

**العوامل النفسية الاجتماعية في بيئة العمل: دراسة استكشافية
للسلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى العاملين في الخدمات
الإنسانية بقطاع غزة**

*Psychosocial Factors in the Work Environment: An
Exploratory Study of Occupational Safety and
Achievement Motivation among Workers in
Humanitarian Services in the Gaza Strip*

عبدالله مصطفى سليمان أبو مصطفى: جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم، جهة
الانتساب: وزارة الصحة الفلسطينية، قطاع غزة، فلسطين.

*Abdullah Mustafa Suleiman Abu Mustafa: University of the Holy
Quran and the Islamization of Knowledge, Affiliation: Palestinian
Ministry of Health, Gaza Strip, Palestine.*

abdmustaf2@gmail.com

الملخص

هدفت هذه الدراسة، التي اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وشملت 71 ممرضاً وممرضة من الطب النفسي في قطاع غزة خلال الفترة 2023-2024، إلى استكشاف مستوى السلامة المهنية لديهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز. إضافة إلى ذلك، سعت الدراسة لتحديد ما إذا كانت هناك فروق تُعزى لمتغيرات النوع، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

أظهرت النتائج أن مستوى السلامة المهنية كان متوسطاً (بوزن نسبي 60.20%)، بينما كانت دافعية الإنجاز مرتفعة جداً (بوزن نسبي 83.80%). كما كشفت النتائج عن علاقة طردية موجبة ودالة إحصائياً بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز. من ناحية أخرى، لم تُظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات السلامة المهنية ودافعية الإنجاز بناءً على المتغيرات الديموغرافية المذكورة.

بناءً على هذه النتائج، أوصى الباحث بضرورة تحسين بيئة عمل ممرضي الصحة النفسية من خلال تحديد احتياجاتهم، وتوفير برامج تدريب مستمرة في مجال السلامة المهنية، وإعداد أدلة إرشادية لتطبيق نتائج البحوث، بالإضافة إلى تطوير التخطيط الاستراتيجي للإدارة لضمان فرص تدريب مهني مستدامة.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، دافعية الإنجاز، ممرضو الطب النفسي، بيئة العمل، قطاع غزة.



Abstract:

Research Abstract This study, which adopted a descriptive-analytical approach and included 71 male and female psychiatric nurses in the Gaza Strip during the period 2023-2024, aimed to explore their level of occupational safety and its relationship with achievement motivation. Additionally, the study sought to determine whether there were differences attributable to variables of gender, years of experience, and educational level. The results showed that the level of occupational safety was moderate (with a relative weight of 60.20%), while achievement motivation was very high (with a relative weight of 83.80%). The results also revealed a positive and statistically significant direct relationship between occupational safety and achievement motivation. On the other hand, the study did not show any statistically significant differences in the levels of occupational safety and achievement motivation based on the mentioned demographic variables. Based on these results, the researcher recommended the necessity of improving the work environment for psychiatric nurses by identifying their needs, providing continuous training programs in occupational safety, preparing guiding manuals for applying research findings, and developing strategic planning for management to ensure sustainable professional training opportunities.

Keywords: Occupational Safety, Achievement Motivation, Psychiatric Nurses, Work Environment, Gaza Strip.

المقدمة

خلق الله الإنسان ليعمل ويجتهد، وتعددت المهن التي يمارسها. تُعد المهن الطبية من أسمى هذه المهن لما تقدمه من خدمات صحية ونفسية متعددة، وتحتل مهنة التمريض مكانة بارزة في هذا المجال لما تتطلبه من مهارة وإنسانية في التعامل مع المرضى. فالمرضى يُعدّون الركيزة الأساسية في الرعاية الصحية، حيث يسهرون على راحة المرضى ويخففون من آلامهم، مما يجعلهم يُعرفون بـ "ملائكة الرحمة". وقد أشار النجار ومقابلة (2018) إلى أن الممرضين جزء أساسي في رفع جودة الخدمات الصحية المقدمة على مستوى الفرد والمجتمع.

رغم أهمية هذه المهنة، إلا أنها مرهقة جسدياً ونفسياً، حيث يتعرض العاملون فيها لضغوط كبيرة تشمل مواقف مؤلمة ومزعجة قد تؤثر على صحتهم النفسية. ويؤكد الضريبي (2010) أن الضغوط المستمرة تُضعف قدرة الفرد على التكيف، مما يؤدي إلى الإصابة بأمراض نفس-جسمية. ومن هنا، فإن تطبيق معايير السلامة المهنية يساهم في تحسين بيئة العمل ويعزز شعور العاملين بالأمان والانتماء، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

إن الصحة النفسية والجسدية تلعب دوراً أساسياً في حياة الإنسان، حيث تنعكس أفكاره ومعتقداته على سلوكه، وهذا بدوره يؤثر في جودة العمل وابتكار طرق جديدة لتطوير الخدمات الصحية. كما أن توفير بيئة عمل داعمة يُعد من عوامل نجاح المؤسسات، فشعور العاملين بتقدير المؤسسة لهم يعزز من أدائهم وتحفيزهم للعمل بجد (جودي، 2020). هذه الجوانب جميعها تمثل عوامل نفسية اجتماعية مهمة في بيئة العمل وتؤثر مباشرة على السلامة المهنية ودافعية الإنجاز.

مشكلة الدراسة

حددت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما هي طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية وكل من الدافعية للإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي في

قطاع غزة؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى السلامة المهنية لدى ممرضي الطب النفسي بقطاع غزة؟
2. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي بقطاع غزة؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى السلامة المهنية لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى دافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟

فروض الدراسة

1. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى السلامة المهنية لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى دافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات كل من السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي في قطاع غزة، بالإضافة إلى الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى السلامة المهنية تُعزى لمتغيرات الدراسة مثل النوع، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. كما تسعى الدراسة أيضاً إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى دافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لنفس المتغيرات.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لمتغيرين أساسيين في مهنة التمريض النفسي، وهما السلامة المهنية ودافعية الإنجاز، لما لهما من دور مهم في تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف التمريضية بكفاءة. تسعى الدراسة للكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين، مما يساعد في توجيه الممرضين

والإدارة التمريضية نحو تخطيط مهني فعال، كما تبرز الحاجة إلى برامج إرشادية تدعم العوامل النفسية الاجتماعية في بيئة العمل، والتي تشمل الصحة النفسية والمهنية للعاملين في هذا المجال.

حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على بحث العوامل النفسية الاجتماعية في بيئة العمل من خلال تركيزها على السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي في قطاع غزة. تستخدم الدراسة أدوات واختبارات محددة ضمن المنهج الوصفي. وتستهدف جميع ممرضي الطب النفسي في مستشفيات القطاع، حيث سيتم تطبيقها خلال الفترة الزمنية من 2023 إلى 2024.

مصطلحات الدراسة

السلامة المهنية: تشير إلى مجموعة من الإجراءات التي تعتمدها المؤسسات لضمان بيئة عمل آمنة من خلال الحد من المخاطر التي قد تهدد الصحة الجسدية أو النفسية للعاملين، كالحوادث والإصابات والأمراض المهنية، مع التركيز على الاستخدام السليم للآلات والمعدات والمواد لتفادي التلف وتحقيق كفاءة في الأداء، مما ينعكس إيجاباً على صحة العاملين وجودة العمل (محمد، 2016).

دافعية الإنجاز: تعبر عن رغبة الفرد في التميز والتفوق، والسعي الدائم للنجاح من خلال المثابرة والطموح في إنجاز المهام بشكل فعال (خير الله، 2020).

الممرض: هو الشخص الذي أتم بنجاح برنامجاً تعليمياً معترفاً به في التمريض، وحصل على ترخيص من الجهة المختصة لمزاولة المهنة في بلده (Jacob, 1987).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالسلامة المهنية

توجد العديد من الدراسات التي تناولت السلامة المهنية، ويمكن عرض البعض منها:

• **دراسة بن أحمد (2024):** هدفت إلى توضيح مفهوم الصحة والسلامة المهنية وثقافة السلامة

المهنية بوصفها أحد الركائز الأساسية في المنظمات التي تعكس صورتها في المحيط الخارجي

بشكل إيجابي أو سلبي. تناولت الدراسة أهمية نشر ثقافة السلامة المهنية عبر آليات داخلية

تتمثل في إشراف المنظمة المباشر لتوعية أعضائها، وآليات خارجية تُكتسب من البيئة المحيطة،

مما يؤكد على أن نشر ثقافة السلامة مسؤولية مشتركة بين المؤسسة والأطراف الخارجية. تُبرز

هذه الدراسة أهمية الجوانب الاجتماعية للسلامة في بيئة العمل.

• **دراسة عشاري (2024):** هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية

في مؤسسة عمر بن عمر، ودورها في تحسين الجودة المؤسسية وتهيئة بيئة عمل آمنة. شملت

الدراسة 25 موظفاً تم اختيارهم عشوائياً، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستمارة

والمقابلات. بينت النتائج أن إدارة السلامة تساهم في تحسين الظروف الفيزيائية للعمل، وتعزيز

الأمن الصناعي عبر توفير معدات الوقاية الشخصية، كما تساهم في تقليل الحوادث من خلال

رفع الوعي المهني بين الموظفين. تشير هذه النتائج إلى أهمية الإجراءات الملموسة والوعي

المعنوي في السلامة المهنية.

• **دراسة قسوم وآخرون (2022):** هدفت إلى تقييم البرامج التدريبية المتعلقة بالسلامة المهنية في

الحماية المدنية ومدى فعاليتها في تحقيق الأمن والسلامة، مع تقليل الحوادث. استخدمت الدراسة

المنهج الوصفي مع عينة مكونة من 43 مشاركاً، وجمعت البيانات عبر الملاحظة والمقابلات والوثائق والاستمارة، وحللت باستخدام الأسلوبين الكمي والكيفي. أظهرت النتائج أن التدريب يتكون من أربع مراحل أساسية: تحديد الاحتياجات، تصميم، وتنفيذ البرامج التدريبية. كما بينت أن التدريب يعزز أداء العمال وإتقانهم، ويشجع على استخدام وسائل الوقاية الشخصية، مع وجود اهتمام كبير من الإدارة ينعكس على شعور العاملين بالأمان، والالتزام بالإجراءات الوقائية يقلل من الحوادث. هذه الدراسة تؤكد دور العوامل النفسية المرتبطة بالتدريب وشعور الأمان في السلامة المهنية.

• **دراسة البحيصي (2020):** هدفت إلى قياس مدى توفر مبادئ السلامة والصحة المهنية في المدارس الحكومية بمحافظات الجنوب الفلسطيني وسبل تعزيزها، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي مع عينة مكونة من 370 معلماً ومعلمة، واعتمدت على استبانة تتضمن 45 فقرة. أظهرت النتائج توفراً متوسطاً لهذه المبادئ بنسبة 57.62%، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات النوع، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، مما يشير إلى حاجة لتعزيز هذه المبادئ في بيئة المدارس. رغم اختلاف السياق، إلا أن هذه الدراسة تسلط الضوء على واقع السلامة المهنية وتحدياتها في بيئات العمل المختلفة.

• **دراسة جودي (2020):** ركزت على استكشاف واقع الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل في المؤسسة الاستشفائية برقان، وكذلك برامج الوقاية المعتمدة. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال مقابلات واستبانة مع 40 موظفاً. بينت النتائج اهتمام المؤسسة بتطبيق برامج السلامة وتعزيز ثقافة السلامة الصحية، مع جهود لتحسين ظروف العمل وضمان سلامة

العاملين، لكنها أشارت إلى نقص في المتابعة الطبية الدورية، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل المخاطر الصحية المتعددة التي يواجهها القطاع الصحي، مما يستدعي مضاعفة الجهود لضمان بيئة عمل صحية وآمنة، وبالتالي تحسين جودة الخدمة المقدمة. تُظهر هذه الدراسة العلاقة بين بيئة العمل الآمنة وجودة الخدمات، وهو ما ينعكس على العوامل النفسية للعاملين.

ثانياً: دراسات تناولت دافعية الإنجاز

توجد العديد من الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز، ويمكن عرض البعض منها:

• دراسة أحميدة وأمصاف (2024): هدفت إلى بيان العلاقة بين دافعية الإنجاز والالتزام

الانفعالي لدى طلاب الصف الثالث الثانوي في طبرق، ليبيا. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 166 طالباً وطالبة من كلا الجنسين والتخصصين، وتم تطبيق مقياس دافعية الإنجاز ومقياس الالتزام الانفعالي. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين دافعية الإنجاز والالتزام الانفعالي، وفروقاً ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لصالح الذكور وطلاب القسم الأدبي، وفروقاً في الالتزام الانفعالي لصالح الإناث، كما كان مستوى دافعية الإنجاز والالتزام الانفعالي عالياً لدى العينة. تُسهم هذه الدراسة في فهم العوامل النفسية المؤثرة في دافعية الإنجاز.

• دراسة كنانة وقمر (2022): هدفت إلى التعرف على أثر التخصص الوظيفي على دافعية

الإنجاز لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية. استخدمت الدراسة المنهج الميداني، وتكونت العينة من 50 موظفاً في مديرية بريد الجزائر - تبسة، وجمعت البيانات باستخدام استمارة. أظهرت النتائج أن تحديد مضمون العمل وزيادة تجزئة العمل والمهام تؤديان إلى زيادة دافعية الإنجاز

لدى العاملين، كما أن التخصص الوظيفي يسهم في تعزيز دافعية الإنجاز في المؤسسة. تُبرز هذه الدراسة أهمية التصميم الوظيفي بوصفه عاملاً اجتماعياً نفسياً مؤثراً في دافعية الإنجاز في بيئة العمل.

• **دراسة الأطرش (2020):** هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 25 عضواً هيئة تدريس. تم تطبيق مقياس للضغوط المهنية ومقياس للدافعية للإنجاز. أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في دافعية الإنجاز بناءً على متغيري النوع وسنوات الخبرة، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز حسب العمر، حيث تفوقت الفئة العمرية بين 30 و40 عاماً على غيرها. تُسهم هذه الدراسة في ربط الضغوط (عامل نفسي اجتماعي) بدافعية الإنجاز.

• **دراسة علوان (2020):** هدفت إلى استكشاف العلاقة بين المساندة الاجتماعية ودافعية الإنجاز والصمود النفسي لدى الطالبات الأرمال في الجامعات الفلسطينية. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مع عينة من 169 طالبة أرملة من الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والجامعة الإسلامية بغزة. استخدمت الباحثة مقياس دافعية الإنجاز الخاص بها، وأظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز بلغ 82%. كما وجدت الدراسة علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المساندة الاجتماعية ودافعية الإنجاز، وبين دافعية الإنجاز والصمود النفسي. بالإضافة إلى ذلك، تبين وجود فروق في دافعية الإنجاز تُعزى إلى مدة الترمل وعدد الأبناء، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على المستوى الدراسي، التخصص، الجامعة، المستوى الاقتصادي، أو

طبيعة الوفاة. تبرز هذه الدراسة دور المساندة الاجتماعية كعامل نفسي اجتماعي أساسي في تعزيز دافعية الإنجاز.

• **دراسة مزغراني (2020):** هدفت إلى دراسة العلاقة بين الصحة النفسية للمدرس ودافعية الإنجاز، مع دراسة الفروق في الصحة النفسية والدافعية حسب الجنس والأقدمية. أجريت على عينة 87 مدرساً في ثانوية دائرة بن إبراهيم مصطفى بولاية سيدي بلعباس. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت مقياس دافعية الإنجاز. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الصحة النفسية والدافعية للإنجاز، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية بناءً على متغيري الجنس والأقدمية. هذه الدراسة تؤكد العلاقة بين الصحة النفسية (كعامل نفسي اجتماعي) ودافعية الإنجاز في سياق مهني.

الإطار النظري

المبحث الأول: السلامة المهنية

يعاني العديد من العاملين في مختلف القطاعات من إصابات ناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية، والتي تؤثر سلباً على صحتهم وسلامتهم، وتؤدي إلى تكاليف اقتصادية واجتماعية مرتفعة. وتشير الدراسات إلى أن معظم هذه الحوادث يمكن الوقاية منها، إذ تنجم غالباً عن سلوكيات غير آمنة في بيئات عمل تقتصر إلى مقومات السلامة والصحة المهنية. وأوضحت منظمة العمل الدولية أن السبب الرئيسي لهذه الحوادث هو ضعف الوعي بثقافة السلامة المهنية، إلى جانب غياب الإشراف الإداري الكافي. للحد من هذه المشكلات، لا بد من تبني سياسات وإجراءات تهدف إلى حماية العاملين والمعدات من المخاطر المحتملة، مع توفير التدريب والدعم اللازم لضمان التزام العاملين بها. كما

يتحتم على إدارة السلامة المهنية متابعة تنفيذ هذه السياسات وضمان الالتزام بالمعايير واللوائح المعتمدة في هذا المجال.

يعرفها البحيصي (2020) بأنها مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر في بيئة العمل.

بينما يعرفها كيوكيو (2016) بأنها مجموعة من الخطوات التي توفر الحماية للعاملين وتقلل من المخاطر المرتبطة بالآلات والمعدات، مما يساهم في خلق بيئة عمل آمنة.

وفقاً لتعريف ماضي والخطيب (2011)، فإن السلامة المهنية تهدف إلى توفير بيئة آمنة وصحية للحفاظ على العناصر الأساسية في الإنتاج: الإنسان والآلة والمادة، من خلال خلق جو من الأمان. ويعرف المشاقبة (2010) السلامة المهنية بأنها إجراءات وقواعد تهدف إلى حماية الأفراد من الإصابات والحفاظ على الممتلكات.

ويرتبط مصطلح السلامة المهنية بمفهوم الصحة والسلامة المهنية، كما عرفه يوسف وآخرون (2010)، وهو يشمل ممارسات تهدف لحماية عناصر الإنتاج، بما في ذلك العاملون، من الحوادث. ويُعرّف الباحث السلامة المهنية بأنها مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى حماية الأفراد والمعدات من المخاطر والحوادث في مكان العمل، من خلال تنفيذ سياسات وإجراءات محددة مسبقاً، وتحسين بيئة العمل لتكون مناسبة للمهام المطلوبة. وتُقيّم هذه الجهود بناءً على التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة، تدريب العاملين، وتوفير وسائل السلامة في محيط العمل.

أما بالنسبة للنظريات المفسرة للسلامة المهنية، فيشير الباحث إلى أن هناك اختلافاً واضحاً في وجهات النظر المتعددة حول تفسير السلامة المهنية داخل بيئة العمل. فمنهم من يرى أن السلامة

تعتمد بدرجة أساسية على سلوك الفرد العامل، حيث تُحمّل المسؤولية الشخصية للعامل في حال وقوع الحوادث المهنية نتيجة لغياب الانتباه أو الإهمال أو نقص الالتزام بالتعليمات، ويُطلب من الفرد أن يتقيد بإجراءات السلامة دون أن يكون له دور في تطويرها أو التفاعل معها، مما يجعل دوره ميكانيكياً أكثر منه إنسانياً فاعلاً. ومنهم من يرى أن السلامة المهنية لا تتحقق إلا من خلال تنظيم التعاون بين العاملين والإدارة، حيث ينبغي أن تهتم الإدارة بوضع سياسات واضحة للعمل الآمن، وتوفير أدوات الوقاية، وتحسين بيئة العمل، وكذلك الاهتمام بالجوانب المادية مثل الأجور وساعات العمل المناسبة، وإزالة أسباب التوتر والصراع في مكان العمل. يؤكد هذا المدخل على أهمية التخطيط الإداري الدقيق لضمان سلامة الأفراد ورفع كفاءة بيئة العمل. أما الاتجاه الذي يركّز على العلاقات بين الأفراد، فيرى الباحث أنه أعطى أهمية كبيرة للعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، وأكد على أن الروح المعنوية المرتفعة والدعم النفسي والاجتماعي بين العاملين يسهمان بشكل كبير في تقليل المخاطر المهنية، حيث يشعر الفرد بأنه جزء من جماعة تدعمه وتحفزّه على الالتزام بقواعد السلامة. هذا الجانب يعزز من فهم العوامل النفسية الاجتماعية في تحقيق السلامة.

ويرى الباحث أيضاً أن هناك اتجاهاً يعتبر العاملين ليسوا فقط أفراداً تؤثر فيهم مشاعرهم، بل هم موارد بشرية ذات قيمة عالية، ويجب الاستثمار فيهم من خلال التدريب المستمر، وتطوير مهاراتهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية، ويجعلهم أكثر التزاماً بالاحتياطات والإجراءات التي تضمن سلامتهم وسلامة زملائهم في العمل. هذا المنظور يشدد على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية كالمشاركة والمسؤولية في بناء ثقافة السلامة.

المبحث الثاني: الدافعية للإنجاز

تلعب الدافعية دوراً حيوياً في تشكيل سلوك الإنسان وعلاقته بالهياكل الثقافية والاجتماعية للمجتمع. وقد نالت الدوافع، وخاصة "دافعية الإنجاز"، اهتماماً كبيراً في الأربعين عاماً الأخيرة. يُعتبر "دافيد ماكلاند (McClelland, 1955) رائداً في هذا المجال، حيث ساهم في توجيه الدراسات نحو فهم طبيعة دافعية الإنجاز، وطرق قياسها، وعلاقتها بالعوامل الثقافية. يُعزى التقدم الحضاري لبعض الشعوب إلى ارتفاع دافعية الإنجاز لدى أفرادها.

ترتبط الدافعية الإنسانية ارتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد، مما يجعلها عنصراً أساسياً في علم النفس. يمكن تفسير الكثير من السلوك الإنساني بناءً على نوع الدافعية التي يمتلكها الفرد، حيث يؤثر ذلك بشكل مباشر على أدائه ورغبته في القيام بأنشطة معينة.

تتجلى أهمية دراسة دافعية الإنجاز في تأثيرها الكبير على مجالات متعددة، مثل التعليم والإدارة والاقتصاد والأكاديميا. تعتبر دافعية الإنجاز عاملاً رئيسياً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، مما يساعده على إدارة مواقفه بشكل فعال وفهم سلوكياته. كما تُعتبر دافعية الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد لتحقيق ذاته من خلال الإنجازات والأهداف التي يسعى لتحقيقها، وتحسين أسلوب حياته. وتستمر دافعية الإنجاز في كونها موضوعاً للنقاش بين التربويين، نظراً لدورها الفعال في تعزيز أداء الأفراد وإنتاجيتهم في مختلف جوانب حياتهم الاجتماعية والمهنية. تُعتبر هذه الدافعية سمة فريدة تميز الإنسان عن غيره من الكائنات الحية، وتمثل السعي نحو التميز والتفوق (غباري، 2009).

تعريف دافعية الإنجاز

يعرفها قدوري (2011) بأنها حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد، وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدداً من التفوق الذي يؤمن به.

بينما يعرفها الغامدي (2010) بأنها سمة تفاعلية شخصية تعبر عن رغبة الفرد في الإتقان والتميز وتحقيق المهام التي يقوم بها.

أما وسطاني (2010) فيشير إلى أنها استعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق أهداف معينة، ويتضمن ذلك العلاقة بين ثلاثة جوانب: الحاجة (Need)، الدافع (Motive)، والباعث (Incentive).

ويعرفها الزهراني (2014) بأنها الرغبة الذاتية في التحصيل والحرص على مواقف الإنجاز الخارجية.

وأخيراً، يعرفها الباحث بأنها قوة نفسية داخلية تعمل على تحريك وتوجيه سلوك الفرد من أجل إشباع حاجة معينة أو تحقيق هدف محدد، ويظهر ذلك من خلال سلوكه في الأبعاد التالية: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والطموح، المثابرة، والتخطيط للمستقبل.

أما بالنسبة للنظريات المفسرة لدافعية الإنجاز، فقد خضعت لتفسيرات متعددة من قبل الباحثين في مجالي علم النفس والتربية، وذلك تبعاً لاختلاف المنطلقات النظرية لكل اتجاه. فمنهم من يرى أن دوافع الإنجاز لدى الأفراد ترتبط بحاجاتهم النفسية العميقة، حيث يسعى بعض الأفراد إلى التفوق وتحقيق النجاح بدافع داخلي قوي يدفعهم لتحمل المسؤولية عن النتائج، والسعي لتحقيق الأهداف بكفاءة، بالإضافة إلى الرغبة في الحصول على تغذية راجعة تسهم في تطوير أدائهم باستمرار. بينما

يرى آخرون أن دافعية الفرد نحو الإنجاز تعتمد بدرجة كبيرة على مدى توقعه للنجاح في المهام التي يقوم بها، وعلى القيمة التي يوليها لذلك النجاح. فكلما زادت ثقته في قدرته على تحقيق الهدف، وكلما شعر بأن النجاح في تلك المهمة له أهمية حقيقية في نظره، ارتفعت دافعيته. أما إذا كان التوقع ضعيفاً أو لم يكن للنجاح قيمة تُذكر، فإن الحافز يضعف. وهناك من يفسّر دافعية الإنجاز من خلال نوع الهدف الذي يسعى إليه الفرد، فبعض الأفراد يركزون على تعلم المهارات وإتقانها، مما يعزز لديهم روح المثابرة والمبادرة، في حين أن آخرون يسعون إلى تحقيق التفوق على الآخرين، الأمر الذي يجعل دافعهم مشروطاً بالنتائج الخارجية وليس بالتطور الذاتي. يؤكد الباحث هنا أن الذين يسعون إلى الإتقان والتعلم تكون لديهم دافعية أقوى واستمرارية أكبر في الإنجاز. كما أن هناك من ينظر إلى الدافعية من زاوية داخلية بحتة، حيث يؤكد هذا الاتجاه أن الفرد يكون أكثر دافعية عندما تُشبع لديه مجموعة من الاحتياجات النفسية الأساسية مثل الشعور بالاستقلالية، والإحساس بالكفاءة أثناء أداء المهام، والانتماء الإيجابي إلى الآخرين، وهو ما يربط الإنجاز بمصادر رضا ذاتي داخلية تجعل من الأداء عملية ممتعة ومعززة بحد ذاتها. هذه النظريات جميعها تبرز الأبعاد النفسية والاجتماعية للدافعية في بيئة العمل.

إجراءات الدراسة

منهجية الدراسة

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لملاءمته لموضوع وأهداف الدراسة، الذي يساهم في فهم العوامل النفسية الاجتماعية المتغيرة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع ممرضي الصحة النفسية بقطاع غزة، والبالغ عددهم "83" ممرضاً وممرضة (وزارة الصحة - غزة، 2024).

عينة الدراسة

تنقسم عينة الدراسة إلى عينة استطلاعية لتقنين أدوات الدراسة، وعينة فعلية لتطبيق أدوات الدراسة واستخلاص النتائج:

العينة الاستطلاعية

قام الباحث باختيار عينة عشوائية من الممرضين لتقنين أدوات الدراسة، وبلغ عددهم "20" ممرضاً، وتم تعديل أدوات الدراسة بناءً على نتائج صدق وثبات العينة الاستطلاعية.

العينة الفعلية

قام الباحث باختيار عينة من مجتمع الدراسة الأصلي حيث تكونت من جميع ممرضين المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس ومحافظة رفح ومحافظة الوسطى، الموزعين في المديريات التعليمية التالية: "مديرية التربية والتعليم الوسطى، مديرية التربية والتعليم خان يونس، مديرية التربية والتعليم شرق خان يونس، مديرية التربية والتعليم رفح"، والبالغ عددهم "71" ممرضاً (وزارة الصحة - غزة، 2024).

خصائص عينة الدراسة

حدد الباحث مجموعة من المتغيرات لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: النوع، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي. يوضح الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب تلك المتغيرات. تم توزيع

الاستبيانات على 71 ممرضاً وممرضة، واسترجع منهم 71 استبياناً. والجدول الآتي تبين توزيع عينة الدراسة كما يأتي:

جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	52	73.2
انثى	19	26.8
المجموع	71	100.0
سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	9	12.7
سنوات 5 - 10	16	22.5
أكثر من 10 سنوات	46	64.8
المجموع	71	100.0
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	12	16.9
بكالوريوس	17	23.9
دراسات عليا	42	59.2
المجموع	71	100.0

يتضح من الجدول رقم (1) أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة كانت من الذكور بنسبة 73.2%، ومن ذوي الخبرة التي تزيد عن 10 سنوات بنسبة 64.8%. كما أن معظم المشاركين يحملون مؤهلات دراسات عليا بنسبة 59.2%، ويعملون في شرق خان يونس بنسبة 64.8%.

أدوات الدراسة

المقياس الأول: السلامة المهنية (إعداد الباحث)

أولاً: الصدق

1. صدق المحتوى (المحكمون): عرض الباحث مقياس السلامة المهنية بصورته الأولية على

11 محكماً من أعضاء هيئة التدريس وخبراء في علم النفس والتربية والإحصاء. كان الهدف

من ذلك بيان مدى ملائمة العبارات لأهدافها، ووضوح صياغتها، وانتمائها للأبعاد المحددة، وكفايتها لتغطية محاور الدراسة. كما طُلب منهم اقتراح تعديلات أو حذف أو إضافة عبارات، إلى جانب تقييمهم للبيانات الأولية.

2. صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية مكونة

من 20 ممرضاً. جرى ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات

المقياس مع الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس السلامة المهنية مع الدرجة الكلية

للبعد الذي تنتمي إليه.

إجراءات السلامة للعاملين			الدعم النفسي للعاملين			التدريب والتطوير		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
0.000	0658**.	a15	0.000	0831**.	a8	0.000	0.711**	a1
0.000	0745**.	a16	0.000	0.674**	a9	0.000	0.542**	a2
0.000	0752**.	a17	0.000	0.860**	a10	0.000	0.875**	a3
0.000	0719**.	a18	0.000	0.655**	a11	0.000	0.761**	a4
0.000	0640**.	a19	0.000	0.600**	a12	0.000	0.527**	a5
0.000	0591**.	a20	0.000	0.527**	a13	0.000	0.668**	a6
0.000	0674**.	a21	0.000	0.818**	a14	0.000	0679**.	a7

*دالة عند 5%

** دالة عند 1%

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). هذا يدل على صدق اتساق داخلي عالٍ في عبارات المحور الأول لأداة الدراسة (الاستبانة)، مما يؤكد مناسبتها لقياس ما أُعدت له.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمقياس السلامة المهنية

تم حساب صدق الاتساق البنائي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (3): نتائج معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس السلامة المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس.

السلامة المهنية		
البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التدريب والتطوير	0813**.	0.000
الدعم النفسي للعاملين	0792**.	0.000
إجراءات السلامة للعاملين	0831**.	0.000

*دالة عند 5%

**دالة عند 1%

يتضح من الجدول رقم (3) أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس السلامة المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجباً ودالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. هذا يشير إلى أن المقياس يتميز بصدق بنائي لأبعاده، مما يعد مؤشراً على صدق المقياس في قياس الظاهرة التي أُعد من أجلها.

ثالثاً: ثبات مقياس السلامة المهنية

تم حساب ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (4): معامل الثبات لمقياس السلامة المهنية وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

م	البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	التدريب والتطوير	7	0.805
2	الدعم النفسي للعاملين	7	0.783
3	إجراءات السلامة للعاملين	7	0.810
	الدرجة الكلية السلامة المهنية	21	887.0

*تم تصحيح الابعاد بطريقة جتمان والدرجة الكلية بطريقة سبيرمان براون

يتضح من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس السلامة المهنية وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كان على التوالي 0.783 و 0.810. يُعد هذا معامل ثبات مرتفعاً، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ.

مما سبق، يمكن القول إن مقياس السلامة المهنية يتمتع بصدق اتساق داخلي، بالإضافة إلى أنه يتمتع بثبات مرتفع. هذا يدل على أن المقياس جيد وصالح للتطبيق على أفراد العينة الفعلية، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

المقياس الثاني: مقياس دافعية الإنجاز (إعداد الباحث)

بعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث (دافعية الإنجاز)، والاطلاع على العديد من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، قام الباحث ببناء مقياس خاص بالدراسة تضمن بصورته الأولية 21 فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بذل الجهد، الطموح، والتحفيز.

صدق وثبات مقياس دافعية الإنجاز

أولاً: الصدق

1. صدق المحتوى (المحكمون): عرض الباحث مقياس دافعية الإنجاز بصورته الأولية على

11 محكماً من أعضاء هيئة التدريس وخبراء في علم النفس والتربية والإحصاء. كان الهدف

من ذلك بيان مدى ملاءمة العبارات لأهدافها، ووضوح صياغتها، وانتمائها للأبعاد المحددة،

وكفايتها لتغطية محاور الدراسة. كما طُلب منهم اقتراح تعديلات أو حذف أو إضافة

عبارات، إلى جانب تقييمهم للبيانات الأولية.

2. صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية مكونة من

20 ممرضاً. جرى ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس

مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس دافعية الإنجاز مع الدرجة الكلية

للبعد الذي تنتمي إليه.

الدافع الشخصي			الدافع المهني			الدافع النفسي		
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
c1	.663**	0.000	c8	0.787**	0.000	c15	.700**	0.000
c2	.776**	0.000	c9	0.823**	0.000	c16	.757**	0.000
c3	.780**	0.000	c10	0.671**	0.000	c17	.626**	0.000
c4	.867**	0.000	c11	0.752**	0.000	c18	.867**	0.000
c5	.729**	0.000	c12	0.875**	0.000	c19	.953**	0.000
c6	.853**	0.000	c13	0.685**	0.000	c20	.899**	0.000
c7	.899**	0.000	c14	.749**	0.000	c21	.840**	0.000

*دالة عند 5%

**دالة عند 1%

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على ممارسة عالية من صدق الاتساق الداخلي في عبارات المحور الثاني لأداة الدراسة (الاستبانة)، كما يدل على مناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمقياس دافعية الإنجاز

تم حساب صدق الاتساق البنائي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد وبين الدرجة الكلية للمقياس، بعد حذف الفقرات التي لم تحقق ارتباط ذات دلالة مع بعدها، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (6) نتائج معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس دافعية الإنجاز مع الدرجة

الكلية للمقياس

دافعية الإنجاز		
البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بذل الجهد	.892**	0.000
الطموح	.914**	0.000
التحفيز	.863**	0.000

*دالة عند 5%

**دالة عند 1%

يتضح من الجدول رقم (6) أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس دافعية الإنجاز مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجباً ودالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. هذا يشير إلى أن المقياس يتميز بصدق بنائي لأبعاده، مما يعد مؤشراً على صدق المقياس في قياس الظاهرة التي أعد من أجلها.

ثالثاً: ثبات مقياس دافعية الإنجاز

تم حساب ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، وذلك بعد حذف الفقرات التي لم تحقق ارتباطاً ذا دلالة مع أبعادها. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (7): معامل الثبات لمقياس دافعية الإنجاز وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

م	البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	بذل الجهد	7	0.905
2	الطموح	7	0.874
	التحفيز	7	0.911
6*	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	22	0.962

*تم تصحيح الاستراتيجيات بمعامل سبيرمان بروان وباقي الاستراتيجيات بطريقة جتمان

يتضح من الجدول رقم (7) أن معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كان على التوالي 0.905 و 0.804. يُعد هذا معامل ثبات مرتفعاً، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ.

مما سبق، يمكن القول إن مقياس دافعية الإنجاز يتمتع بصدق اتساق داخلي بالإضافة إلى أنه يتمتع بثبات مرتفع. هذا يدل على أن المقياس جيد وصالح للتطبيق على أفراد العينة الفعلية، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها

نتائج التساؤل الأول: ما مستوى السلامة المهنية لدى ممرضي الطب النفسي بقطاع غزة؟

للإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، والانحراف المعياري لأبعاد المقياس، وذلك للتعرف على مستوى السلامة المهنية. جاءت النتائج على النحو التالي:

التحليل بالدرجة الكلية للأبعاد

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي بالدرجة الكلية للسلامة المهنية وأبعادها.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
البعد الأول: التدريب والتطوير	3.32	0.69	66.40	2
البعد الثاني: الدعم النفسي للعاملين	3.03	0.70	60.60	3
البعد الثالث: إجراءات السلامة للعاملين	3.89	0.48	77.80	1
المحور الأول: السلامة المهنية	3.01	0.58	60.20	

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن أفراد عينة الدراسة أبدوا مستويات متفاوتة من الموافقة على أبعاد السلامة المهنية. حصل بُعد "إجراءات السلامة للعاملين" على أعلى متوسط حسابي (3.89) ووزن نسبي (77.8%) مما يدل على وجود درجة موافقة كبيرة. يليه بُعد "التدريب والتطوير" بمتوسط حسابي (3.32) ووزن نسبي (66.4%) وهو ما يعكس درجة موافقة متوسطة. بينما جاء بُعد "الدعم النفسي للعاملين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.03) ووزن نسبي (60.6%) وهو أيضاً ضمن مستوى الموافقة المتوسطة. وبشكل عام، بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول "السلامة

المهنية (3.01) "بوزن نسبي (60.2%) مما يشير إلى أن تقييم أفراد العينة لمستوى السلامة المهنية كان ضمن مستوى الموافقة المتوسطة.

يعزو الباحث هذا التقييم الإيجابي إلى التزام المؤسسة بتطبيق إجراءات سلامة واضحة وفعالة، مما عزز رضا العاملين عن السلامة الجسدية. في المقابل، يُعزى التقييم الأقل لـ "الدعم النفسي للعاملين" إلى محدودية الجهود أو عدم انتظامها، مما يشير إلى الحاجة لتحسين هذا الجانب الذي يعد من العوامل النفسية الاجتماعية الأساسية في بيئة العمل. تُظهر النتائج تقدير العاملين للإجراءات المتخذة، مع التأكيد على أهمية تعزيز الدعم النفسي لتحقيق بيئة عمل متكاملة تدعم العوامل النفسية الاجتماعية بصورة أشمل.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الرجوب والخطيب (2018) التي أشارت إلى ارتفاع مستوى أبعاد السلامة المهنية لدى الممرضين في الطب النفسي، بينما اتفقت مع دراستي البحيصي (2015) ومحمد (2016) اللتين أظهرتا أن جميع أبعاد السلامة المهنية جاءت بدرجة متوسطة لدى الفئة نفسها.

نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي بقطاع غزة؟

للإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، والانحراف المعياري لأبعاد المقياس، وذلك للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز. جاءت النتائج على النحو التالي:

التحليل بالدرجة الكلية للأبعاد

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي بالدرجة الكلية لدافعية الإنجاز وأبعادها.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
البعد الأول: الدافع الشخصي	4.19	0.6	83.80	1
البعد الثاني: الدافع المهني	4.00	0.61	80.00	2
البعد الثالث: الدافع النفسي	3.93	0.69	78.60	3
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	4.04	0.61	80.80	

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن أبرز اتجاهات عينة الدراسة حول "المحور الثاني: دافعية الإنجاز" أظهرت درجة موافقة كبيرة من قبل الأفراد على جميع أبعاده. جاء "البعد الأول: الدافع الشخصي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.19) ووزن نسبي (83.8%) مما يعكس أهمية الدوافع الذاتية لدى العاملين في تحقيق الإنجاز. تلاه "البعد الثاني: الدافع المهني" بمتوسط حسابي (4.00) ووزن نسبي (80.0%) مما يشير إلى تقدير العاملين للجوانب المهنية كحافز للإنجاز. أما "البعد الثالث: الدافع النفسي" فقد جاء في المرتبة الأخيرة رغم حصوله على متوسط مرتفع (3.93) ووزن نسبي (78.6%) مما يدل على وجود مستوى جيد من الدافع النفسي، وإن كان أقل مقارنة بالأبعاد الأخرى. وبشكل عام، بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور دافعية الإنجاز (4.04) بوزن نسبي (80.8%) مما يعكس وجود دافعية إنجاز مرتفعة لدى أفراد العينة، ويؤكد إدراكهم لأهمية الأبعاد الشخصية والمهنية والنفسية في تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف.

يعزو الباحث هذه النتائج إلى تأثير العوامل النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الداعمة على دافعية الإنجاز، حيث يعكس التقييم المرتفع "للدافع الشخصي" تقدير الأفراد لجهودهم الذاتية ورغبتهم في

النجاح، نتيجة لفرص التطوير والتحفيز المتاحة. أما "الدافع النفسي" فرغم حصوله على موافقة كبيرة، إلا أن مستواه الأقل قد يشير إلى تأثير محدود للدعم المعنوي أو الحاجة إلى تعزيز الجوانب النفسية والاجتماعية بشكل أكبر ضمن بيئة العمل. وتشير النتائج عموماً إلى بيئة عمل تشجع الإنجاز، مع وجود مجال لتحسين الدعم النفسي الاجتماعي.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسات علوان (2020) والمصري (2020) ومقابلة (2018) التي أظهرت ارتفاع أبعاد دافعية الإنجاز لدى الممرضين في الطب النفسي، بينما اختلفت مع دراسة النجار (2020) التي وجدت أن أبعاد دافعية الإنجاز كانت ضعيفة لدى الفئة نفسها.

نتائج التساؤل الثالث: لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز؟ للإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات. والجدول رقم (10) يبين النتائج.

جدول رقم (10): معاملات الارتباط بين السلامة المهنية ودرجات دافعية الإنجاز.

البيان	الدافع الشخصي	الدافع المهني	الدافع النفسي	دافعية الإنجاز
التدريب والتطوير	0.384**	0.546**	0.522**	0.506**
الدعم النفسي للعاملين	0.113**	0.181**	0.055	0.118**
إجراءات السلامة للعاملين	0.410**	0.581**	0.533**	0.531**
السلامة المهنية	0.284**	0.415**	0.363**	0.369**

* دالة عند 5%

** دالة عند 1%

يتضح من الجدول رقم (10) أن جميع معاملات الارتباط بين المحور الأول الخاص بالسلامة المهنية والمحور الثاني الخاص بدافعية الإنجاز، وكذلك معاملات الارتباط المتعلقة بكافة أبعاد محور السلامة المهنية وأبعاد محور دافعية الإنجاز، جاءت جميعها موجبة. هذا يدل على وجود علاقة طردية قوية.

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز. حيث تؤدي بيئة العمل الآمنة إلى شعور الموظفين بالطمأنينة النفسية والجسدية، مما يقلل التوتر ويسمح لهم بالتركيز على أداء مهامهم وتحقيق أهدافهم. كما يعزز توفير بيئة آمنة شعور الموظفين بتقدير المؤسسة واهتمامها برفاهيتهم، مما يزيد من معنوياتهم ورغبتهم في تحقيق إنجازات عالية. وبالتالي، فإن الاهتمام بالسلامة المهنية يعد عاملاً نفسياً اجتماعياً محفزاً رئيسياً لتحسين الأداء والإنتاجية المستدامة في بيئة العمل.

نتائج التساؤل الرابع: هل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى السلامة المهنية لدى ممرضي الطب النفسي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) للتعرف على الفروق في المتغير التابع مع عدة متغيرات مستقلة ديموغرافية. النتائج موضحة بالجدول رقم (11).

جدول رقم (11): الفروق في السلامة المهنية لدى الممرضين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

المحاور	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
النوع	ذكر	52	2.93	0.55	-1.837	0.070
	أنثى	19	3.21	0.62		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	9	2.83	0.55	0.631	0.535
	5 - 10 سنوات	16	2.97	0.60		
	أكثر من 10 سنوات	46	3.06	0.58		

المحاور	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
	المجموع	71	3.01	0.58		
المستوى التعليمي	دبلوم	12	2.81	0.54	0.968	0.385
	بكالوريوس	17	3.00	0.52		
	دراسات عليا	42	3.07	0.61		
	المجموع	71	3.01	0.58		

يتضح من الجدول رقم (11) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمتغير السلامة المهنية بأبعاده. هذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تُعزى لمتغيرات (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

ومن ثم، يمكن قبول الفرضية التي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول السلامة المهنية بأبعاده لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)".

نتائج التساؤل الخامس: هل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مستوى دافعية الإنجاز لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) للتعرف على الفروق في المتغير التابع مع عدة متغيرات مستقلة ديموغرافية. النتائج موضحة بالجدول رقم (12).

جدول رقم (12): الفروق في دافعية الإنجاز لدى الممرضين تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

المحاور	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
النوع	ذكر	52	4.02	0.62	-0.544	0.588
	أنثى	19	4.11	0.57		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	9	4.26	0.30	0.631	0.535
	5 - 10 سنوات	16	3.75	0.89		
	أكثر من 10 سنوات	46	4.10	0.50		
	المجموع	71	4.04	0.61		
المستوى التعليمي	دبلوم	12	3.76	0.83	1.726	0.186
	بكالوريوس	17	4.17	0.36		
	دراسات عليا	42	4.07	0.60		
	المجموع	71	4.04	0.61		

يتضح من الجدول رقم (12) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير دافعية الإنجاز بأبعاده. وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تُعزى لمتغيرات (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

ومن ثم، يمكن قبول الفرضية التي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دافعية الإنجاز بأبعاده لدى ممرضي الطب النفسي تُعزى لمتغيرات (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)".

الخاتمة

في ختام هذا البحث، تُسلط الدراسة الضوء على العلاقة الجوهرية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات الإنسانية بقطاع غزة، مؤكدةً الدور المحوري لهذه الجوانب بوصفها عوامل نفسية اجتماعية تؤثر بشكل مباشر في بيئة العمل. لقد كشفت النتائج عن مستوى متوسط للسلامة المهنية، بينما جاء مستوى دافعية الإنجاز مرتفعاً، وهو ما يعكس وجود إمكانيات كبيرة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف إذا ما تم تعزيز بيئة العمل بشكل متكامل.

تُظهر النتائج بوضوح أن السلامة المهنية لا تقتصر على الإجراءات الوقائية المادية فحسب، بل تمتد لتشمل الدعم النفسي والاجتماعي للأفراد في مكان عملهم. العلاقة الطردية ذات الدلالة الإحصائية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز تؤكد أن الشعور بالأمان النفسي والجسدي يُعد حافزاً قوياً يدفع الأفراد نحو التركيز على مهامهم، وتحقيق الكفاءة، وتعزيز روح المسؤولية. هذا الارتباط يبرز أن الاستثمار في جوانب السلامة المهنية، بما في ذلك الدعم النفسي، يساهم في خلق بيئة عمل صحية ومُحفزة تزيد من رضا الموظفين والتزامهم.

وعلى الرغم من المستويات المرتفعة لدافعية الإنجاز، فإن غياب الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويي السلامة المهنية والدافعية بناءً على المتغيرات الديموغرافية (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) يشير إلى أن هذه العوامل النفسية الاجتماعية تتأثر بشكل موحد بالبيئة الكلية للمؤسسة، بغض النظر عن الخصائص الفردية. هذا يستدعي تبني سياسات شاملة تستهدف جميع العاملين لضمان بيئة عمل داعمة للجميع.

بناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات متكاملة لتعزيز السلامة المهنية بجميع أبعادها، مع التركيز بشكل خاص على برامج الدعم النفسي والاجتماعي، لضمان استدامة دافعية الإنجاز ورفع مستوى الأداء العام. إن فهم هذه العوامل النفسية الاجتماعية وتأثيرها المتبادل يُعد خطوة أساسية نحو بناء بيئات عمل أكثر فاعلية وإنسانية في مختلف قطاعات الخدمات.

نتائج الدراسة

1. جاء مستوى السلامة المهنية ضمن مستوى الموافقة المتوسطة.
2. جاء مستوى دافعية الإنجاز ضمن مستوى الموافقة الكبيرة.
3. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية تُعزى للنوع، أو المستوى التعليمي، أو سنوات الخبرة.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تُعزى للنوع، أو المستوى التعليمي، أو سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة

1. تعزيز السلامة المهنية في بيئات العمل من خلال التدريب وتوفير الأدوات اللازمة.
2. استثمار دافعية الإنجاز العالية في برامج تحفيزية لرفع الإنتاجية.
3. ربط برامج السلامة المهنية بدافعية الإنجاز لتحسين الأداء العام وتعزيز العوامل النفسية الاجتماعية في بيئة العمل.
4. دعم الممرضين قلبي الخبرة لتطوير مهاراتهم، ودمجهم بشكل فعال في ثقافة السلامة والإنجاز.



مقترحات الدراسة

1. دراسة العوامل البيئية المؤثرة الأخرى مثل ضغط العمل، الدعم الإداري، والموارد المتاحة، ومدى تأثيرها على العوامل النفسية الاجتماعية للعاملين في الخدمات الإنسانية.
2. اقتراح سياسات وبرامج عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية للمرضين.
3. دراسة مدى التزام الممرضين بتطبيق الأدلة الإرشادية المقترحة للسلامة المهنية وتعزيز الدافعية.
4. قياس أثر هذه الأدلة والبرامج على جودة الرعاية المقدمة للمرضى النفسيين.

المصادر والمراجع

1. الأطرش، حنان. (2020). علاقة الضغوط بالدافعية للإنجاز لدى عينة من أساتذة كلية التربية قمينس. المجلة الدولية أبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والآداب واللغات، 1 (6)، 187-212. جامعة البصرة ومركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح.
2. البحيصي، رواء. (2020). درجة توفر مبادئ السلامة والصحة المهنية للعاملين في المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين وسبل تعزيزها [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.
3. بن أحمد. (2024). ثقافة السلامة المهنية كآلية للحد من إعاقة تطبيقها. مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، 4 (1)، 1-40.
4. جودي، حمزة. (2020). الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية برقان. مجلة آفاق العلمية، 12 (3)، 195-212.
5. خير الله، منى. (2020). المرونة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز للممارس الصحي وقت جائحة كورونا 19. مجلة الدراسات المستدامة، (7)، 89-122.
6. الزهراني، سعيد. (2014). دافعية الإنجاز لدى العاديين والموهوبين ذوي صعوبات التعلم. مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة، (36).
7. الضريبي، عبدالله. (2010). أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق. مجلة جامعة دمشق، (4) 26.

8. علوان، حنان. (2020). المساندة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز والصمود النفسي لدى الطالبات الأرمال في الجامعات الفلسطينية [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
9. الغامدي، عبد الله بن محمد. (2010). الفروق في مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين وغير المحرومين من الأسرة في محافظة جدة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
10. غباري، ثائر، وأبو شعيرة، خالد. (2009). درجة ممارسة معلمي المرحلة الثانوية العامة في محافظة إربد لاستراتيجيات استثارة دافع حب الاستطلاع من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات العلوم التربوية، 36 ، 399-400. كلية العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، جامعة الزرقاء الخاصة، الزرقاء، الأردن.
11. قدوري، خليفة. (2011). الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة تيزي وزو.
12. قسوم، رونق، سكي، شتيوي، & ربيع (مشرف). (2022). التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية (رسالة دكتوراه).
13. كنانة روابحي، قمر غادة. (2022). التخصص الوظيفي وأثره على دافعية الإنجاز في المؤسسة الجزائرية.
14. كيوكيو، زكريا. (2016). تطبيقات السلامة المهنية في ضوء المسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك مديرية واد نومر غرداية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة العربي بن مهيدي أم

البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية.

15. ماضي، خالد فتحي عبد الفتاح، الخطيب، أحمد راغب. (2011). السلامة المهنية العامة.

الأردن: دار الكنوز.

16. محمد، سحر صلاح الدين. (2016). القيمة التنبؤية للذكاء الاجتماعي بمستوى الطموح لدى

شرائح متباينة من معلمي المدارس (الحكومية - الخاصة - الفنية). مجلة دراسات تربوية

واجتماعية، جامعة حلوان، (3) 22 .

17. محمد، محمد. (2016). تطبيقات إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشآت التعليمية (رسالة

ماجستير غير منشورة). الجامعة السودانية للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

18. محمد سعد عبدالعزيز احميدة، & فتحي مراجع امصادف. (2024). دافعية الإنجاز وعلاقتها

بالاتزان الانفعالي لدى طلبة السنة الثالثة بالثانوية العامة. مجلة الأصالة، (9) 4 .

19. مزغراني، حليلة. (2020). علاقة الصحة النفسية للمدرس ودافعية الإنجاز. مجلة التنمية

البشرية، (1) 7 كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر.

20. عشاري، زهوة، عباس، وسلسبيل. (2024). السلامة المهنية والجودة المؤسسية. غزة،

فلسطين، ص 17.

21. المشاقبة، علي أحمد. (2010). السلامة والصحة المهنية في إدارة المستودعات. عمان،

الأردن: دار الصفا للنشر والتوزيع.



22. النجار، أحمد، ومقابلة، عاطف. (2018). درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء أقسام

التمريض في المستشفيات الخاصة وعلاقتها بالدافعية نحو العمل من وجهة نظر الممرضين في

الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 5 ، 541-517.

23. وسطاني، عفاف. (2010). دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد

لمدير المؤسسة في ضوء مشروع مؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة

سطيف (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة فرحات عباس، سطيف، الجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية.

24. يوسف، سليمان عبد الواحد. (2010). الذكاءات المتعددة (نافذة على الموهبة والتفوق

والإبداع). مصر: المكتبة العصرية.

25. Jacob, A., Stimson, A., Furness, T., Stanton, R., & Happell, B. (2023).

Knowing who is leading: Defining nurse-led projects. Journal of Clinical

Nursing, 32(3-4), e1-e2. <https://doi.org/10.1111/jocn.16537>