الجنس والعمر

ويوضح الجدول السابق تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار للبيانات ويبين مجموعات المربعات للانحدار وهي ٨٨,٢٩٢ ومجموع مربعات الباقي ٦٧١٥,٤١٨ ومجموع المربعات الكلي ٦٨٠٣,٧١٠ وأن قيمة " ف " هي ٠,٦٣٨ ومستوى الدلالة الاحصائية ٠,٥٣١ وهي غير دالة إحصائياً مما يعني تحقق الفرض .

جدول (١٩) يوضح

المعاملات الخاصة بالانحدار

الدلالة الاحصائية	t	المعاملات غير المعيارية		المصدر / النموذج	
		المعاملات المعيارية	معامل B الانحدار		
		Beta قيمة (معامل الارتباط)	الخط المعياري		
٠.٠٠٠	١٦.١٣٥		٣.١٩٣	٥١.٥١٥	١ العامل الثابت
٠.٣٥٨	٠.٩٢٤	٠.٩٤	١.٣١٦	١.٢١٦	العمر
٠.٤٥٠	٠.٧٥٩	٠.٧٧	١.٧٠٥	١.٢٩٤	الجنس
٠.٣٦٢	٠.٩٧٦	٠.٨٧	١.٥٢٢	١.٢٨١	الخبرة

العامل التابع : الضغوط

وينضح من الجدول السابق قيمة " ت " على فرضيات خط الانحدار حيث العامل الثابت = ٥١,٥١٥ وميل خط الانحدار لمتغير العمر = ١,٢١٦ وميل خط الانحدار لمتغير الجنس = ١,٢٩٤ وميل خط الانحدار لمتغير الخبرة = ١,٢٨١ على معادلة الانحدار :

المعامل التابع = العامل الثابت + ميل الانحدار × العامل المستقل

العمر = ٥١,٥١٥ + ١,٢١٦ × الضغوط النفسية

الجنس = ٥١,٥١٥ + ١,٢٩٤ × الضغوط النفسية

الخبرة = ٥١,٥١٥ + ١,٢٨١ × الضغوط النفسية

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الاحصائية لمعامل العمر = ٠,٣٥٨ مما يعنى عدم وجود دلالة احصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير العمر على متغير الضغوط النفسية.

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الجنس = ٠,٤٥٠، مما يعنى عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير الجنس على متغير الضغوط النفسية.

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الجنس = ٠,٣٦٢، مما يعنى عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير الخبرة على متغير الضغوط النفسية.

مناقشة الفرض الثاني:

أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين النفسيين الأقل من ٣٠ عام، و أكثر من ٣٠ وأقل من ٤٠، والأكبر عمراً من ٤٠ عاماً، في الضغوط النفسية والمتمثلة في البعد الشخصي والمهني والاجتماعي أو الجنس (الذكور، والإناث) أو التفاعل بين العمر والجنس.

ويرجع الباحثان ذلك إلى:

تشابهة الأدوار و المهام التي يقوم بها الأخصائيين النفسيين في مستشفيات ومراكز العلاج النفسي، بالرغم من اختلاف أعمارهم، فالعمل داخل تلك المؤسسات عمل محدد، بصرف النظر عن عمر الأخصائي أو الأخصائية النفسية، فالمحصلة النهائية هي تحقيق الهدف المنشود وتنفيذ الخطة العلاجية سواء لحالة مرضية بعينها أو للمؤسسة العلاج ككل.

وهو ما يتفق مع ما توصل إليه الرشيدى (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في الضغوط النفسية بين العاملين في مستشفى الأمل للصحة النفسية بالرياض، ترجع لمتغير العمر.

وبذلك فإن الفرض الثاني تحقق كلياً.

اختبار صحة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه " لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط الخطي المتعدد، وتحليل الانحدار الخطي.

جدول (٢٠) يوضح جدول الارتباط الخطي

النموذج	معامل الارتباط الخطي r	مربع معامل الارتباط (معامل التحديد) r ²	معامل التحديد المعدل تقدير الاخطاء المعيارية	
١	.١٥٢	.٠٢٣	.٠٠٣	١١,٦٩٣٨٤

العوامل الثابت : الجنس والعمر والخبرة

ويشير الجدول السابق لمعامل الارتباط الخطي بين درجات العينة على متغير الدافعية ومتغيرات العمر والجنس والخبرة وهو ٠,١٥٢، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع (الدافعية للانجاز) هي ٢,٣ %.

جدول (٢١) يوضح تحليل التباين لخط الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	F قيمة	الدالة الاحصائية.
الانحدار	٣١٢,٣٩٩	٣	١٥٦,١٩٩	١,١٤٢	.٣٢٣
١ الباقي	١٣٢٦٤,٣٥١	٩٦	١٣٦,٧٤٦		
الكل	١٣٥٧٦,٧٥٠	٩٩			

العوامل الثابت : الجنس والعمر والخبرة

العامل التابع : الدافعية

ويوضح الجدول السابق تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار للبيانات ويبين مجموعات المربعات للانحدار وهي ٣١٢,٣٩٩ ومجموع مربعات الباقي ١٣٢٦٤,٣٥١ ومجموع المربعات الكلي ١٣٥٧٦,٧٥٠ وأن قيمة " ف " هي ١,١٤٢ ومستوى الدلالة الإحصائية ٠,٣٢٣ وهي غير دالة إحصائياً مما يعنى تحقق الفرض .

جدول (٢٢) يوضح المعاملات الخاصة بالانحدار

الدلالة الإحصائية	t	المعاملات غير المعيارية		المصدر / النموذج	
		المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		
		Beta قيمة (معامل الارتباط)	الخط المعياري	B معامل الانحدار	
.....	١٣,٠٧٠		٤,٤٨٧	٥٨,٦٤٨	العامل الثابت
٠,١٣٦	١,٥٠٥	٠,١٥٢	١,٨٥٠	٢,٧٨٤	العمر
٠,٩٦٢	٠,٠٤٨	٠,٠٠٥	٢,٣٩٦	٠,١١٥	الجنس
١,٠٠٢	٠,٩١٢	٠,١٠٣	١,٩٨٣	٢,٠١١	الخبرة

العامل التابع : الدافعية

ويتضح من الجدول السابق قيمة " ت " على فرضيات خط الانحدار حيث العامل الثابت = ٥٨,٦٤٨ وميل خط الانحدار لمتغير العمر = ٢,٧٨٤ وميل خط الانحدار لمتغير الجنس = ٠,١١٥ وميل خط الانحدار لمتغير الخبرة = ٢,٠١١ على معادلة الانحدار :

المعامل التابع = العامل الثابت + ميل الانحدار × العامل المستقل

$$\text{العمر} = ٥٨,٦٤٨ + ٢,٧٨٤ \times \text{الدافعية}$$

$$\text{الجنس} = ٥٨,٦٤٨ + ٠,١١٥ \times \text{الدافعية}$$

$$\text{الخبرة} = ٥٨,٦٤٨ + ٢,٠١١ \times \text{الدافعية}$$

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل العمر = ٠,١٣٦ مما يعنى عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير العمر على متغير الدافعية.

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الجنس = ٠,٩٦٢ مما يعنى عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير الجنس على متغير الدافعية.

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الجنس = ١,٠٠٢ مما يعنى عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير الخبرة على متغير الدافعية.

مناقشة الفرض الثالث:

أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين النفسيين فيما يخص متغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على مقياس دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي.

وترتبط نتائج الفرض الثالث بما أشارت إليه نتائج الفرض الثاني، فالأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي هم أشخاص اختاروا طواعية العمل في هذا المجال، وبالتالي فإن محركهم ومحفزهم نحو العمل الداخلي، أي أن دافعيتهم داخلية، فالدافعية الداخلية بمثابة الوقود الذي يدفع بالقاطرة للأمام، أي أن الدافع الداخلي هو الذي يتبدى في الدافعية للإنجاز الخارجية والمتمثلة في إنجاز المهام الموكلة بإتقان وبنجاح، والنجاح في بناء علاقات اجتماعية قوية بصرف النظر عن جنس الأخصائي أو الأخصائية النفسية.

وبذلك فإن الفرض الثالث تحقق كلياً.

اختبار صحة الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه " لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط الخطي المتعدد، وتحليل الانحدار الخطي

جدول (٢٣) يوضح جدول الارتباط الخطي

النموذج	معامل الارتباط الخطي R	مربع معامل الارتباط (معامل التحديد) r^2	معامل التحديد المعدل	تقدير الأخطاء المعيارية
١	.١٠٩	.٠١٢	-.٠٠٨-	٨,٣٢٤٨٦

العوامل الثابتة : نوع المؤسسة والمؤهل

ويشير الجدول السابق لمعامل الارتباط الخطي بين درجات العينة على متغير الضغوط النفسية ومتغيرات نوع المؤسسة والمؤهل وهو ٠,١٠٩، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع (الدافعية للإنجاز) هي ١,٢ %.

جدول (٢٤) يوضح تحليل التباين لخط الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	F قيمة	الدالة الاحصائية.
١ الانحدار	٨١,٢٨٣	٢	٤٠,٦٤١	.٥٨٦	.٥٥٨ ^a
الباقى	٦٧٢٢,٤٢٧	٩٧	٦٩,٣٠٣		
الكل	٦٨٠٣,٧١٠	٩٩			

العوامل الثابتة : نوع المؤسسة والمؤهل

العامل التابع : الضغوط

ويوضح الجدول السابق تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار للبيانات ويبين مجموعات المربعات للانحدار وهي ٨١,٢٨٣ ومجموع مربعات الباقي ٦٧٢٢,٤٢٧ ومجموع المربعات الكلي ٦٨٠٣,٧١٠ وأن قيمة " ف " هي ٠,٥٨٦ ومستوى الدلالة الإحصائية ٠,٥٥٨، وهي غير دالة إحصائياً مما يعني تحقق الفرض .

جدول (٢٥) يوضح المعاملات الخاصة بالانحدار

الدالة الاحصائية	t	المعاملات غير المعيارية		المصدر / النموذج
		المعاملات المعيارية	B معامل الانحدار	
		Beta قيمة (معامل الارتباط)	الخط المعياري	
.٠٠٠	١٣.٨٧٢		٣,٤٧٢	العامل الثابت
.٣٤٥	.٩٤٩	.٠٩٧	١,٨٢١	١ نوع المؤسسة
.٥١٢	.٦٥٨	.٠٦٧	١,٥١٨	المؤهل

العامل التابع : الضغوط النفسية

ويتضح من الجدول السابق قيمة " ت " على فرضيات خط الانحدار حيث العامل الثابت = ٤٨,١٥٨ وميل خط الانحدار لمتغير نوع المؤسسة = ١,٧٢٩ وميل خط الانحدار لمتغير المؤهل = ٠,٩٩٩ على معادلة الانحدار :

المعامل التابع = العامل الثابت + ميل الانحدار × العامل المستقل

نوع المؤسسة = ٤٨,١٥٨ + ١,٧٢٩ × الضغوط النفسية

المؤهل = ٤٨,١٥٨ + ٠,٩٩٩ × الضغوط النفسية

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير نوع المؤسسة = ٠,٣٤٥ مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير نوع المؤسسة على متغير الضغوط النفسية.

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل المؤهل = ٠,٥١٢ مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير المؤهل على متغير الضغوط النفسية.

اختبار صحة الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه " لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين .
 . واختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط الخطي المتعدد، وتحليل الانحدار الخطي

جدول (٢٦) يوضح جدول الارتباط الخطي

النموذج	معامل الارتباط الخطي	مربع معامل الارتباط (معامل التحديد)	معامل التحديد المعدل	تقدير الأخطاء المعيارية
١	.١٨٢	.٠٢٣	.٠١٣	١١.٦٣٢٧٠

العوامل الثابتة : نوع المؤسسة والمؤهل

ويشير الجدول السابق لمعامل الارتباط الخطي بين درجات العينة على متغير الدافعية ومتغيرات نوع المؤسسة والمؤهل وهو ٠,١٨٢، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع (الدافعية للإنجاز) هي ١,٣ %.

جدول (٢٧) يوضح تحليل التباين لخط الإنحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	F قيمة	الالة الإحصائية.
١ الانحدار	٤٥٠.٧٣٠	٢	٢٢٥.٣٦٥	١,٦٦٥	.١٩٤
الباقى	١٣١٢٦.٠٢٠	٩٧	١٣٥.٣٢٠		
الكل	١٣٥٧٦.٧٥٠	٩٩			

العوامل الثابتة : نوع المؤسسة والمؤهل

العامل التابع : الدافعية

ويوضح الجدول السابق تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار للبيانات ويبين مجموعات المربعات للانحدار وهي ٤٥٠,٧٣٠ ومجموع مربعات الباقي ١٣١٢٦,٠٢٠ ومجموع المربعات الكلي ١٣٥٧٦,٧٥٠ وأن قيمة " ف " هي ١,٦٦٥ ومستوى الدلالة الاحصائية ٠,١٩٤ وهي غير دالة إحصائيا مما يعنى تحقق الفرض .

جدول (٢٨) يوضح المعاملات الخاصة بالانحدار

المصدر / النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		الدالة الاحصائية
	B معامل الانحدار	الخط المعياري	Beta قيمة (معامل الارتباط)	t	
١ العامل الثابت	٦١,١١٧	٤,٨٥١		١٢,٥٩٩	٠,٠٠٠
نوع المؤسسة	١,٤٦١	٢,٥٤٤	-٠,١٥٨	٠,٥٧٤	٠,٥٦٧
المؤهل	٣,٨١٧	٢,١٢٢	-٠,١٨٢	١,٧٩٩	٠,٧٥٠

العامل التابع : الدافعية

ويتضح من الجدول السابق قيمة " ت " على فرضيات خط الانحدار حيث العامل الثابت = ٦١,١١٧ وميل خط الانحدار لمتغير نوع المؤسسة = ١,٤٦١ وميل خط الانحدار لمتغير المؤهل = ٣,٨١٧ على معادلة الانحدار :

المعامل التابع = العامل الثابت + ميل الانحدار × العامل المستقل

نوع المؤسسة = ٦١,١١٧ + ١,٤٦١ × الدافعية

المؤهل = ٦١,١١٧ + ٣,٨١٧ × الدافعية

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الاحصائية لمتغير نوع المؤسسة = ٠,٥٦٧، مما يعنى عدم وجود دلالة احصائية وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير نوع المؤسسة على متغير الدافعية.

كما تبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الاحصائية لمعامل المؤهل = ٠,٠٧٥، مما يعنى عدم وجود دلالة احصائية وبالتالي فلا يوجد تأثير لمتغير المؤهل على متغير الدافعية.

مناقشة نتائج الفرض الرابع والخامس:

أشارت نتائج الفرض الرابع إلى عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.

كما أشارت نتائج الفرض الخامس إلى عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز كما يدركها الأخصائيين النفسيين وبالرغم من النتائج غير المتوقعة فيما يخص تأثير متغير نوع المؤسسة (حكومي، وخاص) على الضغوط النفسية والدافعية لدى الأخصائيين النفسيين، إلا أن الباحثان يرجعانه إلى أن المستشفيين اللذان تم التطبيق فيما يحظوا باهتمام من الدولة، والحرص من قبل القائمين على إدارة تلك المستشفيات على وضع أنظمة للعمل، سواء كانت إدارية متعلقة بالأدوار الوظيفية للعاملين بالمستشفى، أو وضع قواعد للإثابة أو العقاب، أو أنظمة فنية للخطط العلاجية للمرضى، وهو ما يتشابه مع المؤسسات العلاجية الخاصة.

أما فيما يخص عدم وجود تأثير لمتغير مستوى التعليم على الضغوط النفسية أو الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين، فهو يرتبط بشكل كبير بما أشارت إليه نتائج الفرض الأول والثاني، حيث اختيار الأخصائيين النفسيين العمل في هذا المجال طواعية

وبالتالي فإن الدافعية داخلية، ومن ثم فإن حصول الأخصائي أو الأخصائية النفسية على درجة جامعية أعلى في التخصص، فهي بمثابة رغبة داخلية في تحقيقه لذاته. وبذلك فإن الفرض الرابع والخامس تحقق كلياً. اختبار صحة الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على أنه "لا توجد فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين. واختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار T. test. لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية.

جدول (٢٩) يوضح

الفروق بين الذكور والإناث باستخدام اختبار T. test،

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	عدد العينة	الجنس
٠.٥٣٤٣٠	٤.١٠٤٠٧	١٧.١٣٥٦	٥٩	الذكور
٠.٦٩٨٠٥	٤.٤٦٩٦٨	١٦.٨٥٣٧	٤١	الإناث
٠.٥٧٤٣٣	٤.٤١١٤٨	٢٣.٥٠٨٥	٥٩	الذكور
٠.٦٩٦٠٠	٤.٤٥٦٥٧	٢٢.٨٠٤٩	٤١	الإناث
٠.١٨١٢٤	١.٣٩٢٢٤	١١.٥٧٦٣	٥٩	الذكور
٠.٢٢٦٥٨	١.٤٥٠٨٢	١١.٤٦٣٤	٤١	الإناث
١.٠٤٧١٣	٨.٠٤٣١٣	٥٢.٢٢.٣	٥٩	الذكور
١.٣٥٧٥٤	٨.٦٩٢٥١	٥١.١٢٢٠	٤١	الإناث

ويوضح الجدول السابق عدد الذكور وعددهم ٥٩ وعدد الإناث وعددهن ٤١، إلي جانب وصف المتوسط والانحراف المعياري والخطأ المعياري كل مجموعة على حدا.

جدول (٣٠) يوضح

الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على اختبار الضغوط النفسية اختبار " ت "

اختبار " ت "						Levene's Test			
						اختبار ليفتي			
الدالة الاحصائية	القيمة الاعلى	القيمة الانثى	الخطا المعياري للفروق	متوسط الفروق	درجات الحرية	T قيمة	الدالة الاحصائية		F قيمة
.٧٤٥	١.٩٩٩٦٠	-	.٨٦٥٥٦	.٢٨١٩٣	٩٨	.٢٢٦	.٣٥٧	.٨٥٦	تساوى التباين بين الذكور والإناث
		١.٤٣٥٧٣							
.٧٤٩	٢.٠٣٠٨٨	-	.٨٧٩٠٦	.٢٨١٩٣	٨١.٣٤٤	.٢٢١			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث
		١.٤٦٧٠١							
.٤٣٧	٢.٤٩١٠٠	-	.٩٠٠٧٠	.٧٠٣٦٠	٩٨	.٧٨١	.٥٠٣	.٤٥٣	تساوى التباين بين الذكور والإناث
		١.٠٨٣٨١							
.٤٣٨	٢.٤٩٧٥٥	-	.٩٠٢٣٧	.٧٠٣٦٠	٨٥.٦٣٧	.٧٨٠			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث
		١.٠٩٠٣٦							
.٦٩٦	.٦٨٤٣٤	-.٤٥٨٦٣	.٢٨٧٩٨	.١١٢٨٦	٩٨	.٢٩٢	.٩٦١	.٠٠٢	تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٦٩٨	.٦٨٩٨٦	-.٤٦٤١٥	.٢٩٠١٥	.١١٢٨٦	٨٣.٨٨٠	.٢٨٩			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٥١٧	٤.٤٥٣٠٨	-	١.٦٩٠٤٧	١.٠٩٨٣٩	٩٨	.٦٥٠	.١٩٦	١.٦٩٣	تساوى التباين بين الذكور والإناث
		٢.٢٥٦٣٠							
.٥٢٤	٤.٥٠٩١٤	-	١.٧١٤٤٧	١.٠٩٨٣٩	٨١.٧٩٠	.٦٤١			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث
		٢.٣١٢٢٦							

وتوضح قيمة " ف " أن الدلالة الاحصائية لجميع الابعاد والدرجة الكلية لها أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ وبالتالي يوضح أن تباين العينات متساوى (تجانس العينات). وتبين من الجدول السابق أن جميع قيم الدلالة احصائيا على اختبار " ت " أكبر من مستوى دلالة ٠,٠٥ مما يعنى تحقق الفرض الصفري بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين عينين الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية. مناقشة نتائج الفرض السادس:

أشارت نتائج الفرض السادس إلى عدم وجود تأثير دال احصائيا لمتغير النوع (ذكور، وإناث) على مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين. ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى تماثل الدور الذي يقوم به الأخصائي أو الأخصائية النفسية، فالمهام الموكلة إلى الأخصائي أو الأخصائية النفسية تكاد تكون متشابهة على سبيل المثال إجراء المقابلات التشخيصية أو العلاجية، وكذلك الجلسات العلاجية الفردية كانت أم جماعية، أو تطبيق الاختبارات النفسية، فخلاصة القول أنه بالإطلاع على وصف المهام التي يقوم بها العاملين في تلك المستشفيات أو المراكز غير محدد بها النوع، وبالتالي فإن نتيجة الفرض تعد منطقية. وبذلك فإن الفرض السادس لم يتحقق كلياً.

اختبار صحة الفرض السابع:

ينص الفرض السابع على أنه " لا توجد فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين. .. ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار T. test، لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الدافعية للإنجاز.

جدول (٣١) يوضح الفروق بين الذكور والإناث باستخدام اختبار T. test.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	عدد العينة	الجنس
١,٠٢٢٥٥	٧,٨٥٤٣٩	٣٦,٢٨٨١	٥٩	الذكور
١,٢٠٩٤٦	٧,٧٤٤٣١	٣٦,٠٢٤٤	٤١	الإناث
٠,٥٦٤٧٤	٤,٣٣٧٨٦	١٧,٨٩٨٣	٥٩	الذكور
٠,٦٦٨٩١	٤,٢٨٣١٢	١٧,٨٢٩٣	٤١	الإناث
١,٥٤٠٣٢	١١,٨٣١٣٩	٥٤,١٨٦٤	٥٩	الذكور
١,٨٢٣٨١	١١,٦٧٨١٠	٥٣,٨٥٣٧	٤١	الإناث

ويوضح الجدول السابق عدد الذكور، وعددهم ٥٩ وعدد الإناث وعددهم ٤١، إلي جانب وصف المتوسط والانحراف المعياري والخطأ المعياري كل مجموعة على حدى.

جدول (٣١) يوضح الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على اختبار الدافعية للإنجاز

اختبار " ت "						Levene's Test			
فترات الثقة						اختبار ليفني			
الدلالة الاحصائية	القيمة الاعلى	القيمة الأدنى	الخطأ المعياري للفروق	متوسط الفروق	درجات الحرية	T قيمة	الدلالة الاحصائية		F قيمة
.٨٦٨	٣,٤١٤٨١	-	١,٥٨٧٨٦	٢,٦٤٧٥	٩٨	١,٦٦	٩٣١	.٠٠٧	البعد الداخلي تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٨٦٨	٣,٤١١٧٢	-	١,٥٨٤٨٠	٢,٦٤٧٥	٨٦,٩٧٥	١,٦٧			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٩٣٧	١,٨١٠٣٦	-	٨٧٧٤٥	٠,٦٩٠٤	٩٨	٠,٧٩	٩٦٦	.٠٠٢	البعد الخارجي تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٩٣٧	١,٨٠٩٠٧	-	٨٧٥٤٣	٠,٦٩٠٤	٨٦,٨٩٨	٠,٧٩			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٨٩٠	٥,٠٨١٤١	-	٢,٣٩٢٢٩	٣,٣٢٧٨	٩٨	١,٣٩	٩٤٨	.٠٠٤	الدرجة الكلية لتقياس الدافعية تساوى التباين بين الذكور والإناث
.٨٨٩	٥,٠٧٧٧٣	-	٢,٣٨٧٢٣	٣,٣٢٧٨	٨٦,٩١٦	١,٣٩			عدم تساوى التباين بين الذكور والإناث

وتوضح قيمة " ف " أن الدلالة الإحصائية لجميع الأبعاد والدرجة الكلية لها أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ وبالتالي يتضح أن تباين العينات متساوي (تجانس العينات).

وتبين من الجدول السابق أن جميع قيم الدلالة احصائياً على اختبار " ت " أكبر من مستوى دلالة ٠,٠٥ مما يعنى تحقق الفرض الصفري بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينين الذكور والإناث على مقياس الدافعية للإنجاز .
مناقشة نتائج الفرض السابع:

أشارت نتائج الفرض السابع إلى عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين .
و يرجع الباحثان عدم وجود فروق ترجع للنوع، إلى أن الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في المراكز أو مستشفيات الصحة النفسية سواء أكان ذكراً أو أنثى، هي في الأساس دافعية داخلية تقود الفرد نحو الدافعية الخارجية وتحقيق للذات سواء في العمل الذي يقوم به، أو في حياته بشكل عام، وفي هذا السياق يشير ساليلي Salili (١٩٨٠) إلى أن الأفراد ذوو الدافعية للإنجاز الداخلية لديهم مستويات عالية من الرغبة في التفوق والتميز والاستقلالية والقيام بالمهام التي تتسم بالصعوبة ، وأنهم أشخاص لديهم أهداف محددة في ذهنه يسهر لتحقيقها، ومن ثم فهو يجتهد ويناضل من أجل الوصول للأهداف المراد تحقيقها ، وهو ما انعكس في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز .

وبذلك فإن الفرض السابع لم يتحقق كلياً.

خلاصة نتائج الدراسة:

أشارت نتائج الدراسة إلى:

- ١- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الأخصائيين النفسيين على مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز .
- ٢- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين .

- ٣- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري العمر والجنس والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.
- ٤- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
- ٥- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري نوع المؤسسة ومستوى التعليم والتفاعل بينهما على الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين.
- ٦- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الضغوط النفسية كما يدركها الأخصائيين النفسيين.
- ٧- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الأخصائيين النفسيين (الذكور والإناث) على مقياس الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين.
- توصيات الدراسة:

يمكن للباحثان من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في البحث الحالي استخلاص بعض التوصيات التي يمكن تفعيلها في صورة إجرائية بشكل تسهم في رفع كفاءتهم في مواجهه الضغوط النفسية، ومن ثم رفع مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، حيث:

- الإهتمام بالأخصائيين النفسيين وبمشكلاتهم التي تواجههم، ومساعدتهم في حل تلك المشكلات سواء أكانت تتعلق بالعمل ومتطلباته أو أسرية، حتى يشعروا بالانتماء للعمل، ومن ثم ينعكس على أدائهم الوظيفي.

- الإهتمام بتدريب الأخصائيين النفسيين الجدد على طبيعة المهام والأدوار التي يقوموا بها في العمل، وطريقة التعامل مع تلك المشكلات عند مواجهتها (التحصين النفسي).

- تدريب الأخصائيين النفسيين على كيفية مواجهة الضغوط والمشكلات، وإدراج تلك الطرق ضمن برامج التنمية المهنية للأخصائيين.

- التعرف على احتياجات الأخصائيين النفسيين داخل المؤسسة أولاً بأول للتعامل معها وتلبيتها قدر المستطاع ما دامت لا تتعارض مع أحكام المؤسسة العلاجية.

-قيام الوسائل الإعلامية بتحسين صورة العاملين في مجال العلاج النفسي بشكل عام، والأخصائيين النفسيين بشكل خاص، وإبراز أهمية تلك المهنة وطبيعة الضغوط التي يتعرض لها هؤلاء الأفراد.

بحوث مقترحة:

- من خلال الدراسة الوصفية (السيكومترية) التي قام بها الباحثان يمكن إلقاء الضوء على عدة بحوث مقترحة والتي تتمثل في دراسة الآتي :
- أثر برنامج إرشادي تكاملي في خفض الضغوط النفسية لدى عينة من الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي.
 - مدي فاعلية برنامج إرشادي سلوكي في تحسين دافعية الإنجاز لدى عينة من الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي .
 - دراسة كLINيكية للبناء النفسي للأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي.
 - فاعلية برنامج للإرشاد المعرفي السلوكي في خفض الضغوط النفسية وتحسين دافعية الإنجاز لدى عينة من الأخصائيين النفسيين العاملين في مجال العلاج النفسي.
 - دراسة استكشافية للمشكلات النفسية التي يعاني منها الأخصائيين النفسيين العاملين في مستشفيات ومراكز الصحة النفسية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ١) أحمد، أحمد (٢٠٠٠). العوامل المؤثرة على تنمية الدافعية لدى الطلبة في المدارس الأساسية في منطقة عمان الكبرى، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.
- ٢) بشير، لعربط (٢٠٠٧). الأخصائي النفسي وإدارة ضغوط العمل بالمناوبة. مجلة العلوم الإنسانية. ٢٨، ص ١٧٥-١٨١.
- ٣) توك، محي الدين (٢٠٠٣). أسس علم النفس التربوي، ط٣، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٤) راتب، أسامة (٢٠٠١م). الإعداد النفسي للناشئين. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٥) الرشدي، خالد (٢٠٠٩). الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء العاملين بمجمع الأمل للصحة النفسية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، قسم العلوم الإجتماعية. جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- ٦) الزعي، دلال (٢٠٠٣)، ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية. رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- ٧) العبد القادر، عبد الله، والميرز، عبد الرحيم (١٩٩٦م). اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور و الرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، "المجلة العربية للعلوم الإدارية"، ٣، ٢، ٣١٨-٣١٩.
- ٨) فيولا البيلاوي (١٩٩٨): مقياس الضغوط الوالدية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٩) قشقوش، إبراهيم، منصور، طلعت (١٩٧٩). دافعية الانجاز وقياسها. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٠) محمد، حمدان (٢٠٠٢). الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات ووجهة الضبط لدى عينة من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة. رسالة دكتوراه.
- ١١) عبد المنعم، أحمد (٢٠١٣م). إدراك الشباب الجامعي للأثار النفسية للعولمة. بحث مقدم للندوة الثانية لقسم علم النفس تحت عنوان " علم النفس وتحسين الشباب في عصر العولمة " المنعقد بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية. فبراير، ٢٠١٣م (مقبول للنشر).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- ١) Blumenthal, S. & Lavender, T. (١٩٩٧). The role of clinical psychologists in community mental health teams. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, ٤(٣), ١٩٢-٢٠٠.
- ٢) Cassidy, Elizabeth J. (٢٠٠٦). Religion and Spirituality in Professional Psychologist: A Survey of Interns. *Ph.D. College of Human Resources and Education at West Virginia*.
- ٣) Deniz, M.D. (٢٠٠٧). The relationships among coping with stress, life satisfaction, decision-making styles and decision self-esteem: An investigation with Turkish University Students. *Social Behavioral and Personality*, ٣٤, ٩, ١١٧٠-١١٦١.

- ٤) Gibson, L. James, John M. In Vancevich & James H. Donnelly. Jr., (١٩٩٤).
"Organization: Behavior Structure" Processes, ٨th ed., Irwin, Boston.
- ٥) Hough, Sigmund & Squires, Leah (٢٠١٢). Recruitment, Retention and Professional Development of Psychologists in America: Potensial Issue for Training and Performance. **Sex Disabil**, ٣٠, ١٦١-١٧٠.
- ٦) Jeni , Brooks; Holttum, Sue; Lavender, Anthony(٢٠٠٢). Personality style, psychological adaptation and expectations of trainee clinical psychologists. **Clinical Psychology & Psychotherapy**, ٩ , ٤, ٢٥٣-٢٧٠.
- ٧) Jonathan , Sandoval; Scott, Amy Nicole; Padilla, Irene(٢٠٠٩). Crisis counseling: An overview. **Psychology in the Schools**, ٤٦ , ٣, ٢٤٦-٢٥٦.
- ٨) Law, S. & Glover, D. (٢٠٠٠). **Educational Leadership and Learning Practice, Policy and Rsearch**. Hong Kong; Graphic raft Limited.
- ٩) Negovan, Valeria & Barsan, Ana & Ene, Dana(٢٠١١). Sources of Professional Satisfaction of Psychologists Working in Educational System. **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, ٣٣, ٨٦٠-٨٦٤.
- ١٠) Nelson, J. Ron (٢٠٠٠). "Sources of Occupational Stress for Teacher's Emotional and Behavioral Disorders", **Journal of Emotional and Behavioral Disorder**, ٩, ٢,, ١٢٣.
- ١١) Olaekan, Arikewuyo. M (٢٠٠٤) "Stress Management Strategies of Secondary School Principals in Nigeria", **Educational Research**, ٤٦, ٢,, ١٠٥-٢٠٧.
- ١٢) Oscharoff, Alisha C.(٢٠١١). Emotional Exhaustion , Work -Family, and Marital Satisfaction Among Professional Psychologists. **Master of Arts**, Faculty of The Graduate School, Loyola University Chicago.
- ١٣) Reston, V.A (٢٠٠١). "Dealing with Stress, Here's How", **Educational Management**. ٢(١), ١٠-١٢.

- ١٤) Salili, F. (١٩٨٠). **Achievement and vocational behavior of women in Iran: A social and psychological study.** In: Fyans(ED.), *Achievement*, New York: Plenum Press, PP.٣٧٤-٣٨٩.
- ١٥) Sarrason, L. G. & Sarason, B. R. (١٩٨٤). **Abnormal psychology : The problem of maladaptive behavior.** New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- ١٦) Sheikh, Alia ; Milne, Derek & MacGregor, Bryony (٢٠٠٧). A model of personal professional development in the systematic training of clinical psychologists, **Clinical Psychology and Psychotherapy**, ١٤, ٢٧٨-٢٨٧.
- ١٧) Willem , Kuyken; ; Peters, Emmanuelle; Power, Mick ; Lavender, Tony(١٩٩٨). The psychological adaptation of psychologists in clinical training: the role of cognition, coping and social support. **Clinical Psychology & Psychotherapy**, ٥ , ٤, ٢٣٨-٢٥٢.