



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس

تخصص : علم النفس عمل وتنظيم

الموضوع:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز

من إعداد الطالبين:

- نزلى عماد الدين

- مخلوف صهيب

السنة الجامعية: 2019/2018

اهداء

اهدي ثمرة عملي هذا المتواضع الي معنى الحب والحنان الي بسمة الحياة وسر

الوجود الي من كان دعاءهما سر نجاحي حنانهما بلسم جراحي

والديا الكريمين

الي من نشأت وترعرعت بينهم اخوتي الاعزاء

الي جميع الاهل والاحباب وجميع الزملاء والزميلات والاساتذة الكرام في الملحقة

الجامعية البويرة

والي كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم هذه الورقة

المقدمة :

تحتل المؤسسة أهمية كبيرة في المجتمع و نظرا للتطورات التي تشهدها المؤسسات في مختلف المجالات يتوجب علينا فهم طبيعة و آلية العمل فيها و معرفة أجزائها و العلاقة الرابطة بين أركانها , و نستطيع تحديد حياة المؤسسة بقدرتها على مواكبة التغيرات الاجتماعية و التأقلم مع الحالات الجديدة , فالمؤسسة هي هيكل تنظيمي يخضع للإطار القانوني و الاجتماعي و هدفها دمج جميع عوامل الإنتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح أو تبادل السلع و الخدمات المختلفة .

و يعتبر المورد البشري أهم عنصر في المؤسسة فهو عصبها و شريانها فلا توجد مؤسسة بدون موارد بشرية و عليه استثمار المؤسسة لمواردها البشرية من شأنهم أن يحقق أهدافها فالاهتمام بالعامل في المؤسسة هو الركيزة فيجب أن يحفز بأكبر قدر ممكن ليرضى عن منصبه و يعطي أداء جيدا في عمله .

الجانب النظري:

الفصل الأول:

1- الإشكالية:

تعتبر المؤسسات الوسط الذي يضم الموظفين بعضهم البعض و تتكون بينهم علاقات و روابط في إطار رسمي أو في اطار غير رسمي كما أن وجودهم في هذا الوسط يدفعهم و يشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم في العمل , فالمورد البشري يعتبر أحد أهم الموارد و أهم مقومات النجاح و لكي نضمن الحصول على أقصى طاقاته و تقجير مواهبه لابد من العناية به و توفير له العوامل المساعدة و عزل العوامل المؤثرة على رضاه و دافعيته نحو العمل التي من شأنها أن تعوق مهامه .

و تضم تسيير الموارد البشرية بالعديد من الجوانب الخاصة بالفرد من بينها الرضا الوظيفي الذي يعرف على انه شعور الفرد بالرضا نتيجة لإشباع الحاجات و الرغبات من متطلبات العمل , و أن هذا الشعور يمكن تحقيقه من خلال الاحتفاظ بعلاقات ايجابية مع الأفراد داخل بيئة العمل , و تحقيق درجة من النمو المهني و الرغبة في متابعة العمل في المجال (الباردي , سعود بن مبارك 2011ص182).

و من هنا يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في إشباعها من وظيفته الحالية , فالرضا الوظيفي يعتبر أحد الموضوعات التي باتت تفرض نفسها و تستحوذ على اهتمام العلماء و الفلاسفة و من بين أحد الدراسات التي اهتمت بها الموضوع دراسة دورباك سنة 2012 التي تناولت الجو الاجتماعي للعمل بين القطاعيين العام و الخاص و شملت عينة من 750 عامل منهم 550 من القطاع العام و توصلت الدراسة إلى ما يلي :

- 46 من العمال القطاع العام راضون وظيفيا
- 51 من مشرفي القطاع العام راضون وظيفيا
- أهم عوامل الرضا الوظيفي هي الروح الجماعية في العمل و الأجر

(عبد الرحمان عزيزو 2015ص19)

و للرضا الوظيفي علاقة بالدافعية لانجاز التي تعرف على أنها الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد

الفسولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمرا أو متواصلا أو خفيا لا يمكن مشاهدته

(عياصرة علي عبد الرحمان 2006,ص89)

فالدافعية مثير و قوة داخلية تحرك و تدفع الفرد لتحقيق أهدافه و إشباع رغباته , لقي مصطلح الدافعية

للانجاز رواجاً وسط العلماء حيث اهتموا بدراسته و البحث فيه و من بين هذه الدراسات دراسة

"هيرشي بلاشارد" بعنوان الأنماط القيادية في إدارة المدارس و علاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين

حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة في إدارة المدارس و علاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلم , و تمثلت عينة الدراسة في كل مديري المدارس للمرحلة الثانوية بجدة , و كانت العينة عشوائية مثلت المجتمع الإحصائي أما الأدوات المستخدمة فهي النسب المئوية و معامل ارتباط بيرسون و K2 لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة , أما النتيجة العامة التي توصلت إليها الدراسة هي أن الدافعية الانجاز لدى المعلمين تكون أعلى في المدارس التي يكون فيها النمط القيادي هو نمط التفويض و أقلها بنمط الأمر (نائر أحمد غايري 2008ص49)

فما هي العلاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للانجاز ?

2- الفرضية:

للرضا الوظيفي علاقة بمدى دافعية العمال لإنجاز أعمالهم

3- أهداف البحث:

- فهم موضوعي للرضا الوظيفي و الدافعية للانجاز و التعرف على مختلف العوامل المؤثرة فيهم.
- إبراز أهمية الرضا الوظيفي ومدى مساهمته في تحسين مستوى دافعية الموظفين و العمال لإنجاز واجباتهم.
- محاولة إبراز العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للانجاز.

4- أهمية البحث:

- هذا البحث سيساعد على تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للانجاز .
- هذا البحث سيساعد على إبراز مدى رضا العامل الجزائري في عمله.

5- حدود البحث:

- أ- الحد الزمني: ما بين شهري فيفري و أبريل 2019.
- ب- الحد المكاني: * مؤسسة "مون جرجرة" في الشرفة.
- ج- الحد البشري: العمال بصفة خاصة.

6- تحديد المصطلحات:

أ- الرضا الوظيفي:

1- "الشماع 1991": مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات للفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة والإشراف المباشر، المكافآت المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفة وليس من الضروري أن تكون جميع هذه الاتجاهات في آن واحد إيجابية أو غير إيجابية.

2- "القيسي 1996": سلوك يعكس مدى تقبل الفرد لجوانب الوظيفة المتعددة ومدى شعوره بالسعادة .

3- "إدوين لوك": الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته وما يعاب عليه، هو انه لم يحدد لنا ما هو الشيء الذي يتم تقييمه (شاطر شفيق، ص04، 2010).

التعريف الإجرائي:

نستطيع تعريف الرضا الوظيفي بأنه الحالة الشخصية للعامل والتي تعبر عن مدى قبوله بوظيفته ومدى حبه لها.

ب- الدافعية للإنجاز:

1- ماكيلاند وزملائه: عرف الدافع للإنجاز بأنه يشري إلى استعداد ثابت في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز، ويرى ماكيلاند أن الدافعية للإنجاز هي الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز والتفوق والرغبة في النجاح (عبد اللطيف محمد خليفة، ص69، 2000).

2-تعريف نوراوي: هي رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح والمجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما مكن ذلك. (حسين أبو رباش، ص194، 2006).

- التعريف الإجرائي:

الدافعية للإنجاز هي أداء الفرد في ضوء عقبات وعراقيل وصعوبات ورغبته وميله لتجاوزها بشكل جدي، وهو أيضا الرغبة في النجاح وإظهار القدرات العالية.

7-الدراسات السابقة:

أ- بالنسبة للرضا الوظيفي:

1- دراسة أسعد ورسلان (1984م):

وعنوانها الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، توصلت هذه الدراسة التي أجريت على عينة مكونة من موظفين يعملون في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، إلى أن نسبة عالية من العاملين غيرا راغبين في أعمالهم، ويتركز عدم الرضا في أسلوب الغدارة والراتب الشهري والعلاقات بين المشرفين.

2- دراسة بووقفة براهيم (2000م):

تناول الباحث التحفيز في المؤسسة الجزائرية وتأثيره على الرضا الوظيفي وتساؤل الباحث هل يمكن لنمط القيادة أن يخلق جوا اجتماعيا ملائما لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين، وأجريت الدراسة على 112 عامل بإتباع المنهج الوظيفي والمقابلة والاستبيان كتقنيتين لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة بإمكانها خلق جو ملائم للعمل، وأن هذا الأخير يؤثر إيجابيا على مستوى الرضا الوظيفي (عبد الرحمان عزيزو، ص14، 2015).

3- دراسة دورياك M.Doriac (2012م):

تناولت الجو الاجتماعي للعمل بين القطاع العام والخاص وشملت عينة من 750 عامل منهم 550 من القطاع العام، وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- 46 بالمائة من عمال القطاع العام راضون وظيفيا.
- 51 بالمائة من مشرفي القطاع العام راضون وظيفيا.
- أهم عوامل الرضا الوظيفي هي الروح الجماعية في العمل والأجر. (عبد الرحمان عزيزو، ص 19، 2015).

ب- بالنسبة للدافعية للإنجاز:

1- دراسة زهرة حميدة (2006م):

وعنوانها تقدير الذات والدافعية للإنجاز عند المراهق المتمدرس، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان تقدير الذات عند المراهق يؤثر على دافعيته في الإنجاز وكذلك معرفة ما إذا كانت فروق ما بين الجنسين في تقديرهم لذواتهم وكيف تأثر هذه التقديرات بين الجنسين في دافعيته للإنجاز، وقامت الباحثة بتطبيق مقياس تقديرات الذات (Ham) ومقياس الدافعية للإنجاز (Hermans) على عينة قوامها 140 تلميذ (70 ذكور، 70 إناث) ممن يدرسون بالسنة أولى متوسط، تتراوح أعمارهم ما بين 12، 13 سنة، وتوصلت الدراسة إلى أن تقدير الذات فعلا يلعب دورا في الدافعية للإنجاز في مرحلة المراهقة، فكلما ارتفع تقدير الذات ارتفعت الدافعية للإنجاز وكلما انخفض تقدير الذات انخفضت الدافعية للإنجاز.

2- دراسة جون أندرون (1976م):

وعنوانها العلاقة بين الدافعية للإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية للمؤسسة: تهدف هذه الدراسة على توضيح العلاقة بين الدافعية للإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة، وتكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك، الأولى أمريكية حققت اعلي النتائج في حين الثانية مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا، استعمل الباحث في دراسته اختبار تفهم الموضوع كأداة لجمع البيانات، وتوصل إلى ما يلي:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملين في الشركة الثانية على نظرائهم في الأول من حيث الشدة الحاجة على القوة.

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملين في الشركة الأولى على نظرائهم في الثانية من حيث الحاجة إلى الإنجاز.

3- دراسة هيرسي بلاشار:

وعنوانها الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى العاملين: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى العاملين وتمثلت العينة في كل مديري المدارس الثانوية بجدة، وكانت العينة عشوائية، أما الأدوات المستخدمة فهي النسب المؤوية ومعامل بيرسون، لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة، والنتيجة التي توصلت إليها الدراسة هي أن الدافعية للإنجاز لدى المعلمين في المدارس التي تكون فيها النمط القيادي هو نمط التفويض وأقلها بنمط الأمر.

(حسين أبو ريش، ص 196 2006).

II- الفصل الثاني: الرضا الوظيفي :

تمهيد:

حظي موضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن الماضي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، فلا يكاد يخلو مؤلفا في هذه المجالات من فصل أو أكثر في هذا الموضوع، وذلك نظرا لارتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسة وهو العنصر البشري باعتباره موردا يلعب دورا كبيرا في نجاح المؤسسات واستمرارها، لذا فالاهتمام بمشاعره أمر تستهدفه المؤسسات جميعا بغرض الرفع من مستوى الأداء أو تخفيض معدلات الغياب وحادث العمل.

1- تعريف الرضا الوظيفي: (ماهية)

لا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم متفق عليه لمعنى الرضا الوظيفي، وسبب ذلك راجع إلى اختلاف الأبحاث والدراسات وتعدد الدراسات (المجلات) العلمية التي تناولته والرضا الوظيفي هو موضوع فردي بحث، ويمكن أن يكون رضا لشخص، قد يكون عدم رضا لشخص آخر.

أ- مفهوم الرضا الوظيفي:

قبل التحدث عن الرضا الوظيفي وجب علينا الإشارة إلى نظرة عامة حول الرضا:

1- تعريف الرضا:

- لغة: هو ضد السخط وارتضاه يعني له أهلا ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه.

- اصطلاحا:

- عرف ممفورد (Mumford): الرضا هو أن الفرد يحب عدة مظاهر أو جوانب من عمله أكثر من تلك التي لا يحبها.

- ويتجه هامبل (Hamble) إلى تعريف الرضا بأنه عكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه (برباح محمد الأمين و موساوي يحي، 23، 2016).

2- تعريف الرضا الوظيفي: نقوم بالتطرق لأهم التعاريف التي وردت من اجل الإحاطة بمفهوم الرضا الوظيفي:

- يعرفه " ستون" بأنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله أو يصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها.

- يعرفه الأستاذ "لؤلؤ": إن حصول الفرد على المزيد كما كان يتوقع يجعله أكثر قناعة ورضا، كثيرا ما تشير أدبيات السلوك التنظيمي إلى الرضا الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالارتياح والسعادة تجاه العمل ذاته وبيئة العمل.

- كما يرى "هويك": أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنه راضي في وظيفته.

- بالتالي يمكن تعريف الرضا الوظيفي كما يلي: "هو شعور ذاتي إيجابي الذي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله (الرضا العام عن الوظيفة) ويتحقق ذلك بالتوفيق بين ما يتوقعه الفرد في عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وذلك لإشباع احتياجاته وتوقعاته في بيئة عمله.

(برباح محمد الأمين و موساوي يحي ، 24.25، 2016).

2- أهمية الرضا الوظيفي:

تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية والمحور الرئيسي للإنتاج في المؤسسات التي تحتاج مهما كان نوعها إلى العقل البشري الذي يديرها ويحركها، وعموما فإن توفر الرضا الوظيفي لدى العاملين يؤدي إلى :

- رفع الروح المعنوية للعاملين، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وترك العمل ومعدلات الشكاوي، كذلك انخفاض مستوى الصراعات.

- زيادة درجة الولاء والالتزام التنظيمي إذ يمكن لمستوى الرضا عن العمل أن يساهم في زيادة فعالية المؤسسة.

- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، الذي يؤدي للنجاح في العمل، وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد.

(برباح محمد الأمين و موساوي يحي، 25، 2016).

3- عناصر الرضا الوظيفي:

أولاً: الأجر

يعرف الأجر بأنه ذلك المقابل الذي يدفع للمورد البشري مقابل الجهد البدني أو الفكري الذي يبذله لإنتاج السلع والخدمات، وتكتسي الأجور أهمية بالغة بالنسبة للمورد البشري أو بالنسبة للمؤسسة .
(شاطر شفيق ، ص 07، 2010).

ثانياً: محتوى العمل:

يعبر محتوى العمل عن تلك المتغيرات التي تكون المهام التي يؤديها المورد البشري في عمله ، ومن بين أهم هذه المتغيرات نجد:

- 1- السلطة والمسؤولية المرتبطة بالعمل.
- 2- طبيعة أنشطة العمل.
- 3- فرص الانجاز التي يوفرها العمل.
- 4- فرص النمو التي يوفرها العمل.

ثالثاً: نمط الإشراف:

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف الإشراف بأنه علاقة عمل رسمية (مشرف) وعدد الأشخاص (مشرف عليهم)، يعملون مع جماعات وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق الأهداف المسطرة، ويميز الباحثون بين ثلاثة أنماط رئيسية من الإشراف هي:

- إشراف فوضوي.
- إشراف أوتوقراطي.
- إشراف ديمقراطي (شاطر شفيق، ص 08.09. 2010).

رابعاً: الترقية

يقصد بالترقية نقل المورد البشري إلى مركز أو وظيفة أعلى، وغالبا ما تتم الترقية نتيجة لتعليم الوظائف، أو تصنيف المهام.

خامساً: جماعات العمل:

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف جماعات العمل بأنها: "وحدة تتكون من فردين أو أكثر تجمعهم علاقة عمل صريحة على نحو يسمح بأن يدرك كل عضو في الجماعة العضو الآخر وأن يؤثر فيه ويتأثر به.

ومن خلال هذا التعريف تتضح لنا أهمية جماعات العمل في المؤسسة، إذ تؤدي الجماعة المتضامنة والتي تسود بين أعضائها التعاون والثقة المتبادلة إلى شعور المورد البشري بالحب والانتماء وهو ما ينعكس بالإيجاب على أدائه في العمل ومن ثم على أداء المؤسسة.

سادسا: ظروف العمل المادية:

وهي تمثل مختلف الظروف المادية التي تتميز بها البيئة الداخلية للمؤسسة مثل الضوضاء، الحرارة، الإضاءة، وكلما كانت هذه الظروف مساعدة للمورد البشري كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أدائه.

4- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

تقسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي حسب مصدرها: إلى عوامل تنظيمية تقسم العوامل المؤثرة على الرضا حسب مصدرها: إلى عوامل تنظيمية مصدرها المنظمة والأخرى ذاتية متعلقة أساسا بطبيعة العامل نفسه.

أ- العوامل التنظيمية: ونجد فيها كلا من:

- نظام العوائد
- الأجر.
- الحوافز.
- الترقية.
- السياسة التسييرية.
- ظروف العمل البيئية والاجتماعية.

ب- العوامل الذاتية: ونجد فيها كلا من:

- احترام الذات
- تحمل الضغوط.
- المكانة الاجتماعية.
- الرضا العام عن الحياة.

(برياح محمد الأمين و موساوي يحي، ص 10.11، 2016)

III- الفصل الثالث : الدافعية للإنجاز:

تمهيد:

تعد الدافعية للإنجاز من المفاهيم التي أثارت جدلاً ونقاشاً بين علماء النفس وحظيت باهتماماتهم إذ تصدت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها وأخذ كل باحث يعرفها إطار عملية وإدارة النظرية التي تبناها ويعتبر الكثيرون الدافعية عملية نفسية رئيسية تشكل أهم محور ومرتكز في المدخل النفسي.

1- تعريف الدافعية للإنجاز:

تعددت التعاريف التي قدمت حول دافعية الإنجاز تعدد الأطر النظرية التي ينتمي إليها كل باحث في هذا المجال، ونذكر منها التعاريف التالية:

- عرف أتكينسون الدافع للإنجاز على أنه: "استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق غاية أو بلوغ نجاح ترتب عليه نوع معين من الإشباع، وذلك في الواقع التي تتضمن تغيير الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز

(مجدي اسماعيل، 2006، ص107).

- وعرفها ماكلياند بأنها: ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على أفضل مما أنجز قبل بكفاءة وسرعة وأقل جهد وأفضل نتيجة (بني يونس، 2007، ص175).

- وفي تعريف لموراي فإن الحاجة للإنجاز هي رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء أصعب بأقل من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابة واستقلالية

(محمد عبد الرحمان، 2009، ص155).

- فيما عرفها أحمد عبد الخالق بأنها الأداء على ضوء مستوى الامتياز والنفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح (خليفة، 2000، ص94).

- أما فاروق عبد الفتاح فعرف الدافع للإنجاز بأنه الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح هو هدف ذاتي ينشط السلوك أو يوجهه ويحد من المكونات المهمة للنجاح المدرسي

(محمد عبد الرحمان، 2009، ص155).

- في حين عرفه نيكولز بأنه عمالية الإدراك الذاتي لصعوبة العمل في موقف الإنجاز حيث يعرف

- سلوك الانجاز بأنه سلوك موجه نحو تنمية وإظهار قدرة الشخص العالية وتجنب أظهار قدرة منخفضة، فالأشخاص الذين يرغبون في النجاح في مواقف الانجاز يقصد إن قدراتهم عالية يميلون إلى تجنب الفشل حتى لا يعرفون بقدرات منخفضة.

(حسين ابو رياش ، 2006، ص194).

2- أهمية الدافعية للإنجاز:

تلعب دافعية الإنجاز دورا هاما وفعالا في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها وهذا ما أكده ماكلياند في كتابه **THE Acheueing Society** حين رأى أن مستوى الانجاز الاقتصادي الموجود في أي مجتمع هو حصيلة الطريقة التي ينشأها الأطفال في هذا المجتمع (الطواب،ص98).

- يؤدي الدافع للإنجاز إلى تسهيل التعلم والأداء فالعجيج من الدراسات أظهرت أن من كان ذو دافع قوي للإنجاز يتعلم الاستجابات بصورة أسرع و أحسن من أصحاب الدافع المنخفض للإنجاز (مواري (مترجم)، 1988، ص195).

- القوة الدافعة للإنجاز تساهم في المحافظة على مستويات أداء مرتفعة للطلبة دون مراقبة خارجية - تسهيل الفهم لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني، وتفسير عملية التعزيز وتحديد المعززات وتوجيه السلوك نحو هدف معين والمثابرة عليه حتى يتم انجاز (هبة مزغي، 2008، ص74).

3- النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

أ- **نظرية اتكسون:** تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد والذين رتبوا بتقدير مرتفع أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويشير اتكسون إلى مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو مثابرة للوصول إلى النجاح، كذلك يكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تتيح لهم إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح، ويتجنبون الأعمال السهلة، وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر انجازا، كما أن هؤلاء الأفراد يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الأفراد ونوي الإنجاز المرتفع يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال الجديدة . (مجدي اسماعيل، 2009،

(118)

ب - نظرية الحاجة للإنجاز لماكيلاند:

يعرف ماكيلاند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة، أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ درجة الامتياز والتفوق وتتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد و هم يؤدون أعمالهم، لأنه يفضح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام فحواها الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف بمدى السعادة التي يحصلون عليها من انجازهم لها.

ويضع ماكيلاند تصورا إجرائيا لتنمية الدافعية للإنجاز يتلخص في أربعة محاور يتضمن كل منها ثلاث مدخلات فرعية تتكامل فيما بينها وهي:

1- التعريف بدافعية الإنجاز كجملة متكاملة The Achievement syndrome

2- دراسة الذات Selfy-standy

3- تحديد الأهداف Goal Setting

4- التدعيم والمساندة Supports

ج - نظرية الغزو وتطبيقاتها على الدافعية للإنجاز: تعد نظرية الغزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص، وتهتم نظرية الغزو وبكيف يدرك الشخص أسباب سلوكه وسلوك الآخرين ، وذلك لأن الأفراد لا يغرون السببية للفاعل فقط ولكن أيضا للبيئة فالمغريات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين

(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 152، 153).

4- العوامل المؤثرة في تنمية دافعية الإنجاز:

- الأسرة وقيم الوالدين: فاتجاهاتهم ومستوى تعليمهم وطموحاتهم لها أثر إيجابي في دافعية الإنجاز عند أبنائهم هم خاصة في تكوين حاجات الإنجاز الأكاديمي حيث ذكر قطامي وعدس (2002) أن مهمة توفير الدافعية نحو التعلم وزيادة تحقيق الإنجاز لا تلقى على عاتق المدرسة فقط، وإنما هي مهمة يشترك فيها كل من البيت والأسرة. (قطامي وعدس، 2002).

- النجاح المتواصل في سنين الدراسة: وهذا ما يرفع مستوى المعايير الاجتماعية الخاصة بالكفاءة والمثابرة التي هي من قيم التدعيم لدافعية الإنجاز.

- النظام القيمي والعلاقات الإنسانية: للعلاقات الإنسانية أثر في تنمية دافعية الانجاز لأن السعي للحصول على شارات الانسحاب وهب التي تأتي في شكل مكافآت ملموسة وجوائز وعلامات خاضع لسعيها من اجل التقدير والاستحسان الذين يمزجه الآباء والمعلمون (سيموندر، بريسيفال، 1974).

IV- الفصل الرابع : الجانب الميداني (التطبيقي) :

تمهيد :

بعد ما تعرفنا على الإطار النظري لمتغيرات الدراسة و كذا طبيعة العلاقة التي تربطها . يأتي هذا الفصل ما تم دراسته نظريا على إحدى المؤسسات الصناعية الوطنية و هي مؤسسة مون جرجرة بالشرفة التابعة لولاية البويرة .

1. منهج الدراسة :

المنهج الوصفي : و يعد من أكثر المناهج استخداما لما يتميز به من خصوصيات تتلاءم و طبيعة الظاهرة و يعرف بأنه جمع أوصاف و معلومات دقيقة من الظاهرة المدروسة كما توجد فعلا في الواقع و لا يكتفي المنهج الوصفي عند كثير من العلماء على الوصف فقط بل يتعد إلى تحديد العلاقة و مقداره أو محاولة اكتشاف الأسباب الكامنة وراء الظاهرة و قد يعتبر سابقا للاستعمال في المنهج التجريبي التجريبي و يعبر عنها كفيما و كمي و يوضح خصائصها و ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

(عبد الرحمان برقوق/ص216.215/2017)

في حين يرى آخرون بأن المنهج الوصفي عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير للناتج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (محمد عبيدات, محمد ابو نصار , مقلة مبيضين ص 46, 1999)

و إجمالاً يهدف المنهج الوصفي إما إلى جمع ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض علمية و من خلال مجموعة من النقاط يهدف المنهج الوصفي إلى :

- جمع معلومات حقيقية لظاهرة موجودة فعلا في مجتمع معين.
- تحديد المشاكل الموجودة أو توضيح بعض الظواهر.
- إجراء مقارنة وتقييم لبعض الظواهر.
- إيجاد العلاقات بين الظواهر المختلفة. (عبد الرحمان برقوق / ص 217 / 2017).

2. الدراسة الاستطلاعية :

بهدف معرفة إذا كانت البيئة داخل مؤسسة "مون جرجرة" مناسبة للقيام بالدراسة الميدانية, قمنا باجراء دراسة استطلاعية وذلك بعمل مقابلة مع مجموعة من العمال من كل الفئات, وبالفعل وجدنا أنها بيئة مناسبة للقيام بالدراسة حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز.

3. مكان إجراء البحث:

تعريف المؤسسة:

هي شركة لإنتاج المياه و المشروبات غير الكحولية أسست عام 1998م تعتبر إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية و التي استطاعت فرض وجودها و مكانتها في السوق الوطنية من حيث طاقة الإنتاج و هي تسعى دائما للتغير نحو الأفضل في مجال عملها و تتمثل مهامها في إنتاج أكبر عدد ممكن من المياه المعدنية و المشروبات غير الكحولية مراعية في ذلك شروط الجودة و النوعية

التسمية الكاملة :

شركة إنتاج المياه المعدنية و المشروبات غير الكحولية "مون جرجرة "

LA GRAND SOURCE D ARAFOU : entreprise de production d'eau
minérale et poissons non alcoolisé

لمحة تاريخية عن المؤسسة :

شركة إنتاج المياه و المشروبات غير الكحولية أسست عام 1998م كان عدد عمالها 18 عامل كان نشاط المؤسسة محدودا في إنتاج المنتجات الغازية بمحدودات إنتاج 1200 لتر يوميا في هذه المرحلة كانت المؤسسة تقوم بتحليل فيزيوكيميائية و بكتريولوجية لمنبع المياه إلى غاية عام 2000 عند إثبات نتائج التحاليل المؤسسة نجحت في الحصول على موافقة من أجل استغلال المياه المعدنية في نفس العام

تركيب الأجهزة و الآلات عام 2001م بحيث بذات المؤسسة إنتاج المياه المعدنية في قوارير سعتها 0.5ل و 1ل في عام 2003 , أضافت سلسلة جديدة من المنتجات و ذلك في أحجام مختلفة هي :5ل و 19ل و التي تخدم في آلات التبريد المياه عام 2004م في المدة الأخيرة قامت بتسويق منتج جديد بسعة 5ل. تطورت المؤسسة من المؤسسة فردية إلى مؤسسة ذات مسؤولية محدودة –المنبع الكبير لارافو- برأس مال الساعي قدره 24مليون دج و في عام 2004م امتدت الوحدة بطريقة متناسقة مع تطور

القدرات الإنتاجية زيادة الأعمال الانتقال من مؤسسة صغيرة الحجم إلى مؤسسة متوسطة الحجم تستخدم 200 عامل ينتج 700000 لتر يوميا حيث أصبحت من المؤسسات التي احتلت الصدارة في السوق الجزائرية في إنتاج قارورات 5ل , حاليا وضعت المخططات لنظامها المحاسبي من اجل ضمان الاستمرارية و الاستجابة لمتطلبات السوق الوطنية .

4- عينة البحث :

فيما يخص عينة البحث اخترنا 150 عاملا متعدد الخدمات و 20 إداريا من اجل القيام بالدراسة و ذلك بالاعتماد على مقياسين الأول للرضا الوظيفي و الثاني للدافعية للانجاز وقد اعتمدنا على طريقة العينة العشوائية

5- أدوات جمع البيانات :

أ - مقياس الرضا الوظيفي :

اعتمدنا في هذا البحث على مقياس أعد من طرف الباحثة طويل كريمة أثناء أعدادها لرسالة الماجستير , قدمت المقياس إلى أستاذة من معهد علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا لإعطاء آرائهم حوله و مدى ملائمة البنود لموضوع الدراسة و كان عددهم 7 أساتذة بعدها عمدنا إلى جمع الملاحظات المقدمة لتصحيح الأخطاء من جهة , و حذف البنود التي لا تخدم الموضوع من جهة أخرى . حيث تم اختزال 18 بند أي من 68 بند احتفظنا بـ 50 بند في مقياس الرضا الوظيفي . و لحساب صدق و ثبات مختلف البنود , و بهدف تعديل صياغة العبارات الغامضة , و حذف البنود السالبة من المقياس تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من 60 فردا (إطار) اختيروا عشوائيا من المجتمع الأصلي المكون من 270 إطارا مقسمين على مختلف الوحدات المكونة لقسم السيارات الصناعية "D.V.I" تراوحت أعمارهم بين 30 و 57 سنة .

بعد جمع كل المقاييس, تحصلت على النتائج النهائية, وقامت بحساب ثبات المقياس بالاعتماد على معدل الثبات ألفا (a) كرونباخ وهو من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة, وهو يربط ثبات بتباين بنوده والمتحصل عليه عن طريق الحزمة الإحصائية للحوادث الاجتماعية "SPSS". أين تم الاحتفاظ بالبنود الايجابية وحذف البنود السلبية, وبلغت قيمة (a) كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي $a=0.92$. وبعد هذه النتائج تم تصميم الشكل النهائي لمقياس الرضا الوظيفي, والذي أصبح يحوي على (37) بند.

لقد تم إعادة حساب صدق وثبات المقياس مرة ثانية لأنه مر عليه مدة من الزمن على تطبيقه، بتقنية تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه (Test- Retest) , حيث طبق القياس على عينة استطلاعية قوامها 71 عامل (مختلف الفئات العمالية), وذلك بوضع أرقام على كل النسخ في التطبيق الأول مع الطلب من العامل حفظ الرقم الموجود على ورقته, ثم قمنا بإعادة تطبيق نفس المقياس على المجموعة من العمال, و في ظروف مماثلة بعد مضي مدة زمنية وصلت إلى 18 يوما بين المقياس الأول والمقياس الثاني وطلب منهم وضع الرقم المسجل في النسخة الأولى. ولحساب ثبات المقياس اعتمدنا على معامل الارتباط Pearson بين نتائج المقياسين, وبلغ معامل ثبات الرضا الوظيفي 0.968 وهو قريب من الواحد الصحيح وهذا دليل على أن النتائج المتوصل إليها تتسم بالثبات العالي. ولحساب صدق المقياس اعتمدنا على الصدق الذاتي بتطبيق الجذر التربيعي لعامل الثبات وقدر صدق المقياس ب 0.98. اذا يتسم بصدق مرتفع.

لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	البند
					1. العامل يحقق لي الاحترام والتقدير.
					2. أنا راض عن مكائتي في المنظمة.
					3. عملي يساعدي على تحقيق أحلامي.
					4. وظيفتي تسمح لي باستعمال مؤهلاتي.
					5. أنا غير راض عن المنصب الذي أشغله.
					6. عملي غير مثير.
					7. أنا راض على نظام الحوافز المتبع في مؤسستي.
					8. عملي لا يتيح لي الفرص لاستخدام خبراتي.
					9. عملي لا يسمح لي بالحصول علي التقدير والتشجيع الذي أستحقه.
					10. أرى أن نظام تقويم الأداء عادل.
					11. أرى أن المؤسسة لا تشجع العامل عند إتمام مهمته
					12. أنا راض عن انجازاتي و أدائي
					13. أنا راض عن الطريقة التي يتعامل بها الزملاء فيما بينهم

					14. أعتقد أن المؤسسة لا تكافئ العاملين على انجازاتهم
					15. أنا راض على ما حصل عليه من مكافأة حينما أقوم بأداء جيد
					16. أعتقد أن فرص التقدم في المؤسسة تناسب طموحاتي
					17. أعتقد أن فرص متكافئة بين الزملاء للترقية في العمل
					18. أنا راض عن ظروف عملي الفيزيقية (الارضاء , التهوية , الضوضاء.....)
					19. أجد صعوبة عند أداء عملي
					20. لا أرى أن المشرف كفؤ في مجال اتخاذ القرارات
					21. اجد نفسي غير مدفوع في العمل
					22. أعتقد أن الوسائل التوفرة ملائمة الاثارة دافعيتي حتي أنجز العمل بأفضل الطرق.
					23. أعتقد أن طريقة الشرف في توجيه العمال مشجعة.
					24. أرى أن الترقية في هذه المؤسسة لا تعتمد على الكفاءة والخبرة.
					25. أجد نوعا من المساواة في معاملة المشرفين لنا.
					26. أظن أن المشرف غير كفؤ في حل المشاكل.
					27. يساعدني المشرف للقيام بعمل جيد.
					28. أرى أن هناك اشتراك في اتخاذ القرارات.

					29. أعتقد أن المشرف لايهتم بجميع العمال.
					30. تحتفظ بي المؤسسة لحسن أدائي.
					31. تضمن وظيفتي الأمن و الاستمرار الوظيفي.
					32. أعتقد أن عملي يوفر لي العوائد الاقتصادية المناسبة للحفاظ على مستوى معيشي معين.
					33. أنا غير راض على طريقة اتخاذ القرارات (مركزية السلطة).
					34. أرى أن نظام الأجر في المؤسسة لايستند الى معايير دقيقة.
					35. أرى أن المشرف غير كفى في اتخاذ القرارات.
					36. أرى أن المعايير المعتمد عليها لتحديد الأجر موضوعية.
					37. أرى طان نظام الأجر بالمؤسسة يعطي مكافأة لمن يقوم بأداء جيد.

(طولكريمة , ص 296. 2008)

ب - مقياس الدافعية للإنجاز:

أعد هذا المقياس السيكولوجي المصري بجامعة القاهرة عبد اللطيف محمد خليفة عام 2006. يتكون المقياس من 50 بند تقيس الدافعية الى الانجاز ضمن خمسة أبعاد, تقيس كل بعد عشرة بنود وفيما يلي الأبعاد و أرقام البنود التي تقيسها و هي:

-الشعور بالمسؤولية: ويشير الى التزام وجدية الفرد في أداء ما يكلف به من أعمال على أكمل وجه, وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك. حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال و المهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد.

وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية. 1-6-11-16-21-2-31-36-41-46.

-السعي نحو التفوق والطموح : ويعني بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات و الرغبة في الاطلاع ومعرفة كل ما هو جديد, وإبداع حلول جديدة للمشكلات, والسعي لتحسين مستوى الأداء وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.

وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47.

-المثابرة: تعني السعي نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الفرد في أدائه لبعض الأعمال, والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من جهد, الاستعداد لمواجهة الفشل بصبر الى أن يكتمل العمل الذى يؤديه الفرد.

وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 3-8-13-18-23-28-33-38-43-48.

-الشعور بأهمية الزمن: يعني الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها, والالتزام بجدول زمني لكل ما يفعله الفرد سواء فيما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو علاقاته بالآخرين, والانزعاج من عدم التزام الغير بالمواعيد.

وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 4-9-14-19-24-29-34-39-44-49.

- التخطيط للمستقبل: تركزت مظاهره في رسم خطة لأعمال التي ينوي الفرد القيام بها ، و

الشعور بأن ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد و تقادي الوقوع في المشكلات و أن التخطيط للمستقبل من افضل السبل لتوفير كل من الوقت و الجهد

و تقيسه البنود التي تحمل الارقام التالية : 5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55

يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن اربعة بدائل هي (لا ، قليلاً ، متوسط ، كثير) ، و تنال الدرجات من 0 إلى 3 على التوالي و كل البنود تصحح في اتجاه واحد. و بالتالى تتراوح الدرجة عن كل بعد من 0 إلى 3 أما الدرجة الكلية على المقياس فتتراوح بين 0 و 150 و ارتفاع الدرجة على كل بعد و على الدرجة الكلية يشير الى ارتفاع الدافع الى الانجاز .

أ - الخصائص السيكومترية لمقياس دافعية الإنجاز:

❖ **الصدق و الثبات على عينات مصرية و سودانية :**

• **الصدق :** حسب معدل المقياس الباحث (محمد خليفة) الارتباطات بين كل بعد و الدرجة الكلية على المقياس على عينة من طلاب وطالبات من مصر (ن=404) عينة من طلاب وطالبات من السودان (ن=250)، وتراوحت معاملات بالنسبة للعينة المصرية بين (0.74 و 0.54). أما بالنسبة للعينة السودانية فتراوحت معاملات الارتبادل بين (0.77 و 0.66) و كل معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى 0.01

أيضا وحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية الخمسة للمقياس وجاءت لدى العينة المصرية تتراوح بين 0.827 و 0.130 و كل الارتباطات دالة احصائيا عند مستوى 0.01 و جاءت لدى العينة السودانية بين 0.621 و 0.295 و كل الارتباطات دالة احصائيا عند مستوى 0.01 .

•**الثبات :** تم حساب الثبات بطريقة تطبيق و اعادة التطبيق بعد فاصل زمني تراوح بين 10 و 15 يوما على عينة مصرية حجمها 35 فردا من طلاب وطالبات الجامعة و عينية سودانية تكونت من 22 طالبا وطالبة ، فجاء معامل الاستقرار عبر الزمن للمقياس ككل يساوي لدى العينة المصرية 0.81 و لدى العينة السودانية 0.76 و كلا المعاملين دالين إحصائيا عند مستوى 0.01 ، أما ثبات المعاملات الفرعية فجاءت معاملات لدى العينة المصرية بين 0.86 و 0.61, لدى العينة السودانية تتراوح بين 0.74 و 0.69 كل المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى 0.01. (محمد خليفة ص 30, 2006)

❖ الصدق و الثبات على العينة الجزائرية :

● عينة التقنين :

تكونت عينة التقنين من 433 فردا. منهم 209 ذكور و 224 اناث , تراوحت أعمار عينة الذكور بين 15 و 49 سنة بمتوسط حسابي قدره 22,05 و انحراف معياري قدره 5,6 , و تراوحت أعمار الاناث بين 15 سنة و 46 سنة بمتوسط حسابي قدره 25.65 و انحراف معياري قدره 4.87 و تم سحب العينتين الذكور و الاناث من تلاميذ و تلميذات مؤسسات التعليم الثانوي بولاية باتنة ، و من كليات جامعة الحاج لخضر بباتنة , و شملت الطلبة و الموظفين و الاساتذة و من مراكز التكوين المهني و التكوين الشبه الطبي بمدينة باتنة .
تم تطبيق مقياس الدافع الى الانجاز , من قبل الباحث شخصا و استغرقت عملية التطبيق من

11 أكتوبر 2010 الى غاية 12 مارس 2011

أ- الصدق : تم حساب معامل الصدق بأحد الطرق الآتية .

● الصدق التمييزي :

● عينة الذكور :

لحساب هذا النوع من الصدق تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية , حيث تمت المقارنة بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات لعينة الذكور و حجم كل عينة يساوي 41 مفحوصا بسحب 27 من العينة الكلية (ن = 135) و الجدول (رقم 01) يبين قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الذكور .

قيمة "ت"	العينة الدنيا = 41		العينة العليا = 41		العينة
	ع	م	ع	م	
21.16	2.79	16.26	1.16		الشعور بالمسؤولية
28.05	1.71	16.68	1.56	27.34	السعي نحو التفوق
16.92	3.74	16.58	1.29	27.58	المثابرة
23.58	2.49	15.55	1.55	26.87	الشعور بأهمية الزمن
23.08	2.65	15.47	1.56	27.24	التخطيط للمستقبل

قيمة "ت" دالة احصائيا عند مستوى 0.001

يتبين من قيم "ت" في الجدول السابق أن المقياس يتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين و

المنخفضين في الدافع للانجاز . مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الذكور .

● عينة الاناث :

تمت المقارنة كذلك بين عينتين تم سحبها من طرفي الدرجات لعينة الاناث حجم كل عينة يساوي 39

مفحوصة بسحب 27 من العينة الكلية (ن = 143)

الجدول (رقم 02) يبين قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين لعينة الاناث .

قيمة "ت"	العينة الدنيا = 39		العينة العليا = 39		العينة المتغير
	ع	م	ع	م	
19.29	2.70	19.56	1.06	27.86	الشعور بأهمية الزمن
22	1.16	27.78	2.32	18.32	السعي نحو التفوق والطموح
12.95	3.93	19.40	0.79	28.08	المثابرة
19.35	3.11	15.59	1.44	27.59	الشعور بأهمية الزمن
19.02	3.50	16.32	1.10	27.92	التخطيط للمستقبل
8.24	30.29	91.65	4.06	134.41	الدرجة الكلية

قيمة "ت" دالة احصائيا عند مستوى 0.001

يتبين من قيمة "ت" في الجدول أن المقياس يتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين و المنخفضين في الدافع للانجاز. مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الاناث

ب -الثبات:

تم حساب معامل الثبات بطريقتين هما :

- طريقة اعادة تطبيق الاختبار .

- معامل ألفا.

● عينة الذكور:

كان حجم العينة التي تم استرجاع معاملات الثبات للمقياس عليها يساوي 209 فردا.

يبين الجدول (رقم 03) معاملات الثبات بطريقة اعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة المذكور.

معامل الثبات	المتغيرات	نوع معامل الثبات
0.762	الشعور بالمسؤولية	طريقة اعادة التطبيق (بعد أسبوعين)
0.793	السعي نحو التفوق و الطموح	
0.776	المثابرة	
0.743	الشعور بأهمية الزمن	
0.741	التخطيط للمستقبل	
0.765	الدرجة الكلية	
0.780	الشعور بالمسؤولية	معامل ألفا لكرونباخ
0.790	السعي نحو التفوق و الطموح	
0.820	المثابرة	
0.786	الشعور بأهمية الزمن	
0.774	التخطيط للمستقبل	
0.814	الدرجة الكلية	

دالة احصائيا عند مستوى 0.01

• عينة الاناث :

كان حجم العينة التي تم استخراج معاملها الثبات للمقياس عليها يساوي 224 فردا

يبين الجدول (رقم 04) معاملات الثبات بطريقة اعادة التطبيق و طريقة حساب معامل الفا لكرونباخ لعينة الاناث .

معامل الثبات	المتغيرات	نوع معامل الثبات
0.712	الشعور بالمسؤولية	طريقة اعادة التطبيق (بعد أسبوعين)
0.651	السعي نحو التفوق و الطموح	
0.614	المثابرة	
0.735	الشعور بأهمية الزمن	
0.627	التخطيط للمستقبل	
0.723	الدرجة الكلية	
0.829	الشعور بالمسؤولية	معامل ألفا لكرونباخ
0.858	السعي نحو التفوق و الطموح	
0.839	المثابرة	
0.812	الشعور بأهمية الزمن	
0.789	التخطيط للمستقبل	
0.782	الدرجة الكلية	

دالة احصائيا عند مستوى 0.01

يتبين من معاملات الصدق و الثبات التي تم الحصول عليها , أن المقياس الدافع للانجاز يتميز بشروط سيكومترية مرتفعة على عينات من البيئة الجزائرية , مما يجعله صالحا لاستعمال بكل اطمئنان في مجال البحث (بشير معمريه , 2012 , ص386) .

كثيرا	متوسطا	قليلًا	لا	العبارات
				1-أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.
				2- أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته.
				3- أبذل جهدا كبيرا حتى أصل الى ما أريده.
				4- أحرص على تأدية الأعمال في مواعيدها.
				5- أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي والحاضر.
				6- أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة.
				7- من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات وأحسن النتائج.
				8- المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.
				9- أحدد ما أفعله وفق جدول زمني.
				10- أفكر في انجازات المستقبل.
				11- أكون حساسا جدا اذا فشلت في أداء عمل ما.
				12- أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.
				13- عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه.
				14- أحرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع الآخرين.
				15- أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.
				16- أرى أن العمل الجدي هو أهم شيء في الحياة.
				17- أشعر بالسعادة عند معرفتي الأشياء جديدة.
				18- عندما أفشل في عمل ما أبقي أحاول حتى أتقنه.
				19- عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلي عن مشاغل وظروف أخرى.
				20- من الضروري الاعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال.
				21- ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.
				22- أحاول دائما الاطلاع والقراءة.
				23- أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترة طويلة.

				24- المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي.
				25- أتجنب الفشل في أعمالي الأني أخطط لها قبل البدء فيها.
				26- أتضايق اذا أنجزت شيئاً ما بطريقة رديئة.
				27- أشعر أن ما تعلمته لا يكفي الاشباع رغبتني في المعرفة.
				28- أتفاني في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت.
				29- عندما أحدد موعداً فاني أحضر في الوقت المحدد بالضبط.
				30- أفضل التفكير في انجازات بعيدة المدى
				31- أعطي اهتماماً وتركيزاً عالياً للأعمال التي أقوم بها.
				32- أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.
				33- ان الاستمرار في بذل الجهد لانجاز الأعمال شيء مهم للغاية.
				34- أتعامل مع الوقت بجدية تامة.
				35- أتجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من أحداث.
				36- أفضل الأعمال التي تحتاج الى جهود كبيرة.
				37- أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل الى تطوري.
				38- المثابرة وبذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة.
				39- أنظم أعمالي وفق توزيعي للوقت.
				40- يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل.
				41- أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي.
				42- أستزيد من المعلومات والمعارف باستمرار.
				43- أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.
				44- يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعيد معي.
				45- أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها.
				46- أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي.
				47- أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.
				48- أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة.
				49- أتجنب زيارة أحد الا بموعد سابق.
				50- التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت والجهد.

(محمد خليفة ص 30, 2006)

6- الادوات الاحصائية :

بما أن لدينا بيانات كمية و عدد أفراد كبير فقد استخدمنا معامل الارتباط بيرسون (PEARSON) , و هو معامل الارتباط بين متغيرين كل منهما متصل . عند حساب هذا المعامل فانه يفترض أن العلاقة بين المتغيرين خطية كما يفترض تجانس التباين و تقل دقة التقدير معامل الارتباط بزيادة انتهاك هذين الفرضين , و لذلك يفضل رسم شكل الانتشار قبل حساب معامل الارتباط لمعرفة مدى تحقيق الافتراضين . و هذا المعامل يبين العلاقة بين المتغيرين X و Y حسب قوى الاتجاه و تتراوح قيمته بين 1- و 1+ .

قانون معامل بيرسون :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

حيث :

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^n x_i y_i &: \text{مجموع حاصل ضرب } x \text{ في } y \\ \sum x &: \text{مجموع قيم المتغير } x \\ \sum y &: \text{مجموع قيم المتغير } y \\ \sum x^2 &: \text{مجموع مربعات قيم المتغير } x \\ \sum y^2 &: \text{مجموع مربعات قيم المتغير } y \end{aligned}$$

(محمد سويلم البسيوني 2013. ص 323)

7- الخاتمة :

و ختاماً نقول للرضا الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات فهو مرتبط مباشرة بدافعية للإنتاج فبارتفاع الرضا الوظيفي يرتفع مستوى الدافعية العمال للإنجاز و بانخفاضه ينخفض مستوى الدافعية العمال للإنجاز و عليه على المؤسسات الجزائرية العمل على تنمية الرضا الوظيفي لدى عمالها لكي تصل الى الاهداف التي سطرته .

قائمة الملاحق

1. استبيان الرضا الوظيفي :

لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	البند
					1. العامل يحقق لي الاحترام والتقدير.
					2. أنا راض عن مكائتي في المنظمة.
					3. عملي يساعدني على تحقيق أحلامي.
					4. وظيفتي تسمح لي باستعمال مؤهلاتي.
					5. أنا غير راض عن المنصب الذي أشغله.
					6. عملي غير مثير.
					7. أنا راض على نظام الحوافز المتبع في مؤسستي.
					8. عملي لا يتيح لي الفرص لاستخدام خبراتي.
					9. عملي لا يسمح لي بالحصول علي التقدير والتشجيع الذي أستحقه.
					10. أرى أن نظام تقويم الأداء عادل.
					11. أرى أن المؤسسة لا تشجع العامل عند اتمام مهمته
					12. أنا راض عن انجازاتي و أدائي
					13. أنا راض عن الطريقة التي يتعامل بها الزملاء فيما بينهم
					14. أعتقد أن المؤسسة لا تكافئ العاملين على انجازاتهم
					15. أنا راض على ما احصل عليه من مكافأة حينما أقوم بأداء جيد
					16. أعتقد أن فرص التقدم في المؤسسة تناسب طموحاتي
					17. أعتقد أن فرص متكافئة بين الزملاء

					للترقية في العمل
					18. أنا راض عن ظروف عملي الفيزيقية (الارضاءة , التهوية , الضوضاء.....)
					19. أجد صعوبة عند أداء عملي
					20. لا أرى أن المشرف كفؤ في مجال اتخاذ القرارات
					21. اجد نفسي غير مدفوع في العمل
					22. أعتقد أن الوسائل التوفرة ملائمة الاثارة دافعتي حتي أنجز العمل بأفضل الطرق.
					23. أعتقد أن طريقة الشرف في توجيه العمال مشجعة.
					24. أرى أن الترقية في هذه المؤسسة لا تعتمد على الكفاءة والخبرة.
					25. أجد نوعا من المساواة في معاملة المشرفين لنا.
					26. أظن أن المشرف غير كفؤ في حل المشاكل.
					27. يساعدي المشرف للقيام بعمل جيد.
					28. أرى أن هناك اشتراك في اتخاذ القرارات.
					29. أعتقد أن المشرف لا يهتم بجميع العمال.
					30. تحتفظ بي المؤسسة لحسن أدائي.
					31. تضمن وظيفتي الأمن و الاستمرار الوظيفي.
					32. أعتقد أن عملي يوفر لي العوائد الاقتصادية المناسبة للحفاظ على مستوى معيشي معين.
					33. أنا غير راض على طريقة اتخاذ

				القرارات (مركزية السلطة).
				34. أرى أن نظام الأجر في المؤسسة لا يستند الى معايير دقيقة.
				35. أرى أن المشرف غير كفى في اتخاذ القرارات.
				36. أرى أن المعايير المعتمد عليها لتحديد الأجر موضوعية.
				37. أرى ظان نظام الأجر بالمؤسسة يعطي مكافأة لمن يقوم بأداء جيد.

2. استبيان الدافعية للانجاز :

كثيرا	متوسطا	قليلًا	لا	العبارات
				1- أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.
				2- أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته.
				3- أبذل جهدا كبيرا حتى أصل الى ما أريده.
				4- أحرص على تأدية الأعمال في مواعيدها.
				5- أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي والحاضر.
				6- أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة.
				7- من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات وأحسن النتائج.
				8- المثابرة شئ هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.
				9- أحدد ما أفعله وفق جدول زمني.
				10- أفكر في انجازات المستقبل.
				11- أكون حساسا جدا اذا فشلت في أداء عمل ما.
				12- أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.
				13- عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه.
				14- أحرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع الآخرين.
				15- أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.
				16- أرى أن العمل الجدي هو أهم شئ في الحياة.
				17- أشعر بالسعادة عند معرفتي الأشياء جديدة.
				18- عندما أفشل في عمل ما أبغى أحاول حتى أتقنه.

				19- عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلى عن مشاغل وظروف أخرى.
				20- من الضروري الاعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال.
				21- ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.
				22- أحاول دائما الاطلاع والقراءة.
				23- أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترة طويلة.
				24- المحافظة على المواعيد شئى له الأولوية بالنسبة لي.
				25- أتجنب الفشل في أعمالي الأني أخطط لها قبل البدء فيها.
				26- أتضايق اذا أنجزت شيئا ما بطريقة رديئة.
				27- أشعر أن ما تعلمته لا يكفي الاشباع رغبتى في المعرفة.
				28- أتفاني في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت.
				29- عندما أحدد موعدا فاني أحضر في الوقت المحدد بالضبط.
				30- أفضل التفكير في انجازات بعيدة المدى
				31- أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها.
				32- أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.
				33- ان الاستمرار في بذل الجهد لانجاز الأعمال شئى مهم للغاية.
				34- أتعامل مع الوقت بجدية تامة.
				35- أتجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من أحداث.
				36- أفضل الأعمال التي تحتاج الى جهود كبيرة.
				37- أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل الى تطوري.
				38- المثابرة وبذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة.
				39- أنظم أعمالي وفق توزيعي للوقت.
				40- يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل.
				41- أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي.
				42- أستزيد من المعلومات والمعارف باستمرار.
				43- أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.
				44- يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي.
				45- أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها.

				46- أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي.
				47- أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.
				48- أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة.
				49- أتجنب زيارة أحد الأصدقاء بموعد سابق.
				50- التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت والجهد.

قائمة المراجع

قائمة الكتب :

- ادوارد موراي , الدافعية والانفعال 1988 ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة , مراجعة عثمان مجاني , الطبعة الاولى , القاهرة , دار الشروق .
- الباردي , سعود بن مبارك , 2011 تطبيقات علم النفس مهنة و تربية , طبعة 1 , عمان , دار الشروق
- بشير معمريه , 2012 , اساسيات القياس النفسي و التصميم و أدواتها للطلاب و الباحثين في علم النفس و التربية دار الخلدونية للنشر و التوزيع , الجزائر
- ثائر أحمد غابري , 2008 الدافعية نظرية و تطبيق , دار المسيرة للنشر و التوزيع , طبعة 1 عمان الاردن
- حسين ابو رياش , علم النفس التربوي للطلاب الجامعي و المعلم الممارس , دار المسيرة الاردن
- محمد عبيدات محمد ابو نصار مقلة 1999 , منهجية البحث العلمي القواعد المراحل التطبيقات دار وائل للنشر , عمان
- محمد سويلم البسيوني , 2013 , أساسيات البحث العلمي في العلوم التربوية و الاجتماعية و الانسانية , طبعة 1 , دار الفكر العربي , القاهرة .
- سيمونديز , برسيفال , 1974 , الدروس التي تتعلمها التربية من علم النفس , ترجمة عبد الرحمان صالح عبد الله , مراجعة احمد حسن الرحيم , الطبعة 2 , دار الفكر , بيروت
- عبد الرحمان برقوق , 2017 , مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر قسنطينة
- عبد الله محمد عبد الرحمان , 2009 ادارة المؤسسات الجزائرية بين الاتجاهات النظرية و الممارسات الواقعية دار المعرفة للطبع النشر و التوزيع الاسكندرية
- عبد اللطيف محمد خليفة , 2000 الدافعية للانجاز , طبعة 2 , الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة
- عبد اللطيف محمد خليفة , 2006 , مقياس الدافعية للانجاز , دار الغريب للطباعة للنشر و التوزيع
- عياصرة علي عبد الرحمان , 2006 , قيادة و الدافعية في الادارة التربوية , الطبعة 1 , مكتبة حميد للنشر , الاردن
- قطابي يوسف و عدس عبد الرحمان 2002 , علم النفس العام , دار الفكر للطباعة و النشر , عمان

قائمة المذكرات :

- برباح محمد الامين و مساوي يحيى 2016مذكرة ماستر بعنوان تأثير الرضا الوظيفي على اداء الموارد البشرية
- خليل علي خليل أبو جراد 2015 رسالة ماجستير بعنوان الانتماء و الرضا الوظيفي و علاقتهما للدافعية للانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة , جامعة الازهر غزة
- شاطر شافق 2010 , رسالة ماجستير بعنوان اثر ظغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بومرداس .
- طويل كريمة 2008 , رسالة ماجستير بعنوان الدافعية و الرضا الوظيفي و تأثيوهما على اداء الاطارات بويرة
- عبد الرحمان عزيزو 2015 , رسالة ماجستير بعنوان الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين من القطاع العام و الخاص
- مجدي اسماعيل 2009 فاعلية مقترح لوحدة دراسية في العلوم وفقا للمنهج الرقمي في تحصيل التلاميذ الصف السادس ابتدائي و دافعيتهم للانجاز , مجالات التربية العلمية , مجلد 15 العدد 4
- هبة مزغي الطيب , 2008 أطروحة الدكتوراه بعنوان دافعية الانجاز و سمة القيادة لدى الاطفال المهوبين بمرحلة الاساس , جامعة الخرطم .

ملخص البحث

مخوان المذكرة: الرضا الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز.

لقد قمنا في هذا البحث بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للانجاز و لقد درسنا كلا المتغيرين من كل الجوانب بغية التعرف على كل الخصائص المرتبطة بهم و العوامل مؤثرة فيهم.

و قد قمنا بالدراسة في شركة إنتاج المياه المعدنية و المشروبات غير الكحولية "مون جرجرة"

باتباع المنهج الوصفي و ذلك بالاعتماد على المقياس الخاص بالرضا الوظيفي التابع للدكتورة

"طويل كريمة" و مقياس الدفعية للانجاز التابع لـ " عبد اللطيف محمد خليفة " .

بما أننا منعنا من القيام بدراسة ميدانية حقيقية لكن كنا نرجو نظريا إلى التوصل إلى أن الرضا الوظيفي له علاقة بالدافعية العمال لانجاز أعمالهم .