Route Educational and Social Science Journal ISSN: 2148-5518

Volume 5 (9), July 2018

Article History		
Received/Geliş	*Accepted/ Kabul*	*Available Online / Yayınlanma*
9 /6/2018	20 /6/2018	1 /7/2018

مركز الضبط و علاقته بالدافعية للإنجاز المهني

(دراسة ميدانية لعينة من الأطباء العامين و المقيمين بمستشفى وهران الجامعي)

د. يحياوي نور الهدى

أستاذة محاضرة / قسم علم النفس / جامعة أبو بكر بلقايد / تلمسان

الملخص

يقوم مركز الضبط على افتراض مفاده أن الطريقة التي يسلكها الفرد تتأثر إلى حد بعيد بما يدركه من علاقة سببية بين السلوك و النتائج المترتبة عنه وينقسم مركز الضبط إلى مركز ضبط داخلي وخارجي، على أساس أن الأفراد أثناء تفاعلهم مع بيئاتهم الاجتماعية يكتسبون خبرات يستقرئون منها توقعات معممة حول الأسباب التي تكمن وراء حصولهم على التعزيزات، من خلال الدراسة الحالية سنحاول تحليل نوع العلاقة الموجودة بين مركز الضبط والدافع للإنجاز المهني، فهل هو داخلي بحيث يكون الفرد مدفوعا إلى العمل بوازع من داخله أم أنه خارجي وهو مدفوع للعمل بظروف خارجة عن إطار تصرفه معتمدا في ذلك على الحظ ، الصدفة أو قوة الآخرين لدى عينة مكونة من 100 طبيب عام و مختص بمستشفى وهران الجامعي باستعمال أداة روتر Rotter ل: جوتراس jutras واستبيان حول الدافعية للإنجاز المهني ، و تمت الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي.

الكلمات المفتاحية: مركز الضبط، الدافعية للإنجاز المهني، الأطباء العامين والمقيمين.

Abstract

The locus of control assumes that the way in which the individual is affected is largely influenced by the causal relationship between the behavior and its consequences. The locus of control is divided into an internal and external control center on the basis that individuals interact with their social environments; we will try to analyze the type of relationship between the center of control and the motivation for professional achievement. Is it internal so that the individual is motivated to work internally, or is external and is paid to work outside conditions of the framework relying on luck, chance or force others, among a sample of 100 general practitioner and a specialist working in the hospital University of Oran, using Rotter tool for: jutras and a questionnaire about the motivation for professional achievement, and the study was based on the descriptive approach**.**

Keywords: locus of control, motivation for professional achievement, general doctors and residents.

مركز الضبط و علاقته بالدافعية للإنجاز المهني

(دراسة ميدانية لعينة من الأطباء العامين و المقيمين بمستشفى وهران الجامعي)

د. يحياوي نور الهدى

المقدمة

يقوم مركز الضبط على افتراض مفاده أن الطريقة التي يسلكها الفرد تتأثر إلى حد بعيد بما يدركه من علاقة سببية بين السلوك و النتائج المترتبة عنه[1]، كما يعرفه روتر و موراي Rotter & Murray مركز الضبط بأنه المصدر الذي تنطلق منه العوامل المسببة للسلوك و ما يترتب عليها من نتائج سواء كانت هذه النتائج مرضية كالمعززات أو مزعجة كالعقوبات، و بناء على هذا الاعتقاد قسم روتر مركز الضبط إلى مركز ضبط داخلي وخارجي وذلك على أساس أن الأفراد أثناء تفاعلهم مع بيئاتهم الاجتماعية يكتسبون خبرات يستقرئون منها توقعات معممة حول الأسباب التي تكمن وراء حصولهم عليها أو النتائج السلبية التي تحدث لهم في حياتهم ترتبط بالدرجة الأولى بعوامل ذاتية تتعلق بشخصياتهم مثل الذكاء، المهارة والمثابرة...، أما الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي فيعتقدون أن التعزيزات الإيجابية أو النتائج السلبية ترتبط بعوامل خارجية بعيدة عن تحكمهم الشخصي مثل الحظ، الصدفة، القدر أو تدخل الآخرين[2].

وعلى هذا الأساس سنحاول من خلال هذه الدراسة أن نحلل نوع العلاقة الموجودة بين مركز الضبط ودافع الإنجاز المهني، فهل هو داخلي بحيث يكون الفرد مدفوعا للعمل و الإنجاز بوازع من داخله واثقا من قدراته على الإنجاز و بذل الجهد والمثابرة، أم هو خارجي المصدر أين يكون الفرد مدفوعا إلى العمل و الإنجاز بظروف خارجة عن إرادته معتمدا في ذلك على الصدفة و مساعدة الآخرين أو الحظ.

1-مشكلة الدراسة: يرجع ظهور مفهوم مركز الضبط إلى نظرية التعلم الاجتماعي لروتر Rotter و تحاول هذه النظرية فهم السلوك الانساني في المواقف المعقدة والظروف البيئية التي تؤثر فيه، كما تبحث في أهمية التعزيز وأثره في السلوك[3].

وقد اقترح روتر هذا المفهوم كمتغير سيكولوجي لدراسة الفروق بين الأفراد في تفاعلهم مع مواقف الحياة وفي اعتقاداتهم إزاء الأسباب الخفية وراء نجاحهم أو فشلهم أثناء سعيهم في الحياة، كما أن هذه الدراسات قد ألمت بكافة خصائص الشخصية الوجدانية والمعرفية وأنماط السلوك المختلف في علاقتها بمركز الضبط، و يعرف مركز الضبط على أنه عبارة عن إدراك لمصدر المسؤولية عن النتائج والأحداث، وهل هي مسؤولية داخلية حيث يأخذ الفرد على عاتقه مسؤولية النجاح و الفشل نتيجة جهوده الخاصة و قدراته الشخصية، أو أنها مسؤولية خارجية تخرج عن نطاق الفرد[4].

---

1 – مقابلة نصر يوسف،يعقوب ابراهيم.(1994).أثر الجنس ومركز التحكم على مفهوم الذات. المنظمة العربية للتربية و الثقافة والعلوم.العدد02 .المجلد41:تونس.

2 – معمرية بشير.(1995). الفروق والعلاقات في مصدر الضبط والعصابية لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات "الجنس والتخصص الدراسي والمستوى الدراسي". رسالة ماجستير: جامعة وهران.

3 – مومني محمد ،الصمادي احمد. (2000). أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الضبط لدى المعوقين حركيا. العدد 02.المجلد 11. تونس: مجلة الأبحاث اليرموك.

4 –رجاء عبد الرحمن الخطيب،(1990)،الضبط الداخلي–الخارجي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية،العدد18 ، مجلة علم النفس للهيئة المصرية للكتاب: القاهرة.

وهذا يعني أن مركز الضبط يقوم بدور دافعي موجه للسلوك بناء على معتقدات الفرد، فهو يفسر لماذا يتسم بعض الأفراد بالفعالية و الثقة بالنفس و الاكتفاء الذاتي و حسن التكيف في تعاملهم مع المواقف البيئية، ولماذا يتسم في الجانب الآخر بعض الأفراد بالتردد و العجز وعدم المبادرة وسوء التكيف أثناء تفاعلهم مع البيئة فإذا كان الفرد يرد إنجازاته و يستمد تعزيزات سلوكه من ذاته فيتوقع منه في هذه الحالة درجة مرتفعة من الثقة بالنفس والاتزان وتحمل المسؤولية مقارنة بالآخر الذي يعزو إنجازاته و حصوله على ما يريد باعتماده على القوى الخارجية التي تقوم بهذا الدور، أما هو فدوره هامشي، و يتوقع منه أن يكون على درجة مرتفعة من الاضطراب و سوء التوافق.

وينشأ دافع الإنجاز المتمثل في التعليق السابق من الحاجات مثل السعي وراء التفوق، وتحقيق الأهداف المنشودة أو النجاح في المهام الصعبة، هنا الدافع ليس ضروريا للاستمرار في الحياة، وليس له أصول فيزيولوجية واضحة لدى الإنسان فإذا انصب اهتمام الفرد بإشباع امكانياته و قدراته فإن دافع الإنجاز قد يصنف على أنه دافع نمو، ولكن إذا كان الاهتمام مركزا على المنافسة بين الأفراد فيمكن اعتبار دافع الانجاز في هذه الحالة دافعا اجتماعيا وقد عرف ماكليلاند الإنجاز بأنه " الأداء في ضوء الامتياز أو مجرد الرغبة في النجاح.[1]

على ضوء ما سبق جاءت هذه الدراسة لتحليل وتوضيح مدى الفرق في مستوى دافعية الإنجاز المهني تبعا للإنتماء لمركز الضبط الداخلي أو الخارجي و على أساسها تم صياغة الإشكال التالي: توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز بين المنتمين لمركز الضبط الداخلي و المنتمين لمركز الضبط الخارجي لدى عينة الأطباء العاملين بمستشفى وهران الجامعي؟

2- **تساؤلات الدراسة:** انطلاقا من مشكل الدراسة الأساسي الذي يفيد بأن هناك تأثير لمركز الضبط بفئتيه الداخلية و الخارجية على مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة البحث فإن التساؤلات التي تتفرع منه هي كالتالي:

2-1 هل توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى الأطباء العامين و الأطباء المقيمين المعتقدين في فئة الضبط الداخلي؟

2-2 هل توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى الأطباء العامين و الأطباء المقيمين المعتقدين في فئة الضبط الخارجي؟

2-3 هل توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى الأطباء العامين و المقيمين الذكور و الإناث حسب الاعتقاد في مركز الضبط بفئتيه؟

3-دواعي اختيار الموضوع: لقد تم اختيار هذا الموضوع نظرا لاعتبارات عديدة منها ما يلي:

-نقص المواضيع التي تطرح موضوع مركز الضبط في علاقته بمتغيرات الشخصية المختلفة.

-التعرف على مدى تأثير المتغيرات الرابطة بين مركز الضبط و الدافعية للإنجاز المهني كالجنس، السن والتخصص المهني.

-التعرف على مدى حاجة الأفراد العاملين إلى بناء برامج لتنمية الضبط الداخلي وذلك بعد عملية جمع البيانات في الميدان.

4-**فرضيات البحث:** الفرض العام ينص على وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي و الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي العاملين بمستشفى وهران الجامعي.

1 - ماكليلاند ديفيد.(1975).مجتمع الإنجاز (الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية).ترجمة عبد الهادي الجوهري، سعيد فرح. القاهرة: مكتبة نهضة الشرق.

ومن هذا المنطلق نطرح مجموعة من **الفرضيات الفرعية** التي تنص على ما يلي:

4-1 توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى الأطباء العامين و الأطباء المقيمين المعتقدين في فئة الضبط الداخلي.

4-2 توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى الأطباء العامين و الأطباء المقيمين المعتقدين في فئة الضبط الخارجي.

4-3 توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى الأطباء العامين والمقيمين الذكور والإناث حسب الاعتقاد في مركز الضبط بفئتيه.

5-أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في إبراز دور مركز الضبط الداخلي في عملية الدافعية لإنجاز المهام بشكل ناجح وقد لخصنا أهمية هذا البحث في مجموعة من العناصر هي:

-إن مجتمعنا اليوم في حاجة إلى أفراد يتسمون بالإيجابية و النضج الانفعالي، روح المبادرة، الثقة بالنفس، الاستقلال في الرأي والأفكار حتى يكون إنجازهم عالي، بحيث ارتئينا أن نقوم بهذه الدراسة في الوسط المهني لمعرفة كيفية توزيع هذه الفئات (الداخلي والخارجي) لدى عينة من الأطباء الجزائريين.

-بناء قاعدة من المعلومات حول موضوع مركز الضبط وتأثيره على دافعية الفرد نحو عمله بصورة كمية مستقاة من الميدان.

-الاستفادة من قاعدة البيانات لترشيد النظم و القرارات المتعلقة بالعامل والتي تؤمن درجة من الموضوعية و تبتعد عن الانطباعات الذاتية.

-أن مفرزات هذا البحث من نتائج يمكن أن تساعد في الموائمة بين خصائص الفرد و طبيعة العمل.

6- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

6-1 مركز الضبط: هو اعتقاد الفرد العامل بمدى قدرته أو عدم قدرته على التحكم في المواقف المهنية التي تحدث له وينقسم مركز الضبط إلى فئتين هما:

6-1-1 الضبط الداخلي: وهو اعتقاد الفرد العامل بأنه المسؤول الوحيد عما يحدث له في المواقف المهنية من نجاح أو فشل، وذلك نظرا لما يملكه من قدرات و مجهودات و خصائص شخصية.

6-1-2 الضبط الخارجي: وهو اعتقاد الفرد العامل بأنه غير مسؤول عما يحدث له في المواقف المهنية من نجاح أو فشل، وأن هذه الأحداث تحكمها قوى خارجية و المتمثلة في: الحظ، الصدفة، القدر وتحكم الآخرين.

6-2 الدافعية للإنجاز المهني: إن الإنجاز قد يمثل دافعا أو استعدادا أو ميلا راسخا لدى الفرد للاقتراب من أو البحث في المواقف ذات الطابع الإنجازي أو التي تتضمن إنجازا أو تنافسا لأداء مهمة ما وفقا لمحك معين من الجودة أو الامتياز وهناك نمطين من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال توجيه الانجاز:

6-2-1 النمط الأول: الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل أي أنهم ذوي دافعية إنجاز مرتفعة.

6-2-2 النمط الثاني: الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بحاجتهم إلى الإنجاز مما يجعلهم ذوي دافعية إنجاز منخفضة.

7-الدراسة الميدانية: توضح الدراسة الميدانية الأبعاد الواقعية للظاهرة المراد دراستها عند الباحث باعتبارها اختبار عن قرب وتحليل ميداني، فهي تكشف لنا طبيعة المشكلة التي يبحث لها عن اجابة تمكنه من اضافة معلومات جديدة لم تكن متوفرة و موجودة من قبل.

7-1 منهج الدراسة: إن اختيار نوع المنهج المستخدم يعتمد على طبيعة المشكل محل الدراسة وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة لأنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو كميا، والمنهج الوصفي لا يقف عند حدود الظاهرة النفسية موضوع البحث ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقيم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معرفنا عن تلك الظاهرة النفسية[1].

7-2 حدود الدراسة الزمانية والمكانية:

7-2-1 الحدود الزمانية: لقد تم اجراء الدراسة الميدانية في جانبها الأول المتعلق بالدراسة الاستطلاعية من 30 ماي إلى 14 جوان من سنة 2016 ثم بعد ذلك الدراسة الأساسية من 18جوان إلى 20 أوت2016 .

7-2-2 الحدود المكانية: لقد تم تطبيق الدراسة الميدانية بمستشفى وهران الجامعي في كل من قسم جراحة الأطفال وقسم الطب الداخلي وقد تم اختيار هاذين القسمين لأن الأول ذو تخصص جراحي بعكس قسم الطب الداخلي الذي يعتبر قسم طبي والهدف من اختيار قسم جراحي و طبي هو مقارنة الفروق في النتائج بين العينتين.

7-3 التعريف بأدوات الدراسة و خصائصها السيكومترية: بناءا على متغيرات البحث المطروحة في فرضيات البحث والمتمثلة في مركز الضبط بفئتيه الداخلي و الخارجي و مستوى دافعية الإنجاز، وقد تم الاعتماد على هاته الأدوات لجمع البيانات وتتمثل في اختبار مركز الضبط ل: ليفينسون و مقياس الدافعية للإنجاز ل الأزرق 2000 وفيما يلي وصف كامل للأدوات مع إبراز خطوات تطبيقها.

7-3-1 اختبار مركز الضبط : تم اختيار هذا الاختبار لأنه موجه لعينة عاملة يتراوح سنها من 20 سنة فما فوق وهو ما يتطلبه البحث الحالي باعتبار أنه يدرس مركز الضبط لدى الأطباء العامين و المختصين، وقد جاءت فقرات الاختبار مكونة من 16 فقرة في صورة عبارات تقريرية ولكل فقرة ستة 06 اختيارات هي:

غير موافق تماما، غير موافق نوعا ما، غير موافق قليلا، موافق قليلا، موافق نوعا ما، موافق تماما.

1 - تركي رابح.(1984). مناهج البحث في علوم التربية و علم النفس. المؤسسة الوطنية للكتاب: الجزائر.

بحيث تقيس ثمان08 فقرات مركز الضبط الداخلي، وثمان08 فقرات المتبقية تقيس مركز الضبط الخارجي وتتطرق في مضمونها إلى ما يلي:

-مدى مسؤولية الفرد في التصرف أثناء حادثة عمل معينة.

-تحقيق الفرد لأهدافه.

-مدى اعتراف الآخرين بالفرد وانتمائه للجماعة

-مدى اشباع الفرد لحاجاته الاجتماعية والمهنية.

7-3-1-1 الخصائص السيكومترية لاختبار مركز الضبط:

-صدق اختبار مركز الضبط: لقد تم التأكد من صدق الاختبار بعرضه على محكمين من نفس الاختصاص (عمل و تنظيم) وذلك للتأكد من أنه صادق من حيث:

- مدى وضوح الفقرات لغويا.

-مدى قياس الفقرات لفئتي مركز الضبط.

-مدى ملائمة عدد الفقرات لقياس مركز الضبط.

-مدى وضوح التعليمات المقدمة للمفحوصين.

وبعد عرضها على مجموع الأساتذة المختصين تم التأكد من صدق الأداة و امكانية استخدامها في الدراسة الأساسية.

-ثبات اختبار مركز الضبط: للتحقق من ثبات الاختبار تم استخدام طريقة اعادة إجراء الاختبار على عينة الدراسة الاستطلاعية المتكونة من 30 طبيب و طبيبة عاملين بمستشفى وهران الجامعي و اعيد اجراءه بفاصل زمني قدر ب15 يوما وبعد تطبيق معادلة بيرسون تحصلنا على معامل ثبات مساوي ل:0,82 عند مستوى دلالة 0,01 مما يسمح لنا بالقول أن الاختبار ثابت و يسمح لنا باستعماله في الدراسة الأساسية.

7-3-2 مقياس الدافعية للإنجاز: يتكون مقياس الدافعية للإنجاز ل عبد الرحمن الأزرق سنة 2000 من 32 عبارة ، منها 18 تقيس الإنجاز العالي و14 عبارة تقيس الإنجاز المنخفض، وقد تم صياغة عبارات المقياس في جمل تقريرية بضمير المتكلم نصفها سالب والنصف الآخر موجب وذلك تجنبا لنمطية الاستجابة ودعوة المفحوص للتفكير قليلا قبل البدء في الإجابة وأمام ثلاثة اختيارات هي:

صحيح- صحيح إلى حد ما – غير صحيح

وقد تم مراعات كل من سلوك الإنجاز، المخاطرة و التنافس ، حب التفوق على الآخرين ، عدم الإحساس بالملل الرغبة في التفوق على الصعوبات ، وضع أهداف تتناسب و القدرات الذاتية، الإقدام على الأعمال الصعبة في مقابل الأعمال الروتينية، الإصرار على إنجاز الأهداف البعيدة في صياغة عبارات المقياس.

7-3-2-2 الخصائص السيكومترية لمقياس الدافعية للإنجاز:

-صدق المقياس: تم التأكد من صدق المقياس عن طريق صدق المحكمين، حيث عرض المقياس على 06 أساتذة محكمين و ذلك بهدف معرفة مدى موائمة المقياس مع موضوع الدراسة و بعد عرضها على المحكمين تم الموافقة على المقياس و اعتباره صادق وقابل لقياس الدافعية للإنجاز في الدراسة الأساسية.

ثبات المقياس: للتحقق من ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقة إعادة الاختبار وقد بلغ معامل الارتباط 0,91 عند مستوى دلالة 0,01 وهذا يبين أن المقياس ثابت و يمكن الاستعانة به في الدراسة الأساسية.

7-4 خصائص عينة الدراسة الميدانية: تتمثل عينة الدراسة الأساسية في مائة 100 طبيب و طبيبة يعملون بمستشفى وهران الجامعي ولقد خص التطبيق هذه العينة لمعرفة الفروق الموجودة بين الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي و الخارجي و مستوى دافعيتهم للإنجاز.

وقد تم اختيار العينة بطريقة حصصية في كل من قسم جراحة الأطفال و قسم الطب الداخلي، ويتكون حجم العينة من 100 طبيب و طبيبة من القسمين، كما أن الفئة العمرية لعينة الدراسة تتراوح ما بين 24 و40 سنة، أما فيما يخص متغير الجنس فإن النسب متقاربة و متساوية تقريبا وفي الجدول الموالي نوضح توزيع العينة حسب الجنس والاختصاص:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية

نوع العمل	قسم جراحة الأطفال		قسم الطب الداخلي		المجموع
الجنس	أطباء عامين	أطباء مقيمين	أطباء عامين	أطباء مقيمين	
الإناث	08	21	07	09	45
الذكور	13	25	06	11	55
المجاميع	21	46	13	20	100

7-5 الأدوات المستخدمة في الدراسة: لمعالجة بيانات هذه الدراسة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية: - المتوسط الحسابي.-الإنحراف المعياري -اختبار "ت"

ونتائج هذه المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة سيتم توضيحها في عرض نتائج البحث.

8-عرض نتائج الدراسة الميدانية:

8-1 عرض نتيجة الفرض العام: و تنص على أنه توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي والأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي.

الجدول رقم(02) يوضح نتيجة الفرض العام التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي و الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي العاملين بمستشفى وهران الجامعي.

مستوى الدافعية للإنجاز	عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي	عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
	64,44	62,39	0,06	غير دال عند 0,05

من خلال نتائج الجدول رقم (02) نجد أن المتوسط الحسابي لعينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي يقدر ب:64,44، بينما نجد المتوسط الحسابي لعينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي تقدرب:62,39 و هي أقل من الأولى بقليل، وعلى هذا الأساس جاءت قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0,06 و هي غير دالة عند مستوى دلالة 0,05 وبذلك ننفي وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين المنتمين لفئة الضبط الداخلي و الخارجي للأطباء العاملين بمستشفى وهران الجامعي.

8-2 عرض نتيجة الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين والأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الداخلي.

الجدول رقم (03) يوضح نتائج الفرض الأول.

مستوى الدافعية للإنجاز	عينة الأطباء العامين المنتمين لفئة الضبط الداخلي	عينة الأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الداخلي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	64,09	64,52	0,07	غير دالة عند 0,05

توضح بيانات الجدول رقم (03) أن المتوسط الحسابي لمستوى الدافعية للإنجاز لعينة الأطباء العامين المنتمين لفئة الضبط الداخلي يقدر ب: 64,09، بينما المتوسط الحسابي لمستوى الدافعية للإنجاز للأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الداخلي يقدر ب: 64,52 فأن قيمة "ت" المحسوبة تقدر ب: 0,07 وهي غير دالة عند 0,05 و على هذا الأساس نقول بأنه لا يوجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين و الأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الداخلي.

8-3 عرض نتيجة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين والأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الخارجي.

الجدول رقم (04) يوضح نتائج الفرض الثاني.

مستوى الدافعية للإنجاز	عينة الأطباء العامين المنتمين لفئة الضبط الخارجي	عينة الأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الخارجي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	60,61	59,53	0,14	غير دالة عند 0,05

توضح بيانات الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي لمستوى الدافعية للإنجاز لعينة الأطباء العامين المنتمين لفئة الضبط الخارجي يقدر ب: 60,61، بينما المتوسط الحسابي لمستوى الدافعية للإنجاز للأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الخارجي يقدر ب: 59,53 فأن قيمة "ت" المحسوبة تقدر ب: 0,07 وهي غير دالة عند 0,05 وعلى هذا الأساس نقول بأنه لا يوجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين و الأطباء المقيمين المنتمين لفئة الضبط الخارجي.

8-4 عرض نتيجة الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين والأطباء المقيمين تبعا لمتغير الجنس حسب الإعتقاد في مركز الضبط بفئتيه.

الجدول رقم (05) يوضح نتائج الفرض الثالث للبحث.

مستوى الدافعية للإنجاز	عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي		عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي		قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
	59,33	60,71	60,00	61,27	0,74	غير دالة عند 0,05

من خلال الجدول رقم (05) نجد أن المتوسط الحسابي للعينة الأولى المتمثلة في الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي يقدر ب:59,33 بالنسبة للذكور و60,71 بالنسبة للإناث، بينما نجده عند العينة الثانية للأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي يقدر ب:60,00 لدى الذكور المنتمين لفئة الضبط الخارجي و61,27 للإناث من نفس العينة وقد جاءت نتيجة "ت" المحسوبة تساوي:0,74 عند مستوى دلالة 0,05 و هي غير دالة و بذلك نستنتج أنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي و عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي تبعا لمتغير الجنس.

9-تفسير نتائج البحث: من خلال العرض للبيانات في العنصر السابق يتوجب علينا في العنصر الآتي تفسير هذه النتائج كالتالي:

9-1 تفسير نتيجة الفرض العام: تنص نتائج الفرض العام على أنه لا توجد فروق في مستوى دافعية بين الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي والأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي، وهذا معناه أن عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي ليسوا أكثر إنجازا من عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الخارجي، هذا يعني أن إنجاز الأطباء بشكل عام هو متوسط و ليس عالي ويمكن تفسير مستوى الدافعية المتوسط لعدم وجود تنافس بين الأطباء في أثناء تأديتهم للعمل، أي أن الكل راض عن المستوى و المهام الموكلة إليه مما قد يؤثر على الأطباء المعتقدين في الضبط الداخلي و ينقص من ثقتهم بأنفسهم بدلا من تعزيزها، أما بالنسبة للمعتقدين في الضبط الخارجي فهذا من شأنه أن يعزز لديهم الإعتقاد في سيطرة الظروف الخارجية عليهم.

فمن خلال عرض نتيجة الفرض العام نجد أنه بالرغم من أن مستوى الدافعية للإنجاز المهني لكلتا العينتين متساوي، إلا أن عينة الأطباء المنتمين لفئة الضبط الداخلي وبالرغم من الظروف المهنية الصعبة نوعا ما والتي قد تجعل دافعيتهم متوسطة إلا أنهم يؤمنون أن الجهد و المثابرة هما أساس النجاح ،كما تبين النتائج أن نسبة الأفراد المنتمين لفئة الضبط الداخلي تقدر ب:78 % من عينة الدراسة مقابل 22% فقط يعتقدون في الضبط الخارجي وقد نفسر هذا العدد الكبير من المنتمين للفئة الأولى إلى أن هذا التخصص يتطلب المثابرة و الجد.

9-2 عرض نتيجة الفرض الأول: تفيد نتيجة الفرض الأول بأنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين والأطباء المقيمين المعتقدين في فئة الضبط الداخلي، يمكن ارجاع عدم الاختلاف في مستوى الدافعية عند كلا العينتين إلى أن دافعية الانجاز لدى الأطباء العامين تكون مرتفعة لأنهم أطباء حديثون في ميدان الممارسة، بحيث يبدو أن ممارستهم لمهنة الطب برغبة وحافز جد عالي وإصرار على العمل ومحاولة لإبراز كفاءتهم ومهاراتهم المهنية، أما بالنسبة للأطباء المقيمين المعتقدين في الضبط الداخلي فإنه وعلى الرغم من العمل المجهد إلا أنهم يفسرون أي نجاح أو فشل إلى مهاراتهم وقدراتهم وجهدهم الشخصي ويتسمون بنفس سمات المنتمين لفئة الضبط الداخلي المتمثلة في الثقة في النفس، المثابرة، الشعور بالأهمية الذاتية والاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية والتكيف السوي بوجه عام وكل هذه الخصائص في علاقة وثيقة بالدافعية للإنجاز، إذ أنها ترتبط بعدد كبير من هذه السمات.

9-3 عرض نتيجة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على انعدام وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الأطباء العامين و المقيمين المعتقدين في فئة الضبط الخارجي، يمكن تفسير هذه النتيجة على أن أصحاب هذه الفئة (الضبط الخارجي) يتسمون بنفس السمات، مما يجعلهم متساوين في درجة دافعيتهم للإنجاز، إذ أن الأفراد الخارجي الضبط يتميزون بنقص الثقة في النفس، الاتكال على الغير في أداء المهام المهنية، والتهرب من المسؤوليات الموكلة إليهم، نقص مستوى طموحهم وثباتهم الانفعالي لإيمانهم بالحظ والقدر والصدفة وقوة الآخرين، مما يجعل دافعيتهم للإنجاز منخفضة نوعا ما مقارنة بالأفراد الداخليين[1].

1 – يوسف عبد الفتاح محمد.(1993). مركز التحكم وعلاقته بتقدير الشخصية لدى عينة من الطلبة بدولة الإمارات المتحدة. مجلة مركز البحوث التربوية: قطر.

9-4 عرض نتيجة الفرض الثالث: يتضح من خلال عرض نتيجة الفرض الثالث أن لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز للمنتمين لفئة الضبط الداخلي و المنتمين لفئة الضبط الخارجي تبعا لمتغير الجنس، ويمكن تفسير انعدام الفروق بين العينتين في مستوى الدافعية للإنجاز إلى أن متوسط القيم للذكور و الإناث المنتمين لفئة الضبط الداخلي لا يمتازون بدافعية عالية و إنما هي متوسطة مثل التي نلاحظها عند عينة الأطباء الإناث و الذكور المنتمين لفئة الضبط الخارجي، وقد يعود سبب هذا المستوى المتوسط في الدافعية للإنجاز المهني إلى ظروف العمل المجهدة و غير الملائمة فيزيقيا أو نفسيا و منها: التوزيع غير المتوازن للمهمات، المناوبات الليلية و ما ينجر عنها من نقص المرافق في ساعات الراحة المخصصة لهم إلى جانب نقص الأمن و تعرض الأطباء إلى الإهانات اللفظية وفي بعض الأحيان إلى الضرب، إلى جانب نقص الوسائل المادية المتمثلة في الأدوية والآلات الطبية، عموما يمكن القول بأن عدم وجود فروق في مستوى الدافعية يعود بالأساس إلى عدم التفرقة حسب جنس الطبيب في العمل، بل الكل متساوي في المهام، ونستنتج أن الأطباء الداخليين لديهم مستوى دافعية متوسطة لا ترقى إلى معدلات عالية سببها الظروف المهنية المتعبة.

يمكن تفسير مقاربة الدافعية للإنجاز لكل من المعتقدين في مركز الضبط الداخلي ومركز الضبط الخارجي أن الحاجة للإنجاز تتحدد مع دوافع مختلفة فعلى سبيل المثال الطبيب رقم 01 يحاول أن يصبح طبيبا مختصا بسبب واقع الحاجة للتحصيل مع العلم أنه خارجي الضبط، أما الطبيب رقم 02 يريد كذلك أن يحصل على شهادة التخصص و إلى جانب النجاح يطمح إلى نيل التقدير والاحترام من زملائه و رؤسائه، فإذن لكلا الطبيبان هدف واحد و الوسيلة لبلوغ هذا الهدف تختلف فهي بالنسبة للأول تعتمد على الجهد في أمور خارجة عن نطاق تصرفه بحيث أنه قد ينجح كما أنه قد يفشل، أما بالنسبة للطبيب الثاني فإن الوسيلة لبلوغ النجاح هو اعتماده على الجهد والمهارة والمثابرة الشخصية فقط، ملخص القول أن اعتقاد الفرد سواء كان داخلي أو خارجي فإن هذا لا يمنع أن يكون الفرد مدفوعا للإنجاز، لكن الوسيلة لبلوغ هدف النجاح هي التي تختلف حسب الإعتقاد.

10-نتائج الدراسة: لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم وجود علاقة تأثير ما بين مركز الضبط والدافعية للإنجاز المهني لدى عينة الدراسة.

-لا توجد فروق على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأطباء العامين والمختصين من حيث متغير الجنس حسب فئة مركز الضبط الداخلي والخارجي.

- لا توجد فروق بين الأطباء في مستوى دافعية الإنجاز بالنسبة للمنتمين لفئة الضبط الداخلي و الخارجي، فقد أوضحت نتائج الدراسة أن الدافعية ذات مستوى متوسط عند أغلب عينة البحث سواءا المنتمين لفئة الضبط الداخلي أو الخارجي.

11-الإقتراحات: على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها نقترح ما يلي:

- تقصي العوامل الشخصية و النفسية التي تساهم في زيادة الدافعية لدى العاملين بشكل عام، كما يجب الاهتمام بالحوافز المعنوية و حتى المادية ز نشر ثقافة النجاح كقيمة في حد ذاتها و عامل من عوامل نمو الشخصية و تطورها و اكتساب الوعي و القدرة على فهم البيئة و المساهمة في تغييرها.

– العمل على توسيع و تعميم مفهوم مركز الضبط الداخلي و الرفع من دافعية الإنجاز عن طريق الدورات التكوينية للمسيرين و العاملين لتنمية روح المسؤولية لديهم و توضيح الأساليب الصحيحة لاتخاذ المبادرات المهنية ومساعدتهم في تشغيل قدراتهم بأقصى درجات الفاعلية.

المراجع:

- رجاء عبد الرحمن الخطيب، (1990)، الضبط الداخلي-الخارجي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية، العدد18، مجلة علم النفس للهيئة المصرية للكتاب: القاهرة.

- يوسف عبد الفتاح محمد.(1993). مركز التحكم وعلاقته بتقدير الشخصية لدى عينة من الطلبة بدولة الإمارات المتحدة. مجلة مركز البحوث التربوية: قطر.

-تركي رابح.(1984). مناهج البحث في علوم التربية و علم النفس. المؤسسة الوطنية للكتاب: الجزائر.

-ماكليلاند ديفيد.(1975).مجتمع الإنجاز (الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية).ترجمة عبد الهادي الجوهري، سعيد فرح. القاهرة: مكتبة نهضة الشرق.

-معمريه بشير.(1995). الفروق والعلاقات في مصدر الضبط والعصابية لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات "الجنس والتخصص الدراسي والمستوى الدراسي". رسالة ماجستير: جامعة وهران.

-مقابلة نصر يوسف، يعقوب ابراهيم.(1994).أثر الجنس ومركز التحكم على مفهوم الذات. المنظمة العربية للتربية و الثقافة والعلوم.العدد02 .المجلد41:تونس.

-مومني محمد ،الصمادي احمد. (2000). أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الضبط لدى المعوقين حركيا. العدد 02.المجلد 11. تونس: مجلة الأبحاث اليرموك.