

علاقة انماط الدافعية بالصحة النفسية للعامل في ضوء نظرية العزم الذاتي - دراسة ميدانية –

الأستاذ: جفال مقران

الأستاذ: احمد دوقه

جامعة ابو القاسم سعد الله الجزائر 2

ملخص الدراسة :

يعتبر موضوع الدافعية في العمل من اهم المواضيع المدروسة في علم النفس بكل فروعها وخاصة علم النفس العمل و التنظيم، فلتناول هذه الظاهرة يجب الاعتماد على اطار مرجعي متين لديه القدرة على تقديم وصف دقيق للمفهوم ونموذج يسمح اولا بمعرفة محدداتها الأساسية، ثم البحث عن طبيعة النتائج المترتبة عنها. فمن خلال مطالعتنا لأدبيات الموضوع توصلنا الى ان نظرية العزم الذاتي يمكن ان تصف النتائج المترتبة عن المستويات المختلفة من الدافعية. فالدراسة الحالية تهدف الى الكشف عن العلاقة بين انماط الدافعية الصادرة عن العزم الذاتي و الصحة النفسية للعمال وذلك بتبيان دور الحاجات النفسية الاساسية في تعديل هذه العلاقة، حيث تكونت عينة الدراسة من (216) ممرض و ممرضة، و لجمع البيانات تم استخدام القائمة المرجعية لقياس متغير الدافعية في العمل ، المقياس الثنائي البعد للصحة النفسية وكذلك مقياس الحاجات النفسية. فبعد اختبار الفرضيات الاساسية للبحث، بينت النتائج بأن انماط الدافعية الصادرة عن العزم الذاتي كانت لها علاقات ارتباطية موجبة مع الارتياح النفسي وعلاقات سالبة مع الضيق النفسي، كما تبين كذلك بان اشباع الحاجات النفسية الاساسية يلعب دور معّدل يؤثر على العلاقة بين الدافعية و الصحة النفسية .

الكلمات المفتاحية: الدافعية ، العزم الذاتي ، الصحة النفسية، الإرتياح

النفسية، الحاجات النفسية الأساسية.

Résumé :

la motivation est l'un des sujets les plus étudié en psychologie dans toutes ses branches et plus particulièrement en psychologie de travail et de l'organisation, Par ailleurs l'étude de ce phénomène doit être fondée sur un cadre théorique cohérent afin de fournir une

description précise des ses composantes et un modèle qui peut en premier lieu, d'identifier les déterminants essentiels de celle-ci, puis rechercher la nature des conséquences qui en découlent. Suite à la revue de littérature sur le sujet, nous avons conclu que la théorie de l'autodétermination permet de déterminer les conséquences qui résultent d'une motivation autodéterminée et les conséquences d'une motivation non autodéterminée. De ce fait l'objectif de cette étude est de démontrer la relation entre les styles motivationnels et la santé psychologique au travail, puis l'effet des besoins psychologiques de base sur cette relation. Afin de réaliser cette étude, nous avons choisi un échantillon de 216 infirmiers et infirmières et pour la collecte de données trois échelles de mesures ont été utilisées notamment : l'inventaire de motivation au travail de, la mesure bidimensionnelle de la santé psychologique et l'échelle des besoins psychologiques de base. Après avoir vérifié les hypothèses, les résultats ont montrés que les styles autodéterminés de la motivation sont corrélés positivement avec le bien-être psychologique et négativement avec la détresse psychologique. Par ailleurs la satisfaction des besoins psychologiques joue un rôle modérateur de la relation motivation et santé psychologique au travail.

Mots clés : motivation, autodétermination, santé psychologique, bien etre, besoins psychologiques.

مقدمة:

يتفق معظم المختصين في علم النفس الحديث، أن البحث في الدافعية يعتبر إحدى الركائز الأساسية في الدراسات العلمية المهيمة بالسلوك التنظيمي ، حيث كرس خلال العشر سنوات الأخيرة حوالي الثلث من البحوث في مجال علم النفس لدراسة الدافعية بكل ابعادها، فلقد كانت التناولات الآلية في تفسير السلوك هي السائدة في بداية القرن العشرين كالنماذج البيولوجية، إلا أن الثورة العلمية لسنوات 1940 -1950 عززت أهمية العمليات المعرفية للفرد وأثار البيئة المحيطة به في عملية تحليل دوافعه. فدراسة سلوك الإنسان لا يمكن أن تهتم فقط بما يمكن أن يحصل من انجاز، ولكن كذلك بالدوافع الكامنة وراء هذا السلوك و النتائج المترتبة عنه، ففي هذا السياق يعتبر موضوع علاقة الدافعية بالصحة النفسية من اهم البحوث التي تسمح للمختصين والباحثين في مجال تسيير الموارد البشرية

للوصول الى وضع استراتيجيات ملائمة للحفاظ على مستويات عالية من الدافعية لدى الافراد، و في نفس الوقت تعزيز مستوى الصحة النفسية لديهم، و ذلك بتوفير الظروف التنظيمية اللازمة لإشباع الحاجات النفسية الاساسية .

و عليه تجدر الاشارة الى ان موضوع الدافعية في العمل عرف تقدما كبيرا جدا، حيث ان هناك عددا لا يحصى من النظريات التي ظهرت منذ النصف الثاني من القرن العشرين الى يومنا هذا حول الموضوع ، فلم يكن هناك اهمال سواء لمحددات الدافعية او النتائج المترتبة عنها في العمل، إلا ان موضوع علاقة الدافعية بالصحة النفسية للعمال يعتبر حديثا و الدراسات فيه قليلة جدا، و لقد اجريت معظمها في اطار نظرية العزم الذاتي (Deci et Ryan, 1975;2008) التي تؤكد وجود انماط مختلفة للدافعية لدى الفرد و لها آثار مختلفة على صحته النفسية. فمستوى الدافعية يمكن ان يكون كمتغير أساسي للارتياح النفسي لدى العامل (Gagné et Deci, 2005). اضافة الى ذلك لا يقترح هذا الاتجاه بنية افتراضية عامة لمفهوم الدافعية الإنسانية كما ظهر في النظريات السابقة ، بل كذلك امكانية التنبؤ بالسلوكات التي تحقق الارتياح النفسي، الصحة النفسية و الجسمية لدى العمال (Gagné et Deci, 2005) وذلك بالكشف عن العوامل التي تساهم في تعزيزها مثل اشباع الحاجات النفسية الاساسية (Ryan et Deci , 2000) و دورها في تنمية الصحة النفسية لدى العمال.

ولإمكانية دراسة العلاقة بين هذه الأنماط من الدافعية و الصحة النفسية للعامل وقع اختيارنا على نظرية العزم الذاتي ، التي تؤكد بأن الإنسان كائن نشيط طبيعيا يسعى إلى تحقيق نموه الذاتي، ولديه رغبة في ممارسة كفاءاته، والقدرة على إثراء معارفه بالتفاعل مع الآخرين و المساهمة في محيطه الاجتماعي (Ryan et Deci , 1996 ; Sheldon et Ryan , 2002) ، كما أن الإنسان لديه الاستعدادات اللازمة لتحقيق التكامل النفسي من جهة، و إدماج ذاته في المحيط الاجتماعي من جهة أخرى (Ryan et Deci , 2002 ; Deci et Ryan 2000) . لذا فهو كائن حيوي لديه نزعة طبيعية للتطور و النمو و مواجهة التحديات الصادرة عن المحيط للوصول إلى تحقيق الذات، واكتساب تجارب جديدة تَكُون لديه صورة متكاملة و موحدة عن ذاته، فلهذا تعتبر الدافعية كسيرورة نفسية ناتجة عن التفاعل بين الفرد و محيطه (Latham , Pinder , 2005).

فالاختلافات في مستوى الدافعية، الأداء و الصحة النفسية، ناتجة عن طبيعة تفاعل الفرد بمختلف البيئات الاجتماعية التي لها دور اساسي في اشباع الحاجات النفسية الأساسية المتمثلة في الاستقلالية، الكفاءة و الانتماء الاجتماعي (Ryan et Deci , 2002). حيث تعتبر هذه الأخيرة كعوامل اساسية لهذه الجدلية العفوية و بمثابة المغذيات الأساسية للنمو و الفعالية القصوى عند الإنسان و الشعور بالارتياح النفسي، لكن اقترانها ببعض العوائق مثل المحيط الاجتماعي المراقب و الإلزامي يؤثر سلبا على الدافعية الداخلية، النزعة نحو النمو و الصحة النفسية، فوجود أو غياب الظروف الاجتماعية التي تسمح بإشباع الحاجات الأساسية يؤثر على نمو الافراد، مستوى دافعيتهم و صحتهم النفسية (Sarrazin et al, 2011).

فيعرف deci و Ryan (1985) العزم الذاتي على أنه خاصية يمتاز بها الإنسان، تتمثل في البحث عن الاستقلالية و الشعور على انه الباعث لسلوكاته، فهذا الشعور هو أولا وقبل كل شيء أن تكون للفرد حرية الاختيار، وتكون السلوكات الصادرة عنه مجردة من الارغامات أو المكافآت الخارجية، فلهذا يتفق الباحثين في هذا المجال على أن الشعور بالعزم الذاتي يختلف بصفة واضحة عن الشعور بوجود المراقبة و هو ناتج عن إشباع الحاجات النفسية الأساسية التي تم ذكرها سابقا.

اما بالنسبة لمفهوم الدافعية، تعرفه هذه النظرية وفق أنماط مختلفة يمكن ترتيبها على متواصل « Continuum » العزم الذاتي على النحو التالي: الدافعية الداخلية، التي تعبر عن صورة فعلية للعزم الذاتي و التي تتضمن القيام بالسلوكات بسبب المتعة والرضا المتأصلين في السلوك (Deci , 1975) وتعبر هذه الدافعية عن سعي الفرد لتحقيق الشعور بالكفاءة، الاستقلالية و الانتماء الاجتماعي (1993 ، Vallerand). كما تأخذ الدافعية الداخلية عدة اشكال تتمثل في الدافعية الداخلية للمعرفة، الدافعية الداخلية للإنجاز و الدافعية الداخلية للاستثارة. اما النمط الثاني فيتمثل في الدافعية الخارجية حيث يرى Deci (1976) أن الدافعية الخارجية تجعل الفرد يقوم بنشاط ما للحصول على مقابل من ذلك أو لتجنب نتائج سلبية، فيكون السلوك في هذه الحالة صادر عن مراقبة خارجية ليست لها علاقة بالنشاط في حد ذاته. هذا النمط من الدافعية ايضا يحتوي على عدد من الاشكال تتنوع وفق درجة الشعور بالعزم الذاتي عند الفرد (Ryan , Connell , Deci et Ryan , 1985) و التي يمكن تحديدها على متواصل العزم الذاتي من الدرجة الأدنى منه إلى الدرجة

العليا من ذلك و تتمثل هذه الأنماط في : الدافعية الخارجية لسبب التنظيم الخارجي، الدافعية الخارجية لسبب التنظيم الغير الواعي، الدافعية الخارجية لسبب التنظيم المعرف، واخيرا الدافعية الخارجية لسبب التنظيم المتكامل. اما النمط الاخير فيتمثل في اللادافعية حيث يؤكد كذلك Deci و Ryan (1985) أن الفرد في هذه الحالة لا يدرك العلاقة بين أفعاله و النتائج المترتبة عنها، فتكون سلوكاته خارجة عن إرادته، أي كأنه يؤدي في مهامه بصفة آلية دون أي نوع من المراقبة الداخلية منها او الخارجية (Vallerand et al , 1993).

لكن لا يكفي للمسيرين في المؤسسات الاكتفاء بتحقيق مستويات عالية من الدافعية لدى العمال فحسب، وانما الاهتمام كذلك بما يترتب عن ذلك من نتائج متعلقة بصحة العامل، حيث منذ بعض السنوات أصبحت المشاكل المتعلقة بالصحة النفسية في العمل تزداد شيئا فشيئا وتمس عدد كبير من العمال في معظم بلدان العالم بما فيها الجزائر. هذا التزايد في مشاكل الصحة النفسية في العمل، يؤدي حتما إلى نتائج سلبية جدا سواء على مستوى العمال أو على مستوى المؤسسات، فتزايد اعراض الحالات النفسية السيئة عند العمال مرتبط بارتفاع نسبة الغيابات في العمل، انخفاض مستوى الإنتاج، كما تسبب خسائر كبيرة لمؤسسات الضمان الاجتماعي (Danna et Griffin , 1999).

فلامكانية وضع برامج تدخل فعالة يجب أولا وقبل كل شيء، تقديم تعريف حديث و واضح لمفهوم الصحة النفسية في العمل، حيث كان الباحثين في السابق يعتبرون الصحة النفسية على أنها حالات غياب المرض فقط، اي مفهوم أحادي البعد (Bruchon et Schweitzer, 2002)، كما أن هناك العديد من البحوث في الصحة النفسية التي اهتمت فقط بحالات المرض في المؤسسات (Seligman , 2002). لكن في سنة 1946 قدمت المنظمة العالمية للصحة تعريف للصحة النفسية على أنها حالة كاملة من الارتياح النفسي وليس مجرد الخلو من المرض ، فأصبح الباحثين يأخذون شيئا فشيئا هذه النظرة الثنائية البعد و ذلك باعتبار أن الصحة ليست فقط غياب مظاهر المرض ولكن كذلك ضرورة وجود المظاهر الايجابية عند الفرد (Achille , 2003 ; Kelloway et Day , 2005) وعليه انتشرت هذه النظرة الثنائية البعد للصحة النفسية وأصبحت شيئا فشيئا اكثر استعمالا بين الباحثين (Achille 2003 Hobfoll , 1988 ; Johoda 1958 ; Kelloway et Day 2005)

كما تراكمت البحوث حول كيفية تحديد مفهومي المظاهر الايجابية و المظاهر السلبية المتعلقة بمفهوم الصحة النفسية، حيث قام Massé و زملائه (1998) بجمع مفصل لتعاريف الصحة العامة و الصحة النفسية، فبينت النتائج أن مفهوم الضيق النفسي مع مفهوم الارتياح النفسي يمثلان البعدين الأساسيين للصحة النفسية و يمثلان البعدين الأكثر استعمالاً و قياساً في دراسة الصحة النفسية.

وفي سياق الدراسات التي تناولت طبيعة العلاقة بين انماط الدافعية والصحة النفسية في العمل، و الدافعية في المجال التنظيمي كمتغير أساسي للارتياح النفسي لدى العامل ، فهو مجال جديد تم تناوله لأول مرة بالتركيز على نظرية العزم الذاتي، حيث أتت هذه الأخيرة بأفاق مختلفة لفهم محددات الارتياح النفسي للعمال (Gagné, Deci, 2005)، فهناك العديد من الدراسات التي بينت ان الأنماط الصادرة عن العزم الذاتي تؤدي بالضرورة إلى نتائج ايجابية كالارتياح النفسي، أما أنماط الدافعية المراقبة و اللادافعية فهي تؤدي إلى نتائج سلبية مثل الضيق النفسي و العبء المهني (Otis, Pelletier, 2005 ; Blais et al, 1993). وفي دراسة اخرى كشف الباحثين كذلك، أن انماط الدافعية الصادرة عن العزم الذاتي في العمل مرتبطة سلباً بالإرهاق المهني، أما الغير صادرة عن العزم الذاتي فلها علاقات ارتباطية موجبة مع نفس المتغير (Brière et Blais, 1995) وفي دراسة لـ Richer و زملائه (2002) كان هدفها تحليل أثر دافعية العمال على درجة التعب الانفعالي، الرضا عن العمل و التفكير في تغيير النشاط المهني، اظهرت النتائج أن هناك علاقة سالبة بين انماط الدافعية الصادرة عن العزم الذاتي و العبء الانفعالي، و علاقة موجبة مع الرضا عن العمل، وفي نفس الاتجاه بين Blais و زملائه (1993) أن هناك علاقات ارتباطية موجبة بين اللادافعية للعمل و مختلف المؤشرات السلبية لنوعية الحياة مثل: العبء المهني ، عدم القدرة على العمل، التفكير في تغيير الوظيفة، اضافة الى اضطرابات في الصحة الجسمية والشعور بالضيق النفسي. كما تؤكد كذلك بعض الدراسات أن للدافعية الداخلية علاقة سلبية بالقلق النفسي (Keaveney et Nelson, 1993) من جهة، و علاقة ايجابية مع الرغبة للبقاء في المؤسسة (Blais, Briere, 2002) وارتفاع مستوى الفعالية لدى العمال (Blais et al 1993)،

الارتياح النفسي والتوافق النفسي (Gagné et Deci , 2005)، الرضا عن العمل (Keaveny et Nelson , 1993) واخيرا الولاء التنظيمي (Gagné et al , 2009).

وفي ضوء الدراسات المشار اليها سابقا تظهر للقارئ اهمية دراسة علاقة مستوى الدافعية بالصحة النفسية للعامل ، حيث انه لا يكفي وضع استراتيجيات للرفع من مستوى الدافعية لدى العمال، و لكن الذهاب الى ابعد من ذلك وهو تعزيز الصحة النفسية لديهم في نفس الوقت، وبالتالي جاءت الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة هذه العلاقة من خلال الاجابة على التساؤلات التالية :

- 1- هل هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية الداخلية وكل من بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضييق النفسي) و اشباع الحاجات النفسية ؟.
- 2- هل هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية الخارجية وكل من بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضييق النفسي) و اشباع الحاجات النفسية ؟.
- 3- هل هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية وكل من بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضييق النفسي) و اشباع الحاجات النفسية ؟.
- 4- هل يؤثر اشباع الحاجات النفسية الاساسية على العلاقة بين الدافعية الداخلية و بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضييق النفسي).

منهج الدراسة :

انطلاقا من أهداف الدراسة التي تسعى إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط الدافعية حسب نظرية العزم الذاتي والصحة النفسية للعامل ، إضافة إلى دراسة الأثر الوسيط للحاجات النفسية الأساسية على طبيعة العلاقة بين أنماط الدافعية والصحة النفسية للعامل، قمنا باختيار المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على المسح الجزئي للمجتمع وتحديد الارتباطات بين المتغيرات، فيعتبر هذا المنهج الأنسب في هذه الدراسات حيث يقوم على الوصف الدقيق للظاهرة ويقدم لنا صورة واضحة لحالة من الحالات فهنا لا نبحث عن علاقة سببية بين المتغيرات ولكن الكشف عن مكونات هذه الحالة ووصف طبيعة العلاقة الموجودة بينها .

العينة:

اجريت الدراسة الحالية على عينة من الممرضين عددها (500) موزعين على اربعة مؤسسات صحية في وسط مدينة بجاية بالجزائر، ويعود السبب في اختيار هذه الفئة من العمال الى الاضطرابات التي يعرفها قطاع الصحة في الجزائر، ولقد تم

توزيع نسخة من الاداة بطريقة عشوائية. بعدها تم استرجاع 283 نسخة وتم الغاء 67 منها لنقص او انعدام الإجابة، لتتكون العينة النهائية من 216 فرد. فكان العدد النهائي لعينة الدراسة 216 ممرض و ممرضة ، يمثل عدد الممرضات 91 ممرضة أي ما يعادل 42.1 % من اجمالي افراد العينة ، في حين عدد الممرضين يمثل 125 أي ما يعادل نسبة 57.9% من مجموع عينة الدراسة.

ادوات الدراسة :

-مقياس الدرجة الكلية للعزم الذاتي وانماط الدافعية في العمل :

اعتمدنا في قياس الدرجة الكلية للعزم الذاتي و انماط الدافعية في العمل على قائمة الدافعية في العمل (IMTB) للباحث Blais وزملائه (1993) مكونة من 31 عبارة ، حيث تهدف هذه الأداة إلى قياس الدرجة الكلية للعزم الذاتي والتي تعتمد على قانون خاص لاستخراج الدرجة الكلية للعزم الذاتي ، اين يتم اضافة درجة موجبة أو درجة سالبة للأنماط المختلفة من الدافعية حسب موضعها على متواصل العزم الذاتي، فتعطى درجة (2+) لكل أنماط الدافعية الداخلية (للمعرفة ، للانجاز، لحب الاستثارة) ، ودرجة (1+) لنمط الدافعية الخارجية لسبب التنظيم الغير الواعي .أما أنماط الدافعية الخارجية لسبب التنظيم المعرف والتنظيم الخارجي تعطى لها درجة (1-) وتعطى درجة (2-) للنمط الأخير وهو اللادافعية ، ثم يتم ضرب الدرجة المعطاة بالمتوسط الحسابي بإجابات المفهومين بالنسبة لكل نمط. ولإمكانية ترتيب المجيبين حسب الأنماط المختلفة من الدافعية نقوم بحساب النتيجة الكلية لكل نمط ثم يتم استخراج المتوسط الحسابي ثم مقارنته بمتوسط الدراسة الاصلية التي بنيت وفقها الاداة (Deci et Ryan 1985 , 1991 , Vallerand , 1997).

-مقياس الحاجات النفسية الأساسية :

لمعرفة وقياس درجة إشباع الحاجات النفسية الأساسية عند العمال على مقياس إدراك الحاجات النفسية الأساسية في ميدان العمل ، يتكون هذا المقياس من 12 عبارة تمت ترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة الفرنسية من طرف الباحث Forest (2005) من الأداة الأصلية المسماة بـ " Basic Need Satisfaction at Work " التي قام ببنائها (Deci , ryan , 1999) . يتكون المقياس إذن من ثلاثة أبعاد أساسية وفق عدد الحاجات النفسية الأساسية في نظرية العزم الذاتي والمتمثلة في الحاجة

إلى الاستقلالية، الحاجة إلى الكفاءة والحاجة إلى الانتماء إلى الآخرين. بعد ترجمة الأداة تبين أن لها خصائص سيكومترية كافية ومطابقة لخصائص الأداة الأصلية، ويتم قياس كل بعد من خلال أربعة عبارات يؤكد المجيب على درجة موافقة العبارة على راية وفق ستة مستويات من الإجابة على سلم من نوع ليكرت ويتم التنقيط من درجة واحدة (1) عندما يكون رأي المجيب مخالف للعبارة وستة (6) درجات عندما يكون رأي المجيب موافق تماما مع العبارة ، علما أن العبارات لها اتجاه ايجابي فكلما كانت نتائج المجيب مرتفعة كلما عبر ذلك عن إشباع حاجاته وكلما كانت النتائج منخفضة كلما عبر ذلك عن عدم إشباع هذه الحاجات .

-مقياس الصحة النفسية :

لغرض قياس الصحة النفسية للعامل نستخدم المقياس الذي قام بإعداده الباحث (Massé et all,1998) حيث يعتبر هذا المقياس الأكثر شيوعا لأنه يمثل حقيقة الاتفاق السائد بين الباحثين بأن مفهوم الصحة النفسية مفهوم ثنائي البعد أي قياسه يتطلب الجمع بين مقياس الارتياح النفسي الذي يمثل المظاهر الايجابية للصحة النفسية ومقياس الضيق النفسي الذي يمثل المظاهر السلبية للصحة النفسية ، ولقد تم بناء هذا المقياس من طرف هؤلاء الباحثين انطلاقا في البداية من دراسة كيفية تم إثبات صدقه وثباته بدراسة كيفية جد محكمة .

ويتكون مقياس الارتياح النفسي من خمسة وعشرون عبارة (4) عبارات تتعلق ببعد تقدير الذات ، (5) عبارات ببعد السعادة (4) عبارات بالتحكم في الذات والأحداث ، (4) عبارات بالتوازن (4) عبارات بالانخراط الاجتماعي وأخيرا (4) عبارات لحب المعاشرة، وتتم الإجابة على العبارات من خلال خمسة درجات من نوع ليكرت، حيث يتم تنقيط الإجابات بإعطاء نقطة واحدة إذا ما كانت العبارة لا توافق رأي المجيب وتعطي خمسة نقاط إذا ما كانت العبارة موافقة لرأي المجيب علما أن كل عبارات المقياس تمثل اتجاهات ايجابية ، فيكون للعامل مستوى عال من الارتياح النفسي كلما كانت نتيجة من المقياس مرتفعة ويكون للعامل مستوى منخفض من الارتياح النفسي كلما كانت النتيجة منخفضة . اما مقياس الضيق النفسي فهو مكون من 23 عبارة والتي تنقسم إلى قوائم جزئية حيث يقاس بعد نقد الذات من خلال سبعة عبارات وبعد الهيجان والعدوانية من خلال خمسة عبارات ، وبعد القلق والاكتئاب من خلال خمسة عبارات وأخيرا الانعزال عن المجتمع بستة عبارات . تتم

الإجابة على العبارات وفق خمسة احتمالات على شكل سلم ليكرت ويتم تنقيطها كالتالي : تعطي نقطة واحدة إذا ما كانت العبارة معارضة لرأي المجيب وتعطي خمسة نقاط إذا ما كانت العبارة موافقة تماما مع رأي المجيب ، علما أن كل عبارات مقياس الضيق النفسي يمثل اتجاهات سلبية ، فيكون لدى العامل مستوى مرتفع من الضيق النفسي كلما تحصل على درجة كبيرة من المقياس ويكون لدى العامل مستوى الضيق النفسي منخفض كلما تحصل على درجة منخفضة من المقياس .
عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.النتائج المتعلقة بالتساؤل الاول :

تشير الفرضية الثانية الى ان "هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية الداخلية وكل من بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضيق النفسي) واشباع الحاجات النفسية". ولقياس العلاقة بين هذه المتغيرات استعملنا معامل الارتباط المتعدد، حيث قدرت العلاقة الارتباطية بين الدافعية الداخلية و بعد الرتياح النفسي ب(0.51)، فهي دالة عند مستوى (0.05)، تبدو نتائج هذه الفرضية بأنها موافقة للعديد من الدراسات التي اجريت في مجالات مختلفة و نذكر من بينها دراسات (Gagné et al 2008 ; Ryan et al 2008 ; Weinstein et Ryan , 2010) التي اكدت بان الدافعية الداخلية تعتبر محدد أساسي للارتياح النفسي، والصحة النفسية (Levesque et al 2004 ; Ryan et al , 2010).

اما فيما يخص العلاقة الارتباطية بين الدافعية الداخلية و بعد الضيق النفسي بلغت (-0.22) ، فالعلاقة سالبة ولها دلالة احصائية عند مستوى (0.05) و تعتبر جد منطقية اذا ما قورنت بنتائج الدراسات السابقة، حيث تأكد في العديد من الدراسات و من بينها دراسة (Cornine, 2010) التي بينت بأن المعلمين الذين ينجزون عملهم بدافعية داخلية كانت لديهم حيوية كبيرة وكانوا أقل عرضة للضيق النفسي. اما (Keveney et Nelson , 1993) فلقد توصلا الى ان للدافعية الداخلية علاقة سلبية بالقلق النفسي الذي يعتبر مؤشرا اساسي ل بعد الضيق النفسي. وفيما يخص العلاقة الارتباطية بين الدافعية الداخلية و اشباع الحاجات النفسية قدر معامل بيرسون ب (0.43) وهي دالة عند مستوى (0.05) ، فتعتبر هذه النتيجة ملائمة لدراسة (Deci et al., 2000) الذين بينوا بأن كلما شعر الفرد باستقلالية في تصرفاته، يمارس كفاءاته ويشعر بالانتماء، كلما ازدادت دافعيته الداخلية.

كما اكد نفس الباحثين سنة (2001) ان اشباع الحاجات النفسية الثلاثة كانت دائما مرتبطة ايجابيا بالدافعية الداخلية والتوافق النفسي.

اذن لا يمكن لأي مفهوم أن يصف النزعة الايجابية للطبيعة الإنسانية مثلما تصفها الدافعية الداخلية، فعندما يشرع الفرد في القيام بنشاط ما عن دافعية يكون ذلك بصفة عفوية وبحرية ، من اجل اللذة و الرضا الذين يوفرهما له هذا النشاط . كما يشعر الانسان في هذه الحالة بأنه المسبب لسلوكاته وله القدرة على التحكم في ما يجري حوله لان البيئة التي يعيش فيها تسمح له باستغلال قدراته و كفاءاته ، ذلك ما يجعله يشعر بالارتياح وصحة نفسية جيدة.

2.النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني :

نصت الفرضية الثانية على ان "هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية الخارجية وكل من بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضيق النفسي) و اشباع الحاجات النفسية". وللتأكد من طبيعة هذه العلاقة استعملنا معامل الارتباط المتعدد الذي كشف لنا اولا عن قيمة العلاقة الارتباطية بين الدافعية الخارجية وبعد الارتياح النفسي ، حيث قدرت ب (0.38) فهي دالة عند مستوى (0.05). اما بالنسبة للعلاقة بين الدافعية الخارجية و بعد الضيق النفسي فلقد بلغت (-0.14) فهي دالة احصائيا عند مستوى (0.05). اما فيما يخص العلاقة بين الدافعية الخارجية و اشباع الحاجات النفسية قدرت قيمة معامل الارتباط ب (0.33) و هي دالة احصائيا عند مستوى (0.05).

قد تختلف نتائج هذه الفرضية مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي بينت فروق واضحة بين اثار الدافعية الداخلية و الدافعية الخارجية على الصحة النفسية ، الا ان نظرية العزم الذاتي اخذت بعين الاعتبار العلاقة بين الدافعية الداخلية و الدافعية الخارجية حيث اثبتت دراسة Ryan و Deci (1985) و دراسة Amabile و زملائها (1994) انه من الممكن ان يقبل الفرد على نشاط لاغراض داخلية و خارجية في نفس الوقت، فهذين النمطين ليسا متعارضين ، حيث يمكن ان تكون بينهما علاقة ارتباطية متوسطة. وكما اكد Vallerand (1997) انه من الخطأ خاصة في مجال العمل الاعتقاد بأن يكون للفرد مظهر واحد من الدافعية ، بل يمكن ان يكون له مثلا مظهرين مختلفين و مرتبطين ايجابيا بالصحة النفسية. ويفسر Ryan ، Connel و Deci (1985) هذا الموقف بالاعتماد على مفهوم

الاستدماج الذي يعتبر سيرورة طبيعية فعالة تساعد الفرد على استدخال اشكال التنظيم التي تكون في الاصل خارجية لتصبح داخلية و بالتالي تكون النتائج المترتبة عن ذلك ايجابية.

3. النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

نصت الفرضية الثالثة على ان "هناك علاقة ارتباطية بين اللادافعية وكل من بعدي الصحة النفسية (الارتياح النفسي والضييق النفسي) و اشباع الحاجات النفسية". ولقياس طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات استعملنا معامل الارتباط المتعدد حيث قدرت العلاقة الارتباطية بين اللادافعية و بعد الارتياح النفسي بـ (0.07) وهي غير دالة احصائيا. فلقد توصل Ryan و Deci (1985) الى نفس النتيجة حيث ان انماط الدافعية الصادرة عن عزم ذاتي ضعيف كاللادافعية تؤدي في معظم الاحيان الى نتائج سلبية . و يضيف Ryan و Connel (1989) ان اللادافعية مرتبطة بدرجة كبيرة بالمظاهر السلبية للصحة كالقلق النفسي مقارنة بالمظاهر الايجابية. اما فيما يخص العلاقة بين اللادافعية و بعد الضيق النفسي بلغت (0.49) فهي دالة احصائيا . و تأتي نتائج هذه الفرضية متلائمة مع نتائج دراسة Blais و زملائه (1993) اين اكد بأن هناك علاقات ارتباطية موجبة بين اللادافعية للعمل و مختلف المؤشرات السلبية كالشعور بالضييق النفسي، العبء المهني ، عدم القدرة على العمل، التفكير في تغيير الوظيفة، اضافة الى اضطرابات جسمية. اما Pelletier و Vallerand (1993) اكدا انه كلما كان الفرد في حالة لا دافعية كلما نقص شعوره بالعواطف الايجابية، انخفض مستوى رضاه و ازداد شعوره بالضييق النفسي. تأتي اخيرا العلاقة بين اللادافعية و اشباع الحاجات النفسية و التي قدرت بـ (-0.13) فهي دالة احصائيا عند مستوى (0.05)، فلم تختلف هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة والتي نذكر من بينها دراسة Maugendre (2008) اين بيّنت بأن الافراد الذين يشعرون باشباع حاجاتهم النفسية يكون سلوكهم صادر عن دافعية داخلية ، اما الافراد الذين لم يتم اشباع حاجاتهم كانوا في حالة لا دافعية.

تعتبر اللادافعية اذن حالة من الخمول يمتاز بها الفرد، حيث يشعر بعدم القدرة على اداء مهامه و صعوبة التحكم في ما يجري حوله، فعادة ما يصطحب هذه الحالة شعورا بالضييق النفسي و الاكتئاب و قد يعود السبب في ذلك نقص في الكفاءات، هذا ما يجعل الفرد يدرك بأن ليس له الإستعدادات اللازمة للنجاح في هذه

النشاطات، او في عدم اكتساب الاستراتيجيات اللازمة للوصول إلى الأهداف المطلوبة و بالتالي الاعتقاد بأن هذه الأخيرة تتطلب مجهودات كبيرة وكل ما يحاول إنجازه سوف يخضع للفشل.

4. النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع :

تشير الفرضية الرابعة الى ان اشباع الحاجات النفسية الاساسية يؤثر على العلاقة بين الدافعية الداخلية و الصحة النفسية للعامل (بعد الارتياح النفسي و بعد الضيق النفسي). فللكشف عن طبيعة التفاعل بين اشباع الحاجات النفسية والدافعية الداخلية للتنبؤ ببعدي الصحة النفسية اعتمدنا على الانحدار المتعدد . فبالنسبة للتفاعل بين الدافعية الداخلية و الحاجات النفسية للتنبؤ بالارتياح النفسي تبين بأن معاملات B لمتغيرات المعادلة و معاملات المتغيرات المستقلة Beta وقيم (T) المقابلة لقيم Beta كلها دالة احصائيا، و بالتالي يمكن القول بأن التفاعل دال أي ان هناك هناك تأثير لمتغير الحاجات النفسية على قدرة الدافعية الداخلية للتنبؤ بالارتياح النفسي. فتبدو نتائج هذه الفرضية موافقة لنتائج دراسة Sheldon و Elliot (1999) اين اكدوا بأن الاشباع اليومي للحاجات الاساسية يؤدي الى الشعور بالارتياح النفسي على المدى البعيد. كما تبين كذلك في دراسات اخرى (Baard , Deci Ryan 1993 ; ilardi , teame , Kassler et Ryan 2004) ان هذه الحاجات الثلاثة لا تمثل مصادر للدافعية الإنسانية فحسب، بل تعتبر كذلك كمدعمات يكون إشباعها هام جدا بالنسبة للنمو والتكامل النفسي والصحة النفسية.

اما فيما يخص التفاعل بين الدافعية الداخلية و الحاجات النفسية للتنبؤ بالضيق النفسي تبين بأن معاملات B لمتغيرات المعادلة و معاملات المتغيرات المستقلة Beta وقيم (T) المقابلة لقيم Beta ليست دالة احصائيا. و بالتالي يمكن القول بأن التفاعل غير دال، أي ان ليس هناك تأثير لمتغير الحاجات النفسية على قدرة الدافعية الداخلية للتنبؤ بالضيق النفسي. تعتبر هذه النتيجة منطقية مقارنة بالنتائج التي حققها نظرية العزم الذاتي، فإشباع الحاجات النفسية يكون في معظم الاحيان مقترن بنتائج ايجابية، فلا يمكن لنا ان نتصور انسان ذو دافعية داخلية و حاجاته الاساسية مشبعة، لكنه يعاني من الضيق النفسي. ولقد اكدت بعض الدراسات التي اقيمت في شمال امريكا، اوربا و آسيا من طرف

(Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Sheldon et al., 2001)

ان اشباع الحاجات النفسية دائما مرتبط ايجابيا بالارتياح النفسي للأفراد. ومرتبط سلبيا بالضيق النفسي.

تعتبر اذن الحاجات النفسية الاساسية المغذيات الاساسية للنمو السليم ، فينتج عن دعم اشباع هذه الحاجات في المحيط الاجتماعي مستوى عال من الفعالية الذاتية و الشعور بالارتياح النفسي، اما عرقلتها فقد تسبب في انخفاض مستوى الدافعية الداخلية و الصحة النفسية لدى الافراد.

انطلاقا من نتائج دراستنا الحالية يمكن القول بأن انماط الدافعية الصادرة عن العزم الذاتي كانت لها علاقات ارتباطية موجبة مع الارتياح النفسي وعلاقات سالبة مع الضيق النفسي، كما تبين كذلك دور اشباع الحاجات النفسية الاساسية في تعديل هذه العلاقة، هذا ما يتفق مع مبادئ نظرية العزم الذاتي التي تؤكد بأن المستويات المرتفعة من العزم الذاتي تؤدي الى تعزيز الصحة النفسية، اما العزم الذاتي الضعيف فعادة ما تكون نتائجه سلبية تؤثر على علمها ، فللوصول الى تحقيق مستويات عالية من الدافعية و الصحة النفسية يجب على المختصين في هذا المجال الحرص على إشباع الحاجات النفسية الاساسية التي تلعب دور اساسي في تعديل العلاقة بين هذين المتغيرين.

المراجع

- 1-Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail ,Base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. in R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet, Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail Éditions Nouvelles (pp. 65-89). Montréal.
- 2-Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950–967.
- 3-Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- 4-Blais, M.R., Briere, N.M., Lachance, L., Riddle, A.S. et Vallerand, R.J., (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue Québécoise de Psychologie*, vol. 14, n°3, p. 185-215.
- 5-Blais, M.R. et Brière, N.M. (2002). On the Mediational Role of Feelings of Self Determination in the Workplace: Further Evidence and Generalization. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- 6-Briere, N. M., Vallerand, R.J., Blais, M.R., et Pelletier, L.G. (1995). Développement et validation d'une mesure de motivation intrinsèque, extrinsèque et d'amotivation en contexte sportif : L'Échelle de motivation dans les sports (ÉMS). *International Journal of Sport Psychology*, vol. 26, p. 465-489.

- 7-Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la Santé: modèles, concepts et méthodes*. Dunod, Paris
- 8-Cornine .Z .(2010) La résilience sous l'angle de l'autodétermination pour une meilleure santé psychologique des enseignants : déterminer des types de résilience,Maitrise en psychologie de travail, université montréal.
- 9-Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-38
- 10-Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*: New York: Plenum Press.
- 11-Decl, E.L., et Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*.New York : Plenum Press.
- 12-Deci, E. L., & Ryan, R. M: (2008), Facilitating optimal motivation and psychological wellbeing a cross life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1),14-23.
- 13-Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991): A motivational approach to self: Integration in personality. In R.Dienster (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*: Vol. 38. Perspectives on motivation(pp.237-288). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- 14-Forest, J(2005).Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins debase sur la performance,le bien-être psychologique,la détresse psychologique,l'état de flow et la vitalité subjective au travail.Thèse de doctorat.Université deMontréal,Montréal,Québec, Canada.
- 15-Gagné, M., et Decl, L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal ofOrganizational Behavior*, vol 26, n° 4, p. 331-362.
- 16-Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). The temporal relations between work motivation and organizational commitment. *Psychologica Belgica*, 48, 219-241.
- 17-Gagné, M., & Forest, J. (2009). La motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. In J. Rojot, P. Roussel & C. Vandenberghe (Eds.), *Comportement organisationnel : Théories des organisations, motivation au travail,engagement organisationnel* (Vol. 3, pp. 215-234). Bruxelles: de boeck.-
- 18-Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere publishing corporation
- 19-Jahoda, M. (1958). *Current concepts ofpositive mental health*. New York: Basic Books, Inc., publishers.
- 20-Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of applied social psychology*, 23, 1789-1805.
- 21- Keaveney, S.M., & Nelson, J.E. (1993). Coping with organizational role stress: Intrinsic motivational orientation, perceived role benefits, and psychological withdrawal, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21, 113- 124.
- 22-Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). La constitution d'un milieu de travail sain : Ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 37, 236-249.
- 23-Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- 24-Levesque, M., Blais, M. R., & Hess, U. (2004a). Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez des enseignants africains. *Canadian journal ofbehavioural science*, 36(3), 190-201.

- 25-Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. (1998).Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique :L'EMMBEP. *Canadian Review of Public Health*, 89(5), 352-357.
- 26-Maugendre, M(2008)comportement de sante et motivation sportive chez les adolescents,these de doctorat , université de metz.
- 27-Otis, N., & Pelletier, L. G. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2193-2214.
- 28-Pelletier, L. G., & Vallerand, R. J. (1993). Une perspective humaniste de la motivation : les théories de la compétence et de l'autodétermination. In R. J. Vallerand & E. E. Thill (Eds.), *Introduction à la psychologie de la motivation* (pp.236-240). Editions Etudes Vivantes : Laval.
- 29-Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- 30-Ryan, R.M., et Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations : Classic definitions and next directions. *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, p. 54-67.
- 31-Ryan, R. M., Connell, J. P., & Deci, E. L. (1985). A motivational analysis of selfdeterminationand self-regulation in education. In C. Ames & R. E. Ames (Eds.), *Research on motivation in education: The classroom milieu*. (pp. 13-51). New York: Academic Press.
- 32-Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press..
- 33-Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on self-determination theory. *The European Health Psychologist*,10, 2-5.
- 34-Sarrazin, P., Pelletier, L. G., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieux de vie: Les apports de la théorie de l'autodétermination. In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Eds.), *Traité de psychologie positive* (pp. 273-310). Bruxelles: De Boeck.
- 35-Seligman, P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. Dans C. R. Snyder, & S. J. Lopez (2002). *Handbook of positive psychology*. (pp. 3- 9). London, LDN: Oxford University Press.
- 36-Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- 37-Sheldon, K. M , Ryan, R. M., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social*.
- 38-Vallerand, R. J. (1993). La motivation intrinsèque et extrinsèque en contexte naturel: Implications pour les secteurs de l'éducation, du travail, des relations interpersonnelles et des loisirs. In R. J. Vallerand & E. Thill (Eds), *Introduction à la psychologie de la motivation* (pp.533-581). Montréal: Editions Etudes Vivantes.
- 39-Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). San Diego, CA: Academic Press.
- 40-Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 222-2

