

مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في الاردن

أمل غالب الخطيب – وزارة الصحة.
أ.د. إبراهيم معالي – قسم الإرشاد – جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

تاريخ استلام البحث: 2026/04/25 تاريخ نشر البحث: 2026/06/02 المجلد: 6 العدد: 8

الملخص بالعربية:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الأردن، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (109) ممرض وممرضة تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وتم تطبيق مقياس الدافعية للإنجاز، وتم استخراج الخصائص السكومترية للمقاييس. أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية مرتفعاً، كما وأظهرت وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل، ولكنها غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وأشارت الدراسة إلى أن البيئة التنظيمية التي تدعم استقلالية الممرض تساهم بشكل مباشر في رفع كفاءته وتحمله للمسؤولية دون الحاجة لرقابة إدارية مستمرة. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين استراتيجيات التحفيز المعنوي لزيادة الارتباط الوجداني للممرضين بمهنتهم، وتوفير برامج ارشادية لتقديم الرعاية النفسية والاجتماعية لهم.

الكلمات المفتاحية: الدافعية للإنجاز، الممرضين.

Level of Achievement motivation Among Nurses in Jordan

Amal Ghaleb Alkhateeb, PhD in Counseling and Mental Health, Head of the Nursing Department, Mafrq Health Directorate, Ministry of Health, Mafrq, Jordan

Prof. Dr. Ibrahim Bajes Maali, Professor, Department of Counseling and Mental Health, World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan.

ACCEPTED: 25 May 2026

PUBLISHED: 02 June 2026

DOI: 10.32996/jhsss.2026.8.6.3

Abstract: The current study aimed to identify the level of achievement motivation among nurses in primary health care centers in Jordan. The descriptive analytical approach was used. The study sample consisted of (109) male and female nurses who were randomly selected. The achievement motivation scale was applied, and the psychometric properties of the scales were extracted. The results of the study showed that the level of motivation for achievement among nurses in primary health care centers is high. It also showed that there are apparent differences in the arithmetic averages of the level of motivation for achievement among nurses due to gender, age, academic degree, and number of years of work, but they are not statistically significant at the significance level (0.05). The study indicated that the organizational environment that supports the nurse's independence contributes directly to raising his efficiency and assuming responsibility without the need for continuous administrative oversight. The study recommended the need to improve moral motivation strategies to increase nurses' emotional connection to their profession and provide guidance programs to provide them with psychological and social care.

Keywords: achievement motivation, nurses.

المقدمة

يواجه العاملون في القطاع الصحي تنوعاً واسعاً من التحديات المهنية، حيث يعملون لساعات طويلة ضمن بيئات عمل تتسم بارتفاع مستويات الضغط وتُدرة الموارد. ويُعدّ الممرضون من الفئات المعرضة لتلك الضغوط، نظراً لطبيعة مهامهم التي تتطلب تفاعلاً مباشراً ومستمرّاً مع المرضى، إضافةً إلى ما يستلزمه عملهم من تركيز عالٍ وجهد بدني ونفسي كبير. لذلك تبرز الحاجة الملحة إلى الاهتمام بالأبعاد النفسية والسلوكية للعاملين في المجال الصحي، لما لها من أثر مباشر على كفاءتهم المهنية وقدرتهم على تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية.

يؤدي الممرضون دورًا حيويًا في تقديم الرعاية الصحية الأولية، ففي أماكن عملهم يتعرضون إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل، حيث يشعرون بأن جهودهم في العمل لا تحظى بالتقدير والثواب، حيث أن مهنة التمريض من المهن الضاغطة، فالممرضون يتلقون أوامر من الطبيب، أو رئيسهم المباشر في العمل بإنجاز أعمال ومهام معينة، بغض النظر عن كم العمل أو الجهد المبدول فيه، خاصة تلك الأوقات التي يشعر فيها الممرضون ببذل مجهود أكبر في مقابل وقت قليل يرتبط بحالات شفاء أو إنقاذ شخص يتعرض للحياة أو الموت، وخاصة في أقسام الطوارئ والعناية المركزة، وبالتالي فإن مهنة التمريض قد تصدرت قائمة المهن الضاغطة (Samir, 2016).

تُعدّ الدافعية للإنجاز من العوامل الأساسية التي تسهم في رفع كفاءة الممرضين وتحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة. وقد أوضحت الدراسات الحديثة أن ارتفاع مستوى الدافعية لدى الممرضين يرتبط بشكل مباشر بزيادة الالتزام المهني، وتحسن الأداء، وانخفاض معدلات الاحتراق الوظيفي. ففي دراسة حديثة أجرتها كيم ولي (Kim & Leem, 2023) على عيّنة من الممرضين تبين أن الممرضين ذوي الدافعية العالية أظهروا مستوى أعلى من المبادرة المهنية، والقدرة على التكيف مع ضغط العمل، إضافة إلى زيادة رضا المرضى عن الخدمات التمريضية. كما أكدت الدراسة أن توفير بيئة عمل محفّزة، تتضمن فرصًا للتطوير المهني والتقدير المؤسسي، يعزز من دافعية الإنجاز ويقلل من نية ترك العمل. وأشارت النتائج إلى أن الدافعية للإنجاز ليست فقط عاملًا نفسيًا داخليًا، بل هي نتاج تكامل بين العوامل الشخصية والتنظيمية التي تدعم النمو المهني للممرضين (Kim & Leem, 2023).

وبعد العلاج الواقعي أحد الاتجاهات الحديثة في الإرشاد والعلاج النفسي، فهو يعتمد على الإدراك، والتفكير، والسلوك والقدرة على تحمل المسؤولية الشخصية، وهو يعطى أهمية كبيرة لقدرة الفرد على تحديد مصيره، والاختيار بين البدائل، وفقاً لما يملكه من قدرات ذاتية، فالفرد لا يدرك العالم الذي يحيط به كما هو في الواقع، ولكن يدركه وفقاً للكيفية التي ينظر بها إليه من خلال خبراته الذاتية، لذا يهدف العلاج الواقعي إلى مساعدة الفرد على تغيير سلوكه، والتحكم بحياته، من خلال فهم الواقع الذي يعيشه، واشباع حاجاته وفق إطار المسؤولية، والواقعية، والصواب (Glasser, 1985).

مشكلة الدراسة

من خلال عمل الباحثة لسنوات كمسؤولة عن الكوادر التمريضية، لاحظت أثناء عملها وجولاتها الإشرافية والاجتماعات الشهرية ظهور تحديات ملحوظة تتعلق بتراكم الأعمال الموكلة إليهم، وتقصير في إنجاز بعض المهام المطلوبة، ونقص في أعداد الكوادر التمريضية، والشكوى من أن هناك غياباً للحافز المادي والمعنوي المقدم، وشعوراً بعدم وجود أهداف تستحق الجهد، مما يساهم في زيادة التوتر والضغط المرتبطة بالعمل، بالإضافة إلى تدني مستوى تقدير الذات، وضعف القدرة على تحمل المسؤولية، وقلة الوعي بنقاط القوة والضعف في الشخصية، وهذا أدى إلى ضعف الدافعية لديهم إلى العمل وعدم الرضا عن وظيفتهم وإلى تدني جودة الخدمات الصحية المقدمة.

لذلك رأت الباحثة كطالبة دكتوراه من خلال تلك الملاحظات، إلى تحويلها إلى ملاحظات علمية من خلال تسجيل ومتابعة سلوكيات الممرضين، وذلك لدراستها دراسة علمية.

قد يشعر العاملون في المهن الإنسانية، مثل التمريض والتعليم والإرشاد، بحالة من العجز المهني وعدم القدرة على أداء المهام بالكفاءة المتوقعة، خاصة عندما يواجهون ضغوطاً متزايدة أو بيئة عمل غير داعمة. وقد أوضحت دراسة حديثة أن التعرض المستمر للضغوط المهنية يؤثر سلباً على الفاعلية الذاتية ويؤدي إلى ما يُعرف بـ العجز المهني أو "Professional Inefficacy"، وهو أحد مكونات الاحتراق الوظيفي الذي يُضعف قدرة الموظف على الشعور بالإنجاز والقدرة على العطاء كما بينت الدراسة أن هذه الحالة لا تتبع من ضعف الكفاءة الشخصية، بل من المعوقات التنظيمية مثل زيادة عبء العمل، ونقص الموارد، وضعف التقدير المهني، وهي عوامل شائعة في مهن التمريض والطب والتعليم (Galanis et al., 2024).

ففي الولايات المتحدة الأمريكية، يُعد التمريض أكبر مهنة في قطاع الرعاية الصحية، ومع ذلك تواجه المهنة تحديات حادة تتعلق بنقص الكوادر، المرتبط بقضية عدم الرضا الوظيفي (وزارة العمل الأمريكية، 2010). وفي الوطن العربي، أشارت دراسة مقارنة أجريت في مصر إلى أن دور القائد التمريضي وسلوكياته القيادية يؤثران تأثيراً معنوياً في دافعية الإنجاز لدى الممرضين، كما بينت أن متغيرات مثل سنوات الخبرة والمستوى التعليمي والعمر ترتبط بمستويات تلك الدافعية (Abo-Elenein, 2021).

أما في الأردن، فَيُعدّ التمريض من أكبر القوى العاملة الصحية، حيث أوضحت تقارير مجلس التمريض الأردني (2021) أن العدد الإجمالي للممرضين والمرضات يتراوح بين (18.000) و(20.000)، منهم أكثر من (60%) يعملون في المستشفيات، ونحو (20%) في المراكز الصحية الأولية. وأشارت دراسة القضاة (2017) إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الأداء الوظيفي لدى الممرضين في المستشفيات الخاصة، مؤكدة ضرورة تبني سياسات مؤسسية تعزز من رضاهم ودافعتهم المهنية.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن ضعف الدافعية للإنجاز يُعد من أبرز التحديات التي تواجه مهنة التمريض، مما يستدعي تبني سلوكيات فعّالة تستند إلى أسس نظرية، كالنظرية الواقعية، لدعم النمو الشخصي والمهني للممرضين وزيادة الوعي بالذات، والتركيز على الحاضر، بهدف تحسين الدافعية للإنجاز لدى الممرضين. لذلك تبرز الحاجة إلى التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الاسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية.
- 2 التعرف إلى الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين هما:

الأهمية النظرية: إن دراسة مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تسهم في إثراء الإطار النظري للأدبيات النفسية والاجتماعية التي تسلط الضوء على تبني سلوكيات مسؤولة للوصول الى الدافعية للإنجاز، حيث تقدم إضافة معرفية من خلال توسيع قاعدة معرفية متعلقة بالنظرية الواقعية، وكيف تؤثر في السلوك الإنجازي للممرضين.

الأهمية التطبيقية: توظيف نتائج الدراسة للمساعدة في عمل تدخلات وبرامج ارشادية تدريبية لتحسين مستوى الدافعية للإنجاز وتعزيز الانضباط الداخلي للممرضين، ومساعدة الأخصائيين النفسيين على اختيار أفضل الطرق الارشادية لمساعدتهم لتبني السلوكيات المسؤولة، وتوفير الدراسة الحالية أدوات لقياس مستوى الدافعية للإنجاز.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

تتمثل مصطلحات الدراسة الحالية وتعريفاتها الإجرائية فيما يأتي:

الدافعية للإنجاز (Achievement Motivation) الدافعية للإنجاز هي نزعة داخلية تدفع الفرد إلى تحديد أهداف طموحة، وبذل الجهد المستمر لتحقيقها، مع الاستمرار في مواجهة الصعوبات، رغبةً في التفوق وتحقيق الشعور بالجدارة الذاتية (Smith & Elliot, 2018, pp. 452–453). وتُعزف إجرائيًا بأنها الدرجة التي سوف يحصل عليها الممرض على مقياس الدافعية للإنجاز الذي سوف يُستخدم في الدراسة الحالية.

الممرضون (Nursing)

هم أشخاص يحملون شهادات علمية ومهنية ولديهم المهارات اللازمة لتقديم الرعاية الصحية المباشرة للمرضى حفاظاً على صحتهم، ووقايتهم من الامراض، ومساعدتهم لاستعادة وظائفهم الحيوية الجسدية والنفسية. فهم يقومون بوضع وتنفيذ الخطط العلاجية الخاصة بالمرضى بالتعاون مع الفريق الطبي، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والتثقيف الصحي المناسب لحالة للمريض وأسرته، ويعتبر التمريض مهنة إنسانية تقوم على العلم والمعرفة والمهارة في العمل، وتتطلب الكفاءات السريرية والالتزام بالأخلاقيات المهنية (World Health Organization [WHO], 2020).

وتُعزف إجرائيًا: الممرضون العاملون في مراكز الرعاية الصحية الأولية التابعة لمديرية صحة المفرق والذين طبق عليهم مقياس الدافعية للإنجاز خلال عام 2026.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- **الحدود البشرية:** تضمنت الدراسة عينة من الممرضين العاملين في المراكز الصحية الأولية التابعين لمديرية صحة المفرق.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة في عام (2026).
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على الممرضين التابعين لمديرية صحة محافظة المفرق.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على التعرف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية.
- **محددات الدراسة:** سيتم تحديدها فيما تؤول إليه نتائج الدراسة وطريقة اختيار العينة والخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والمنهجية المستخدمة، وبمستوى كفاءة وجدية العينة بالإجابة على مقاييس الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الممرضون (Nursing)

الممرضون هم أفراد مؤهلون مهنيًا وعلميًا لتقديم الرعاية الصحية المباشرة للمرضى، بهدف المحافظة على صحتهم، والوقاية من الأمراض، واستعادة الوظائف الحيوية الجسدية والنفسية. وتشمل مهامهم تنفيذ الخطط العلاجية بالتعاون مع الفريق الطبي، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمريض وأسرته، ويُنظر إلى التمريض باعتباره مهنة إنسانية تقوم على العلم والعمل، وتتطلب الكفاءة السريرية والأخلاق المهنية (World Health Organization, 2020).

ويواجه الممرضون العديد من التحديات المهنية، من بينها ضغط العمل، قلة الكادر التمريضي، الإرهاق المهني، التعرض للعنف اللفظي والجسدي، وضعف التقدير المجتمعي مقارنةً ببعض المهن الأخرى. كما يمثل عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية مصدرًا رئيسيًا للضغط النفسية، مما يزيد احتمالية الاحتراق الوظيفي، والتفكير في ترك المهنة وفي بعض النظم الصحية، يعاني الممرضون من محدودية فرص التطور المهني والحوافز المالية، ما يؤثر سلبًا في الرضا الوظيفي (Aiken et al, 2018).

يتسم الممرضون بجملة من الخصائص الأساسية مثل التعاطف، الصبر، القدرة على التواصل الفعال، الانضباط، وتحمل المسؤولية، كما يجب أن يمتلكوا مهارات التفكير النقدي واتخاذ القرار أثناء المواقف السريرية الطارئة، وتشير الدراسات إلى أن الكفاءة العاطفية والاستقرار النفسي عنصران جوهريان في نجاح الممرض في تقديم رعاية آمنة وفعالة وتعكس هذه الخصائص مزيًا من الجوانب العلمية والأخلاقية التي تميز مهنة التمريض (Smith & Jones, 2019).

وتتسم طبيعة عمل الممرضين بالتنوع والشمول، حيث تشمل العناية السريرية، مراقبة المؤشرات الحيوية، إعطاء الأدوية، التعامل مع الحالات الطارئة، والتثقيف الصحي للمرضى. ويعمل الممرض ضمن فريق متعدد التخصصات، ما يتطلب مهارات التعاون والتنسيق. كما يمتد دوره ليشمل الدعم النفسي والاجتماعي، والمشاركة في الخطط العلاجية وإعادة التأهيل وتفرض طبيعة العمل التمريضي التزامًا بنظام المناوبات، العمل الليلي، والاستجابة الفورية للمواقف الحرجة (American Nurses Association, 2021).

تستنتج الباحثة أنّ الممرضين، بحكم طبيعة مهنتهم القائمة على الرعاية المباشرة والمسؤولية الإنسانية والأخلاقية، يواجهون مجموعة من التحديات المهنية والنفسية التي قد تنعكس على شعورهم بالاستقرار الوظيفي والانتماء المهني.

فالمهام المتعددة، وضغوط بيئة العمل، ونقص الكوادر أو التقدير المهني، قد تؤدي إلى حالة من الإجهاد أو الإحباط، رغم ما تتميز به مهنة التمريض من دور جوهري في تعزيز جودة الخدمات الصحية. وانطلاقًا من ذلك، ترى الباحثة أن فهم واقع الممرضين لا يكتمل دون التعمق في مستوى الرضا الوظيفي لديهم، إذ يُعدّ هذا المتغير مؤشرًا أساسيًا على مدى تقبلهم لوظائفهم، واستعدادهم للاستمرار في المهنة، وقدرتهم على تقديم رعاية فعّالة وآمنة. وعليه، فإن دراسة الرضا الوظيفي تُعد خطوة محورية للوقوف على العوامل التي تعزّز من أداء الممرضين أو تحدّ من عطائهم، مما يساهم في بناء بيئة عمل صحية ومحفّزة داخل المؤسسات الصحية.

الدافعية للإنجاز (Enhancing Achievement)

تعرف الدافعية للإنجاز بأنها الرغبة الداخلية المستمرة لدى الفرد لتحقيق التفوّق، وتجاوز المعايير الشخصية أو المهنية، والسعي نحو إتقان المهمات الصعبة بغرض تحقيق الشعور بالإنجاز الذاتي والنجاح. وترتبط هذه الدافعية بالتزام الفرد، وتحمله للمسؤولية، واستعداده لبذل الجهد والمثابرة رغم التحديات أو العقبات. ويُنظر إلى الدافعية للإنجاز بوصفها عنصرًا محوريًا في الأداء الفعّال، ومرتبطة بإحساس الفرد بالكفاءة الذاتية والطموح (Schunk & DiBenedetto, 2020).

كما تُعرّف في ضوء الاتجاهات الحديثة على أنها نزعة ذاتية تدفع الفرد إلى تحدي ذاته، والسعي لتحقيق أهداف عالية المستوى، واستثمار أقصى قدر من الجهد للوصول إلى النجاح والتفوّق الشخصي، وهي بذلك تمثل قوة دافعة نحو الإصرار والمثابرة في مختلف المجالات الأكاديمية والمهنية (Pintrich, 2021).

تقسّم الدافعية للإنجاز، بوصفها أحد المحركات الأساسية للسلوك الإنساني، إلى نوعين رئيسيين؛ هما الدافعية الداخلية التي تنبع من رغبة الفرد الذاتية في التفوق وإتقان المهام، دون الحاجة إلى مؤثرات خارجية، إذ يسعى الفرد من خلالها لتحقيق الإشباع الذاتي وإثبات الكفاءة. أما الدافعية الخارجية، فهي تلك التي تعتمد على العوامل الخارجية مثل المكافآت المادية، أو التقدير الاجتماعي، أو المنافسة مع الآخرين، وهي غالبًا ما ترتبط بالظروف البيئية والتوقعات المؤسسية (Ryan & Deci, 2020).

تظهر الدافعية للإنجاز ضمن ثلاثة مستويات متفاوتة؛ حيث يمتاز الأفراد ذوو الدافعية المرتفعة بالطموح والمثابرة والإصرار على تجاوز العقبات، بينما يعكس المستوى المتوسط أداءً مقبولًا مع وجود فترات من التردد أو التراجع. في حين يرتبط المستوى المنخفض بضعف الالتزام، وتجنب المهمات الصعبة، والاستسلام السريع أمام الفشل أو التحديات (Schunk & DiBenedetto, 2020).

وتعتبر الدافعية للإنجاز الركيزة الأساسية لفهم السلوك الإنساني الهادف الموجه نحو الرغبة في التفوق والنجاح وهي الدافع للفرد لمواجهة الصعوبات والتحديات والمشكلات، وكما أنها المحرك الذي يقود طاقة الفرد للاستفادة الكاملة من قدراته ومهاراته ليحقق أعلى درجات التفوق والتميز والكفاءة في جميع مجالات حياته المهنية والأكاديمية (Schunk & DiBenedetto, 2020).

كما تعبر عن الميل الداخلي المستمر للفرد لتحقيق التقدم والتطور، وتخطي المعايير الشخصية والمهنية، وبذل الجهد لإتقان المهام الصعبة من أجل الوصول لشعور الإنجاز والكفاءة الذاتية والنجاح. كما أنها تتطلب من الفرد الانضباط، وتحمل للمسؤولية، والاستعداد للكفاح والمثابرة رغم التحديات والعقبات التي تواجهه (Schunk & DiBenedetto, 2020).

ولأهمية الدافعية للإنجاز في تفسير السلوك الإنساني، وارتباطها بالتعلم الذاتي فهي تزداد ضرورة في العصر الحالي، حيث يتميز الفرد الذي يمتلك دافعية عالية نحو الإنجاز بقدرته على وضع الأهداف القابلة للتحقيق وطموحة في نفس الوقت، كما لديه القابلية للتعلم واكتساب المعرفة لمساعدته على تجاوز الصعوبات التي تواجهه (Wigfield et al., 2021).

كما تُسهم الدافعية العالية للإنجاز في تمكين الأفراد من تطوير قدرات ذاتية عالية، مثل المثابرة، والمرونة النفسية، وتحمل الضغوط، إذ يُظهر الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة ميلاً مستمراً نحو تحسين أدائهم، وتحديد أهداف واضحة، والسعي إلى التميز والابتكار في بيئة العمل. كما يميلون إلى تبني استراتيجيات فعّالة للتخطيط الذاتي، وضبط السلوك، وتحمل المسؤولية عن نتائج أفعالهم، مما يعزز شعورهم بالكفاءة والنجاح (Ryan & Deci, 2020).

أقسام الدافعية للإنجاز (Sections of Achievement Motivation):

تقسّم الدافعية للإنجاز، بوصفها أحد المحركات الأساسية للسلوك الإنساني، إلى نوعين رئيسيين؛ هما:

- 1- الدافعية الداخلية (Intrinsic Motivation) التي تتبع من ميل وحب الفرد الذاتية في التفوق وإتقان المهام، والشعور بالإنجاز، دون الحاجة إلى مؤثرات خارجية أو مكافآت، إذ يطمح الفرد من خلالها لتحقيق الإشباع الذاتي وإثبات الكفاءة.
- 2- الدافعية الخارجية (Extrinsic Motivation) التي تعتمد على العوامل الخارجية مثل المكافآت المادية، أو التقدير الاجتماعي، أو الحصول على درجة علمية، أو المنافسة مع الآخرين أو لتجنب عقوبة أو خسارة، وهي غالباً ما ترتبط بالظروف البيئية والتوقعات المؤسسية (Ryan & Deci, 2020).

كما تصنف الدافعية بناء على نوع الدافع إلى:

- 1- دوافع أولية فطرية: وهي الحاجات البيولوجية (النوم، الجنس، الجوع، العطش) التي ذكرها Maslow (1943).
- 2- دوافع ثانوية مكتسبة: وهي الحاجات التي تتعلق بالبيئة والمجتمع (الانتماء، الإنجاز، السلطة) (McClelland, 1985).
- 3- الدافعية للإنجاز: وهي الحاجات التي تتعلق بالميل والرغبة نحو التفوق والنجاح وتحقيق معايير عالية، وتخطي العقبات والتحديات التي تواجه الشخص (Schunk et al., 2022).

مستويات الدافعية للإنجاز (Levels of Achievement Motivation)

تظهر الدافعية للإنجاز ضمن ثلاثة مستويات متفاوتة:

- 1- المستوى المرتفع (High Achievement Motivation): يتميز الأفراد بالطموح والمثابرة والإصرار على تجاوز العقبات
- 2- المستوى المتوسط (Moderate Achievement Motivation) يعكس هذا المستوى أداءً مقبولاً من الإنجاز عندما تكون الأهداف واضحة والحافز محدد، مع وجود فترات من التردد أو التراجع أمام التحديات والمخاطر الصعبة، حيث يحافظ الفرد على مستوى الاتزان بين رغبته في الإنجاز وبين حفاضة على الاستقرار.
- 3- المستوى المنخفض (Low Achievement Motivation) يمتاز هذا المستوى بضعف الالتزام، والاستسلام السريع أمام الفشل أو التحديات، حيث يعاني الأفراد هنا من ضعف المبادرة ويتجنبون المهام الصعبة أو المتوسطة خوفهم من الفشل ويفضلون المهام السهلة جداً لضمان النجاح (Schunk & DiBenedetto, 2020).

مستويات الدافعية للإنجاز حسب هدف الفرد

تصنف مستويات الدافعية للإنجاز حسب نظرية أهداف الإنجاز (Achievement Goal Theory) إلى مستويين:

- 1- مستوى الاتقان (Level of mastery) هدف الفرد هنا التطوير والتقدم في مهاراته وإنجاز الأعمال بعيداً عن تقييم الآخرين.
- 2- مستوى الأداء (Performance level) هدف الفرد هنا إظهار مهاراته وكفاءته، والحصول على ترتيب متقدم وصولاً إلى التقدير الاجتماعي من الآخرين (Schunk et al., 2022).

العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز Factors affecting achievement motivation

ومن غير الممكن ان نعتبر الدافعية للإنجاز بأنها مفهوم منفصل او معزول من فراغ، بل هي ناتج التفاعل الديناميكي بين العوامل البيئية والمؤثرات المحيطة بالفرد وبين خصائصه وسماته الشخصية الثابتة والعوامل البيولوجية الفطرية، فكل فرد لديه الاستعداد الفطري للتفوق والنجاح، وهذا الاستعداد يبقى كامناً يحاجه الى ظروف مناسبة وبيئة محفزة ليتحرر الى سلوكاً ظاهراً، لذلك من الضروري ان نتعرف على العوامل التي من الممكن ان تحفز وتنشط هذا الاستعداد وإما ان تثبطه وتكبحه، ومن هذه العوامل:

أولاً: العوامل الشخصية (Personal Factors): وهي الأساس الذي تقوم عليه الدافعية للإنجاز، حيث تستمد من النواحي النفسية والمعرفية للفرد وتشمل العوامل المرتبطة بمفهوم الذات والكفاءة الذاتية المدركة والثقة بالنفس، فالأفراد الذين يثقون بأنفسهم يضعون أهدافاً طموحة

ويواجهون التحديات لتحقيقها (Schunk et al., 2022) كما يؤدي الطموح الشخصي دوراً مهماً في توجيه طاقة الفرد نحو التميز والابداع، وهذا يفسر اختلاف مستويات الدافعية لدى الافراد الذين يمتلكون نفس القدرات العقلية (العتوم، 2020).

ثانياً: العوامل الاسرية (Family Factors): تعتبر الأسرة الحاضنة الأولى التي يتكون فيها دافع الإنجاز لدى الفرد، فطرق وأساليب التنشئة الاسرية تؤدي الى تقوية او اضعاف هذا الدافع، فالأسرة هي المسؤولة عن بناء قيم الاستقلالية لدى أبنائها، فتقدم لهم التعزيز والمكافأة في وقت مبكر عندما يتفوقون، كما تمنحهم الحرية في اتخاذ القرارات، مما يرفع من مستوى دافعيتهم للإنجاز ويسهل تطلعاتهم المستقبلية (McClelland, 1985).

ثالثاً: العوامل المؤسسية (Institutional Factors): وتتضمن البيئة المحيطة والساندة في مكان العمل، فوضوح أهداف المؤسسة، ونظام الرواتب والمكافآت، ونمط القيادة، كلها عوامل تؤثر في اندماج الفرد في عمله. فعندما توفر القيادة بيئة مؤسسية داعمة للفرد تقوم على العدالة في توزيع المكافآت وعلى التحدي العادل، فإنها تعزز الدافعية للإنجاز لدى منتسبيها، كما يعتبر دعم الزملاء في العمل من العوامل المهمة في تحفيز الدافعية للإنجاز ويزيد من انتاجيتهم واثقائهم للعمل، ويقلل من ضغوط العمل (Deci & Ryan, 2017).

رابعاً: العوامل الثقافية والاجتماعية (Socio-Cultural Factors): تعتبر الثقافة السائدة في المجتمع أمرًا أساسياً في تشكيل توجهات الافراد نحو الانجاز وتحدد ماهية النجاح وكيفية السعي اليه وكيفية تحقيقه فالمجتمع الذي يُعطي من شأن العمل والاستحقاق المبني على الجهد يساهم في خلق بيئة محفزة ترفع من مستوى الطموح لدى افرادها وهناك ارتباط وثيق بين الروابط الشعبية والقيم الثقافية التي تعطي قيمة الانجاز وبين معدلات النمو الاقتصادي في هذه المجتمعات كما ان النظرة الاجتماعية للفشل لها دور اخر فالمجتمع الذي يقبل الفشل كخطوه نحو التعلم يحفز افراده على المخاطرة والمجتمع الذي يفرض بصره اجتماعيه على الاخفاق يدفع افراده لتبني استراتيجيات تجنب الفشل بدلا من السعي نحو التفوق (Schunk et al., 2022).

خامساً: العوامل البيولوجية (Biological Factors)

فالدافعية للإنجاز لا تعمل بمعزل عن الحالة الحيوية للفرد، فالحرمان من الحاجات البيولوجية الأساسية كالتغذية المتوازنة وشرب الماء والنوم الكافي يؤدي لاستنزاف الموارد المعرفية الضرورية للإنجاز، فإن اشباع حاجة البقاء كما ذكرها جلاسر وفقاً للنظرية الواقعية (Glasser, 1998) هي شرط أساسي لتمكين الأفراد للانخراط الفعال والسعي نحو التميز. (العتوم، 2020؛ Pinel & Barnes, 2021)

تستنتج الباحثة أنّ الدافعية للإنجاز تُعدّ من القوى النفسية المحرّكة لسلوك الفرد في مختلف المجالات، إذ تمثل دافعاً ذاتياً نحو التفوق وتجاوز المعايير العادية لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية. وأن ارتفاع الدافعية للإنجاز يساهم في تنمية الإصرار والمثابرة وتحمل المسؤولية الشخصية، بينما يؤدي انخفاضها إلى ضعف المبادرة وتجنب التحديات. كما أن هذه الدافعية لا تتشكل بصورة عفوية، بل تتأثر بجملة من العوامل الشخصية والبيئية، مثل تقدير الذات، والبيئة الداعمة، وفرص التقدير، والتعزيز.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة هي وآخرون (Hee, et al., 2016) إلى استقصاء العلاقة بين دوافع العمل والأداء الوظيفي لدى الممرضين في مستشفيات السياحة العلاجية في ماليزيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لفحص كيف تؤثر الدوافع الجوهرية (مثل الإنجاز والمسؤولية) والدوافع الخارجية (مثل الأجر وظروف العمل) على مستوى أداء الممرضين في ظل التوقعات العالية لمرضى السياحة الصحية. تكونت عينة الدراسة من 180 ممرضاً وممرضة يعملون في أحد مستشفيات السياحة العلاجية، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موزعة ميدانياً. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الدوافع الجوهرية والأداء الوظيفي للممرضين، بينما لم تظهر الدوافع الخارجية نفس التأثير القوي. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تركيز إدارة المستشفيات على المكافآت المعنوية والجوهرية لتعزيز الأداء، نظراً لدور الممرضين الحاسم في تقييم المرضى لتجربتهم العلاجية.

هدفت دراسة جووست (Jooste, 2017) إلى التعرّف على الاحتياجات الدافعية لدى الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية، وذلك في ضوء نظرية مكلياند للحاجات الإنسانية (الإنجاز، السلطة، والانتماء). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الاستكشافي لتحليل العوامل التي تحقّق الممرضين في بيئة الرعاية الأولية، وكيف تنعكس على أدائهم المهني وقدرتهم على القيادة داخل المؤسسة الصحية. تكونت عينة الدراسة من ممرضين وممرضات يعملون في عيادات صحية أولية ضمن منظومة الرعاية الصحية في جنوب إفريقيا وعددهم (30)، وتم جمع البيانات من خلال استبانة مقنّنة ومقابلات شبه منظمة تناولت أبعاد الدافعية المهنية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الحاجة إلى التقدير والاعتراف المهني، وفرص التطور الوظيفي، وتحمل المسؤولية التنظيمية، والدعم المؤسسي تمثل أهم مصادر الدافعية لدى الممرضين في المراكز الصحية. كما أن تعزيز هذه الجوانب يساهم في رفع مستوى دافعية الإنجاز وتحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى.

هدفت دراسة الحمود (2021) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى دافعية الإنجاز ونوع مركز الضبط لدى طلبة التمريض في جامعة تشرين بسوريا، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الملائمة لطبيعة الدراسة ولقد طبق الباحث مقياسي الدافعية للإنجاز ومقياس مركز الضبط على عينة من طلبة كلية التمريض البالغ عددهم (200) طالباً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ومركز الضبط، حيث يزداد مستوى دافعية الإنجاز كلما انخفض مستوى مركز الضبط الخارجي

هدفت دراسة الصرايرة والتخاينة (2022) التعرّف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، والكشف عن العلاقة بينهم وتكونت عينة البحث من (500) معلم ومعلمة من لواء المزار الجنوبي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير مقياسين هما مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي كان متوسطاً، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين عند مستوى دلالة (α = 0.05).

هدفت دراسة الشمري (Alshammari, 2023) إلى التعرف على أثر الانغماس الوظيفي في تعزيز الدافعية للإنجاز والالتزام المهني لدى الكوادر التمريضية العاملة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزِعَ استبيان على عينة من الممرضين في مختلف الأقسام الطبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة، كما أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة انغماس الممرض في عمله وبين رغبته في تحقيق إنجازات مهنية متميزة. وأشارت الدراسة إلى أن البيئة التنظيمية التي تدعم استقلالية الممرض تساهم بشكل مباشر في رفع كفاءته وتحمله للمسؤولية دون الحاجة لرقابة إدارية مستمرة. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين استراتيجيات التحفيز المعنوي لزيادة الارتباط الوجداني للممرضين بمهنتهم.

هدفت دراسة الذبياني (2024) إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغوط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات العاملين بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لفحص كيف تؤثر ضغوط العمل (مثل ضغوط الوقت، بيئة العمل، ونقص الموارد) على رغبة الممرض في الإنجاز والتميز. تكونت عينة الدراسة من 100 ممرض وممرضة، وتم جمع البيانات باستخدام مقياس دافعية الإنجاز ومقياس الضغوط المهنية المدركة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى الممرضين كان "مرتفعاً"، بينما جاء مستوى الضغوط المهنية "متوسطاً". كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية (سلبية) ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز؛ فكلما زادت الضغوط المهنية التي يدرها الممرض، انخفضت دافعيته نحو الإنجاز. وخلصت الدراسة إلى أهمية تحسين بيئة العمل التمريضية وتقليل مسببات الضغط المهني للحفاظ على مستويات عالية من الدافعية والإنجاز بين الكوادر الصحية.

هدفت دراسة أبو قطيش وآخرون (Abu-Qutaish et al., 2025) إلى استقصاء العلاقة بين القيادة التحويلية ودافعية العمل والارتباط الوظيفي لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طُبِقت على عينة ممثلة من الممرضين والممرضات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التحويلية المتبع ومستوى الدافعية للعمل لدى الكوادر التمريضية، كما أشارت النتائج إلى أن الممرضين الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من الدافعية يظهرون انغماساً وارتباطاً وظيفياً أكبر، مما ينعكس إيجاباً على استقرارهم المهني وأدائهم داخل المستشفيات الحكومية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني أنماط قيادية داعمة لتعزيز المحركات الداخلية للإنجاز لدى الممرضين لضمان استدامة جودة الرعاية الصحية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الدافعية للإنجاز، تبين أن هناك بعض الاختلافات فيما بينها من حيث العينة، وبيئتها، ومكان التطبيق، وأهدافها، وعند تطبيق الباحثة للدراسة الحالية، ستقوم بمقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة، فربما تتفق نتائج هذه الدراسة أو تختلف مع الدراسات السابقة.

قد تتميز هذه الدراسة بتركيزها على فئة من التمريض، والتركيز على متغير الدافعية للإنجاز، ما قد يعزز فعالية الدافعية للإنجاز لدى ممرض مراكز الرعاية الصحية الأولية، فإذا أثبتت فاعليته فقد يوفر نموذجاً عملياً يمكن استخدامه في ميادين الإرشاد والعلاج النفسي.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين في مديرية صحة المفرق/ الأردن خلال عام 2026، والبالغ عددهم (360) ممرض وممرضة وفق البيانات المقدمة من قسم شؤون الموظفين في مديرية صحة المفرق والذين يعملون في المراكز الصحية الأولية، من الجنسين، وبمستويات تعليمية وخبرات عملية مختلفة (مديرية صحة المفرق، 2026).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية المتيسرة ومكونة من حوالي (109) من الممرضين في مديرية صحة المفرق. والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل.

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	39	35.8
	انثى	70	64.2
العمر	34 سنة وأقل	33	30.3
	39-35	43	39.4
	40 فما فوق	33	30.3
الدرجة العلمية	دبلوم	34	31.2
	جامعي	75	68.8
عدد سنوات العمل	أقل من 10	24	22.0
	15-10	32	29.4
	20-15	36	33.0
	20 فأكثر	17	15.6
المجموع		109	100.0

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الأدوات الآتية:

أولاً: مقياس الدافعية للإنجاز

يهدف قياس مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تم تطوير مقياس الدافعية للإنجاز بالاستناد الى الإطار النظري وعدد من البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة الذبياني (2024) ، ودراسة الصرايرة والتخاينة (2022)، و دراسة الحمود (2021) ، و مقياس هيرمانز (Hermans,1970) ، ترجمة وتقنين: فاروق الفقي (1981) وتكون المقياس بصورته الأولية من (25) فقرة، كل بند مرتبط بأربعة بدائل (دائماً، غالباً، نادراً ، أبداً)، واعطيت الدرجات 1,2,3,4 على الترتيب بالنسبة للفرقات الموجبة ، و 4,3,2,1، بالنسبة للفرقات السالبة. وأدنى درجة يمكن ان يحصل عليها المفحوص 25 درجة، وأعلىها 100 درجة.

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى، من خلال عرضه على (18) من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في تخصص الارشاد النفسي والتربوي كما هو موضح في الملحق (1)، لبيان ملاحظاتهم والتحقق من سلامة الصياغة ومناسبتها لأهداف الدراسة، ثم تم اعتماد الفقرات التي حققت نسبة اتفاق 80% من المحكمين، وتم اجراء تعديلات على بعض الفقرات وفقاً لملاحظاتهم.

صدق البناء:

للتحقق من صدق المقياس تم حساب معامل ارتباط كل فقرة مع البعد والدرجة الكلية للمقياس، من خلال تطبيق المقياس على (30) ممرض وممرضة من خارج عينة الدراسة وداخل المجتمع، والجدول (2) يبين النتائج:

الجدول (2)

معامل ارتباط الفقرة مع البعد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز

الارتباط بالكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالكلية	رقم الفقرة
.547**	21	.343**	16	.305**	11	.365**	6	.599**	1
.700**	22	.523**	17	.427**	12	.491**	7	.379**	2
.580**	23	.567**	18	.738**	13	.502**	8	.393**	3
.639**	24	.537**	19	.655**	14	.629**	9	.519**	4
.585**	25	.683**	20	.525**	15	.573**	10	.611**	5

** دال احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

* دال احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

يبين الجدول (2) أن معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية تراوحت (0.305- 0.738)، وهي أعلى من (30) مما يدل على تمتع الفقرات بدلالات صدق مناسبة.

ثبات الاتساق الداخلي:

للتحقق من ثبات المقياس تم حساب معامل ثبات كرونباخ ألفا للمقياس ككل والأبعاد، من خلال تطبيق المقياس على (30) ممرض وممرضة من خارج عينة الدراسة وداخل المجتمع، وأظهرت النتائج أن معامل ثبات الدرجة الكلية (0.864)، وهي معاملات ثبات أعلى من (0.70) مما يدل على تمتع المقياس بثبات جيد.

تصحيح المقياس

لغايات تصحيح المقياس تم اعتماد تدرج ليكرت الرباعي، حيث تم إعطاء الإجابة دائماً (4) درجات، غالباً (3) درجات، نادراً (2) درجتين، ابداً (1) درجة، ولغايات الدراسة الحالية تم تقسيم الدرجات إلى مستويات حسب الآتي:

- من (1.00-1.99) منخفض.
- من (2.00-2.99) متوسط.
- من (3.00-4.00) مرتفع.

إجراءات الدراسة:

قامت الباحثة بما يلي:

- الحصول على الكتب الرسمية بتسهيل مهمة الباحثة في جمع البيانات وتطبيق الدراسة.
- الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

- تطوير أدوات الدراسة (مقياس دافعية الانجاز)
- اختيار افراد العينة بالطريقة القصدية المتيسرة، لمن يرغب بالمشاركة بالدراسة.
- تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة.
- جمع البيانات وتدقيقها لإدخالها على جهاز الحاسوب، وباستخدام برنامج المعالجة الإحصائية SPSS سيتم استخلاص النتائج، وبعد ذلك سيتم تحليل ومناقشة النتائج، وكتابة التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

- المعالجة الإحصائية:

- تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتشمل ما يلي:
- للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام أسلوب تحليل التباين الرباعي (4-Way ANOVA).

نتائج الدراسة

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية؟
للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية، والجدول (3) يبين النتائج:

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للإنجاز

الرقم	الفقرات	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	أعمل بجد حتى في غياب الإشراف المباشر.	1	3.85	0.381	مرتفع
12	أشعر بالرضا عند إتمام المهام على أكمل وجه.	2	3.84	0.389	مرتفع
18	أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً بجودة عالية.	3	3.83	0.441	مرتفع
23	أشعر بالرضا عند تحسين مستوى أدائي عن السابق.	4	3.81	0.419	مرتفع
8	أتحمل المسؤولية الكاملة عن نتائج عملي.	5	3.75	0.434	مرتفع
25	أعتبر النجاح نتيجة طبيعية للجهد المستمر والمثابرة.	6	3.75	0.530	مرتفع
1	أقوم بإنجاز الأعمال التي تتطلب جهداً.	7	3.70	0.462	مرتفع
19	أتعلم من الآخرين للوصول إلى أفضل أداء ممكن.	8	3.69	0.572	مرتفع
7	أراجع أخطائي لأتعلم منها حتى أتقدم في عملي.	9	3.67	0.472	مرتفع
5	أفضل أداء المهام التي تتيح لي فرصة الإبداع والتميز.	10	3.66	0.627	مرتفع
17	أسعى باستمرار إلى تطوير مهاراتي التدريبية المهنية.	11	3.66	0.531	مرتفع
24	أسعى إلى التميز والابتكار في كل ما أقوم به.	12	3.65	0.567	مرتفع
22	أحرص على أن أكون مثلاً في الانضباط والاجتهاد في العمل.	13	3.63	0.555	مرتفع
9	أستمتع بالعمل في مهام تتطلب دقة وتركيزاً عالياً.	14	3.57	0.672	مرتفع
2	أشعر بالرضا عندما أتفوق على الآخرين في عملي.	15	3.54	0.727	مرتفع
21	أسعى لتحقيق أهدافي بغض النظر عن العقبات.	16	3.54	0.601	مرتفع
13	أحرص على استثمار وقتي بطريقة تحقق أهدافي.	17	3.51	0.647	مرتفع
10	أبذل قصارى جهدي لتحقيق نتائج أتفوق بها على الآخرين.	18	3.49	0.689	مرتفع
14	أضع خططاً واضحة قبل البدء بأي مهمة.	19	3.44	0.615	مرتفع
15	أعتبر الفشل حافزاً لبذل مزيد من الجهد في المرات القادمة.	20	3.44	0.659	مرتفع
20	أشعر بالحماس عندما أواجه تحديات جديدة.	21	3.43	0.725	مرتفع
11	أستسلم بسهولة عند مواجهة الصعوبات.	22	3.19	0.918	مرتفع
3	أفضل تجتّب المهام التي قد أفشل في إنجازها.	23	2.57	0.906	متوسط
6	أشعر بالإحباط بسرعة عندما لا أحقق هدفي.	24	2.47	1.005	متوسط
16	أفضل المهام السهلة التي أضمن فيها النجاح.	25	2.24	0.891	متوسط

يتضح من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لفقرات الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية تراوحت بين (3.85-2.24)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (4) "أعمل بجد حتى في غياب الإشراف المباشر" بمتوسط حسابي (3.85)، وجاءت في المرتبة الأخيرة

الفقرة (16) "أفضل المهام السهلة التي أضمن فيها النجاح" بمتوسط حسابي (2.24)، وكان مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48) بانحراف معياري (0.306).

ويمكن تفسير النتيجة بأن طبيعة العمل التمريضي تتطلب قدراً عالياً من اليقظة والضمير المهني. وتعكس الصدارة التي احتلتها فقرة العمل دون إشراف مباشر (3.85) عمق الأمانة المهنية التي تعد حجر الزاوية في الرعاية الصحية الأولية، ومستوى عالٍ من الاستقلال المهني والرقابة الذاتية (Self-Regulation) لدى أفراد العينة، كما أن رفض الممرضين للمهام السهلة (كما دل عليه المتوسط المنخفض للفقرة 16) يؤكد امتلاكهم لسمة التحدي وهي إحدى السمات الأساسية للشخصية المنجزة وفقاً لنظريات علم النفس التنظيمي الحديثة، و مؤشراً إيجابياً؛ حيث يثبت أن الممرضين في هذه المراكز لا يميلون إلى التواكل أو الهروب من التحديات. وبما أن المقياس يسير في اتجاه أن الدرجة المنخفضة هنا تعني رفضاً للمهام السهلة، فهذا يعني أن لديهم طموحاً مهنيًا ورغبة في التعامل مع الحالات الطبية المعقدة التي تتطلب مهارة. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (أبو قطيش وآخرون، 2025) ومع دراسة (الشمري، 2023) ودراسة (عربيات وآخرون، 2022) التي اشارت جميعها على المستوى المرتفع للدافعية.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل، والجدول (4) يبين النتائج.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات المتغير	المتغير
0.35	3.40	ذكر	الجنس
0.27	3.52	انثى	
0.27	3.52	34 سنة وأقل	العمر
0.35	3.44	39-35	
0.28	3.48	40 فما فوق	الدرجة العلمية
0.32	3.50	دبلوم	
0.30	3.47	جامعي	عدد سنوات العمل
0.22	3.52	أقل من 10	
0.33	3.51	15-10	
0.34	3.43	20-15	
0.30	3.47	20 فأكثر	

يبين الجدول (4) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الرباعي (4-Way ANOVA)، والجدول (5) يبين النتائج.

الجدول (5)

تحليل التباين الرباعي (4-Way ANOVA) للفروق في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل

حجم الأثر	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.030	0.081	3.105	0.294	1	0.294	الجنس
0.008	0.673	0.398	0.038	2	0.075	العمر
0.000	0.942	0.005	0.001	1	0.001	الدرجة العلمية
0.002	0.968	0.084	0.008	3	0.024	عدد سنوات العمل
			0.095	101	9.562	الخطأ
				108	10.090	المجموع

يبين الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الممرضين تعزى للجنس والعمر والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل، حيث كانت قيم ف غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

تفسر الباحثة غياب الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، سنوات العمل) بأن الدافعية للإنجاز لدى ممرضي الرعاية الصحية الأولية في الأردن تُعد سمة مهنية موحدة وقيمة مستقرة تتجاوز الخصائص الفردية؛ ويعود ذلك بشكل أساسي إلى وحدة الثقافة المهنية المكتسبة من التنشئة الأكاديمية والتدريب الميداني الموحد، بالإضافة إلى طبيعة بيئة العمل في مراكز الرعاية الصحية الأولية التي تلتزم ببروتوكولات وأنظمة إدارية واضحة وموحدة من قبل وزارة الصحة الأردنية، مما يجعل المسؤوليات المهنية متشابهة ومتقاربة لدى جميع الفئات التمريضية. كما تعتقد الباحثة أن الدافعية في القطاع التمريضي ترتبط ارتباطاً وثيقاً

بأخلاقيات المهنة والوازع الديني والإنساني المتأصل في المجتمع الأردني، وهي قيم ثابتة لا تتأثر بزيادة الخبرة أو الحصول على درجات علمية أعلى، بل تظل محركاً جوهرياً يحفز كافة الكوادر التمريضية نحو الإنجاز بصرف النظر عن اختلافاتهم الشخصية.

التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة توصي الباحثة:

- توصية لقسم التدريب والتعليم في وزارة الصحة بإضافة ورش عمل قصيرة حول المرونة النفسية والقيادة الذاتية ضمن ساعات التطوير المهني المطلوبة للممرضين، للحفاظ على هذا المستوى المرتفع من الدافعية، وتعزيز النتائج لتوفير معلومات قيّمة تُساعد في اتخاذ خيارات قائمة على الأدلة تدعم تقديم رعاية صحية عالية الجودة.
- زيادة مساحة الاستقلالية الممنوحة للممرضين في مراكز الرعاية الصحية الأولية عند اتخاذ القرارات المهنية الروتينية، نظراً لما أظهره من نضج مهني وقدرة على التحدي.
- ضرورة تحسين استراتيجيات التحفيز المعنوي لزيادة الارتباط الوجداني للممرضين بمهنتهم من خلال عقد برامج إرشادية متخصصة تستند إلى النظريات النفسية الحديثة، لضمان رفع كفاءة الأداء وجودة الخدمات الصحية المقدمة في مراكز الرعاية الأولية.

المراجع

أبو أسعد، أحمد. (2020). *نظريات الإرشاد النفسي* (الطبعة الخامسة). عمان: دار المسيرة للنشر.

حمود، سلاف. (2021). دافعية الإنجاز وعلاقتها بمركز الضبط لدى طلبة كلية التمريض في جامعة تشرين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية: سلسلة العلوم الصحية*، مج. 43، ع. 2، ص. 95-109.

الذبياني، ياسر خلف. (2024). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والمرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات. *المجلة العربية للنشر العلمي*، (64)، 100-149.

الصريرة، أحمد، والتخاينة، صهيب. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي. *مجلة التربية، كلية التربية*. جامعة الازهر، 41(193) 607-608.

العتوم، عدنان يوسف. (2020). علم النفس المعرفي: النظرية والتطبيق. *دار المسيرة للنشر والتوزيع*.

مديرية صحة المفرق. (2026). بيانات غير منشورة حصلت عليها الباحثة من قسم شؤون الموظفين والموارد البشرية في مديرية صحة المفرق بتاريخ 10 يناير 2026

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

Abo-Elenein, S. & Mostafa, S. A-M. (2021). *The Influence of Head Nurses' Leading Role and Assertiveness on Staff Nurses' Achievement Motivation: A Comparative Study*. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 690-709. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.191665>

Abu-Qutash, R., Alostha, M. R., Abu-Shosha, G., Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2025). The relationship between transformational leadership, work motivation, and engagement among nurses in Jordanian governmental hospitals. *BMC Nursing*, 24(1), Article 842. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03518-7>

Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2018). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries. *The Lancet*, 383(9931), 1824–1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)

Alshammari, F. (2023). The impact of job engagement on achievement motivation and professional commitment among nursing staff in public hospitals in Saudi Arabia. *Saudi Medical Journal*, 44(2), 155-162. <https://doi.org/10.15537/smj.2023.44.2.20220456>

American Nurses Association. (2021). *Nursing: Scope and standards of practice* (4th ed.). ANA Publishing.

Corey, G. (2013). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. Cengage Learning.

Corey, G. (2017). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (10th ed.). Cengage Learning.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.

- Galanis, P., Fragkou, D., Kaitelidou, D., & Vraka, I. (2024). Job stress, professional inefficacy, and burnout among healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, 32(2), 450–462. <https://doi.org/10.1111/jonm.13782>
- Glasser, W. (1985). *Control theory: A new explanation of how we control our lives*. Harper & Row.
- Glasser, W. (1998). *Choice Theory: A New Psychology of Personal Freedom*. HarperCollins.
- Glasser, W. (2013). *Take charge of your life: How to get what you need with choice-theory psychology*. IUniverse Publishing.
- Hee, O. C., Kamaludin, N. H., & Ping, L. L. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *International Journal of Exploratory Studies in Law and Management (IJESLM)*, 3(1), 1-11.
- Jooste, K. (2017). The motivational needs of primary health care nurses to acquire power as leaders in a mine clinic setting. *Curationis*, 40(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/curationis.v40i1.1702>
- Kim, H., & Lee, J. (2023). Achievement motivation and professional performance among hospital nurses: The mediating role of organizational support. *Journal of Nursing Management*, 31(4), 1120–1129. <https://doi.org/10.1111/jonm.13845>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman & Co.
- Pinel, J. P., & Barnes, S. (2021). *Biopsychology* (11th ed.). Pearson.
- Pintrich, P. R. (2021). Achievement motivation and self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 56(2), 75–89.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation revisited. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Samir, A. (2016). *Occupational stress among nurses in healthcare settings*. Cairo: Health Publications.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Schunk, D. H., Meece, J. L., & Pintrich, P. R. (2022). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (5th ed.). Pearson.
- Smith, J., & Elliot, K. (2018). Achievement motivation and self-regulated learning. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 451–463.
- Smith, J., & Jones, R. (2019). Emotional competence in nursing practice. *Nursing Ethics*, 26(4), 115–123. <https://doi.org/10.1177/0969733017705007>
- Vazinia, P., Kashani, F. L., & Yashar, T. (2014). The effectiveness of reality therapy on responsibility and psychological adjustment. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, 33(1), 45–53.
- Viseu, J., Jesus, S., Rus, C., Canavarro, J. M., & Pereira, J. (2016). Relationship between teacher motivation and organizational variables: A literature review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(63), 111–120.
- Wigfield, A., Gladstone, J. R., & Turci, L. (2021). Beyond cognition: Reading motivation and reading comprehension. *Child Development Perspectives*, 15(1), 5-11.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing report*. Geneva: WHO.
- Wubbolding, R. E. (2019). Reality therapy and choice theory: Applying responsibility psychology in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 97(4), 389–399.