

جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية

بمعنوان:

أثر مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الانجاز لدى العاملين
دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز - ورقلة -

من إعداد الطالب: حديدي خالد
رقاودة بلخير

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11 / 06 / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاستاذ (ة) / طواهير عبد الجليل (أستاذ (ة) محاضرة أ.أ. / جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا
الاستاذ (ة) / قداش سمية (أستاذ (ة) محاضرة أ.أ. / جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا
الاستاذ (ة) / تيشات سلوى (أستاذ (ة) محاضر أ.أ. / جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2021/2022

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته
تعالى مهداة:

إلى أبي... قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة؛ فهو من علمني كيف أعيش بكرامة وشموخ.

إلى أمي..... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني
والعطاء.

إلى إخوتي " حسام، عاطف، شهاب ومنى " الذين هم سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني.

إلى زوجتي "إ" أسمى رموز الإخلاص والوفاء ورفيقة الدرب

إلى كل قسم علوم التسيير وجميع دفعة 2022/2021

إلى أصدقائي وزملائي... إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسية

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصاً.

"خالد حديدي"

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن أوفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتنا هذه
ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالد رحمه الله وأسكنه فسيح الجنان

وإلى الوالدة الكريمة حفظها الله ورعاها وأدامها نور لدربي

وإلى الإخوة الكرام وإلى من تحلو الحياة إلا بهم

ولن أنسى زملائي وأصدقائي... إلى فضيل، فاتح، رضوان، أيمن، محمد،...

إلى جميع زملائي في الدفعة، إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

إلى كل من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى العبارات في العلم إلى

من صاغوا لي من علمهم حروفا ومن فكروهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح

إلى:

أساتذتي الكرام

"رقايدة بلخير"

الشكر

يقول رسول الله (صلى الله عليه وسلم): " لا يشكر الله من لا يشكر الناس". من منطلق هذا الحديث أتوجه إلى الله تبارك وتعالى بالحمد والثناء والشكر كما يحبه ويرضاه على أن وفقنا في إنجاز هذا العمل، على ما فيه من ضعف البشر وقصر النظر فما كنت فيه محض فضله سبحانه وتعالى ومنه علينا فله الحمد والشكر ونسأل العفو والغفران.

يطيب لنا ويشرفنا أن نتقدم بشكرنا وامتناننا وتقديرنا لمن يستحقونه، بدءاً بأستاذتنا الفاضلة "الدكتورة قداش سمية" التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه الدراسة، كما منحتنا الدعم والوقت والجهد، كلما احتجنا إليها، فلها منا جزيل الشكر والامتنان وأدامها الله منبرا للعلم والمعرفة ووفقها لمزيد من النجاحات والتفوق.

كما نشكر جميع أساتذة قسم علوم التسيير وبالأخص تخصص إدارة الموارد البشرية الذين طالما امتازوا بالتواضع وحب المساعدة كلما استدعت الحاجة لذلك.

كما لا ننسى توجيه الشكر لمدير الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة- وأيضا عمال ذات الشركة.

فشكرا لكم جميعا.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز -ورقلة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، و تكونت عينة الدراسة من (30) عاملا من عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء و الغاز -ورقلة- ، كما تكونت أدوات الدراسة من مقياسين هما: مقياس مستوى الطموح ومقياس دافعية الإنجاز، وقد تم تحليل بيانات الدراسة المجمعة باستخدام أساليب إحصائية منها الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومصنوفات الارتباط، وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل اختبارات تاست وتحليل التباين الأحادي، و قد أظهرت نتائج الدراسة أن: مستوى الطموح لدى العمال مرتفع، وأن دافعية الإنجاز لديهم مرتفعة؛ كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى العمال؛ وأن دافعية الإنجاز لدى العمال تختلف باختلاف مستوى الطموح لديهم (مرتفع-منخفض). وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، فقد أوصينا بضرورة استثمار المستوى المرتفع في الطموح ودافعية الإنجاز لدى العمال، وإجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد في رفع مستوى دافعتهم للإنجاز ونمو طموحهم، والاهتمام بالجانب النفسي للموظفين مما يرفع من مستوى طموحهم فترتفع دافعتهم للإنجاز.

الكلمات المفتاحية: طموح؛ دافعية؛ إنجاز؛ عمال؛ مديرية توزيع الكهرباء والغاز.

Summary

This study aims to identify the level of ambition and its relationship to the achievement motivation of the Directorate of Electricity and Gas Distribution - Ouargla -, and to achieve the goal of the study, the descriptive approach was used, and the study sample consisted of (30) workers from the National Company for Electricity and Gas Distribution – Ouargla-, The study tools consisted of two scales: the level of ambition and achievement motivation scale. The collected study data were analyzed using statistical methods, including the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), correlation matrices, multiple regression analysis, T test, and one-way analysis of variance. The results of the study showed that:

The level of ambition among workers is high, and their achievement motivation is high,
- The results of the study also showed the existence of a direct, statistically significant correlation between the level of ambition and achievement motivation among workers;
- And that the achievement motivation of workers varies according to their level of ambition (high - low);

In light of the results of the study, we recommended the need to invest in the high level of ambition and achievement motivation among workers, and to conduct more studies and research to identify the factors that help raise the level of their motivation for achievement and the growth of their ambition, and pay attention to the psychological aspect of employees, which raises the level of their ambition, so it rises their motivation to achieve.

Keywords: Ambition; motivation; completion; Workers; Directorate of Electricity and Gas

Distribution

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
01	الفصل الأول: مراجعة أدبيات مستوى الطموح ودافعية الإنجاز
02	تمهيد الفصل الأول
03	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لدافعية الإنجاز
03	المطلب الأول: التطور التاريخي وتعريف الدافعية للإنجاز
10	المطلب الثاني: أهمية دافعية الإنجاز وأنواعها
11	المطلب الثالث: وظائف دافعية الإنجاز ومكوناتها
14	المطلب الرابع: مظاهر دافعية الإنجاز وأهم محدداتها
15	المطلب الخامس: نظريات الدافعية للإنجاز ومؤشراتها
21	المطلب السادس: قياس دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها
25	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمستوى الطموح
25	المطلب الأول: التطور التاريخي وتعريف مستوى الطموح
29	المطلب الثاني: طبيعة مستوى الطموح والنظريات المفسرة له
34	المطلب الثالث: أهمية دراسة وخصائص مستوى الطموح
35	المطلب الرابع: أنواع ومستويات مستوى الطموح
39	المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في مستوى الطموح وقياسها
46	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
46	المطلب الأول: الدراسات السابقة
53	المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة
55	المطلب الثالث: علاقة دافعية الإنجاز بمستوى الطموح من خلال الدراسات السابقة

55	المطلب الرابع: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
59	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
60	تمهيد الفصل الثاني
61	المبحث الأول: تقدم الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز
61	المطلب الأول: نشأة وتطور الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز
62	المطلب الثاني: وظائف شركة سونلغاز وهيكلها التنظيمي
64	المطلب الثالث: فرع سونلغاز محل الدراسة وهيكلها التنظيمي
67	المبحث الثاني: أدوات جمع البيانات ونتائج الدراسة
67	المطلب الأول: تحديد منهج الدراسة والأدوات المستعملة لجمع البيانات
68	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدم ومدى صدق وثبات الاستبيان
70	المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
70	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة
74	المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان
85	المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
87	الخاتمة
91	المراجع
96	الملاحق
107	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز	الجدول 1.1
53	التعليق على الدراسات السابقة	الجدول 2.1
54	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	الجدول 3.1
69	نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح	الجدول 1.2
69	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز	الجدول 2.2
70	معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرومباخ	الجدول 3.2
70	توزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس	الجدول 4.2
71	توزع أفراد العينة حسب خاصية المؤهل العلمي	الجدول 5.2
72	توزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية	الجدول 6.2
73	توزع أفراد العينة حسب خاصية السن	الجدول 7.2
74	نتائج اختبار طبيعة توزيع لمتغيري (مستوى الطموح، الدافعية للإنجاز)	الجدول 8.2
75	مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارث الثلاثي	الجدول 9.2
75	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لمقياس دافعية الإنجاز	الجدول 10.2
77	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لبعده الطموح نحو تحقيق الأهداف	الجدول 11.2
77	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لبعده الطموح نحو تحمل المسؤولية	الجدول 12.2
78	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لبعده الطموح نحو مواجهة الصعوبات.	الجدول 13.2
79	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لبعده الطموح نحو الثقة بالنفس	الجدول 14.2
79	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لمقياس مستوى الطموح	الجدول 15.2
80	معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقبل والمتغير التابع	الجدول 16.2
80	مصفوفة الارتباطات بيرسون لأبعاد متغير مستوى الطموح على الدافعية للإنجاز	الجدول 17.2
81	قيم تباين خط الانحدار لمتغيرات الدراسة "تحليل التباين الأحادي (ANOVA ^a)"	الجدول 18.2
83	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات COEFFICIENTS ^A	الجدول 19.2
84	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول الدافعية للإنجاز حسب الخصائص الشخصية	الجدول 20.2

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	طبيعة العلاقة بين الإشباع للحاجات والدافع	الشكل 1.1
6	العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث	الشكل 2.1
8	عملية الدافعية ومكوناتها	الشكل 3.1
13	مكونات الدافعية للإنجاز لدى جيلفورد	الشكل 4.1
13	مكونات الدافعية للإنجاز حسب ميشل	الشكل 5.1
27	المراحل الأربع التي تضمنتها تجربة هوب حول مستوى الطموح	الشكل 6.1
66	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز ورقلة	الشكل 1.2
66	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة سونلغاز ورقلة	الشكل 2.2
71	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس	الشكل 3.2
72	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	الشكل 4.2
73	الأعمدة التكرارية لتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	الشكل 5.2
74	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب السن	الشكل 6.2
82	الرسم البياني لمدى ملائمة خط الانحدار للعلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل	الشكل 7.2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
97	قائمة الأساتذة المحكمين	الملحق 1.2
97	الشكل النهائي للاستبيان	الملحق 2.2
101	نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح	الملحق 3.2
102	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز	الملحق 4.2
102	نتائج ألفا كرومباخ لمقياس مستوى الطموح	الملحق 5.2
102	نتائج ألفا كرومباخ لمقياس الدافعية للإنجاز	الملحق 6.2
103	نتائج طبيعة التوزيع لمتغيري مستوى الطموح والدافعية للإنجاز	الملحق 7.2
103	نتائج الفروق في مستوى الطموح لعينة الدراسة	الملحق 8.2
103	نتائج الفروق في الدافعية للإنجاز لعينة الدراسة	الملحق 9.2
104	نتائج مصفوفة الارتباط بين أبعاد مستوى الطموح والدافعية للإنجاز	الملحق 10.2
104	نتائج الارتباط والارتباط المفسر	الملحق 11.2
105	نتائج أنوفا للانحدار الخطي البسيط	الملحق 12.2
105	نتائج معلمات نموذج الانحدار	الملحق 13.2
105	نتائج الفرد في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس	الملحق 14.2
106	نتائج الفرد في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير المستوى التعليمي	الملحق 15.2
106	نتائج الفرد في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير الخبرة المهنية	الملحق 16.2
106	نتائج الفرد في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير السن	الملحق 17.2

توطئة

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد في المنظمات ومصدرا لقدراتها التنافسية، إذ يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف المنظمة، فهذه الأهداف مقترنة بوجود أفراد يمتلكون ثقة عالية ووفاء مستمر والتزام للعمل فيها، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها، حيث يشهد العصر الحالي تطورا هائلا في المعرفة والتكنولوجيا ووسائل الاتصال، مما لا شك فيه أن مواكبة هذا التطور يتطلب من الأفراد في أي مجتمع من المجتمعات أن يكون لديهم مستوى مرتفع وسقف أعلى من الطموح، يدفعهم للإنجاز والمثابرة والاجتهاد لمجاراة ومسايرة التقدم المعرفي والتكنولوجي الذي فاق كل تصور في سرعته.

ففي المجتمعات المتقدمة لقي موضوع مستوى الطموح ودافع الإنجاز اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمهتمين بأمور التنظيم، أي العلاقة بين المنظمة والأفراد العالين بها، حيث يعتبر موضوع الدافع للإنجاز من المواضيع المهمة في مجال السلوك التنظيمي، ويعتبر موضوع مستوى الطموح أحد العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز من خلال استجابات أفراد المنظمة وتفهم موقفهم وخلق البيئة والمناخ الإيجابي والربط بين الأهداف الأفراد وأهداف المنظمة. يعد مستوى الطموح من أهم ما تتميز به الشخصية المنتجة القادرة على الإنجاز، وأنه يلعب دورا هاما في حياة الإنسان، فعلى أساسه يتحدد مستقبل الإنسان وما لديه من آمال، إلا أن المشكلة لا تكمن في وجود مستوى معين من الطموح فقط، ولكن في كيفية استغلاله وفي مدى مناسبه لقدرات الفرد وإمكانيته.

وعطفا على ما سبق، فإن الطموح يعد بمثابة القوة التي تدفع الفرد وتوجهه نحو تحقيق الهدف المنشود، وبالتالي فإن دافعية الفرد للإنجاز تتوقف إلى حد كبير على مستوى طموحه ومدى توافر قدر مرتفع من هذا المستوى لديه، وحيث أن دافعية الإنجاز أمر ضروري لعملية التعلم، وشرط أساسي يتوقف عليه تحقيق الأهداف.

أ/ مشكلة البحث والتساؤلات:

تبلورت مشكلة البحث الحالية من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة (مستوى الطموح والدافعية للإنجاز) والتي أظهرت ما لهذين المتغيرين من أهمية كبيرة على سلوك الفرد.

ونظرا لقلة الدراسات التي تناولت العلاقة ما بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز وما لها من أهمية على شخصية الفرد وعلى واقع العملية التعليمية، فقد جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -سونالغاز- ورقلة، وتحديدًا فإن مشكلة البحث تتلخص من خلال التساؤل الرئيسي أو طرح الإشكال التالي:

ما أثر مستوى الطموح وما علاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز - ورقلة؟

وتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:



- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-؟
- ما مستوى الطموح لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-؟
- هل يوجد أثر لمستوى الطموح على دافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة حول دافعية الإنجاز تعزى إلى المتغيرات الشخصية والتنظيمية؟

ب/ فرضيات البحث:

- ومن خلال التساؤلات الفرعية السابقة نقترح الفرضيات التالية التي تمكننا وتساعدنا في الوصول حل الإشكال الرئيسي والإجابة عليه، وتكمن الفرضيات في النقاط التالي:
- تتسم دافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة- بالارتفاع؛
 - يتسم مستوى الطموح لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة- بالارتفاع؛
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة.

ج/ مبررات اختيار الموضوع:

- يعد اختيار موضوع مستوى الطموح على الدافعية للإنجاز لدى العمال أي العلاقة بين المتغيرين بسبب قلة الدراسات التي تناولته، حيث لم نعرش إلا على دراستين لهما علاقة مباشرة بالموضوع، وأن جل الدراسات التي تناولت إما الطموح إما الدافعية للإنجاز كانت على الطلبة الجامعيين وتلاميذ المدارس أي حلها في الجانب الدراسي فقط لم تكن في جانب العملي، ولهذا ما أعطى في أنفسنا الرغبة في هذا الموضوع ولما له من ارتباطات إحصائية سواء من الاستبيان أو المقابلة الشخصية.
- اعتبار الموضوع يهتم كثيرا بالموارد البشرية داخل المؤسسات ودور المورد البشري داخل المنظمة وفعاليتها في رسم الوصول إلى الأهداف وهو مرتبط بتخصصنا الحالي ألا وهو إدارة الموارد البشرية.
- الرغبة في معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز.

د/ أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى الطموح لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-؛
- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-؛
- الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-؛

- الكشف عن مدى اختلاف دافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-ورقلة-تبعا لاختلاف مستوى الطموح لديهم (مرتفع _ منخفض).

ه/ أهمية الدراسة:

تعود أهمية الدراسة إلى عدة أمور من أهمها:

- تعزيز السلوكيات الإيجابية للموارد البشرية وتفادي كل ما يؤثر على مستوى طموحهم ودافعية إنجازهم داخل المنظمة باعتبار الدافعية هي الدعامة الأساسية للعملية السلوكية والتي تظهر من خلال مردوديته ومهاراته لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية المهنية؛
- قلة الدراسات التي ناولت العلاقة بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز على صعيد العملي أي جانب العمال داخل المنظمات وخاصة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-سونلغاز-، وبالتالي فإن الدراسة الحالية تعد محاولة لسد النقص الحاصل في هذا الجانب؛
- أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة الحالية والذي يعتبر أحد المتغيرات ذات التأثير فيما يصدر عن الأفراد من أنشطة وسلوكيات؛
- تسليط الضوء على مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-سونلغاز، من أجل لفت انتباه المسؤولين على هذا القطاع إلى هذا الموضوع وأهميته وتأثيره ودوره، وبالتالي وضع استراتيجيات وآليات للحصول على دافعية لدى العمال للوصول إلى الأهداف المسطرة؛
- إمكانية استخدام نتائج هذه الدراسة في المجالات المهنية المختلفة كتسيير موارد البشرية للمؤسسات سواء الخدماتية أو الإنتاجية من أجل إعادة النظر في كيفية التعامل مع الأفراد داخل المنظمة بشكل مناسب ومحفز لزيادة دافعية الإنجاز؛
- إثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حتى يصبح الموضوع كمرجع بسيط للطلبة؛
- إبراز الأهمية التطبيقية التي تتجلى أهمية الموضوع في أنها تنطلق من الواقع وتجرى على شريحة من العمال داخل المنظمة؛
- إعداد استبيان لقياس "مستوى الطموح والدافعية للإنجاز" لدى عمال شركة سونلغاز.

و/ حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بما يلي:

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في منطقة ورقلة في الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-سونلغاز-.
- الحدود البشرية: هم أفراد عينة الدراسة من عمال في الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-ورقلة-
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني أي السداسي الثاني من السنة الجامعية (2021/2022) وخلال الفترة الممتدة من 20 فيفري 2022 إلى غاية 10 مارس 2022



- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على الكشف عن العلاقة بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-ورقلة-، وتتحدد نتائجها بالعينة والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

ز/ منهج البحث والأدوات المستعملة:

استخدمنا خلال بحثنا المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمته لأغراض البحث، تم الاعتماد على مقياسين هما المقابلة والاستبيان وذلك لتأكيد نتائج المقياسين التابعين والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين السابقين ثم معالجة نتائج ما سبق وتحليلها بواسطة برنامج SPSS الذي يقوم بتحليل البيانات والأدوات الإحصائية من خلال مقاييس الإحصاء الوصفي ومصنوفة الارتباطات وتحليل الانحدار وتحليل اختبارات تاست.

ح/ صعوبات الدراسة:

- من بين الصعوبات التي واجهتنا من خلال هذه الدراسة:
- قلة المراجع الخاصة بالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح.
- لم تسمح لنا سونلغاز بتوزيع الاستبيان، سوى على 30 عامل من بين رؤساء مصالح ومرؤوسين ومن كلا الجنسين، وتعود قلة الفئة على حسبهم أنهم في إنجاز أعمال جد مهمة ومطلوبة منهم من المديرية العامة، أي منشغلين بالأعمال من خلال إرسالية مستعجلة تم اطلاقنا عليها.
- جل الدراسات السابقة التي تناول هذا الموضوع بالنسبة للدافعية للإنجاز ومستوى الطموح تتحدث عن واقع المتدربين في الثانوي أو الطلبة الجامعيين.
- توجد فقط إلا دراسة أو دراستين عن أثر مستوى الطموح على الدافعية للإنجاز ودرست حالة عمال الضمان الاجتماعي وحالة عمال الأطباء العاملين في مستشفى.

ط/ هيكل البحث:

إن مستوى الطموح والدافعية للإنجاز أمران متلازمان، فلا يمكن وجود دافعية للإنجاز إلا بوجود مستوى الطموح، وهذا ما جاء في الدراسة التي هدفت إلى البحث عن العلاقة بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز، وذلك من خلال محاولة الإحاطة بجميع نواحي الموضوع وتقسيم الدراسة إلى فصلين جاءت كالتالي: الجانب النظري الذي يتضمن فصل، والجانب التطبيقي الذي يتضمن فصل، وهما كالتالي:

- **الفصل الأول:** وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث حيث يتضمن المبحث الأول مجموعة من المطالب التي فيها تم التعرض إلى الدافعية ومفهومها وعناصرها وإلى دافعية الإنجاز ومفهومها وأبعادها وعناصرها وأشكالها، وفي نهايته خلاصة المبحث، ثم في المبحث الثاني تم تقسيمه إلى مجموعة من المطالب التي تضمنت مفهوم الطموح



عناصره أبعاده وأشكاله وفي نهاية المبحث خلاصة حول الطموح، أما في المبحث الثالث فتناولنا فيه الدراسات السابقة والتعليق عليها ثم العلاقة بين المتغيرين ثم خلاصة الفصل.

• **الفصل الثاني:** تم التطرق إلى الجانب الميداني أي الدراسة الميدانية في شركة سونلغاز وذلك لإسقاط موضوعنا على ذات الشركة ولدراسة علاقة المتغيرين الإنجاز والطموح، حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، وكل مبحث مفصل إلى مطالب تم التطرق فيها إلى كل ما كان يحتاجه موضوع الدراسة من أعمال، حيث تم تقسيم المبحث الأول إلى ثلاث مطالب تمثلت في تقديم الشركة بصفة عامة والشركة محل الدراسة ألا وهي شركة سونلغاز ورقلة، ثم نشأتها هياكلها وفروعها وهياكلها التنظيمية وأقسامها.

وفي المبحث الثاني أيضا تم تقسيمه إلى مطلبين حيث تم التطرق فيهما إلى الأدوات التي بها تم جمع البيانات من استبيان ولاحظة ومقابلة، و تحديد منهج الدراسة والأساليب الإحصائية التي بها تم استخدامها مدى صدق و صحة و ثبات الاستبيان والمحكمين، و في المبحث الثالث والأخير تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب وتمثلت في عرض نتائج الدراسة الميدانية التي وصلنا إليها من خلال البرامج الإحصائية، ومن ثم مناقشتها و ذلك من خلال عرض وتحليل خصائص العينة، ثم التحقق من مدى صحة الفرضيات إلى أن وصلنا في النهاية إلى النتائج النهائية و مدى تطابقها مع نتائج الدراسات السابقة وصولا إلى الخلاصة، خلاصة الدراسة الميدانية ومن ثم الخاتمة التي تم فيها وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.





مراجعة الأدبيات والدراسات

السابقة لمستوى الطموح

والدافعية للإنجاز

تمهيد:

يعد مستوى الطموح من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة، فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار بالارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى أخرى متقدمة، وما دام الطموح موجود عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور العلمي والحضاري لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار ويعتبر كذلك من المتغيرات التي لها تأثير في الحياة اليومية للفرد من خلال ما يحقق من توافق وتكيف نفسي اجتماعي كل ما يدفعنا إلى التساؤل عن ماهية هذا المصطلح، هذا ما سنحاول معرفته في هذا الفصل.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للدافعية للإنجاز

تعتبر الدوافع إحدى فروع علم النفس الرئيسية وفي وقتنا الحاضر، إذ تمثل الأسس الهامة لعملية التعلم، وطرق التكيف مع العالم الخارجي، وقد أجمع علماء النفس على أن الدوافع هي محركات السلوك اليومي، وتمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وقد برزت كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشخصية، وبوجه عام قد حظي الدافع للإنجاز باهتمام وتفسيره وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، ومما يحقق من أهداف يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.

المطلب الأول: التطور التاريخي وتعريف الدافعية للإنجاز

الفرع الأول: نبذة تاريخية لدافع الإنجاز

يرجع استخدام مصطلح دافع الإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى أدلر Adler الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، وكورت ليفين Levin الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح، وذلك قبل استخدام موراي Murray لمصطلح الحاجة للإنجاز.¹ ويعتبر هنري موراي (1938) أول من أدخل مفهوم الدافع للإنجاز إلى التراث السيكلوجي، في دراسة ديناميكية الشخصية، وذلك باعتباره أحد متغيراته الأساسية، وعرفه على أنه الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل بقدر الإمكان، كما يعزى إليه الفضل في بدء تحديد مفهوم هذا الدافع وفي إرساء القواعد التي يمكن أن تستخدم في قياسه.²

ويذكر هنري موراي Murray وZiegler 1982 الناحية التاريخية يرجع مفهوم الإنجاز إلى ألفريد أدلر الذي رأى أن الحاجة للإنجاز دافع تعويضي، وقد عرض له ليفين Levin من خلال مصطلح الطموح، إلا أن الفضل في ظهوره يرجع إلى هنري موراي عام 1938 تحت مسمى الحاجة للإنجاز Need for achievement عندما وضع قائمته على الحاجات الإنسانية والتي تضمنت الحاجة للإنجاز كأول الحاجات النفسية على الرغم من أن بحثه لم ترتبط بالإنجاز، ويرى موراي أن الأفراد يختلفون في هذه الحاجة.³

ونظراً لما للدافع للإنجاز من أهمية كبيرة في بناء المجتمع، نجد أن هناك الكثير من الدراسات والبحوث قد أجريت بعد الحرب العالمية الثانية في الدول الأوروبية والولايات المتحدة، بحيث كونت مدرسة كاملة من علماء النفس في هذه

¹ أحمد محمد عبد الخالق، أسس علم النفس، الطبعة 3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 1991، ص 34.

² إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، دافع الإنجاز وقياسها، دراسات في علم النفس الدافعي، المجلد الثاني، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1979، ص 21.

³ Atkinson, j, w, motivation determinants of rest taken behavior psychological, 1957, p 21.

الدول، ونجد أن مؤسسة فورد في جامعة ميشيغان قامت في الفترة (1956-1962) ببحث تبلور عن مشروع حول ديناميكية الشخصية، وعن تطور برامج تدرس دافع الإنجاز، ولقيت دافعية الإنجاز اهتماما بالغاً من جانب علماء النفس حتى صار البحث في هذا الميدان من المعالم المميزة للفكر السيكلوجي المعاصر.¹

الفرع الثاني: الدافعية لإنجاز:

قبل التطرق للدافعية للإنجاز وجب التطرق أولاً إلى مفهوم الدافعية وأهم عناصرها ومن ثم التطرق للتعريف بدافعية الإنجاز:

1- تعريف الدافعية:

لغة: لها جذور من الكلمات اللاتينية Mover والتي تعني يدفع أو يحرك.

اصطلاحاً: تعددت التعريفات ومن بينها:

يعرف قطامي الدافعية بأنها " حالة داخلية لدى الفرد تستثير سلوكه، وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين.²

تعرف أيضاً أنها حالة داخلية جسمية أو نفسية تدفع الفرد نحو سلوك في ظروف معينة وتوجهه نحو إشباع حاجة أو هدف معين أي أنها قوة محرّكة منتظمة وموجهة في وقت واحد إذن الدافع يحرك وينشط ويوجه ويحقق الهدف والشعور بالارتياح.³

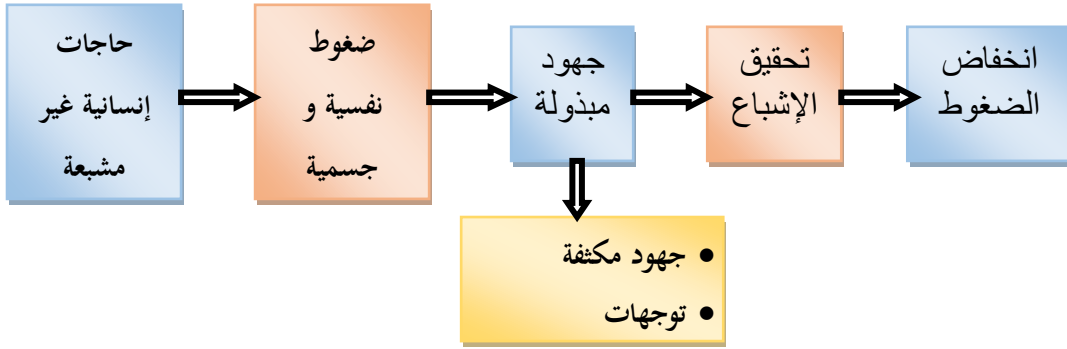
تعرف على أنها عبارة عن عوامل داخلية أو قوى محرّكة وموجهة للسلوك نحو تحقيق هدف محدد، إذ لا يمكن قياسها أو رؤيتها بصورة مباشرة وإنما يمكن معرفتها وتحديدتها من خلال الآثار المقترنة بأنماط الاستجابات الإنسانية لها وطبيعة السلوك المؤثر فيه فالدوافع تسر من خلال ذلك إلى عملية الجهود الذي يبذلها الفرد نحو تحقيق إشباع حاجات معينة نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها من الإشباع بتلك الحاجات، والشكل التالي يوضح طبيعة العلاقة بين الإشباع للحاجات والدافع:

¹ابراهيم قشقوش وطلعت منصور، المرجع سابق ذكره، ص 103.

² قطامي يوسف، الدافعية للتعلم الصفي لدى طلبة الصف العاشر في مدينة عمان، مجلة دراسات 20(02)، سنة 1992، ص 36.

³كاللدة طاهر محمود، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار علم الثقافة للنشر والتوزيع ط1، عمان، الأردن، سنة 2007، ص 22.

الشكل رقم (1.1): طبيعة العلاقة بين الإشباع للحاجات والدافع



المصدر: الفريجات وآخرون، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن سنة 2009، ص 90.

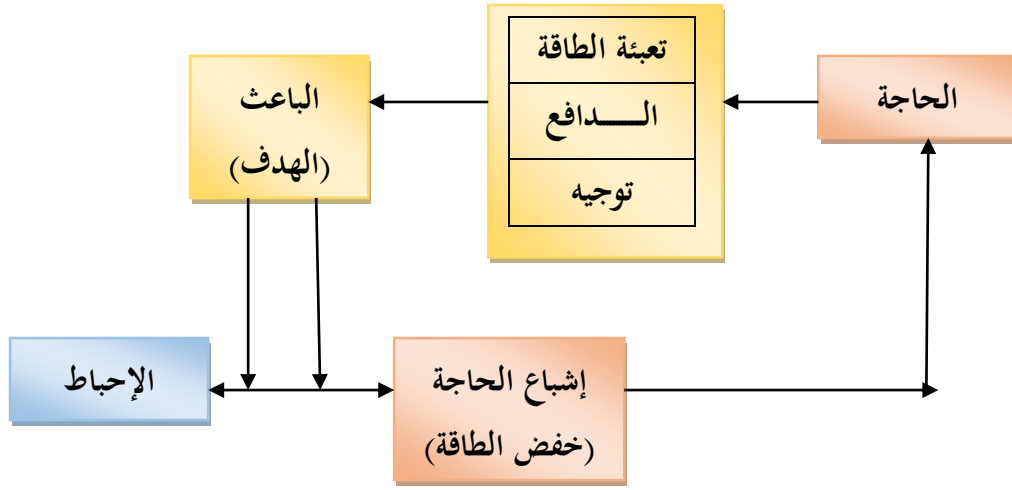
حيث يبين هذا الشكل طبيعة العلاقة بين الحاجات والدوافع، فالحاجات الإنسانية غير المشبعة تولد لدى الإنسان ضغوط نفسية وجسمية تدفع الفرد إلى بذل جهود مكثفة بغية الوصول إلى إشباع للحاجات وبذلك تنخفض مستويات الضغوط التي تعرض لها الفرد.

1-1- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية

لقد اختلفت تعاريف الدافعية في الإطار العام لعلم النفس باختلاف الاتجاهات والمقاربات كما اختلفت أيضا المصطلحات المستعملة كمرادفات لمصطلح الدافعية من بينها: الرغبة، الحاجة، الميل، الباعث، الدافع، الحافز: الحاجة: حالة من النقص والعوز والافتقار واختلال التوازن تقترب بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت.

الحافز: هي تلك العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان وتؤثر على سلوكه وتصرفاته، كما تشمل كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر.

الشكل رقم (2.1): العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث



المصدر: خليفة عبد المطلب، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، سنة 2000، ص 79.

الباعث: عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة.¹

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويتربط على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف) وذلك كما هو موضح في الشكل السابق حيث يبين ويوضح العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث.

1-2- أنواع الدوافع: نميز نوعين من الدوافع والمتمثلة في الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية:

✓ الدوافع الداخلية

يقصد بها الدافعية العميقة الداخلية لدى الفرد وتمثل الجهة لجماد الدافعية وهي شخصية شعورية وتتعلق بما الذي يحركني وبالرغبة الحالية التي يحسها الفرد، وتعتبر أحد أنماط الدافعية حيث يكمل الفرد عمل ما أو يتبنى سلوك معين من أجل التوافق الشخصي من أجل الرغبة التي يمتلكها.

✓ الدوافع الخارجية

هي أحد أنواع الدوافع حيث يتحرك الفرد من أجل الحصول على مكافأة مثل المال، والدافعية الخارجية هي كل ما هو محيطة بالفرد نفسه ويتعلق الأمر بمحيطه المهني، أي المؤسسة بقطعتها المركزية مع مركباتها الإنسانية والتنظيمية

¹ الوافي عبد الرحمان، مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2014، ص 72.

ومحيط المؤسسة قد تقدم بعض التعويضات والعلاوات للفرد في إطار العمل، وهي دوافع خارجية عن نطاق العمل كالحاجة إلى المال لعول الأسرة أو جمع مبلغ للفرد للانفصال عن عمله والاستقلال لمشروع أو عمل خاص.¹

1-3- وظائف الدافعية

تؤدي الدافعية ووظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك على النحو التالي:

✓ **وظيفة بعث السلوك وإثارته:** فالدافعية توفر القوة والطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن، فكلما زاد وقت الحرمان في حالة الدوافع الأولية وأهمية الهدف في حالة الدوافع الثانوية، زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح.

✓ **وظيفة توجيه السلوك:** وهذا بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد.

فالدافعية هي القوة المحرصة التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها والمجهودات اللازمة لتحقيق العمل المنتظر بصفة جيدة حسب القدرات والمحافظة على البقاء، والاستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقائه واستمراره.²

1-4- تصنيف الدافعية

الدافعية عملية معقدة وشائكة إذ انها ترتبط بالسلوك الإنساني وتعامل مع العديد من المتغيرات الشعورية واللاشعورية للذات الإنسانية من أجل إشباع حاجاتها المتنامية، ومن هنا يمكن تصنيف الدوافع من زوايا متعددة تتضمن ما يلي:

✓ **الدوافع الفطرية الموروثة:** كالحاجة إلى الطعام والشراب والنوم والجنس والدوافع المكتسبة كدوافع التدخين والسهر وغيرها.

✓ **الدوافع النفسية الاجتماعية:** لهذه الدوافع أساس بيولوجي واضح ولكنها تتبع حاجات نفسية واجتماعية لدى الفرد وتنقسم إلى نوعين فردية واجتماعية.

أ. الدوافع الفردية:

➤ **دافع الفضول الاستطلاع:** يوجد لدى الإنسان منذ الطفولة وكذلك معظم الكائنات الحية وتلعب أساليب التنشئة دورا هاما في تنمية هذا الدافع لدى الأطفال مما يؤدي إلى نمو قدراتهم العقلية.

➤ **دافع الاعتماد على النفس:** تلعب أساليب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في تنمية هذا الدافع وذلك من خلال تنمية المهارات والوظائف الإدراكية والاجتماعية والحركية وكذلك مكافأة سلوك الانتقال والاعتماد

¹ حريم حسين، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات، دار زاهر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2002، ص103.

² الوقفي راضي، مقدمة في علم النفس، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، سنة 2003، ص151.

على النفس في مواقف الأكل والشرب واللبس والنظافة وقد نجد العكس عند الأطفال فيظل معتمد على الآخرين نتيجة أساليب التنشئة الخاطئة.

ب. الدوافع الاجتماعية:

➤ **دافع الإنجاز:** يتمثل في سعي الفرد المستمر لبلوغ أعلى مستوى من الإنجاز في نشاطه مما يحقق له تفوق على زملائه وأقرانه، تساعد التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة على تنمية هذا الدافع من خلال التشجيع على أن يكونوا أبطالاً أو علماء مقابل الأسرة التي تقلل من مهارات وقدرات أبنائها.

➤ **دافع الانتماء:** يتمثل في التعاون والتفاعل الإيجابي من الآخرين، ويؤدي إلى خفض التوتر وحل مشكلات الفرد من خلال الآثار البيئية والعلاقات الاجتماعية التي يحيا ضمنها.

✓ **الدوافع العضوية أو الفيزيولوجية:** الحاجة إلى الطعام والشراب.

✓ **الدوافع الأساسية:** كحاجة الفرد إلى الأمن والاطمئنان والاستقرار.

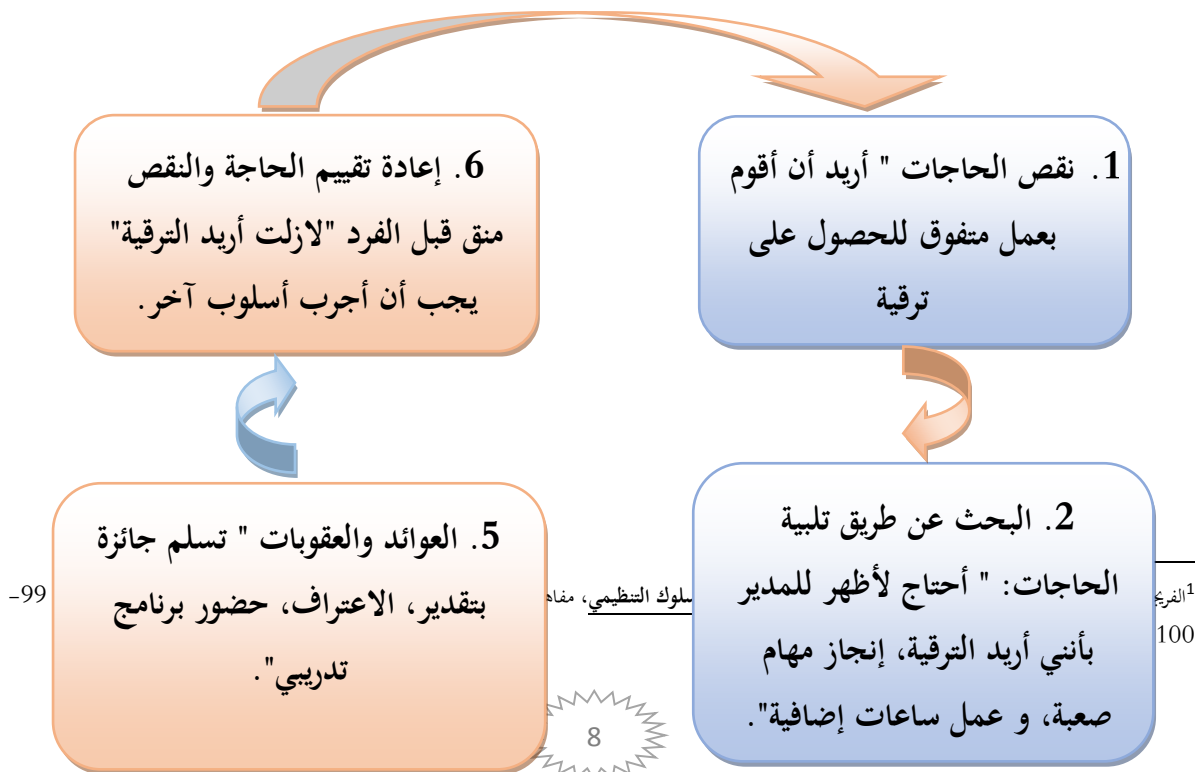
✓ **الدوافع المشقة:** فمثلاً الحاجة للأمان تولد الحاجة للادخار والحاجة للادخار تولد الحاجة لمضاعفة الجهود وهكذا.

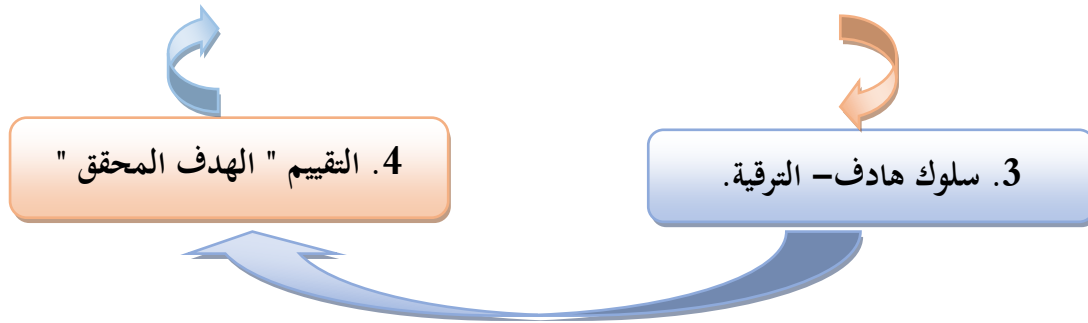
✓ **الدوافع العامة والمشاركة:** بين الناس مهما اختلفت مساراتهم وثقافتهم كالحاجة إلى التقدير الاجتماعي، والدوافع الفردية التي ترتبط بالفرد ذاته كالميل للأفراد وهواياتهم المختلفة للأدب والشعر والموسيقى والرياضة.

✓ **الدوافع الشعورية:** وهي الدوافع التي يشعر الفرد عادة بوجودها والأهداف المراد منها.¹

وفي الأخير نقول أن عملية الدافعية معقدة جداً ويصعب فهمها والشكل الموالي يوضح عملية الدافعية ومكوناتها بالتفاصيل:

الشكل رقم (3.1): عملية الدافعية ومكوناتها





المصدر: حريم حسين، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات، دار زاهر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 120.

من خلال الشكل (3.1) توضح لنا بأن نقص أشياء في حياة الفرد مثلاً تطلعه لرتبة أعلى في عمله تولد لديه ما يسمى بالحاجة التي تدفعه للبحث عن طريق لتلبية تلك الحاجات الغير مشبعة ويترجم هذا في مجموعة السلوكيات الإيجابية كإنجاز المهام الصعبة والعمل لساعات إضافية لكسب رضا المدير فإذا لم يتحقق مراده يبقى يبحث باستمرار عن طريق لإشباع حاجته.

2- مفهوم دافعية الإنجاز

يعد مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات الشائعة في مجال علم النفس التربوي، ولذلك تعددت التعريفات بشأنه نظراً لتعدد وجهات النظر اتجاه هذا الدافع الذي يشكل التنظيم النفسي للفرد، ويحدد نشاطه ومتطلبات حياته.

وفيما يلي نحاول عرض بعض من هذه التعريفات:

في موسوعة علم النفس والتحليل النفسي يشير إلى رغبة الفرد وميله للإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى يستطيعه وأعلى إنتاجية ممكنة، وحتى يجوز رضائه ورؤسائه ومخدوميه فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل، ويسهل أمامه سبل الترقى والتقدم على نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين.¹

في معجم علم النفس المعاصر تعرف الدافعية للإنجاز بأنها، حاجة الشخص إلى بلوغ النجاح في أنماط النشاط المختلفة، وخاصة في التنافس مع الآخرين.²

كما عرف **فاروق عبد الفتاح** دافعية الإنجاز بأنها الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي.³

¹ فوج عبد القادر طهواخرون، (ب، س)، معجم علم النفس والتحليل النفسي، ط1، دار النهضة، عمان، سنة 1993، ص327-328.

² سعد الفيشاوي، 1996، ص7

³ فاروق عبد الفتاح موسى، اختبار لدافع الانجاز للأطفال والراشدين، كراسة التعليمات، النهضة العربية، القاهرة، سنة 1981، ص 5.

وعرف "موراي" الحاجة للإنجاز بأنها إلى الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.¹ وقد يطلق على دافع الإنجاز أحيانا الحاجة إلى الإنجاز، كما أنه ليس مرادفا للإنجازات أو الأعمال التي يقوم بها الفرد مثل الحصول على درجات عالية في الاختبار، أو تحقيق مكانة اجتماعية مرموقة، أو الحصول على مرتب مرتفع، إلا أنه تضمنه للتخطيط لتحقيق مستوى معين من التفوق، إلا أن المهم فيه هو الاتجاه نحو الإنجاز وليس الإنجاز في حد ذاته.²

وعرف ماكيلاند الدافعية للإنجاز هي استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.

عرفها جولدنسون أنها تشير إلى حاجة الفرد للتغلب على العقبات من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة.³ كما عرفها نيكولز هي عملية الإدراك الذاتي لصعوبة العمل في موقف الإنجاز، حيث يعرف سلوك الإنجاز بأنه سلوك موجه نحو تنمية وإظهار قدرة الشخص العليا وتجنب إظهار قدرة منخفضة.⁴

في حين عرفه عبد الفتاح حسن بأنه "الرغبة في النجاح والتميز في الأداء ومحاولة التغلب على العقبات والكفاح من أجل التفوق في الدراسة والعمل وهذه الرغبة تدفع الفرد إلى الوصول إلى أهداف طموحه".⁵ ونرى من خلال عرض كل التعريفات السابقة لدافعية الإنجاز بأنها "رغبة الفرد في النجاح والأداء الجيد ورضا الفرد عن نفسه وتفاعله مع الآخرين ومع البيئة التي يعيش فيها أو هي ذلك الطموح الذي يدفع الفرد إلى المثابرة من أجل بذل جهد من خلال سلوكيات إنجازاتها مهمة تدل على رغبته في العمل".

تعليق عام على التعريفات السابقة التي تناولت الدافعية للإنجاز:

نلاحظ من خلال عرض التعريفات السابقة والخاصة بدافعية الإنجاز أن كل أو جل التعريفات قد أشارت إلى ثلاث جوانب وهي النجاح والميل أو الوصول للنجاح والأداء الممتاز، ويتضح ذلك في تعريف ماكيلاند، وأن هذه الجوانب تكون متفاعلة ومتداخلة معا وهي ذات أهمية قصوى فهي تمثل الجوانب الانفعالية والسلوكية، ونلاحظ أيضا في تعريف موراي أنه ركز على عنصرين مهمين في الإنجاز هما الإتقان والسرعة ليدل على أهمية الوقت بالنسبة للشخص المنجز.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، دراسة ثقافية بين طلاب الجامعة المصرية والسودانيين في الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 2000، ص 89.

² Mecllelland, et Etal, **the achievement motive**, appleton century, newyork, 1953, p 45.

³ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سبق ذكره، ص 94.

⁴ حسين أبو رياش، عبد الحكيم الصافي، أميمة عمور، سليم شريف، **الدافعية والذكاء العاطفي**، ط1، دار الفكر، عمان، سنة 2006، ص 194.

⁵ عبد الفتاح حسن فتاح، **الضغوط النفسية وقلق الموت وعلاقتها بدافع الانجاز لدى عينة من طلاب الجامعة بالعراق**، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة المنصورة، سنة 2014، ص 96.

المطلب الثاني: أهمية دافعية الإنجاز وأنواعها

الفرع الأول: أهمية دافعية الإنجاز

تعتبر دافعية الإنجاز عن رغبة الفرد في القيام بالأعمال الصعبة ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية، وتبرز أهمية دافعية الإنجاز من خلال ما يلي:

- مظهر من مظاهر تطور الدوافع الغريزية وبمثابة دليل قوي على تعديل السلوك؛
- ضرورة للاحتفاظ باهتمام الفرد وزيادة جهده بحيث يؤدي إلى تركيز الانتباه وتأخير الشعور بالتعب فيزيد الإنتاج؛
- أحد الأسس السيكولوجية الهامة التي يخضع لها التعلم الذاتي؛
- تعد مكونا أساسيا في سعي الفرد لتحقيق ذاته؛
- تشكل ضرورة لأحداث النمو في الحياة الاجتماعية؛
- جعل الفرد أكثر قدرة على تغيير تصرفات الآخرين حيث تساعد الدوافع على التنبؤ بالسلوك الإنساني إذا تم معرفتها وبالتالي يمكن توجيه سلوكه إلى وجهات معينة تدور في إطار صالحه؛

حيث تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب الهامة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، ففي بداية النصف الثاني من القرن الحالي اتجه العلماء إلى دافعية الإنجاز من حيث هي بعد مهم من أبعاد الدافعية العامة لدى الإنسان وخاصة في الدوافع الاجتماعية المكتسبة، ونجد أن العوامل التي تؤدي إلى رقي وتقدم المجتمعات ليست ما تملكه من ثروات طبيعية، ولكن ما تملكه من دافعية للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع، وقد تجسمت مكانة دافعية الإنجاز في حياتنا فيما خلاص إليه ماكيلاند من دراسته إلى ارتباط دافعية الإنجاز العالية بالنمو الاقتصادي و الازدهار الحضاري لدى مجتمعات عدة في أزمان متباينة، كما تعد الدعامة الأولى في نهوض أي مجتمع.¹

الفرع الثاني: أنواع دافعية الإنجاز

تصنف أنواع دافعية الإنجاز إلى نوعين:

- 1- **دافعية الإنجاز الذاتي:** تنبع من داخل الفرد وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة، حيث يجد في الإنجاز الوصول إلى الهدف فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها بحيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف.

¹عبد الفتاح حسن فتاح، المرجع سابق ذكره، ص 104.

2- **دافعية الإنجاز الاجتماعي:** تخضع لمعايير ومقاييس المجتمع ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي ليتشكل دافع الإنجاز المتكامل ينمو مع تقدم السن وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناتجة للأقران.¹

وتتضمن أيضا معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي المقارنة لأداء الفرد بالآخرين ويمكن أن يعمل كل هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأي منهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف، فإنه غالبا ما يدفعه دافعية الإنجاز الاجتماعية والعكس صحيح.²

المطلب الثالث: وظائف دافعية الإنجاز ومكوناتها

الفرع الأول: وظائف دافعية الإنجاز

إن وظيفة الدافعية للإنجاز تتضح من خلال أداء الفرد لإنجازاته والوصول إلى تحقيق الهدف، وقد تعددت وظائف الدافعية للإنجاز في نظر الباحثين وتمثل في:

- **الوظيفة التنشيطية:** تعمل على تحريك وتنشيط الطاقة الكامنة داخل الفرد كما أن وضوح الأهداف من التركيز عليها يعمل على تحفيز الطاقة الإنسانية والطاقة النفسية داخل كل فرد؛
- **الوظيفة الانتقائية:** تجعل دافعية الإنجاز الإنسان ينتقي سلوكا محددًا يصل به لهدف التصميم لتلك الطريقة التي أوصته لهدفه؛
- **وظيفة المثابرة:** تحقق دافعية الإنجاز وظيفة المثابرة والإصرار والصبر والاعتكاف والطاقة النفسية داخل كل فرد؛
- **الوظيفة التوجيهية:** وهي توجه السلوك نحو نشاط أو جهة معينة دون الأخرى، فالدافعية للإنجاز بهذا المعنى اختيارية، أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق النجاح عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقاءه مسببة بذلك سلوك إقدام عن طريق إبعاد الفرد عن المواقف التي تهدد بقاءه؛³
- **وظيفة المحافظة على استمرارية السلوك:** إن السلوك الناتج عن دافعية الإنجاز يعمل باستمراريته واستدامته حتى يصل إلى تحقيق الهدف المرجو وذلك بالتخلص من المعوقات التي تعمل على الكبح والتوقف وعدم التطلع إلى المزيد من الإنجازات المتتالية لأن النجاح في أي موقف من مواقف الحياة العادية يزيد من رغبتنا في إنجازات أكثر صعوبة وتحديا؛⁴

¹عبوي زيد منير، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، ط1، الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 1999، ص 163.

²عبد اللطيف خليفة، مرجع سابق ذكره، ص 95.

³أسامة كامل راتب، دوافع التفوق في النشاط الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص 25.

⁴محي الدين توف وآخرون، أسس علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2003، ص 20.

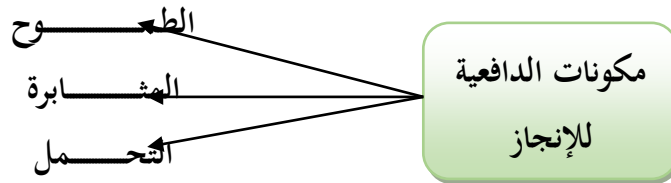
الفرع الثاني: مكونات دافعية الإنجاز

هناك ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز وهي كالتالي:

- **الحافز المعرفي:** هو الذي يعبر عن حالة الانشغال بالعمل، أي أن الفرد يحاول إشباع حاجاته في الفهم والمعرفة، والمكافأة التي يحصل عليها من خلال اكتشاف معرفة جديدة هي القيام بمهامه بكفاءة أعلى.
- **توجيه الذات أو تكوين الذات:** هي رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق قيامه بالأداء المميز، بمعنى توجيه الذات الذي يظهر في حاجة الفرد إلى المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحصل عليها من خلال أدائه المتميز في حدود التقاليد العلمية السائدة وهو ما ينتج عنه الشعور بالكفاية واحترام الذات.
- **الحاجة للانتماء:** تظهر معناها الواسع في الاعتماد على تقبل الآخرين، فالفرد يسعى من خلال نجاحه الدراسي للحصول على الاعتراف والتقدير من قبل الآخرين، خاصة من الذين يعتمد عليهم في تعزيز ثقته بنفسه.¹

وحسب " جيلفورد 1959 Guilford " انتهى إلى وجود ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز والشكل التالي يبين ذلك:

الشكل (4.1): يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى جيلفورد

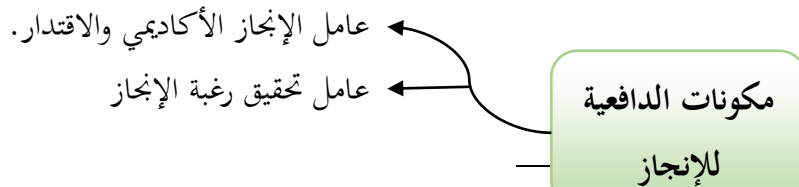


المصدر: حسين أبو رياش، المرجع سابق ذكره، ص 63.

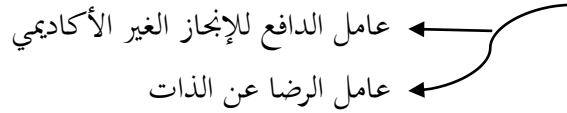
من خلال الشكل رقم (4.1) نلاحظ أن جيلفورد قسم الدافعية للإنجاز إلى ثلاث مكونات أساسية هي الطموح والمثابرة وأيضا التحمل.

أما نظرية " ميشل Mitchell " فتوصلت إلى أن الدافع للإنجاز يتكون من عدة أبعاد يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم(5.1): يوضح مكونات الدافعية للإنجاز حسب ميشل



¹ سنسوخ حسب تعريف ميشل دافع الانجاز لدى الطلاب المشوقين عقليا بمرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم الأطفونيا، جامعة باتنة، سنة 2007، ص 114-115.



المصدر: حسين أبو رياش، المرجع سابق ذكره، ص 64.

الشكل رقم (5.1) يوضح أن الدافعية للإنجاز تتكون من أربع مكونات أساسية هي: عامل الإنجاز الأكاديمي والاقتردار، عامل تحقيق رغبة الإنجاز، وعامل الدافع للإنجاز الغير أكاديمي، وعامل الرضا عن الذات.

كما يرى " عبد الحميد (1985) " أن مكونات الدافعية للإنجاز دالة لسبع عوامل وهي:

✓ التطلع للنجاح؛

✓ التفوق عن طريق بذل جهد والمثابرة؛

✓ الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط؛

✓ القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين؛

✓ الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها؛

✓ تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان؛

✓ مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.¹

وقد لخص الباحث " عبد اللطيف محمد خليفة (1995) مكونات مفهوم دافعية الإنجاز في خمس مكونات أساسية على النحو التالي:

✓ الشعور بالمسؤولية؛

✓ السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع؛

✓ المثابرة؛

✓ الشعور بأهمية الزمن؛

✓ التخطيط للمستقبل.²

المطلب الرابع: مظاهر دافعية الإنجاز وأهم محدداتها

الفرع الأول: مظاهر دافعية الإنجاز

تعددت مظاهر الدافعية للإنجاز حسب الباحثين وهي كالتالي:

1- دافعية الإنجاز حسب " جوزيف كوهين":

- إنجاز المهام المتسمة بالصعوبة؛

¹- ضياء يوسف حامد أبو عون، سنة 2014، ص 59.

²عبد الرحمان بن بركة، العلاقة بين الوعي بالعمليات المعرفية ودافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة المدارس العليا للأستاذة في مدينة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة الجزائر، سنة 2007، ص 128.

- محاولة التغلب على صعوبة بمستوى مرتفع من التفوق.

2- الحاجة للإنجاز حسب " هنري موراي ":

- سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة؛
- تناول الأفكار وتنظيمها بسرعة وبطريقة استقلالية بقدر الإمكان؛
- تخطي الفرد لما يقابله من عقبات؛
- الوصول إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة؛
- تفوق الفرد عن ذاته؛
- منافسة الآخرين والتفوق عليهم؛
- ازدياد تقدم الفرد لذاته.

3- الدافعية للإنجاز حسب " يونغ ":

- الرغبة في بذل الجهد الموجه إلى أهداف بعينها؛
- محاولة التغلب على الصعاب التي تحول بين الفرد وأهدافه.

4- الدافعية للإنجاز والبناء النفسي الدافعي حسي " ص الدين ":

- الرغبة في تحقيق إنجازات بارزة؛
- العمل الدؤوب؛
- تحقيق الذات؛
- التحلي بالقوة والعزيمة.

5- الدافعية للإنجاز حسب " هرمانس ":

- مستوى الطموح مرتفع؛
- السلوك مرتبط بقبول المخاطرة؛
- الحراك الاجتماعي؛
- المثابرة؛
- تواتر العمل؛
- إدراك الزمن؛
- التوجه بالمستقبل؛
- اختيار الرفيق؛
- سلوك التعرف؛
- سلوك الإنجاز.¹

¹ بن يونس محمد محمود، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، سنة 1999، ص 80.

الفرع الثاني: محددات دافعية الإنجاز:

وتبرز محددات الدافعية للإنجاز من خلال العناصر التالية:

- ✓ إدراك الفرد لقيمة النشاط الذي يمارسه: يتعلق الأمر هنا بالحكم الذي يصدره على أهمية النشاط وذلك وفق الأهداف التي حددها، فدون أهداف لا يمكن للفرد أن يثمن نشاطه أو يدرك قيمة هذا النشاط؛
- ✓ إدراك الفرد لكفاءته على تنفيذ النشاط: أن الإدراك هنا مهم جدا وبالأخص بالنسبة لمن تنقصهم الثقة في قدراتهم على إنجاز مهمة لأن الإدراك الجيد للكفاءة سوف يسمح باستعمال استراتيجيات من مستويات عليا بدل تلك المتعلقة بمجال التذكير؛
- ✓ إدراك مدى التحكم في النشاط: يتعلق الأمر هنا بإدراك السيطرة التي يعتقد الفرد بأنه قادر على ممارستها على سير نشاط ما وعلى النتائج المترتبة عليه؛
- ✓ الالتزام العقلي المعرفي: يتعلق الأمر هنا بمجموعة من الاستراتيجيات التي تشكل من الوسائل التي بحوزة الفرد والتي تسمح له باكتساب المعرفة مثل استراتيجيات الحفظ والتخطيط والتنظيم والإعداد.¹

المطلب الخامس: نظريات الدافعية للإنجاز ومؤثراتها

الفرع الأول: نظريات الدافعية للإنجاز

تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإنجاز وذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل باحث في هذا الموضوع، نذكر منها ما يلي:

1- نظرية دافعية الحاجات لـ " هنري موراي "

- يرى " موراي " أن سبل إشباع الحاجة إلى الإنجاز تتحدد على حسب نوع الاهتمام أو الميل، فالحاجة إليه في المجال العقلي تكون على هيئة الامتياز العقلي؛
- التأكيد على أهمية البيئة التي يعيش فيها الفرد من حيث توفيرها للفرص التي يستطيع من خلالها إشباع هذه الحاجة ويظهر هذا في ذكره أن سبل الإشباع تتحدد على حسب نوعية الميل أو الاهتمام؛
- التأكيد على أن للبيئة الاجتماعية دورا فاعلا في استثارة الحاجة للإنجاز فهو يؤكد الدافعية للاستثارة وأن الفرد لا بد أن يستثار في وجود الآخرين ليتوقف؛
- اهتمامه بقياس الدافعية للإنجاز حيث وضع أساسيات اختبار تفهم الموضوع، فقد قرر أن الهدف أو الغرض من هذا الاختبار هو استثارة الإبداع الأدبي.²

2- نظرية " ماكلياند "

- تأثر " دافيد ماكلياند " بأعمال " موراي " الذي تبناه في دراسة شخصيته ورغبته في اختيار كل الحقائق المتعلقة بالشخص.

¹Avnery: **Risk taking behavior and children's achievement motivation in using computer** (fear of success) vol 35, no 1085, 2001, p 37.

²باهي مصطفى حسين، علم النفس الفسيولوجي، ط1، دار الأنجلو المصرية، سنة 1999، ص28.

- يقوم تصوره للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة إلى الإنجاز فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فغنه يميل إلى الأداء والاهتمام في السلوكيات المنحزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه لتحاشي الفشل.
- يذهب ماكيليلاند إلى أنه في سياق الحياة تصبح مواقف مثيرة معينة مرتبطة بالحالات الوجدانية وترتبط الأعمال بانفعال سلبي لأنها سبقت أن أدت إلى هذه المشاعر في المواقف السابقة.
- ويذهب ماكيليلاند إلى ما هو أبعد من ذلك إذ يعتقد أن الدافع يتضمن نقطتين على متصل انفعالي فالحالة المتوقعة سواء كانت إيجابية أو سلبية ومحيدة تحدد من خلال التعلم السابق، والحالة الثانية تتضمن الزيادة أو النقصان في اللذة أو الألم بالنسبة للحالة الراهنة ومن ثم تستثار الدوافع التي يوجد فيها تباين بين الحالة الانفعالية الراهنة والحالة الانفعالية المتوقعة، ويطلق ماكيليلاند على تصوره الدافعية نموذج الاستثارة الانفعالية.¹
- نستنتج من خلال هذه النظرية بأن "ماكيليلاند" ربط بين الأحداث الإيجابية والخبرات السلبية ومتغير الدافع للإنجاز، فيرى أن الفرد يميل إلى أداء السلوكيات عندما تكون مواقف الإنجاز الأولية إيجابية أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإنه ينشأ عنده دافع لتحاشي الفشل فحسبه تحدث الاستثارة الانفعالية عندما يكون هناك تباين بين الحالة الانفعالية الراهنة والحالة الانفعالية المتوقعة.

3- نظرية أتكنسون " الحاجة للإنجاز":

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول "أتكنسون" أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً.²

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أداءهم، وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة.³

كما قال "أتكنسون" بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو التالي:

فيما يتعلق بخصال الفرد:

¹ قشوط إبراهيم وطلعت منصور، الدافعية للإنجاز وقياسها، ط1، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، سنة 1979، ص37.

² الكلالدة، المرجع سابق ذكره، ص 214.

³ إسماعيل وائل مختار، إدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، سنة 2009، ص 118.

- هناك على حد تعبير "أتكنسون" نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز.
- أ. النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- ب. النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.
- ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (1.1): يوضح النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق أو الفشل
الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل	مرتفع	منخفض
الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح	منخفض	مرتفع

المصدر: عبد الرحمان بن بركة، المرجع سابق ذكره، ص161.

الجدول رقم (1.1) يوضح أن هناك نمطين من الأفراد، النمط الأول يكون لديه دافع للإنجاز والنجاح أكبر بكثير من دافع تحاشي الفشل وهذا يعني أن هؤلاء الأفراد لديهم مستوى عالي من الحاجة للإنجاز في المقابل يكون لديهم مستوى منخفض من القلق أو الفشل، أما عن النمط الثاني فهم أصحاب دافع تحاشي الفشل يكون لديهم مستوى مرتفع من الحاجة للإنجاز في المقابل يمتازون بمستوى مرتفع من القلق والفشل.

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع ألا يوجد النشاط المنجز لديهم، أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

4- نظرية "رانيور"

لقد قدم "رانيور" سنة 1971 نظرية في الدافع للإنجاز المستقبلي والتي تعتبر امتداداً لنظرية أتكنسون وإن كانت تهتم بصورة أكبر بقيمة الحافز مثلاً: الرضا الاجتماعي والمكافآت الاجتماعية، إلا أنها تشترك مع نظرية أتكنسون في أن الدافع للإنجاز محطة الميل إلى تحقيق النجاح والميل إلى تجنب الفشل وأن الدافع للإنجاز هو استعداد ثابت نسبياً لدى الفرد.

ويقصد "رانيور" بالإنجاز المستقبلي تسلسل خطواته بحيث يشترط الأداء في المرحلة السابقة للأداء في المرحلة الحالية، وهكذا حتى الوصول إلى آخر مرحلة فيه، وأن قوة الميل للتوجه للإنجاز للنشاط الحالي يمكن الحصول عليها من مجموعة الميول لإفراز النجاح مطروحا من الميول إلى تجنب الفشل.¹

¹ باهي مصطفى حسين، المرجع سابق ذكره، ص39.

5- نظرية الغزو:

يعتبر " هايدر " هو المؤسس لنظرية الغزو ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية الغزو، ويعتبر "هايدر" إن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الفرد:

الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.

الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها.¹

للغزو أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز، حيث يعتبر كل من " اركيس " و "جرسكي" أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل، يميلون إلى غزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى غزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به "أتكنسون".

ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطق قم "وينر" وآخرين بصياغة نظرية الغزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع إلى الخبرات والنجاح والفشل وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية:

الثبات: يقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

السببية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.

التحكم: يقصد بها العوامل التي تخضع للسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة.²

نظرية هيدر 1985 (Hider):

تعد نظرية هيدر من النظريات التي تركز على الاغراءات السببية، وآثارها على سلوك الإنجاز ودافعية الإنجاز، إذ يقترح هيدر وجود نوعين من العوامل التي تساعد على تكوين الحدث السلوكي هما: البيئة والشخصية، وهو يرى أن غزو الحدث إلى العوامل الشخصية يتباين مع تباين غزو الحدث إلى العوامل البيئية، فكلما ازدادت أهمية العوامل الشخصية في نظر الملاحظ كمسبب للحدث قلت أهمية العوامل البيئية وبالعكس.

ويقسم هيدر العوامل الشخصية التي تكون الحدث إلى عناصر ثلاثة وهي:

القدرة: ويقصد بها المهارة العقلية والبدنية للفرد.

المحاولة: ويقصد بها العامل الدافعي الذي يوجه الفعل ويحافظ على قوته ويعطيه خاصية هادفة.

¹حليفة عبد المطلب محمد، المرجع سابق ذكره، ص 17.

² -Eleanor,R.u, motivation & achievement in negro & white students, u.s.dep, 1971, p 21.

القصد والجهد: ويقصد به ما ينويه الشخص أو يحاول إنجازه.

كذلك يقسم العوامل البيئية إلى عنصرين هما:

الأول: صعوبة العمل، ويراها هيدر من العوامل التي لها خاصية غزو ثابتة لا تتغير.

الثاني: الحظ بخلاف صعوبة العمل، فإن الحظ يعد من العوامل المتغيرة.

الفرع الثاني: مؤشرات الدافعية للإنجاز:

- المعارف: وهي التي يملكها الفرد في مجال معين؛
- المهارات: وهي تناسب إثبات خبرة ما عن طريق السلوك؛
- السلوكيات: وتشمل إدراكات الذات التي تميل إلى اتجاهات قيم، صورة الذات؛
- السمات: وتعني صفات الشخصية التي تؤدي إلى تصرف الفرد بشكل ما أو بأخر مثلا: المبادأة، المواظبة، المثابرة، القابلية للتكيف.

- الدوافع: وهي عبارة عن قوى داخلية متكررة، تولد سلوكيات معينة في العمل.¹

بينت الدراسات أن من أهم مظاهر الدافعية العامة الشعور بأهمية الوقت والتفاني في العمل والسعي نحو الكفاءة في تأدية المهام التي توكل إلى الشخص أو الرغبة المستمرة في الإنجاز والمثابرة والاستمرار في العمل لفترات طويلة ومحاولة التغلب على العقبات التي تواجه الفرد وذلك بهدف تحقيق الأداء من الكفاءة.²

وفي رؤية "ماكلياند" للدافعية في الإنجاز- كما يذكر "شارما" (2002) يقرر أن الإنجاز المميز هو الميل الدافعي نحو استجابات توقع الهدف، سواء كان هذا التوقع موجبا أو سالبا، والدافعية للإنجاز تستثار في المواقف التي تتطلب مستوى معيناً من الامتياز والتفوق، وعلى ذلك تصبح دافعية الإنجاز معبرة عن قوة الدافع ومدى احتمالية نجاح الفرد، إضافة إلى الباعث بما يمثله من قيمة لهذا الفرد، ولا يمكن أن ننسى الجانب الوجداني والمعرفي المرتبط بالأداء والنتيجة.

ويبدو أن النظرة لدافعية الإنجاز لا تكتمل إلا بارتباطها بحاجتين أخريين، لذلك نجد "شارما" يعرض لنظرية

الحاجات الثلاث تلك الحاجات التي أطلق عليها "ماكلياند" عام 1961 حاجات المجتمع المنجز وهي:

1- الحاجة إلى الإنجاز: وأبعادها كما ذكرت عند "شارما وروبينس" 2002 وهي:

✓ التغذية المرتدة.

✓ المخاطرة المحسوبة.

2- الحاجة إلى القوة: وبعدها كما ذكر "شارما" يتمثلان في:

✓ التأثير: أي ميل الإنسان إلى التأثير النفسي، في حياة ومواقف إلى الآخرين واتجاههم نحوه.

✓ التنافسية: أي ميل الإنسان إلى منافسة غيره، الحصول على مكانة أكثر تميزاً وأكثر فاعلية.

¹خويلد أسماء، الدافعية للإنجاز في ظل التوجه المدرسي بالجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، سنة 2005، ص 40-41.

²خويلد أسماء، المرجع سابق ذكره، ص 35.

3- الحاجة إلى التواد: وهي كما يفصلها "شارما" تحتوي بعدين هما:

✓ القبول والصدقة.

✓ التعاون: أي الميل إلى التعاون والمشاركة، والتمركز حول أهداف الجماعة.¹

يتضح من مؤشرات دافعي الإنجاز أنه عامل الإنجاز يتمثل في المكون المعرفي أي إدراكه بما يمتلكه المتعلم من قدرات وخبرات سابقة، وزيادة على ذلك المهارة السلوكية التي يتمتع بها المتعلم في إنجاز خبراته في البيئة التعليمية، كما يجب ألا ننسى بأن تتوفر للمتعلم بعض السمات أو الصفات سواء أكانت عقلية (مستوى محدد من المعارف) أو وجدانية (القدرة على النشاط والقيام بمهام المطلوبة) أو السلوكية (المثابرة والاجتهاد).

ونميز أيضا وجود مؤشرين لدافعية الإنجاز وهي الدافعية المرتفعة والدافعية المنخفضة وهما كالتالي:

أ. مؤشرات الدافعية المرتفعة تظهر في:

- المواظبة والمحافظة على الحضور والانصراف في أوقات العمل الرسمية.
 - قد يحافظ الفرد على وقت الحضور والانصراف ولكنه لا يكرس الوقت لعمله نحو العمل وروح المبادرة لدى الفرد واقتراح أفكار جديدة لصالح المؤسسة.
 - ثقة الأفراد في قدراتهم وإصرارهم على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة.
 - يمتاز الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة لجو حماسي مما يدعو إلى بذل الجهد في جو من المنافسة.
- ب. مؤشرات الدافعية المنخفضة:

- كثرة الشكاوى وهي عامل من عوامل انخفاض الدافعية لدى الفرد وينتج ذلك عن غياب الترقية أو الأجر المنخفض.
- ترك العمل وذلك بمبادرة من الفرد ذاته ومؤشر على درجة انخفاض الدافعية نحو العمل.
- عدم الاهتمام بالعمل وذلك من خلال تحقيق الأهداف وزوال حماسهم مما يعبر عن نفور العمال من عملهم.
- نقص الإنتاج من قبل الأفراد دليل على استيائهم من عملهم وذلك مما يدل على انخفاض دافعتهم نحو العمل.²

المطلب السادس: قياس دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة عليها

الفرع الأول: مقياس دافعية الإنجاز

يمثل قياس دافعية الإنجاز تحديا لعلماء النفس ورغم ذلك تمكنوا من إيجاد نوعين من المقاييس تصنف إلى قسمين، مقاييس إسقاطية ومقاييس موضوعية.

1- المقاييس الإسقاطية

¹-Evan, R.L. **the making of social psych**, new York: holt rime chant, 1976, p 51.

²توراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2014، ص 81.

● مقياس الإنجاز " ماكلياند" وزملاؤه تقدير الصور والتخييلات (1953): قاموا بوضع مقياس أو اختبار الدافعية للإنجاز، ويتكون هذا الاختبار من أربع صور، وقد استطاع ماكلياند اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده " موراى" عام 1938، أما البعض الآخر فقد قام ماكلياند بتصميمها خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

حيث قام الباحث بعرض كل صورة أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تعطى أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة والأسئلة هي ما يلي:

- ماذا يحدث، ومن هم الأشخاص؟

- م الذي أدى إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي؟

- ما محور التفكير؟ وما المطلوب أدائه؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

- ما سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

وبعد ذلك يجيب المفحوص على الأسئلة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي عشرين دقيقة ويرتبط الاختبار بالتخيل الابتكاري ويتم تحليل نواتج المفحوصين بالنسبة لنوع معين من المحتوى وهو ذلك المحتوى الذي يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز.¹

● مقياس الاستبصار "فرنش" 1958: في ضوء الإطار النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخييلات الإنجاز، حيث أنها وضعت جملا مفيدة تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطيه عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

● مقياس اختبار التعبير عن طريق الرسم "لأرونسون": صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال، لأنه وجد أن اختبار " ماكلياند" وزملاؤه وكذا اختبار "فرنش" للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه " لأرونسون" لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز، وبالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها:

- لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.

- اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية، بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه.

ويرى الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع، بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد، وأن اختبار تفهم الموضوع لا يستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.¹

¹رشاد علي عبد العزيز موسى، علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1993، ص 21.

2- المقاييس الموضوعية:

قام العديد من الباحثين بإعداد مقاييس موضوعية لقياس الدافعية للإنجاز منها ما صمم للإنجاز لدى الأطفال مثل مقياس "روبنسون"، ومنها ما صمم لقياس الدافع للإنجاز لدى الكبار مثل مقياس "مهريا" 1968، وسنذكر بالشرح ثلاث مقاييس هي:

- **مقياس "وينر" (weiner-1970):** قام "وينر" بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين عباراته مشتقة من نظرية "أتكسون" وتكون من (20) عبارة من عبارات الاختبار الجبري، وقام الباحث بإيجاد صدق المقياس باستخدام الصدق التنبؤي وصدق التكوين و حصل على نتائج مرضية، وبالنسبة لثبات المقياس رغم أنه طبق على البيئة الأمريكية في دراستين إلا انه لم تذكر أية تفاصيل على ثبات المقياس، وقام "موسى" 1985 بتطبيقه على عينة تتكون من (124) تلميذا وتلميذة من المدارس الابتدائية في مدينة "برادفورد" بإجلترا وباستخدام "ألفا كرومباخ" وصل معامل الثبات إلى 0.85 وهو دال.

- **مقياس "سميث 1973":** كما استخدم سميث طريقة "مورفي" و"ليكرت" في تصميم استبيان لقياس دافع الإنجاز لدى الراشدين، وكان يتكون في صورته الأولى من 103 عبارة، تم إجرائه على عينة قوامها 89 فردا ونتقى سميث بعد ذلك عشر عبارات الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد في دافعية الإنجاز، ثم تحقق الباحث من مدى صدق وثبات الاستبيان بأكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية.

- **مقياس " قشقوش 1975":** قام بتصميم أول أداة عربية لقياس دافع الإنجاز، استند فيها للمفهوم نفسها الذي اعتمده "ماكلياند" وزملاؤه عن دافع الإنجاز، وقد عرض قشقوش عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاثة من المحكمين، حيث اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس الدافعية للإنجاز، كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريق إعادة الإجراء على 100 طالب جامعي وتوصل إلى معامل ارتباط بلغ 0.89 واعتمد على محاكات أخرى فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد.²

وبالرغم من تعدد وتنوع المقاييس الموضوعية التي تقيس الدافعية للإنجاز والتي استخدمت في الكثير من الدراسات والبحوث النفسية الأجنبية والعربية إلا أنها لا تخلو من السلبيات منها أن المفحوص يدرك المقصد والغرض من الاختبار وبالتالي قد تتأثر إجابته بهذا الإدراك وهذا الأمر لا يحدث في الأساليب الإسقاطية التي تعتمد على التدايمات الحرة التي لا يدرك المفحوص الهدف من ورائها وبالتالي قد لا يستعمل الأساليب الدافعية التي تحد من استجابته.

ومما سبق يمكن القول بان لكل من الأساليب الإسقاطية أو الأساليب الموضوعية مزايا وعيوب وعلى الباحث ألا يقف موقف المفاضلة بين الأسلوبين في قياس الدافعية للإنجاز ويترك قرار استخدام أسلوب دون آخر حسب طبيعة الدراسة والهدف منها.

¹ رشاد علي عبد العزيز موسى، المرجع سابق ذكره، ص25.

² حسين محي الدين أحمد، دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة، مصر، سنة 1981، ص 46.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز

تنشأ دافعية الإنجاز لدى الفرد بسبب عدة عوامل أساسية منها مما يرجع للفرد ذاته ومنه ما يرجع لبيئة الإنجاز وهي:

1- الرؤية إلى المستقبل: تمثل الأهداف المسطرة وطموحات الفرد وغايته عنصرا هاما في زيادة الدافعية للإنجاز، حيث أنها مصدر الطاقة والتشجيع للإنجاز وممارسة الأنشطة التي تحقق هذه الأهداف.

2- التوقع للهدف: ليس الهدف وحدة يوجه الدافع للإنجاز، ولكن نوع ومستوى التوقع، فالفرد الذي لديه قناعات بالتوقع الإيجابي لتحقيق الهدف سوف يبذل المزيد من الجهد، أما إذا كان لديه توقع سلبي فإن ذلك يؤثر سلبا على انخفاض درجة الإنجاز عنده، لذلك من الأهمية مساعدة الفرد على التقييم الواقعي لمستوى الهدف.

3- خبرات النجاح: الخبرات السابقة الإيجابية التي يحقق فيها الفرد النجاح والرضا في أي نشاط يؤدي إلى زيادة الاستعداد والرغبة والاستمرار في ممارسة هذا النشاط مما يتيح فرصة أفضل وذلك نتيجة لتحقيق الأهداف، فنجاح الفرد في مهمته يعتبر مصدرا للطاقة التي تستثار بها الدافعية للإنجاز، ويعتبر حافزا لأي سلوك لاحق.

4- التقدير الاجتماعي: تتأثر دافعية الإنجاز بحاجة الفرد للحصول على الاستحسان والقبول والتقدير الاجتماعي من الأشخاص المهمين بالنسبة له مثل: الأسرة، المعلم، الإدارة، جماعة الرفاق، وبالتالي فإن توقعات هؤلاء نحو الأهداف المطلوبة من الفرد تحقيقها تمثل دافعا قويا للسعي نحو الامتياز والتفوق للحصول على تقديرهم، وسلوك الفرد في ضوء التوجه الموافقة والتقدير الاجتماعي يتضح كذلك عندما يحرص على بذل أقصى جهد لتحقيق أفضل أداء أمام الآخرين.

5- الدافع للوصول للنجاح: أن الأفراد يختلفون في درجة هذا الدافع، كما أنهم يختلفون في درجات دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة ويقبل أحدهما على أدائها بحماس تمهيدا للنجاح فيها ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع، أن النزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثانياقوى من النزعة لتحقيق النجاح وهذه النزعة القوية لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات الفشل المتكررة وتحديد أهداف لا يمكن أن يحققها، أما عندما تكون احتمالات النجاح والفشل ممكنة، فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المتعلمة.

6- تقدير الذات: يعتبر مفهوم الفرد لنفسه وما مدى اعتقاده وثقته واستعداداته وقدراته، وما يطلق عليه تقدير الذات التي تعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤثر على سلوك إنجاز الفرد من حيث الاختيار، المثابرة أو نوعية الأداء، فالفرد الذي لديه تقدير ذاتي إيجابي للأداء يتوقع أن يؤديه بقدر كبير من الحماس والمثابرة والثقة بالنفس، أما إذا كانت قدراته لا تسمح له بأداء ذلك، فهو يؤثر سلبا على سلوكه الإنجازي.

7- الحاجة للإنجاز: يمكن أن يتميز السلوك الإنجازي للفرد بدرجة عالية نحو موقف معين مقارنة بموقف آخر ويتوقف ذلك على قيمة الحافز الذي يحصل عليه في ضوء احتمال النجاح أو الفشل ومستوى الحاجة إلى الإنجاز يتوقع أن يؤثر في سلوك الفرد من حيث تحمل المبادرة والإقبال عليها وتطوير الأداء.¹

من خلال هذا المبحث تبين أن دافعية الإنجاز تشكل أهمية عامة في حياة الفرد، وأن الدافعية هي المحرك والموجه لسلوك الفرد لتحقيق هدف أو غاية ما، كما تعتبر الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الخاصة بالإنسان التي يسعى من خلالها إلى تحقيق التفوق، وأن دراسة الدافعية للإنجاز لدى الأفراد أمر هام لأن طبيعة العمل تتطلب منهم دافعية قوية من أجل إنجاز المهام على ما يرام وكل هذا يتوقف على مدى الفعالية والقدرة الإنجازية والمثابرة في تحقيق الأهداف المرجوة.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمستوى الطموح

يعد مستوى الطموح من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شاهده العالم في الآونة الأخيرة، فهو الدافع الذي يشحذ الهمم وترتيب الأفكار بالارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى أخرى متقدمة، وما دام الطموح موجود عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور العلمي والحضاري لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار ويعتبر كذلك من المتغيرات التي لها تأثير في الحياة اليومية للفرد من خلال ما يحقق له من توافق وتكيف نفسي اجتماعي كل ما يدفعنا إلى التساؤل عن ماهية هذا المصطلح، هذا ما سنحاول معرفته في هذا المبحث.

المطلب الأول: التطور التاريخي وتعريف مستوى الطموح

الفرع الأول: التطور التاريخي لمستوى الطموح

¹محمد فتحي أبو ناصر، مدخل إلى الإدارة التربوية النظريات والمهارات، ط1، دار المسيرة، عمان، سنة 2008، ص 181-184.

أستخدم هذا المصطلح لأول مرة في دراسة " ديمبو (1930) Dembo " عن النجاح والفشل والتعويض والصراع وقد أجرى " هوب (1930) Hoppe " تجارب على النجاح والفشل لمستوى الطموح ويعتبر هو أول من درس مستوى الطموح دراسة عملية منظمة عن طريق دراسته لأهداف الأفراد في مواقف بسيطة وذلك بإعطائهم عددا كبير ومتنوعا من الأعمال يؤدينها بطريقة حرة نسبيا وأوضحت دراسات " فيجانس وروزنفيلد (1983) Feagans et Rosenfiled " أن مستوى الطموح ينمو لدى الأطفال حسب مستويات النمو المختلفة فدراسة " فيجانس (1983) Feagans " بينت أن تحقيق الهدف لدى الرضيع له معنى سيكولوجي أكثر منه بالنسبة للطفل الأكبر، وبين " روزنفيلد (1983) Rosenfiled " أن خبرات النجاح والفشل تؤثر على عملية التحصيل وأن الخبرات تعتمد على مستويات النمو.¹

لم يكن هذا المصطلح معروفا بهذه التسمية من قبل، وما كان محددًا تحديدا علميا دقيقا، حتى جاء " ليفين (leven) وهوب (Hoppe) " اللذان يرجع لهما الفضل في تجريد هذا المفهوم من العموميات والأدبيات التي كان يعرف بها ويتميز بها ويميزه علميا بإخضاعه للقياس والتجربة وتوصلا من جراء ذلك إلى إضافة لفظ " مستوى " إلى اصطلاح " الطموح " .²

كما قام " أدوين Edwin (1968) " بدراسة عن تقديرات القدرة على الدراسة و الطموح كوظيفة للمستوى الاجتماعي الجنسي والنوعي وقد استخدم في هذه الدراسة استبيان تأثير التعليم الثقافي على اعتبار الذات والطموح وقد وجد أن المستوى الاقتصادي والاجتماعي يرتبط إيجابيا مع تقييم قدرات الفرد المدرسية والتحصيلية مع مستوى الطموح المدرسي وتشجيع الوالدين، وظهرت نفس النتائج بالنسبة (للزوج) ولم يظهر البحث فروق جوهرية بين الجنسين وفي دراسة عن المستوى المهني والدوافع للتحصيل وعلاقته بالحراك الاجتماعي بين " أدلر Adler " وزملائه أن مستوى الاهتمام يرتبط إيجابيا بالدافع للتحصيل والذكاء وبالآداء الأكاديمي في المراهقة ، هذه الارتباطات كانت أقوى بين ذكور عائلات الطبقة العاملة منها وبين ذكور عائلات الطبقة المتوسطة.³ ومنذ ذلك الحين أصبح هذا المفهوم أكثر تداولًا وتناولا وعرف " بمستوى الطموح " .

الفرع الثاني: تعريف مستوى الطموح

كانت الاتجاهات الغالبة للعلماء الذين درسوا مستوى الطموح تنحو نحو تعريفه على أساس شرح العملية التي تكشف عنه من حيث الأداء العملي ووصف السلوك بصرف النظر عن توضيح ماهيته، وقد يرجع هذا في الواقع إلى كثرة العوامل المتداخلة في طبيعته.

وسوف نعرض للاتجاهات المختلفة في تعريف مستوى الطموح وطبيعته ننتهي منها بوضع تعريف عام له في ضوء ما أسفرت عنه التجارب.

أ - لغة:

¹محمد النوبي محمد علي، مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقات السمعية والعايين، دار صفاء النشر والتوزيع، الأردن، سنة 2003، ص 21.

²لويس معلوف، المنجد في اللغة، المطبعة الكاثوليكية، بيروت لبنان ط1، السنة 2010، ص 960.

³العبودي، رشيد الحميد، التعلم والصحة النفسية، دار النهضة للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر، سنة 2003، ص 86.

ورد في لسان العرب على النحو التالي: طمح بصره، يطمح طمحا رفعه، رجل طموح: بعيد الطرف، فرس طموح الطرف، طموح البصر وطموحه مرتفع.¹

وجاء شرحها في المنجد في اللغة العربية المعاصر كالتالي:

طمح إلى: اتجه نحو الشيء وجعله هدفا له، طمح إلى الكمال: طمح إلى الجهد.

طموح: رغبة شديدة في الجهد ونيل العلى في كل ما يعلى اجتماعيا أو فكريا.

ذو طموح: أرغب بجرارة في النجاح أو في تجاوز ما هو عادي ومألوف.²

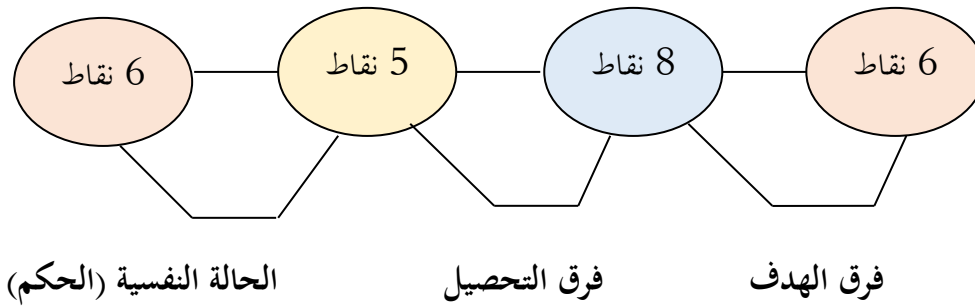
ب- اصطلاحا:

تعريف هوب (1930): يعتبر هوب (Hoppe) أول من ابتكر مصطلح مستوى الطموح وتناوله بالدراسة والتحديد على نحو مباشر في البحث الذي قام به عن علاقة النجاح والفشل بمستوى الطموح.

إذ قام هوب (Hoppe) بدراسة مستوى الطموح تجريبيا عن طريق إجراء مسابقة للرمية إذ قدم المثل الآتي: حصل شخص في المحاولة الأولى لمسابقة الرماية على (6) نقاط في إصابة مركز الهدف من مجموع (10) نقاط وعندما طلب منه أن يحدد النقاط التي يطمح في الحصول عليها في المحاولة الثانية، ذكر أنه سيحصل على (8) نقاط، لكنه حصل على (5) نقاط فقط، وعندما قرر الاشتراك في المحاولة الثالثة ذكر أنه سيحصل على (6) نقاط.

وعند تحليل المثال لوحظ أن في التجربة أربع مراحل كما في المخطط الآتي الذي وصفه هوب.

شكل رقم (6.1): المراحل الأربع التي تضمنتها تجربة هوب حول مستوى الطموح



المصدر: راجح أحمد عزة، المرجع سابق ذكره، ص 123.

وهكذا تبدو المراحل التي حددها هوب في تجربته:

1- المرحلة الأولى: عمل أنجزه الفرد فحصل على (6) نقاط.

¹ راجح أحمد عزة، أصول علم النفس، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، مصر، ط7، سنة 1968، ص 120.

² لويس معلوف، مرجع سابق ذكره، ص 971.

- 2- المرحلة الثانية: تحديد هدف المحاولة الثانية يطمح الوصول إليه وهو (8) نقاط.
- 3- المرحلة الثالثة: نتيجة الأداء أو الإنجاز الفعلي في المحاولة الثانية كان (5) نقاط.
- 4- المرحلة الرابعة: رد الفعل الذي أثارته درجة الإنجاز الفعلي في المرحلة السابقة جعل الفرد يقلل من هدفه ويجوله عن المدى الأول الذي كان يطمح إليه بعد المحاولة الأولى غذب بلغ (6) نقاط.
- وبناء على هذه التجارب العملية التي أجراها هوب فقد عرف مستوى الطموح بأنه " المجموع الكلي لتوقعات الفرد وأهدافه أو غاياته الذاتية فيما يتعلق بأدائه التالي في عمل محدد.

تعريف فرانك (1935)

عرف فرانك مستوى الطموح " بأنه مستوى الإجابة المقبل في واجب مألوف يأخذ الفرد على عاتقه الوصول إليه بعد معرفة مستوى إجابته من قبل في ذلك الواجب "1.

وقد أوضح فرانك أن سلوك مستوى الطموح مميز للشخصية وثابت ثباتا نسبيا.

ومن هذا التعريف يتضح أن فرانك قصر مستوى الطموح على تقدير معين لخبرات سبق أن مر بها الفرد بحيث يقدر على أساسها عمله، وبالتالي خواصه في العمل المقبل، وهذا صحيح لأن الإنسان يستفيد من خبراته السابقة في تقدير خبراته المقبلة، غير أن ذلك لا يشمل كل الواقع لأننا في كثير من الأحوال نقدر أعمالنا المقبلة تقديرا قد لا يستند على خبرة سابقة لنفس العمل وإنما نستفيد من الخبرات المماثلة، كما نعتمد من ناحية أخرى على التكوين الدينامي للشخصية، ومستوى الطموح يتأثر بدوافع لاشعورية بالإضافة إلى تأثره بالخبرات السابقة، ولذا يعتبر تعريف فرانك تعريفا قاصرا عن توضيح معنى مستوى الطموح ومفهومه.

تعريف جاردنز (1949): حدد جاردنز مفهوم مستوى الطموح بأنه " القرار أو البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل ". ويتبين من هذا التعريف أن جاردنز أغفل توضيح ماهية مستوى الطموح، وقصر تعريفه على قرار الفرد حين يقبل على أداء العمل.

تعريف مورتون دوتش (1945): عرف دوتش مستوى الطموح بأنه " الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه، ومفهوم مستوى الطموح يكون له معنى أو دلالة حين نستطيع أن ندرك المدى الذي تتحقق عنده الأهداف الممكنة".

ولا يختلف تعريف دوتش عن تعريف فرانك في أن مستوى الطموح هي الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه.

تعريف دريفر (1952): عرف مستوى الطموح بأنه " الإطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار الذات أو هو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل ". ويعتبر هذا التعريف تعريفا مختصرا ولا يبين كل العمليات المتضمنة في مستوى الطموح.

تعريف ايزنك (1954): لم يعرف ايزنك مستوى الطموح بالرغم من دراساته هو وتلاميذه العديدة له ولكنه عرف الطموح بأنه " الميل إلى تذليل العقبات وتدريب القوة، والمجاهدة في عمل شيء بصورة سريعة وجيدة لتحقيق مستوى عال، مع التفوق على النفس ".

¹كاميليا عبد الفتاح، مستوى الطموح والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، ط2، ص51.

ويتضح من هذا أن ايزنك قد قصر الطموح على أنه ميل.

تعريف راجح (1964): اعتبر راجح مستوى الطموح دافعا اجتماعيا فرديا وعرفه بأنه " المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه، وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وإنجاز أعمال اليومية " .

تعريف هناء أبو شهبة (1987): هو درجة نسبية تختلف من فرد إلى آخر حسب تقدير الفرد لذاته، وتؤثر هذه الدرجة على خبراته وتتأثر بها وهو أهداف الفرد ومحرمة سلوكه.

تعريف محمد أبو طالب (1988): مستوى الطموح في رأيه " مستوى معين من الخبرات السابقة وبعض المتغيرات الذاتية والبيئية والاجتماعية، وهذه السمات من أهم اهتمامات الفرد التي تعمل على تحديد وتوجيه سلوكه.¹

ومما سبق يتضح لنا أن معظم التعريفات والتحديدات التي قام بها من بحثوا في مستوى الطموح، كان أغلبها قائما على وصف مستوى الطموح من ناحية الأداء العملي فحس، أي أنهم لم يعرفوه من حيث هو سمة تنشأ نتيجة للتفاعل الدينامي في جوانب الشخصية المختلفة، المعرفية والوجدانية النزوعية، وبعبارة أخرى فإنهم نظروا إلى تعريف مستوى الطموح على مستوى الفعل دون المستويات الأخرى من السلوك الإنساني، وبالتالي فإننا لا نستطيع مما سبق أن نبين بوضوح طبيعة مستوى الطموح، أي ما إذا كان يعتبر استعداداً نفسياً أو هو سمة سواء كانت عامة أم فردية، أو هو إطار مرجعي يثر على سلوك الفرد في بعض المواقف وفي تحقيق بعض الأهداف دون غيرها.²

وبهذا فإن مستوى الطموح حسب رأينا هو " الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه والممكن الوصول إليه في مجال حياته الاجتماعية أو الشخصية ويتطلع إليه فيسعى إلى تحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال ويتفق هذا الهدف وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها "

المطلب الثاني: طبيعة مستوى الطموح والنظريات المفسرة له

الفرع الأول: طبيعة مستوى الطموح

لقد حددت كاميليا عبد الفتاح طبيعة مستوى الطموح على النحو التالي:

- 1- **مستوى الطموح كاستعداد نفسي:** والمقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح، أن البعض من الناس عندهم الميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة تقديرا يتسم إما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض وفي كلتا الحالتين فإن هذا التحديد يتأثر بما لدى الفرد من عوامل تكوينية وعوامل التدريب والتربية والتنشئة.
- 2- **مستوى الطموح كإطار تقدير وتقويم الموقف:** ويتكون هذا الإطار من عاملين أساسيين:

¹ أبو ندى محمود، التفكير الإبداعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ الصفين الخامس والسادس، رسالة ماجستير، سنة 2004، ص 9.

² كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 53-54-55.

الأول: التجارب الشخصية التي يمر بها الفرد والتي يعمل على تكوين أساس يحكم به على مختلف المواقف والأهداف.

الثاني: أثر الظروف والقيم والعادات واتجاهات الجماعة في تكوين مستوى الطموح.

3- مستوى الطموح كسمة: والسمة ما يميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم و سلوكهم، ولهذا نجد استجابات الناس متعددة تجاه موقف واحد ن فلكل سماته التي تميزه، ولكن هذه السمة ليست مطلقة بل هي ثابتة نسبياً، ولهذا نجد تأثير مستوى الطموح بما لدى الفرد من استعدادات فطرية ومكتسبة وما لديه من اتجاهات وعادات وتقاليد يتأثر بها من المواقف والظروف، فهماك ربط بين مستوى طموح الفرد وعوامل أخرى تتعلق بالتكوين النفسي والتدريب والتنشئة الاجتماعية وما تحتويه من قيم وعادات واتجاهات وتقاليد، والتجارب والخبرات التي يمر بها والتي تشكل إطاره المرجعي، فيتبادل الأثر والتأثير بين هذه العوامل وبين مستوى الطموح ولهذا يعد مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية التي تختلف من شخص لآخر وتغير طبقاً للتفاعل المستمر بين العوامل ومستوى طموح الفرد.

الفرع الثاني: النظريات المفسرة لمستوى الطموح

تعددت النظريات التي تناولت مستوى الطموح ومن هذه النظريات:

1- نظرية ألفريد أدلر:

يعتبر (آدلر) من المدرسة التحليلية ومن تلاميذ فريد، ولكنه انشق عنه لاختلاف معه في الرأي وعدم انسجامه مع العديد من أفكاره.

يؤمن آدلر بفكرة كفاح الفرد للوصول إلى السمو والارتفاع، وذلك تعويضاً عن مشاعر النقص ولهذا أصبحت هذه الفكرة من نظريات الشخصية الجديدة، كما أنه يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية، وأهمية الحاضر بدلاً من أهمية الماضي لدى الفرد.¹

ويرى آدلر بأن الانسان هو كائن اجتماعي، قادر على التخطيط لأعماله وتوجيهها حيث أن ما يحركه بالأساس هو أهداف حياته والحوافز الاجتماعية، حيث أنه يشعر بأسباب سلوكه والأهداف التي يحاول بلوغها، ومن المفاهيم الأساسية عنده:²

- **الذات الخلاقة:** وهي الذات التي تدفع الفرد للخلق والابتكار وهي تمثل نظاماً شخصياً وذاتياً للغاية حيث تبحث عن الخبرات التي تساعد الفرد على تحقيق أسلوبه الشخصي والفريد، والمميز في حياته، وفي جوهرها أن يصنع الفرد شخصيه.

- **أسلوب الحياة:** وهي نظرة الفرد للحياة التي يعيشها من حيث التفاؤل والتشاؤم وتعتبر أيضاً أسلوب حياة.

¹عبد الرحمان العيسوي، الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، سنة 2004، ص 101.

²يوسف دلال، القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح المهني، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013، ص 40-41.

- الأهداف النهائية: حيث أن الفرد الناضج يستطيع أن يفرق بين الأهداف النهائية قابلة للتحقيق، والأهداف الوهمية، والتي لا يضع فيها الفرد اعتبارا لحدود إمكانياته ويرجع ذلك لسوء تقدير الفرد لذاته.
- الكفاح في سبيل التفوق: ويشير أدلر إلى أن مبدأ الكفاح من أجل التفوق يكون مع الفرد من ميلاده وحتى وفاته، وبذلك تعتبر غاية الفرد التي يسعى لتحقيقها، خاصة وأن الغاية هي عامل حاسم في توجيه سلوك الفرد، وتعد هذه الغاية عاملا حاسما في توجيه سلوك الانسان، وبذلك فإن كل إنسان يتمتع بإرادة قوية وبدافع ملح نحو السيطرة والتفوق، فإذا وجد أنه ينقصه شيئا فإنه ينساق نحو جعل نفسه متفوقا بطريقة ما، أو على الأقل نحو الزعم لنفسه وللآخرين أنه متفوق، وكل هذا الفرد فإنه قد يعوض نقصه بجهد صادق منظم، وبذلك فإن أدلر يعتقد الحافز هو تأكيد الذات، وبذلك يجعل الفرد في اندفاع دائم الوجود نحو التفوق أو على الأقل ضد النقص.

يتضح من خلال ما سبق أن أدلر يرى الشعور بالنقص هو دافع أساسي للفرد يجعله يبحث عن طرق مختلفة لتعويض هذا النقص، وتحقيق أهدافه وطموحاته، وبالتالي كلما زادت الرغبة زاد مستوى الطموح.

2- نظرية القيمة الذاتية للهدف:

ترى " اسكالونا(1940) Escalona " أنه على أساس قيمة الشيء الذاتية يتقرر الاختيار، بالإضافة إلى احتمالات النجاح والفشل المتوقعة، والفرد سيضع توقعاته في حدود قدراته، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة حقائق هي:¹

- هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبيا.
- وجود ميل لدى الأفراد لجعل مستوى الطموح يصل لحدود معينة.
- أن هناك فروقا كبيرة بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسطر عليهم للبحث عن النجاح وتجنب الفشل، فبعض الناس يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم، الأمر الذي يشير إلى مستوى متدنيا للقيمة الذاتية.

ومن العوامل التي تسهم في وجود احتمالات ذاتية للنجاح والفشل مستقبلا:²

- الخبرة الشخصية.
- بناء هدف النشاط.
- الرغبة والخوف والتوقع.
- المقاييس المرجعية التي تقوم عليها القيمة الذاتية للمستقبل (الواقعية، الاستعداد والمخاطرة وجود الفرد داخل أو خارج منطقة الفشل).
- الواقعية.

¹القطباني علاء سمير موسى، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الأزهر، غزة، سنة 2011، ص 33.

² يوسف دلال، المرجع سابق ذكره، ص 51.

- الاستعداد للمخاطر.

- وجود الفرد داخل أو خارج منطقة الفشل.

- رد الفعل لتحصيل أو عدم تحصيل مستوى الطموح.

من هنا فإن النظرية تؤكد على ما يلي:¹

- الفشل الحديث يميل إلى إنقاص مستوى الطموح، والحالات التي ترفعه بعد الفشل تأتي إما نتيجة لإنقاص الشعور بالواقع، أو نتيجة تقبل الفشل.
- يتناقص مستوى الطموح بعد الفشل القوي أكثر منه بعد الفشل الضعيف، ويزداد بعد النجاح.
- الفرد المعتاد على الفشل يكون لديه درجة اختلاف أقل من الفرد الذي ينجح دائما.
- البحث عن النجاح والابتعاد عن الفشل هو الأساس في مستوى الطموح.

3- نظرية المجال لكيرت ليفين Kurt Iuvine

تعتبر نظرية المجال أول نظرية فسرت في مستوى الطموح وعلاقته بالسلوك الإنساني بصفة عامة وهي النظرية الوحيدة التي تعرضت لتفسير مستوى الطموح مباشرة، وقد يرجع ذلك إلى الأعمال المتعددة التي أسهم بها ليفين وتلاميذه في هذا المجال.²

ويذكر ليفين عند كلامه أثر القوى الدافعية في التكوين المعرفي للمجال، إن هناك عوامل متعددة من شأنها أن تعمل كدوافع للتعليم في المدرسة، أجمالها فيما سماه بمستوى الطموح، حيث يعمل هذا المستوى على خلق أهداف جديدة بعد أن يشعر بحالة الرضا والاعتزاز بالذات فيسعى إلى الاستزادة بهذا الشعور المرضي ويطمح في تحقيق أهداف أبعد عن الأولى، إلا أنها في العادة تكون أصعب وأبعد منالاً، وتسمى هذه الحالة العقلية بمستوى الطموح. ويعتبر ليفين أن هناك عوامل متعددة تعتبر قوى دافعية تؤثر في مستوى الطموح منها:

- عامل النضج: فكلما كان الفرد أكثر نضجاً كان في متناول يده وسائل جمع وتحقيق أهداف الطموح، وكان أقدر على التفكير في الوسائل والغايات على السواء.
- القدرة العقلية: كلما كان الفرد أكثر قدرة، كان في استطاعته تحقيق أهداف أكثر صعوبة.
- النجاح والفشل: فالنجاح يرفع من مستوى الطموح ويشعر صاحبه بالرضا أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط وكثيراً ما يكون معرقلاً للتقدم في العمل.
- الثواب والعقاب: الثواب المادي يرفع مستوى طموح الفرد ويجعل الإنسان يقوم بتنظيم نشاطه ويوجهه نحو تحقيق الهدف.

¹ - الزغول، عماد عبد الرحمان، مبادئ علم النفس التربوي، دار الكتاب الجامعي، ط2، الإمارات العربية المتحدة، ص 233.

² - كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 64.

- **القوى الانفعالية:** وهي طبيعة الجو الذي يمارس فيه العمل حيث أن شعور الفرد بتقبل الآخرين له وتقديرهم وإعجابهم بنشاطه أو إنتاجه وعلاقته الجيدة بالزملاء والمسؤولين يعمل على رفع مستوى طموح الفرد وعكس ذلك صحيح.

- **مستوى الزملاء:** حيث أن معرفة الفرد لمستوى زملائه ومقارنته بمستواه الشخصي قد يكون سببا في رفع مستوى طموحه ودفعه للعمل وتعبئة جهوده نحو تحقيق الهدف.

- **نظرة الفرد إلى المستقبل:** حيث أن ما يتوقع الفرد تحقيقه مستقبلا من أهداف يكون له تأثير على أهدافه الحاضرة حيث أن نظرتة المستقبلية تجعله يحدد أهداف حاضرة بشكل يساعد على الوصول لأهدافه المستقبلية وتحقيقها.¹

4- تفسير هيملووايت Hemelwhite

قد أثبتت تجارب هيملووايت أن هناك فروقا بين الأسوياء والعصابيين في مستوى الطموح وقد فسر هذه الفروق أن الفرد يميل إلى وضع هدف أعلى قد يحصل عليه فيه المستقبل وإن مستوى الطموح ليس هو تقديره الذهني بل هو تقدير مصبوغ بالرغبة في الإجابة، وهذه يمكن أن تفسر في ضوء الجماعة التي اتجهت بوضع الهدف بالنسبة للمعرفة والتحصيل وأصبح وصفا ذهنيا داخليا للفرد وهذا يؤثر على تقديره وتحسين للمستقبل وتحقيق حاجاته فإذا فشل أثرت على حالاته النفسية وتؤثر على مستوى طموحه بالسلب.

5- تفسير إيزنك Eysenk

حاول إيزنك تفسير مستوى الطموح من خلال أبحاثه على العصبيين والأسوياء على أنه في عالم المثل يتوقف الكثير على ما نسماه المسافة بين الذات والحقيقة والذات والمثالية، فإذا كانت الفجوة واسعة بين الواقع والمثل فإننا نشعر بعدم الارتياح والإثم والنقص وفسر الارتفاع في مستوى الطموح بالنمو الزائد لأننا الأعلى أما الانخفاض المفرط فيفسره بالنمو الزائد للهو.

6- تفسير ستانجر Estanger

اعتبر ستانجر مستوى الطموح من أحسن وسائل قياس الشخصية في موقف الاستجابة، وهو يرى أن تقييم صورة الذات تتم في إطار الفرد المرجعي وهذا بدوره يتم على علاقته بالجماعات وقد رجح أن حاجة الفرد إلى أن ينسب النجاح إلى صورة الذات تدفعه إلى أن يحدد طموحا أعلى من أدائه لميله إلى ذات أكثر مثالية.

7- النظرية الارتباطية (السلوكية)

ويعني أصحاب هذه النظرية بتفسير مستوى الطموح في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليه عادة بنظريات المثير-الاستجابة.

¹القطاني، علاء سمير موسى، المرجع سابق ذكره، ص 63-64.

كما يرى السلوكيون أن مستوى الطموح ينشأ لدى الفرد بفعل مثيرات داخلية وأخرى خارجية، ويكون سلوك الفرد ونشاطه بمثابة استجابة لتلك المثيرات.¹

8- نظرية تحديد الهدف

يرى أصحاب هذه النظرية وعلى رأسهم " ميلر " أن الأهمية الكبرى في تحديد مستوى طموح الأفراد يعود إلى الأهداف التي يضعونها لأدائهم، فإذا كانت هذه الأهداف مهمة يمكن الوصول إليها، إضافة لكونها تلقى قبولا داخليا لدى الفرد، فإن ذلك من شأنه دفع الفرد إلى مستوى مرتفع من النشاط بينما إذا كانت الأهداف بسيطة أو الغير مهمة، لا يمكن للفرد الوصول إليها فإن ذلك يحد من نشاط الفرد ويثبط من عزيمته على الإنجاز.

بمعنى أن الأهداف المهمة، الصعبة والمثيرة تدفع الأفراد إلى أداء مرتفع أما الأهداف البسيطة والغير مهمة فتدفعهم إلى أداء منخفض في حين أن الأهداف المستحيلة تدفع الأفراد إلى أداء منخفض جدا، مع تكوين خبرة بذلك النوع من المهام، ويؤكد أصحاب نظرية تحديد الهدف على ثلاثة عوامل أساسية تتحكم في تحديد الهدف بدقة، وضابطة بما يتماشى مع طبيعة المهمة المطلوب أدائها وهي:²

- التغذية الراجعة ووجود مكافأة نتيجة التدريب في الأداء.
- كون الأهداف ديناميكية.
- أهمية الخبرة والتدريب.

9- نظرية الحاجات

ظهرت هذه النظرية على يد " دافيد ماكلييلاند " (1964) حيث يصور مستوى الطموح في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة التي يشعر بها الفرد نتيجة حاجته للإنجاز، فقد أوضح هذا الأخير أن هناك ارتباط وثيق بين الأحداث الإيجابية التي مر بها الفرد في السابق، وما يحققه من نتائج هامة في المواقف الإنجازية المختلفة. فيرى أن للأفراد ثلاث فئات أساسية من الحاجات يسعون لتحقيقها تمثل طموحهم الذي يسعون إلى تحقيقه في مجتمعاتهم وهي كالتالي:

- الحاجة للقوة: يعتبر " ماكلييلاند " أن الأفراد الذي يطمحون للوصول إلى السيطرة والتحكم يسعون دائما إلى العمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق تلك السيطرة.
- الحاجة للانتماء: يرى أن الأفراد الذين يسعون إلى تحقيق الانتماء يطمحون في العمل بالمنظمات وإقامة علاقات اجتماعية جيدة فهم يميلون إلى التفاعل والنشاط الاجتماعي.
- الحاجة للإنجاز: يعتبر أن الأفراد يطمحون في تقديم نتائج متميزة يختلفون في قوة الدافع للإنجاز، فالذين يمتلكون دافع قوي للإنجاز يستفيدون من حالات الفشل التي تصادفهم ويستغلونها بشكل إيجابي أكثر من

¹عبد المجيد مزرق أبو عمرة، الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة، دراسة مقارنة بين أبناء الشهداء وأقرانهم العاديين، محافظة غزة قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية التربية، غزة، سنة 2012، ص 45.

²محمد النوبي محمد علي، التنشئة الأسرية، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006 ص 69.

غيرهم، فالمسيرون الذين حققوا نجاحا في ظل البيئة التي تمتاز بجدة المنافسة يمثلون دافع قوي للإنجاز لأن هذا النوع يبحث عن حل المشكلات لتحقيق طموحاتهم عالية المستوى وهذا النوع من الأفراد يمتازون بما يلي:

- يطمحون في شغل المناصب التي تضع لهم قدرا كافيا من المسؤولية والاستقلالية.
- يطمحون في تحقيق الأهداف الصعبة نسبيا ولديهم دافع قوي للمثابرة والإنجاز أكبر من إنجازات الآخرين.

وهكذا تعتبر نظرية " ماكيلاند " على درجة كبيرة من الأهمية في تحريك سلوك الفرد وتوجيهه قصد الوصول إلى التفوق، إلا أن الذي يمكن ملاحظته هو أن " ماكيلاند " اعتمد في تفسير سلوك الإنسان، على دافع الإنجاز بالتحديد، أي أن الدافع الوحيد الذي يحرك نشاط الفرد وهو الذي يهدف إلى الإنجاز والتي أعطى لها الأهمية الكبرى في التأثير على مستوى الطموح على الأفراد سواء بالإيجاب أو السلب.¹

لذا يعد مستوى الطموح معيارا لمقياس الشخصية من حيث تقييم الفرد لذاته تبعا لإطاره المرجعي، والنجاح والفشل لديه في ضوء علاقته بالآخرين ومن ثم تتضح صورة الذات والتي تدفعه لتحديد هدفه حتى وإن كان أعلى من أدائه.

وبالتالي يتضح من خلال ما سبق أنه بالرغم من اختلاف التوجيهات التفسيرية لمستوى الطموح إلا أنها تبدو متكاملة فهي مزيج متكامل لتحقيق مستوى طموح عال بمختلف جوانبه.

المطلب الثالث: أهمية دراسة وخصائص مستوى الطموح

الفرع الأول: أهمية دراسة مستوى الطموح

تعتبر دراسة مستوى الطموح مهمة جدا، لأن أهميتها لا تقتصر على الفرد، وإنما تتعداه لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام كيف لا والفرد يعتبر عنصرا فعلا داخل المجتمع، بل يعتبر الأفراد هم الشروة القومية للمجتمع، وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح عند الأفراد يعني تقدم المجتمع ورفعته، بينما وجود مستوى منخفض من الطموح تراجع المجتمع وانحياره، وتكمن هذه الأهمية في الآتي:

- إن دراسة مستوى الطموح، قد تكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة، وعليه من الممكن تنمية أو تعديل مستوى الطموح.
- إن دراسة مستوى الطموح تمثل إحدى المؤثرات للكشف عما تكون عليه الشخصية، ودراستها بطريقة علمية، قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد، مما يعود على المجتمع بالفائدة وزيادة الإنتاج.
- إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم، وبعض العوامل المؤثرة فيه، يجعلهم يحاولون موازنة قدراتهم وإمكاناتهم مع هذه الطموحات، مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل.

¹صلاح الدين أبو ناهية، مستوى الطموح النظرية والقياس، مكتبة الأنجلو المصرية، سنة 1999، ص92.

- إن دراسة أهمية مستوى الطموح وما تسفر عنه من نتائج، قد تساعد على تطوير العملية التعليمية، حيث تقدم للمسؤولين من واضعي السياسة، والخطط التعليمية إطارا تجريبيا عما يؤثر في مستوى الطموح من عوامل، وعليه يحاولون تطوير وتعديل المناهج، وطرق التدريس بما يتماشى مع تلك النتائج.
- ترجع أهمية الطموح في أنه يلعب دورا هاما في حياة الفرد والمجتمع، حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف.¹

الفرع الثاني: خصائص مستوى الطموح

من الخصائص التي يمتاز بها الشخص الطموح عن غيره:

- لا يقنع بالقليل ولا يرضى بمستواه الراهن ويعمل دائما على النهوض به أي لا يرى أن وضعه الحاضر أحسن ما يمكن أن يصل إليه.
- لا يؤمن بالخط ولا يعتقد أن مستقبل الإنسان محدد لا يمكن تغييره، ولا يترك الأمور للظروف.
- لا يخشى المغامرة أو المنافسة أو المسؤولية أو الفشل.
- لا يجزع إن لم تظهر نتائج جهوده سريعا.
- النظرة المتفائلة إلى الحياة والاتجاه نحو التفوق والميل نحو الكفاح وتحديد الأهداف والخطوة وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والمثابرة.
- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى أهدافه ولا يعنيه الفشل لأنه لا يشعر باليأس فخبراته تدفعه لتعديل مستوى طموحه بما يتوافق مع حدود وقدراته الواقعية.

كما أشارت حنان الحلبي إلى مجموعة من السمات التي يتسم بها الشخص الطموح وهي:

- محترم لذاته.
- يحدد أهدافه وخططه المستقبلية بشكل مناسب.
- موضوعي في تفكيره.
- جريء
- يحب الخير.
- متعاون مع الجماعة.²

المطلب الرابع: أنواع ومستويات مستوى الطموح

الفرع الأول: أنواع مستوى الطموح

اختلف الباحثون والعلماء في تحديد أنواع الطموح، كل حسب نظريته الخاصة لها، وحسب الأيديولوجية التي يحملها، فمنهم من ذكر الأنواع في الطموح الواقعي والطموح الخيالي، ومنهم من ذكرها في الطموح الدراسي،

¹عبد الوهاب، سيد عبد العظيم، دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض القدرات العقلية والسمات الانفعالية للشخصية خلال بعض مراحل النمو، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ميناء، مصر، سنة 1992، ص32.

²سرحان نظيمة، العلاقة بين مستوى الطموح والرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة علم النفس، السنة السابعة، العدد الثامن والعشرون، سنة 1993، ص 114.

المهني، السياسي، والاقتصادي، ومنهم من ذكرها في الطموح الفردي، العائلي، الاجتماعي، والإنساني، وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أنواع الطموح كالاتي:

1- أنواع الطموح من حيث الواقعية: ويمكن تقسيمها إلى طموح واقعي وطموح خيالي:

1-1- طموح حقيقي واقعي: وهو الطموح الطبيعي الحقيقي المبني على التقدير الصحيح لما لدى الفرد من إمكانيات تساعد على تحقيقه حتى وإن لقي بعض العوائق من البيئة، ويبقى قادر على تجاوزها لأن إمكانيته تتجاوز متوفرة لديه.

يتضح لنا أن هذا النوع من الطموح هو الطموح الواقعي الذي يمكن الوصول إليه وتحقيقه، عند توفر الإمكانيات اللازمة لذلك، ولو بعد انتظار طويل.

1-2- الطموح الخيالي: وهو الطموح الشبيه بالخيالات المرضية التي تدل على رغبة صاحبها في الهروب من واقعه المؤلم.¹

يبدو من هذا النوع أنه يعني الطموح إلى أشياء مستحيلة التحقيق أو شبه مستحيلة، مما يزيد من شقاء أو تعاسة الفرد لعدم تحقيقه ما يسعى إليه، وبالتالي تفاقم حالته المرضية.

2- أنواع الطموح من حيث مجالات الحياة: ويمكن ذكرها فيما يلي:

1-2- الطموح الدراسي (الأكاديمي): وهذا النوع من الطموح هو الذي يتعلق بالمجال الدراسي، وتوجهات التلميذ الدراسية، ويمتد من الدراسة الابتدائية إلى الدراسة الثانوية، وفي سنة اجتيازه للكالوريا يطمح الفرد للانتقال إلى الجامعة ومواصلة الدراسة، فهذا الطموح ينمو ويرتقي مع نمو التلميذ، وهو الذي يساعد على التكيف في مختلف مراحل حياته.

يتضح لنا من هذا النوع أنه هو الذي يجعل التلميذ يسعى ويجتهد لتحقيق النجاح عبر مراحل الحياة الدراسية، وبالتالي يصل إلى مبتغاه، ويكون على الأقل فرد ذو مستوى علمي وثقافي لا بأس به.

2-2- الطموح المهني: قد تتشكل الأفكار لدى الفرد حول التوجه المهني سواء في مرحلة الدراسة أو بعد إتمام الدراسة، كما أن التوجه المهني قد نجده عند الفرد الذي لم يدرس، كما أن التلاميذ قد يطمحون لمهن ويتطلعون لممارستها في المستقبل، كتطلع التلميذ لأن يكون أستاذاً في المستقبل، كما أن الطموح المهني قد يبرز فقط في السنة الأخيرة من التعليم الثانوي أو الجامعي عندما يصل الفرد إلى مرحلة معينة من الموازنة بين الواقع والاستعدادات الشخصية.

2-3- الطموح السياسي: يشمل التوجهات الحزبية والنظم السياسية، والقيادة والانتماء السياسي، والرغبة في الفوز في الانتخابات الهامة، وكما أضاف وديع جليل شكور في هذه الصدد أنه في هذا الشكل من الطموح يحدد مسار الوطن وتحركه ضمن الأسرة الدولية.

¹ شكشك أنس، علم النفس العام، ط1، دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع، حلب، سوريا، سنة 2008، ص 191.

نلاحظ من هذا النوع أن الطموح السياسي هو أساس التنافس السياسي والرغبة في القيادة السياسية، وأنه من بين محددات نظام الحكم في الدول والشعوب، وأنه ذو دور هام في صناعة المكانة السياسية للدول.

2-4- الطموح الاقتصادي: ويخص هذا النوع من الطموح الوضع الاقتصادي أو الحالة الاقتصادية التي يطمح شخص أو جماعة أو مجتمع إلى تغييرها أو مقارنتها مع حالة اقتصادية أخرى، كالطموح في كسب مالي جديد، الطموح في مصادر مالية متعددة، الطموح في زيادة الإنتاج، الطموح في تحسين المكانة الاقتصادية العالمية، الطموح في الأرباح التجارية في البحث عن أسواق اقتصادية جديدة، إلى غيرها من الطموحات والتطلعات الاقتصادية التي تعبر عن الوضعية الاقتصادية للفرد أو الجماعة.¹

3- أنواع الطموح من حيث عدد الأفراد والانتماء: يمكن حصرها في الأنواع التالية:

3-1- الطموح الفردي: وهو الطموح الذي يخص فرد واحد، ويكون في جميع مجالات الحياة سواء كان دراسي أو سياسي، أو مهني، أو رياضي أو علمي، فكل فرد له مستوى من الطموح خاص به حسب إمكانياته وقدراته، والمجال أو الهواية التي يميل إليها، فمن الأشخاص من يطمح طموحات اقتصادية، ومنهم من يطمح طموحات سياسية وثقافية أو رياضية،... إلى غير ذلك من الطموحات.

إذا الطموح الفردي هو الطموح الخاص بالفرد الواحد مهما كان نوعه.²

3-2- الطموح العائلي: ويتمثل في ما تطمح إليه العائلة من أهداف سواء كانت قريبة المدى أو بعيدة المدى حيث يشترك كل أفراد الأسرة فيها، ويسعون لتحقيقها عبر فترات من الزمن حسب أهميتها بالنسبة لهم، وتتباين الطموحات بين الأسر من أسرة لأخرى، حسب الخصائص الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لكل أسرة، بالإضافة إلى مكان تواجدها في الريف أو المدينة، في الأحياء الشعبية أو الراقية، كالطموح في تغيير السكن إلى سكن أفضل من المتواجدين فيه، أو الطموح في نجاح دراسي لأفرادها يتبعه نجاح مهني، والالتحاق بأفضل المهن، والطموح في تغيير المكانة الاجتماعية والعائلية للأسرة، والطموح في امتيازات اقتصادية واجتماعية، والطموح في السفر أو التنقل.

نلاحظ أن الطموح العائلي هو الأهداف والرغبات المشتركة لأفراد الأسرة الواحدة في مجال معين من مجالات الحياة حيث يسعون للوصول إليها وتحقيقها من خلال عملهم ككتلة واحدة.

3-3- الطموح الاجتماعي: هو طموحات الشعوب والأمم، والتي تختلف باختلاف الحالة الاقتصادية وباختلاف مستوى التطور والرفي عند كل شعب، فطموحات الشعوب الفقيرة تختلف عن طموحات الشعوب المتقدمة، فالشعوب الفقيرة تحاول تحقيق قدر كافي من العيش ومحدود، بينما كما وضع إنجافيل (Engeovill) أن " ارتفاع مستوى الطموح تتصف به المجتمعات الحديثة "

¹ سرحان نظيمة، المرجع سابق ذكره، ص 193.

² عبد العال السيد، دينامية العلاقة بين القيم ومستوى الطموح في ضوء رسالة دكتوراه منشورة، جامعة عين الشمس، مصر، سنة 1976، ص 47.

نلاحظ من هنا أن نوع ومستوى الطموح يختلف بين المجتمعات حسب درجة التقدم أو التخلف الموجود فيها كل مجتمع، وأن الشعوب المتقدمة ذات مستوى طموح أعلى من المجتمعات المتخلفة، نظرا لدرجة التطور التي أصبحت تفرض عليها التفكير فيما هو أحسن مما حققته تلك المجتمعات، بينما تسعى المجتمعات المتخلفة لتحقيق ضروريات الحياة فقط، ونوضح أن مستوى الطموح الذي يراه أبناء دولة متقدمة أنه منخفض في دولتهم، قد يبدو مرتفع بالنسبة لأبناء دولة متخلفة.

3-4- الطموح الإنساني (العالمي): وهو كل ما تشترك فيه البشرية الإنسانية على مستوى العالم من أهداف وطموحات في شتى المجالات، والذي يظهر من خلال مطالبة أهداف المنظمات والجمعيات العالمية، والتي تسعى إلى تحقيق كل ما فيه فائدة لشعوب ومجتمعات العالم.¹

الفرع الثاني: مستويات مستوى الطموح

هناك ثلاث مستويات للطموح وهي:

1- الطموح الذي يعادل الإمكانيات:

الطموح الذي يعادل الإمكانيات هو الطموح السوي الواقعي أي أن الشخص يدرك أولا كم إمكانياته ثم يطمح في أن يحقق ما يوازي هذه الإمكانيات، فالطالب المتفوق لديه قدرة في إصدار حكمه وتقديره الدقيق لحالته تماما طبقا لإمكانياته أكثر من الطالب العادي الذي قد يبالغ أو يقلل من مستوى طموحه، فإما أن يكون طموحه أقل من إمكانياته أو أكثر من إمكانياته.

2- الطموح الذي يقل من الإمكانيات

هو أن يكون للفرد إمكانية كبيرة ولكن طموحه أقل من إمكانياته فدائما ما يخس بقدر نفسه أي أنه يستطيع لأن يحل مشكلة ما في وقت قصير ولكن حين نسأله يعطي لنفسه وقت أكبر مما يستطيع وهذا يعتبر ضعف في ثقته بنفسه.

3- الطموح الذي يزيد من الإمكانيات

هو ذلك الشخص الذي يزيد طموحه عن إمكانياته أي يريد أن يكون ولكن إمكانياته أقل بكثير من ذلك، هذا المستوى من الطموح عكس المستوى السابق، حيث أن الإمكانيات التي يملكها الفرد لا تمكنه من تحقيق أهدافه التي سطرها، ولكنه طموح لتحقيق هذه الأهداف.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن الأفراد يختلفون في مستويات طموحهم.²

¹ ماهر أحمد، الإدارة الاستراتيجية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، سنة 1999، ص 81.

² - الحجوج أكرم، العلاقة بين سمات الشخصية ومستوى الطموح لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، سنة 2004، ص 49.

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة وقياس مستوى الطموح

الفرع الأول: العوامل المؤثرة في مستوى الطموح

تنقسم تلك العوامل إلى عوامل فردية تتعلق بالفرد ذاته وهي التي تسهم في تحديد شخصيته، وعوامل بيئية ومراجعها للعالم الخارجي المتمثل في المحيطين بالفرد وبيئته التي يعيش فيها، ومن أهم العوامل المؤثرة على مستوى الطموح نذكر منها ما يلي:

1- العوامل الفردية

1-1- نوع جنس الفرد: يؤثر جنس الفرد ذكراً أو أنثى في رسم مستوى طموحه، فطموح الذكور يختلف ارتفاعاً أو انخفاضاً عن مستوى الإناث، وقد تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً في إبراز دور الجنس في رسم مستوى الطموح، فالآباء في الريف قد نجدهم لا يقبلون من أبنائهم الذكور الإنجاز المنخفض وقد يقبلون ذلك من الإناث، إلا أنه مع التقدم الحضاري والثقافي في المجالات المتعددة للمرأة لم يعد هناك فارق جوهري فقط في مستوى الطموح بين الجنسين، ولكن الفرق يكمن في مراتب الطموح فقط.¹

وقد قام الزيايدي في هذا الإطار بدراسة تجريبية على الفروق الجنسية في مستوى الطموح، واعتمد فيها على قياس مستوى الطموح بواسطة التجارب المعملية، ومن النتائج التي توصل إليها ما يلي:

أ- البنين أكثر اتفاقاً وثباتاً في تقديرهم لمستوى الطموح من البنات.

ب- مستوى طموح البنين أعلى من مستوى طموح البنات بالنسبة للاختبارات الثلاثة.²

1-2- نظرة الفرد للمستقبل: بمعنى أن يرسم الشخص لنفسه منهجاً يسلكه ويحدد لنفسه موقفاً من الحياة بالموازنة بين ما يستطيع فعله، وما يمكنه إنجازه في سبيل نيل أهدافه وطموحاته، فالفرد الذي يتمتع بشخصية مريضة لا يستطيع أن يحدد لنفسه موقفاً وموقفاً من الحياة، ولن يحقق أي مكسب ولا ينجز أي عمل وبالتالي يبقى ضائعاً في سلك الغافلين والتائهين حتى يدركه الأجل.³

ويذكر جابر عبد الحميد (1986) في هذا الإطار أن نظرة الفرد للمستقبل تؤثر في مستوى طموحه ارتفاعاً وانخفاضاً، بحيث إذا كانت النظرة متفائلة سيؤدي ذلك على رفع مستوى طموح صاحبها، وبالعكس إذا كانت متشائمة ستؤدي إلى تقليل مستوى طموحه.⁴

وعليه مستوى الطموح يتحدد من خلال نظرة الفرد للمستقبل وما يتمتع به من نضج معرفي وانفعالي، حيث تتأثر نظرة الفرد بإدراكه لذاته وللأهداف التي يسعى لتحقيقها، بالإضافة إلى البيئة التي يعيش فيها هي التي تؤثر في

¹- حمود خيضر كاظم، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ص 71.

²- كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 38.

³- صباح عباس، المرجع سابق ذكره، 1993، ص 18.

⁴- سليمان عبد الواحد، الذكاءات المتعددة نافذة على الموهبة والتفوق والابداع، المكتبة المصرية، مصر، سنة 2010، ص 297.

طموحاته ونظرتة للمستقبل، أي كلما كانت النظرة إلى المستقبل نظرة تفاؤلية كان مستوى الطموح أفضل، والذي بدوره يساعد على التفكير الجيد الواقعي في مواجهة مختلف المواقف والمشكلات.

1-3- الذكاء والقدرات: إن أحد الأهداف التي يخدمها قياس الذكاء هو مساعدة الفرد لأن يحدد مستوى طموحه بحيث تكون واقعية بالنسبة لقدراته الذكائية، ومن الممكن أيضا أن معظم الأفراد لهم أصدقاء قد حددوا لأنفسهم مستويات منخفضة من الطموح، أو أنه توجد لديهم مستويات الطموح لا تتناسب بالمرّة مع مستويات الذكاء أي أن تحديد مستوى الطموح أعلى بكثير من قابليات الفرد، يقوده بالعادة إلى خيبة أمل وإلى شعور بعدم القدرة والكفاية.¹

صحيح أن الذكاء في مجمله هو قدرة عقلية، لكن المجال الذي يظهر فيه الذكاء هو مجال السلوك، فالشخص الذي يتمتع بذكاء مرتفع يستطيع أن يضع طموحات أكثر واقعية عكس الشخص منخفض الذكاء، وبهذا لا نستطيع أن نصف الذكاء إلا عندما يظهر في سلوك معين، وبالطبع تختلف مجالات ظهور الذكاء عبر السلوك من المدرسة، إلى الأسرة إلى النادي ثم الأصدقاء والعمل، وفي كل هذه الاتجاهات يظهر السلوك من خلال العلاقات الإنسانية في مختلف مراحل النمو، وهكذا فإن النجاح و التفوق الدراسي، هو ثمرة من ثمار الذكاء، والنجاح في العمل أيضا ثمرة من ثمار الذكاء، فالشخص الذكي أكثر قدرة على معرفة مواطن ضعفه، أما الأقل ذكاء يكون طموحه متأثرا بالرغبة و ليس بالواقع، وذو الذكاء المرتفع لديهم مستوى طموح أعلى من ذوي الذكاء المنخفض.²

وعليه يمكن أن نستخلص أنه بقدر ما يمتلك الإنسان من قدرات، بقدر ما يكون ناجحا في حياته، وبقدر ما يمتلك من قدرة عقلية بقدر ما يكون مستوى طموحه عاليا، إذا فالعلاقة بين القدرة العقلية ومستوى الطموح علاقة طردية.

1-4- مفهوم الذات: هي الصورة التي يكوها الفرد عن نفسه من مهارات وخصائص جسمية وعقلية وانفعالية، قويا كان أم ضعيفا ذكيا أم غيبيا، طموحا مثابرا أم خجولا متسرعا، وفي ضوء تصور الفرد لنفسه يضع مستوى طموحه، وفكرته عن نفسه هي المسؤولة عن رفع أو خفض مستوى طموحه، فالإنسان الواثق من نفسه ومن إمكانياته ولديه وعي حقيقي بها يختار لنفسه من الأعمال ويضع لنفسه من الأهداف ما يتفق وتلك الإمكانيات.³

وترى سعاد جبر سعيد (2008) أن مفهوم الذات هي منظومة تصورات الفرد اتجاه أفكاره ومشاعره وسلوكه ومظهره الخارجي، وطبيعة رؤية الآخرين له، وما يطمح أن يكون في ضوء انطباعاته عن واقعه.⁴

1- محي الدين توك، يوسف قطامي، أسس النفس التربوي، دار الفكر العربي، ط4، عمان، سنة 2007، 176.

2- سليمان عبد الواحد، المرجع سابق ذكره، ص 294.

3- سلمان عبد الواحد، المرجع سابق ذكره، ص 295.

4- سعاد جبر سعيد، سيكولوجيا التفكير والوعي بالذات، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، جدارا للكتاب العالمي، ب.ط، عمان، سنة 2008، ص 100.

كما يرى كارل بيريرا أن الفرد يسعى دائما لتكوين صورة مثالية عن ذاته من قبله ومن قبل الآخرين، وذلك من خلال تصرفاته وعلاقاته، وتعتبر الذات الإيجابية حاجة يسعى الفرد إليها، فمن لديه مستوى عال من احترام الذات يستطيع أن يكون نظرة إيجابية عن نفسه.¹

وعليه يمكن القول فكرة أن الفرد عن ذاته الإيجابية يساعده على التعرف عن نفسه، مما يعطي ذلك قوة دافعة للفرد، ومن ثم يصبح قادرا على معرفة قدراته واستعداداته، وتوظيف تلك القدرات، والعمل على وضع أهداف طموحة قابلة للتحقيق.

1-5- تقدير الذات: لكي يتحقق تقدير ذات الفرد يجب ألا يكون البعد شاسعا بين فكرة الشخص عن نفسه وبين الأهداف ومستويات الطموح التي وضعها لنفسه، فالشخص الذي يتخذ لنفسه أهدافا أعلى أو مرتفعة أكثر من قدراته إنما يعرض نفسه للشعور الدائم بالخيبة والفشل والإحباط وبالتالي عدم الوصول إلى تحقيق غاياته التي رسمها بعيدة كل البعد عن الواقع، كما أن الشخص الذي يضع لنفسه أهدافا أقل بكثير من قدراته أو فكرته عن نفسه هو أيضا شخص غير واقعي إذ أنه لا يستغل إمكانياته في سبيل الجماعة.²

كما أن الفرد ذوي التقدير المنخفض قد يضع لذاته مستوى طموح أقل من قدراته لكي يتجنب الفشل لأنه يرى فشله فيه تهديد لاحترامه لذاته، ويؤكد جانيس (1945) أن حاجة الفرد إلى تقدير ذاته سواء في حياه الشخصية أو في علاقاته الاجتماعية، فيرى أن وصول الفرد إلى مكانة اجتماعية مرموقة بمعرفة علمية واسعة لخصائص المجتمع الذي يعيش فيه، يتم بفضل التقدير الاجتماعي للذات الذي يساعد الفرد أيضا على تكوين فكرة حقيقية عن قدراته الشخصية، بحيث أن لكل فرد مطامح وآمال وأن تكون هذه الطموحات في مستوى إمكانياته وسعيه من خلال دافع الإنجاز لتحقيق هذه الطموحات المشروعة في ضوء مقدرته على تحقيقها، بينما قد نجد فردا آخر يطمح في أن يظل ويخلق ويحقق مطامح بعيدة تماما عن إمكانياته كما يلجأ إلى المضاربة أو المقامرة ربما بأسرته أو عمله أو ماله، وإذا لم يتحقق ما يطمح إليه يحدث انهيار أو يتكون لديه اتجاه عدائي نحو الناس ونحو الحياة.³ وعليه ينبغي على الفرد أن يضع أهدافا وطموحات بحسب ما يمتلكه من قدرات وإنجازات، حتى يتجنب الفشل الذي ينقص من تقدير ذاته.

1-6- الاتزان الانفعالي: تؤكد الدراسات السابقة أن الثقة بالنفس ترتبط ارتباطا وثيقا بمستوى طموح الفرد وأهدافه، فالشخصية الطموحة هي تلك التي يغلب عليه الاعتزاز والثقة بالنفس، والرغبة في تحقيق إنجازات كبيرة في المستقبل، وفي تحقيق مكانة أفضل في المجتمع، كما تغلب عليها التفكير في الغايات أكثر من التفكير في الوسائل.⁴

¹Karl perera 2006

²مصطفى فهمي، الصحة النفسية، دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخانجي، الطبعة الثانية، القاهرة، سنة 1987، ص 50.

³علي إبراهيم، إبراهيم دس، العلاقة بين الطموح الأكاديمي وأساليب المعاملة الوالدية والتحصي الدراسي، ال عدد10، كلية التربية، جامعة قطر، سنة 2009، ص 17.

⁴صالح سلامة البركات، عمر صالح ياسين، العلاقة بين التفاعل الاجتماعي ومستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة أربد، كلية عجلون، الأردن، سنة 2010،

فالشخص المتمتع بالثقة في النفس والاتزان الانفعالي الجيد وشعوره بالأمن كل هذه العوامل تؤدي إلى رفع مستوى الطموح على عكس الشخص الذي يفتقد إلى هذه العوامل، وبالتالي يصبح عاجزا عن تحقيق أهدافه في حياته اليومية وهذا ما تؤكدته دراسة " ثروت عبد المنعم (1976) " التي تتمثل في دراسة مستوى الطموح وعلاقته ببعض السمات الشخصية وتوصلت أن الأفراد ذوي الطموح المرتفع يتميزون بأنهم أكثر تكيفا ومرحا وثقة بالنفس، وأن سلوكهم متواضع وأكثر جدية واتزاناً عكس أقرانهم ذوي الطموح المنخفض.¹

وفي دراسة قامت بها كاميليا عبد الفتاح عنوانها " الاتزان الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح " ومن النتائج التي وصلت إليها أن مستوى طموح العصائيين أقل من مستوى طموح الأسوياء، وقد تبين أيضاً أن هناك فروقا بين الأسوياء والعصائيين في تناولهم للاختبارات العملية التي تكشف عن مستوى الطموح، وبينت أيضاً هذه الاختبارات أن الأسوياء يمكنهم الحكم على أهدافهم وعلى العكس من ذلك العصائيون.²

وبناء على ما سبق فإن الشخص المتوافق والذي يتمتع بقدرة التعرف على ذاته وكيفية تقديرها من خلال وضع الأهداف التي تتناسب وقدراته، وهو الأكثر استبصاراً وتقبلاً لحدود إمكانياته، وذلك بسبب إدراكه لذاته وللعالم الخارجي مما يساعده على وضع مستوى طموح واقعي يتناسب وإمكانياته وقدراته، وبالتالي شعوره بالثقة في النفس مما ينعكس إيجابياً على توافقه.

1-7- خيرات النجاح و الفشل: إن شعور الفرد بالنجاح أو الفشل يتحدد بمستوى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، كما أن هذا النجاح يزيد من ثقته بنفسه مما يساهم في رفع مستوى طموحه و إعطائه نظرة شاملة وأفضل للمستقبل، وبالتالي فإن مستوى طموح الفرد يتأثر بالنجاح والفشل، وقد اهتم " هوب (1930) في هذا المجال بدراسته العملية والتي أوضحت علاقة النجاح والفشل بمستوى الطموح، كما توصلت إلى أداء معيناً يكون مصحوباً بالشعور بالفشل إذا وقع هذا الأداء أقل مكن مستوى الطموح، والعكس صحيح كما يميل مستوى الطموح إلى الارتفاع عقب النجاح وإلى الهبوط عقب الفشل.³

ويذكر عبد الفتاح مطر (1998) أن النجاح والفشل قد يخفضان أو يرفعان مستوى الطموح بدرجة غير واقعية، وربما أدى الفشل إلى بعض الحيل الدفاعية كالتبرير لحماية الذات من الشعور بالفشل.⁴

من هنا يمكن القول أنه من الضروري أن يعمل الجميع سواء من الأسرة أو المدرسة أو المجتمع ككل من أجل مساعدة المتعلم لتحقيق طموحاته وتطلعاته وأهدافه، وذلك بما يتفق وقدراته وإمكانياته تماشياً وخبرات النجاح والفشل التي تتوفر لديه.

2- العوامل البيئية

هي العوامل التي ترجع للبيئة والمحيط الخارجي للفرد وتتمثل فيما يلي:

¹-سهير كامل أحمد، أساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر، سنة 1999، ص 189.

²كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 114.

³سهير كامل أحمد، المرجع سابق ذكره، ص 191.

⁴سليمان عبد الواحد، المرجع سابق ذكره، 295.

2-1- البيئة الأسرية والتنشئة الاجتماعية: يشير هذا المفهوم في معناه العام إلى العمليات التي تساعد الفرد على كيفية الاستجابة للمؤثرات الاجتماعية المختلفة، وذلك لكي يتوافق مع الآخرين، كما أنها عملية تعلم اجتماعي يتعلم فيها الفرد من خلال تفاعله مع الآخرين وذلك لكي يتوافق مع الآخرين أدواره الاجتماعية المختلفة، بحيث يتمثل ويكتسب المعايير الاجتماعية التي تحدد هذه الأدوار.¹

ويمكن وصف عملية التنشئة الاجتماعية بأنها العملية التي تتشكل من خلالها معايير الفرد ومهاراته ودوافعه واتجاهاته وسلوكه لكي تتوافق وتتفق مع تلك التي يعتبرها المجتمع مرغوبة ومستحسنة لدوره الراهن أو المستقبل في المجتمع.²

ونستخلص مما سبق أن مستوى الطموح يرتفع وينخفض وفق ما يتلقاه الفرد من البيئة الأسرية من عناية واهتمام، كما أن التربية الأسرية تعمل على تكوين شخصية الأفراد على الأسس السليمة، والأساليب الناجحة لمواجهة مشكلات الحياة، وكل هذا يساعد الفرد على النجاح في الدراسة، ومن ثم تحقيق تطلعاته وطموحاته.

2-2- المستوى التعليمي والمهني: لا شك أن المستوى الثقافي للأسرة عامل مهم يساهم في رفع مستوى طموح الأفراد، مما يكسبهم الثقة بالنفس والتقبل الوالدي، وهذا ما تشير إليه " فتيحة حسين (1993) " إلى أن الأسرة التي تتميز بمستوى ثقافي مرتفع يبلغ فيها الأب أو الأم مستوى عالياً من التعليم، قد تساهم بدورها في رفع مستوى طموح أطفالها.³

وفي هذا الصدد قد يلعب طموح الوالدين دوراً في زيادة طموح الأبناء، وذلك أن بعض الآباء قد يتعرضون في حياتهم للفشل الشديد في تحقيق بعض أهداف هامة بالنسبة لهم، ومن ثم يعرضون عنها بتحقيقها في أبنائهم فيدفعون دفعا إلى ذلك ويوفرون لهم من الوسائل المختلفة ما يوصلهم إليها.⁴

وعليه يمكن أن نستخلص أن المستوى التعليمي والمعني وحتى الثقافي للوالدين يعد عاملاً مهماً يجعل الابن أكثر إطلاعاً ومعرفة بما يجري من حوله وحول العالم، بالإضافة ما تقوم به الأسرة المثقفة والمتعلمة بالمتابعة المستمرة لأبنائها في الدراسة والعمل على تشجيعهم، عامل يثير دافعية الأبناء على الرفع من طموحهم.

2-3- المستوى الاقتصادي والاجتماعي: يعتبر عامل له أثر في تخطيط الفرد وتحديد أهدافه المستقبلية ولذلك فإن الأفراد ذوي الانحدار من عائلات مستقرة اجتماعياً واقتصادياً يركزون على أهداف بعيدة المدى، ويقومون بوضع مستويات طموح عالية أكثر من أولئك المنحدرين من أسر غير مستقرة اقتصادياً واجتماعياً.⁵

¹ الجلالى ولعمان مصطفى، التحصيل الدراسي، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2011، ص 241.

² عبد الرحمن العيسوي، المرجع سابق ذكره، ص 210-211.

³ سليمان عبد الواحد، المرجع سابق ذكره، 289.

⁴ كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 19.

⁵ سليمان عبد الواحد، المرجع سابق ذكره، ص 297.

كما أن هناك علاقة وثيقة بين مستوى الطموح والخلفية الاجتماعية للفرد، فهناك مجتمعات أو ثقافات تشجع أفرادها على التحصيل والجهد والتطلع للأمام، بينما تحمل بعض المجتمعات الأخرى أفرادها ولا تشجع إنجازهم وتحصيلهم.¹

ونستخلص مما سبق أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية من العوامل المدعمة والمساعدة لتحقيق طموحات الفرد وتطلعاته، بحيث أنها تعمل على تهيئة الظروف المناسبة والخبرات اللازمة لتنمية قدرات الفرد وتحقيق أهدافه، كما أن الظروف الاقتصادية الصعبة قد تضعف مستوى الطموح وتخفف من تطلعاته، وبالتالي يصرف تفكيره في الأمور المالية للأسرة، وفي الأخير التخلي عن طموحاته وتطلعاته.

الفرع الثاني: قياس مستوى الطموح

ترى الكاتبة كاميليا عبد الفتاح 1999 أن قياس مستوى الطموح تطور، وذلك لاهتمام الباحثين بدراسة مستوى الطموح وأدوات وأساليب قياسه وبناء على ذلك صاغت الباحثة المعادلات التالية:

1- الدراسات المعملية

1-1- الطريقة التقليدية

يتم قياس مستوى الطموح عن طريق إجراء تجارب معملية، حيث يتم عرض الجهاز على المفحوص مع شرح لطريقة استخدامه حيث يمنح للمفحوص فرصة لتجريب والعمل على الجهاز عدة مرات، وبعد ذلك نسأل ما هي الدرجة التي يتوقع أن يحصل عليها ثم تدور إجابته ثم تقوم بالأداء الفعلي ونسأله عن الدرجة التي يظن أنه حققها في الأداء و بعدها نخبره بالدرجة التي يحصل عليها فعلا وتكرر العملية عدة مرات، ويتم طرح درجة الأداء الفعلي من درجة الأداء المتوقع للحصول على درجة مستوى الطموح، ومن خلال ما تم عرضه خلصت الباحثة إلى صياغة المعادلة التالية:

$$\text{مستوى الطموح} = \text{الأداء الفعلي} - \text{الأداء المتوقع}$$

1-2- الاختلاف التحصيلي: ويقصد به درجة الفرق بين درجة الطموح ودرجة الحكم عليه (درجة متوقعة) ودرجة الأداء الحقيقي لنفس المحاولة وفق المعادلة التالية:

$$\text{مستوى الطموح} = \text{درجة الأداء المتوقع} - \text{درجة الأداء الحقيقي}$$

1-3- مقياس اختلاف الحكم: وهو الفرق بين درجة الاداء الفعلي ودرجة الحكم (ما يظن أن تكون عليه الدرجة) وتحسب بطرح درجة الأداء الفعلي من درجة الحكم لنفس المحاولة

$$\text{مستوى الطموح} = \text{درجة الأداء الفعلي} - \text{درجة الحكم}$$

¹ صالح سلامة البركات، عمر صالح ياسين، المرجع سابق ذكره، ص 114.

1-4- مقياس درجة الاختلاف الذاتي: واستعمله ايزنك واعتبره دليل على ذاتية المفحوص فهي تلك الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من إضافة اختلاف الهدف ودرجة الاختلاف الذاتي العالية تدل على أن الشخص يطمح في أشياء كثيرة لكنه يسيء تقديرها.

1-5- معامل التذبذب: استخدمه ايزنك وهو عبارة عن ميل الشخص إلى تغيير مستوى طموحه بناء على نتاج كل محاولة في الاختبار، وخاصة المحاولات الخاطئة أو المحاولات التي يحقق فيها نجاحا كبيرا ويحسب معامل التذبذب عن طريق جمع التغيرات في درجة الطموح خلال الاختبار.

1-6- معامل الاستجابة: ويقصد به أن الناس تميل إلى رفع مستوى طموحها عقب النجاح وخفضه عقب الفشل (استجابة نمطية) وتقابل هذه الاستجابات لا نمطية حيث ينخفض مستوى الطموح أحيانا بعد النجاح ويرتفع بعد الفشل وتكون نسبة الاستجابات النمطية معامل الاستجابة ويدل فشل الاستجابة النمطية في الظهور على جمود الشخص.¹

2- طريقة المواقف الفعلية في الحياة

انتقل قياس مستوى الطموح من التجارب المعملية إلى قياسه في المواقف الفعلية في الحياة، وحاول تشايلد وزملاؤه 1954 الربط بين شواهد الحياة اليومية وبين التجارب المعملية لأنه كان يرى بأن بعض التجارب المعملية ليس لها صلة بالمواقف الحياتية ويعتمد هذه الطريقة على الاستبيانات تتكون من أسئلة مفتوحة تتعلق برغبات المستقبل وطموحاتهم.

وعلى مستوى العالم العربي فإن أشهر الباحثين الذين قاموا بقياس مستوى الطموح هي كاميليا عبد الفتاح والتي أعدت مقياس لمستوى الطموح يتكون من 79 فقرة موزعة على 07 أبعاد من النظرة للحياة، تحديد الأهداف، الاتجاه نحو التفوق، الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية والرضا، التسليم بالوضع الراهن، السبل نحو الكفاح، الإيمان بالحظ.²

من خلال ما تقدم من توضيحات في هذا المبحث يتبين لنا جليا أهمية مستوى الطموح في الحياة الفرد والجماعة، كما لكل فرد غايات وأهداف يسعى لتحقيقها ويطمح بأن يكون ناجحا في حياته وعمله وتكون لديه درجة من الثقة بالنفس والشعور بالافتخار فلا يستطيع الفرد تحديد طموحه إلا بثقته بقدراته ونظراته الإيجابية.

¹ كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 27.

² كاميليا عبد الفتاح، المرجع سابق ذكره، ص 29.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الدافعية للإنجاز ومستوى الطموح، حيث نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، مطلب الدراسات السابقة ومطلب للتعليق على الدراسات السابقة وفي المطلب الثالث والأخير يتناول علاقة دافعية الإنجاز بمستوى الطموح.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

1- دراسة سومية هادف (2018): بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS - أم البواقي¹:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية من خلال تسليط الضوء على مصادرها وآثارها، وكذا التعرف على مستوى دافعية الإنجاز من خلال رصدها أهم مظاهرها والتحقق من وجود علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS وكالة أمن البواقي، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي وعلى عينة بلغ عددها 60 فردا عاملا بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء كمجال مكاني للدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياسين، الأول للضغوط المهنية والثاني لدافعية الإنجاز كأداة للدراسة.

وقد تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب إحصائية منها الأوساط المرجحة، ومعامل الارتباط سبيرمان وعليه توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

• أن عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء أم البواقي يمتازون بمستوى متوسط من الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.

• تحقق جزئي بأن هناك علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، حيث أن معامل الارتباط قدر ب 0.46، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.

ومن توصيات الدراسة:

¹سمية هادف، دراسة ميدانية لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، أم البواقي، ملكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2018.

- منح الثقة وإعطاء الفرصة للموظفين لإظهار إبداعاتهم وذلك من خلال إتباع الأسلوب التشاوري في الإدارة وتفويض الصلاحيات لهم الأمر الذي يشعرهم بثقة الإدارة فيهم وكذا ثقتهم بأنفسهم ومضاعفة نشاطهم.
- الاهتمام بالجانب النفسي للموظفين.
- رفع دافعية الموظفين عن طريق دعمهم بمزيد من الحوافز المادية والمعنوية توفير كافة الإمكانيات التي تساعدهم على إنجاز مهامهم الوظيفية الموكلة إليهم، تكريم المتميزين منهم ومنحهم ما يستحقونه من مكافآت تشجيعية سواء كانت مادية أو معنوية.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوى دافعيتهم للإنجاز.

2- دراسة لؤي حسن محمد أبو لطيفة (2017): بعنوان " مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة كلية التربية في جامعة الباحة"¹:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة كلية التربية في جامعة الباحة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (140) طالبا من طلبة كلية التربية الذين يدرسون في مرحلة البكالوريوس، كما اعتمدت الدراسة على مقياسين طورهما الباحث هما: مقياس الطموح ومقياس دافعية الإنجاز وقد أظهرت نتائج الدراسة التالي:

- مستوى الطموح لدى الطلبة مرتفع.
- دافعية الإنجاز لدى الطلبة مرتفعة.
- دافعية الإنجاز لدى الطلبة تختلف باختلاف مستوى الطموح لديهم (مرتفع-منخفض)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمستوى الطموح والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز 0.683 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.

ومن توصيات الدراسة:

- استثمار المستوى المرتفع في الطموح ودافعية الإنجاز لدى الطلبة في زيادة التوافق النفسي والاجتماعي والأكاديمي، من خلال إدماج الطلبة في نشاطات منهجية ولا منهجية مصممة خصيصا لهذا الغرض؛
- تدعيم وتعزيز مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى الطلبة من خلال المحاضرات التي يلقيها أعضاء هيئة التدريس على طلبتهم.
- المواظبة على عمل البرامج والدورات والندوات التي ترفع من مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى الطلبة.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية تشمل كليات أخرى ومتغيرات أخرى في جامعة الباحة والجامعات الأخرى في المملكة العربية السعودية.

3- دراسة سليمان منى (2017/2016): بعنوان " مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين" بالمؤسسة الاستشفائية - رزيق البشير-ببوسعادة¹

¹لؤي حسن محمد، دراسة ميدانية لدى كلية التربية في جامعة الباحة، لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير بكلية التربية، جامعة الباحة، السعودية، 2017.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعتمد دراسة الظاهرة ووصفها كمياً وكيفياً، حيث تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 45 عاملاً، باستخدام مقياس الطموح من إعداد كاميليا عبد الفتاح 1970، واستبيان الإبداع الإداري لسعد خلف ومحمد كريم 2010، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

● توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزق البشير ببوسعادة.

● مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزق البشير ببوسعادة منخفض.

● توجد علاقة ارتباطية موجبة بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري وكان معامل الارتباط 0.406 ومستوى الدلالة 0.006 وكانت حجم العينة 45 حيث أن نسبة التأكد من النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

● توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري وكان معامل الارتباط 0.497 ومستوى الدلالة 0.001 وحجم العينة 45 حيث أن نسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

● توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري وكان معامل الارتباط 0.410 ومستوى الدلالة 0.005 وحجم العينة 45 حيث أن نسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وكانت توصيات الدراسة كالتالي:

- اعتماد وتبني نتائج البحث من قبل كليات الجامعة وضرورة التعرف على المفاهيم الأساسية في البحث (مستوى الطموح، الإبداع الإداري).

- تحلي المسؤولين بسمات منها الحساسية تجاه المشكلات والمثابرة والمبادرة.

- تصميم العمل بشكل يشير ويحفز ويساعد على بلوغ المستويات الأعلى من الابتكار والإبداع مع العمل على تطوير القدرات الإبداعية بالإضافة إلى تحفيزهم مادياً ومعنوياً.

- تشجيع المرؤسين من قبل القادة على تحقيق طموحاتهم بما يخدم المؤسسة.

- توعية العمال بضرورة تحديد الأهداف وتحديد استمرارها.

- إعداد برامج خاصة لمساعدة العمل على خفض توترهم والتحكم في الشوائب التي تحد من طموحاتهم.

4- دراسة قوراريحنان (2014): بعنوان " الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية-دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن²

¹ سليمان مني، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية رزق البشير-بوسعادة-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017.

² قوراري حنان، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية -الدوسن-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، وطبيعة العلاقة بين المتغيرين السابقين، واستخدمت الباحثة منهج العيادي، وطبقت عدة من الأدوات والمقاييس منها: مقياس الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز، وأيضاً اعتمدت على المقابلة وتم معالجة ما سبق إحصائياً عن طريق المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات، والنسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون، وطبقت الدراسة على 8 حالات (أطباء، طبيبات) تم اختيارهم بناء على نتائج تطبيق مقياس الضغوط المهنية على 20 طبيباً وطبيبة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الدوسن.

وتوصلت إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع.
- أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض.
- أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، حيث يتضح من خلال ما جاء في المقابلة ومقياس الضغوط المهنية وجود درجة مرتفعة من الضغط المهني لدى الحالة تقدر بـ: 124 درجة مقابل وجود دافعية إنجاز منخفضة تقدر بـ 58 درجة، ولتأكيد هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من تكرار بديل لمقياس الضغوط المهنية، والذي يدل على وجود ارتفاع في ضغط المهني لدى الحالة وتكرار بديل لمقياس دافعية الإنجاز الذي يدل على وجود درجة منخفضة من دافعية الإنجاز لدى الحالة فنجد 0.92 وهي قيمة دالة إحصائياً.

وبالتالي لا بد أن يعمل الطبيب في جو يسوده الاستقرار النفسي عن كل الضغوطات التي يمكن أن تؤثر عليه وعلى أدائه المهني، ومن بينها الضغوطات التي يمكن أن تتسبب فيها محيط عمله وعلاقاته المهنية، وهذا لا يكون إلا إذا عمل الطبيب في ظروف فيزيقية ومادية مناسبة، بالإضافة إلى تطوير إمكانياته العلمية وتحسينها عن طريق التكوين.

5- دراسة سراية الهادي (2010): بعنوان " مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات والتكيف الاجتماعي لدى طلاب السنة الثالثة ثانوي"¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع العلاقة بين مستوى الطموح، وتقدير الفرد لذاته وتكيفه الاجتماعي، ومعرفة هل يوجد فروق في مستوى الطموح، وتقدير الذات وتكيف الفرد اجتماعياً يعزى لمتغير الجنس أو التخصص، أجريت هذه الدراسة على عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي متكونة من (150) تلميذ اختيروا بطريقة عشوائية، وجمع البيانات من أفراد العينة اعتمد الباحث مقياس مستوى الطموح لكاميليا عبد الفتاح ومقياس تقدير الذات لكوبر سميث، واستبيان التكيف الاجتماعي من إعداد الباحث، وقد اعتمد المنهج الوصفي في دراسته، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

¹ سراية الهادي، مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات والتكيف الاجتماعي لدى طلاب السنة الثالثة ثانوي، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس التربوي، جامعة الجزائر، 2010.

- وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح وتقدير الذات والتكيف الاجتماعي.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الطموح لصالح الإناث.
- وجود فروق دالة بين العلميين والأدبيين في كل من مستوى الطموح وتقدير الذات.
- عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في كل من تقدير الذات والتكيف الاجتماعي.
- عدم وجود فروق بين تلاميذ التخصص العلمي وتلاميذ التخصص الأدبي في التكيف الاجتماعي، حيث أنه بالنسبة للمتوسط الحسابي لمجموعة العلميين تساوي 99.67 وانحرافهم المعياري يساوي 6.288 وأن متوسط الحسابي لمجموعة الأدبيين تساوي 99.28 وانحرافهم المعياري يساوي 6.223.

ومن توصيات الدراسة:

- اهتمام الجهات المعنية ورأسي السياسة التربوية وأصحاب القرار بنتائج هذه الدراسة التي تحتاج إلى وقفة جادة.
- القيام بدراسات مماثلة في المناطق التعليمية الأخرى للتأكد من مدى ثبات هذه النتائج.
- أن تعمل المدرسة على تقديم كل ما يلزم لتلاميذها من خدمات تساعدهم من معرفة إمكانياتهم كما تدرهم على كيفية وضع الخطط المستقبلية التي تتناسب مع شخصيتهم وطموحهم.
- إجراء دراسات مقارنة بين التلاميذ على كل من تقدير الذات والطموح الأكاديمي وكذا العلاقة بينهما، وذلك على ضوء عدد من المتغيرات كالمستوى الدراسي للتلميذ والمستوى التعليمي للآباء والمستوى الاقتصادي.

6- دراسة الحجوج (2004): بعنوان " العلاقة بين السمات الشخصية ومستوى الطموح لدى معلمي الأساسية بمحافظة قطاع غزة"¹

طبقت الدراسة على عينة تتكون من (387) معلماً ومعلمة بالمرحلة الأساسية، باستخدام مقياس مستوى الطموح لكامليليا عبد الفتاح، ومقياس الضبط الداخلي، والخارجي تعريب صلاح أبو ناهية، ومقياساً لاحتراق النفسي تعريب عادل محمد وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين السمات الشخصية (الاجتماعية، التأملية، المسؤولية، تقدير الذات، الاستقلال والنشاط) وبين مستوى الطموح.
- توجد علاقة بين سمة حب المخاطرة والوسواس القهري ومستوى الطموح.
- توجد فروق في العلاقة الارتباطية بين سمات الشخصية ومستوى الطموح لدى معلمي المرحلة الأساسية.

ومن توصيات الدراسة:

- ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة حياة الوظيفية في المدارس الحكومية من خلال الانتظام في صرف الرواتب والتركيز على الأمان والاستقرار الوظيفي.

¹ الحجوج، دراسة ميدانية لدى معلمي الأساسية بمحافظة قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (بمحتكمي) في قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2004.

- زيادة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية داخل المدارس من خلال تفعيل الأنشطة الاجتماعية التي تنمي روح الجامعة والعمل التعاوني بين المعلمين بعضهم البعض وبين إدارة المدرسة.
- إتاحة الفرصة أمام المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي تؤهلهم لأداء دورهم في العملية التربوية على أكمل وجه.
- العمل على تحسين بيئة المدرسة المادية والصحية السوية للمعلمين التي تنعكس على الأداء الوظيفي.
- ضرورة وضع نظام فعال لتشجيع المعلمين على الأداء الجيد من خلال ربط الإنجاز المتحقق بالمكافآت والترقيات.

7- دراسة نبيل محمد الفحل: بعنوان "دافعية الإنجاز دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول ثانوي"¹

- تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى دافعية الإنجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين وكذلك التعرف على الفروق بينهم. أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (60) طالبا: 30 من المتفوقين و30 من العاديين، (60) طالبة، 30 من المتفوقات و30 من العاديات، حيث تم استخدام استمارة جمع البيانات العامة واختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين إعداد عبد الفتاح موسى، ومن نتائج هذه الدراسة:
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط الدرجات مجموعة المتفوقين.
 - عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي وبين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس دافعية الإنجاز.
 - وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الطالبات المتفوقات وبين المتوسطات.
- ومن توصيات الدراسة:

- الإعداد الجيد للمعلم قبل الخدمة، وذلك بالتعامل مع التلاميذ على أنهم حالات فردية وتدريبه على اكتشاف حالات صعوبات الفهم القرائي في بدايتها والتعامل معها بقدر الإمكان.
- تدريب المعلمين على استخدام استراتيجيات تعين على الفهم، بتنشيط ما يمتلكه التلميذ من خبرات وربط الخبرات الجديدة باهتمامات التلاميذ وميولهم وتجزئة المهمة من السهل للصعب ومن البسيط إلى المركب.
- أن تقوم الدولة وأجهزة الإعلام بتوجيه الأسرة بكيفية تربية أبنائهم والقراءة لهم منذ الصغر توفير مكتبات للقراءة داخل المدرسة وخارجها.

8- دراسة جاكسون وزملائه: (Jackson, 1976, et al) بعنوان: "وحدوية البناء لمفهوم دافعية الإنجاز"²

¹نبيل محمد الفحل، دراسة ميدانية لدى طلاب المدارس الثانوية بمصر، قدمت لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير تخصص علم النفس، كلية علم النفس، مصر، 1999.

²جاكسون وزملائه، دراسة ميدانية لدى طلبة و طالبات الجامعة، منشور بمجلة البحوث (Journal of Research in Personality)، 1976.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة وطالبات الجامعة، حيث استخدم في هذه الدراسة عدة طرق لقياس الدافعية اشتملت على طريقة التقدير الذاتي والتمثيل الداخلي، والوصف الشخصي وقائمة الصفات وبعض مقاييس الشخصية لدى عينة من طلبة وطالبات الجامعة قوامها 155 طالبا وطالبة، وبعد إجراء التحليل العاملي والتدوير المتعامد ثم المائل أمكن التوصل إلى النتائج التالية:

- الدافعية للإنجاز تتضمنها ستة عوامل من الرتبة الأولى هي: الطموح، المكانة بين ذوي الخبرة، التملك، الإنجاز عن طريق الاستقلال، التنافس، الاهتمام، بالامتياز والتفوق.
- كشف التحليل العاملي من الرتبة الثانية لهذه العوامل عن ثلاثة عوامل ولم يظهر ما يدل على وجود عامل عام بين هذه المكونات الستة وقد ظهرت هذه العوامل الثلاثة في جميع الطرق بصرف النظر عن نوع المقياس المستخدم أو أسلوب التحليل.
- هذه العوامل تعد بمثابة نموذج متعدد الأبعاد للدافعية للإنجاز وأن هذا النموذج لا يزال في حاجة إلى المزيد من البحث والدراسة، حيث أن قيمة تشبع عامل الاستقلالية هي 0.73 وبمساهمة بلغت 53% وهذا تفسره الدافعية.

ومن توصيات الدراسة:

- على القائمين في مجال التعليم التأكيد على تشخيص ومعرفة خصائص المتعلمين وخاصة الوجدانية كمعرفة ميولهم ورغباتهم في التعلم وإلى ما يميلون إليه من مواقف تعليمية تتماشى مع اتجاهاتهم وميولهم.
- التأكيد على ربط مفهوم دافعية التعلم بدافعية الإنجاز، حيث توفير العوامل المثيرة لدافعية التعلم.
- مراعاة الأبعاد والعوامل المتحركة في الدافعية.

9- دراسة جون اندروز (1967): بعنوان "العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة"¹

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة، ولقد تكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك الأولى: أمريكية حققت أعلى النتائج، في حين الثانية كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسيا يديرها بدكتاتورية وقد استعمل الباحث في دراسته اختبار تفهم الموضوع كأداة لجمع البيانات، حيث توصل الباحث إلى ما يلي:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملون في الشركة الثانية على نظرائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة.
- تفوق الإداريين العاملين في الشركة الأولى على نظرائهم في الشركة الثانية من حيث الحاجة إلى الإنجاز، حيث أن معامل الارتباط بلغ 0.343 وهو دال عند 0.05.

ومن توصيات الدراسة:

- إعداد سياسة تتيح لجميع العمال المشاركة في اتخاذ القرار وشعورهم بالانتماء للحصول على دافعية.

¹جون اندروز، دراسة ميدانية لدى شركتين أمريكية ومكسيكية، منشور بمجلة الأسترالية، جامعة سيدني، 1967.

- إجراء دراسات مماثلة على قطاعات أخرى.
- الإلمام بمختلف حاجات عمالها والعمل على قدر المستطاع على إشباعها من أجل دافعيتهم للإنجاز.
- توفير حاجات عمالها كل حسب مستواه الإداري وحسب القطاع العامل به لزيادة دافعيتهم نحو العمل والنجاح.

10- دراسة هيرسييلانشادر: بعنوان " الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين"¹
الهدف من هذه الدراسة التعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين، وتمثلت عينة الدراسة في كل من مديري المدارس الثانوية بجدة، وكانت العينة عشوائية مثلت المجتمع الإحصائي، أما الأدوات المستخدمة كانت النسب المئوية ومعامل بيرسون لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة. أما النتيجة العامة التي توصلت إليها الدراسة هي أن دافعية الإنجاز للمعلمين أعلى في المدارس التي يكون فيها نمط القيادي هو نمط تفويض السلطة.

المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها

من خلال استعراض الدراسات السابقة فقد تم الاستفادة منها في الدراسة الحالية كونها تناولت جانباً هاماً في هذه الدراسة ألا وهو دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى العمال والطلبة، حيث ساهمت الدراسات السابقة في الحصول على مجموعة من المراجع والتي سهلت علينا العمل النظري من خلال تحديد أهداف الدراسة ووضع فروض البحث والتأكيد من صحتها، كما ساعدتنا في ضبط المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة وكذلك بناء إشكاليته.

والجدول التالي يلخص لنا كل دراسة ومدى استفادتنا منها في إنجاز سواء الجانب النظري أو الدراسة الميدانية وإعدادها، وتظهر من خلال التالي:

الجدول رقم (2.1): التعليق على الدراسات السابقة

صاحب الدراسة	عنوان الدراسة	السنة	العينة ومكان الدراسة	أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في الدراسة الحالية
سومية هادف	الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز	2018	عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء - أم البواقي -	- تحديد المنهج المناسب للدراسة. - تحديد عينة الدراسة. - اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات.
لؤي حسن محمد أبو لطيفة	مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز	2017	طلبة كلية التربية في جامعة الباحة -السعودية -	- تحديد المنهج المناسب للدراسة. - تحديد مقاييس الدراسة. - صياغة فرضيات الدراسة.
سليمانى منى	مستوى الطموح	2016	العمال الإداريين بالمؤسسة	- تحديد منهج الدراسة و وصفها

¹هيرسييلانشادر، دراسة ميدانية لدى مديري المدارس الثانوية بجدة، لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، تخصص علم النفس التربوي، جامعة السعودية.

<p>وعلاقته بالإبداع الإداري</p>	<p>الاستشفائية - رزيق بشير - بوسعادة.</p>	<p>كميا وكيفيا. - طريقة إعداد الاستبيان. - أهمية الدراسة.</p>
<p>قوراري حنان</p>	<p>2014</p>	<p>الضغظ المهني وعلاقته بدافعية الانجاز</p> <p>أطباء الصحة العمومية - الدوسن -</p> <p>- تحديد أهداف الدراسة الحالية. - الاعتماد على مقياس الدافعية. - طريقة إعداد المقابلة. - المعالجة الإحصائية. - صياغة الفرضيات. -</p>
<p>سراية الهادي</p>	<p>2010</p>	<p>مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات والتكيف الاجتماعي</p> <p>طلاب السنة الثالثة ثانوي</p> <p>- الاعتماد على مقياس الطموح. - إعداد الاستبيان. - تحديد عينة الدراسة. - تحديد الفرضيات</p>
<p>الحجوج</p>	<p>2004</p>	<p>العلاقة بين السمات الشخصية ومستوى الطموح</p> <p>معلمي الأساسية بمحافظات قطاع - غزة -</p> <p>- تحديد المقياس. - تحديد عينة الدراسة. - تحديد أهداف الدراسة.</p>
<p>نبيل محمد الفحل</p>	<p>-</p>	<p>دافعية الإنجاز دراسة مقارنة</p> <p>المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول ثانوي.</p> <p>- الاعتماد على مقياس دافعية الإنجاز - تحديد أداة جمع البيانات. - فهم ومعرفة خطوات إجراء الدراسة. - تحديد وصياغة الفرضيات.</p>
<p>جاكسون وزملاءه</p>	<p>1976</p>	<p>وحدوية البناء لمفهوم دافعية الإنجاز</p> <p>طلاب وطالبات الجامعة</p> <p>- تحديد المنهج المناسب للدراسة. - تحديد أهداف الدراسة. - تحديد أهمية الدراسة.</p>
<p>جون أندروز</p>	<p>1967</p>	<p>العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة</p> <p>الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك: شركة أمريكية وشركة مكسيكية</p> <p>- تحديد أداة جمع البيانات. - إفادتنا بالمنهج المناسب للدراسة. - محاور الدراسة</p>
<p>هيرسيبيلاشادر</p>	<p>-</p>	<p>الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بالإنجاز</p> <p>مديري المدارس الثانوية - جدة -</p> <p>- تحديد عينات الدراسة. - المعالجة الإحصائية. - تحديد أهمية الدراسة.</p>

- الأدوات المستخدمة في الدراسة.			لدى المعلمين	
------------------------------------	--	--	--------------	--

المصدر: من تصور الطالبين

المطلب الثالث: علاقة دافعية الإنجاز بمستوى الطموح من خلال الدراسات السابقة:

يعتبر هوبي (Hoppy ،1934) أول من تناول مستوى الطموح بالدراسة والتحديد على نحو مباشر وذلك في بحثه عن علاقة النجاح والفشل بمستوى الطموح وقد حدده على أنه " المجموع الكلي لتوقعات الفرد وأهدافه أو غياته الذاتية فيما يتعلق بأدائه التالي عن عمل محدد"، وعلى الرغم من تنوع الدراسات التي تناولت مستوى الطموح وتعددت الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز، فإن الدراسات التي تعرضت على نحو مباشر للعلاقة بين هذين المتغيرين كانت قليلة، ففي دراسة لكلاارك وآخرين Clark et al 1996 عن العلاقة بين مستوى الطموح والدافع للإنجاز على عينة من طلاب جامعيين، أشارت إلى وجود علاقة دالة بين هذين المتغيرين، أي وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز.¹

المطلب الرابع: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى المقارنة بين الدراسات السابقة التي ذكرناها سابقا ودراستنا الحالية وذلك من خلال مجموعة من النقاط الأساسية التي تبنى على أساسها الدراسة، وتظهر المقارنة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3.1): المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
--------	------------------	-----------------

¹الشرفاوي أنور، الاستقلال عن المجال الإدراكي وعلاقته بمستوى الطموح ومفهوم الذات لدى الشباب بين الجنسين، مجلة العلوم الاجتماعية، 139، سنة 1981، ص17.

<p>عمال الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز-ورقلة-</p>	<p>- عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء-أم البواقي- -طلبة كلية الباحة في جامعة الباحة. -العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية-رزق البشير-بوسعادة. -أطباء الصحة العمومية-الدوسن- -معلمي الأساسية بمحافظات قطاع غزة. -طلاب السنة الثالثة ثانوي. -المتفوقين والعاديين في التحصيل الدراسي في الصف الأول ثانوي. -طالبات وطلبات الجامعة. -العمال الإداريين بشركة أمريكية وشركة مكسيكية. -مديري المدارس الثانوية بجدة.</p>	<p>عينة الدراسة (مكان الدراسة)</p>
<p>أثر مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين</p>	<p>-الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز. -مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز. -مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع الإداري. -الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز. -مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات والتكيف الاجتماعي. -العلاقة بين السمات الشخصية ومستوى الطموح. -دافعية الإنجاز دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين -وحدوية البناء لمفهوم دافعية الإنجاز. -العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة. -الأنماط القيادية في إدارة المدارس وعلاقتها بدافعية الإنجاز.</p>	<p>الموضوعات</p>

<p>-التعرف على مستوى الضغط من خلال تسليط على مصادرها وأثارها.</p> <p>-التعرف على مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز.</p> <p>-التعرف على مستوى الطموح لدى عمال سونلغاز.</p> <p>- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى عمال سونلغاز.</p> <p>-الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى عمال سونلغاز.</p> <p>-الكشف عن اختلاف دافعية الإنجاز تبعا لإختلاف مستوى الطموح لديهم (مرتفع-منخفض).</p>	<p>-التعرف على مستوى الضغط من خلال تسليط على مصادرها وأثارها.</p> <p>-التعرف على مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز.</p> <p>-التعرف على العلاقة الموجودة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري.</p> <p>-التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.</p> <p>-التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح وتقدير الفرد لذاته.</p> <p>-التعرف على العلاقة الموجودة بين السمات الشخصية ومستوى الطموح.</p> <p>-التعرف على مدى دافعية الإنجاز لدى الطلاب.</p> <p>-التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة وطالبات الجامعة.</p> <p>-توضيح العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة.</p> <p>-التعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز.</p>	<p>الأهداف</p>
<p>-الوصفي.</p>	<p>-الوصفي الارتباطي؛ -الوصفي؛ -العيادي؛</p>	<p>المنهج المستعمل</p>
<p>-الاستبيان؛ -المقابلة؛ -الملاحظة؛</p>	<p>-الاستبيان؛ -المقابلة؛ -الملاحظة؛</p>	<p>أدوات جمع البيانات</p>

<ul style="list-style-type: none"> - التكرارات؛ - النسب المئوية؛ - المتوسط الحسابي؛ - الانحرافات؛ - مصفوفة الارتباطات؛ - معامل الارتباط بيرسون؛ - تحليل الانحدار المتعدد؛ - اختبارا تي تاست T test؛ - تحليل التباين الأحادي .Anova 	<ul style="list-style-type: none"> - الأوساط المرجح؛ - معامل الارتباط سبيرمان؛ - المتوسط الحسابي؛ - الإنحراف المعياري؛ - التكرارات؛ - النسب المئوية؛ - معامل الارتباط بيرسون؛ - التحليل العاملي؛ - التحليل المتعامد والمائل؛ 	<p>الأدوات المستعملة في تحليل البيانات</p>
--	---	---

المصدر: من إعداد الطالبين

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الدافعية حيث تعريفها، بعض المفاهيم المرتبطة بها، أنواع، وظائف، وتصنيف الدوافع، وتم التطرق إلى تعريف دافعية الإنجاز من خلال عدة تعريفات لعلماء وباحثين في المجال، ثم التطرق إلى نشأة دافعية الإنجاز وأهميتها، أنواعها، وظائفها ومكوناتها، وأيضا مظاهر الدافعية للإنجاز ومحدداتها ومؤثراتها وقياسها وأهم العوامل المؤثرة فيها.

ثم تطرقنا إلى الطموح ومستوى الطموح، من تعريف لمستوى الطموح والنظريات المفسرة له وأبعاده إلى غاية وصولنا إلى الدراسات السابقة والتعليق عليها وصولا إلى علاقة دافعية الإنجاز بمستوى الطموح وفي النهائية إبراز المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية لتوضيح مدى أوجه الاختلاف والتشابه.

الدراسة الميدانية:

شركة سونلغاز - ورقلة -

تمهيد

تعد سونلغاز من الهياكل المهمة في الجزائر إذ تسعى هذه الأخيرة إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد وهذا في ظل التغيرات والتطورات التي تؤثر عليها وبعد معالجتنا لموضوع دافعية الإنجاز ومستوى الطموح في الفصل الأول، ارتأينا أن نخصص الفصل الثاني فصل تطبيقي أي للدراسة الميدانية وذلك في ذات الشركة ألا وهي الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة- ، فهذا الجانب أي الجانب التطبيقي هو تجسيدا لما تم التطرق إليه في الفصل الأول أي في الجانب النظري وذلك من أجل تحليل مدى انطباقه على أرض الواقع والذي أسقطناه على الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -ورقلة-

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث وهي كالتالي:

- المبحث الأول: تقديم الشركة الأم والشركة محل الدراسة
- المبحث الثاني: أدوات جمع البيانات والأدوات المستعملة
- تحليل نتائج الاستبيان ونتائج الدراسة

المبحث الأول: تقديم الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز

تعتبر الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) من أقدم المنشآت القاعدية التي عرفتها الجزائر، فهي مؤسسة عمومية اقتصادية للكهرباء والغاز، حيث تقوم بالمساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية والصناعية. وللتعرف أكثر على هذه الشركة سوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى نشأتها وتطورها وأيضاً إلى مهامها وأهدافها.

المطلب الأول: نشأة وتطور الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز)

-لمحة تاريخية عن الشركة-

لقد بدأت الإضاءة في الجزائر منذ 1929 والتي جسدت الشبكة الكهربائية بين سنة 1927 و1929 بمجموع قدره 6000 كلم، وهذا الخط بين المتوسط العالي، والمنخفض ولهذا اعتبرت سونلغاز عاملاً تاريخياً في مجال تمويل الطاقة الكهربائية والغازية في الجزائر.

وتتمثل مهامها في الإنتاج والنقل عبر قنوات، وقوانينها الجديدة أيضاً أعطت لها إمكانية توسيع نشاطها نحو مجالات أخرى للنهوض بقطاع الطاقة مقدمة لفائدة المؤسسة في مجال تجارة الكهرباء والغاز إلى الخارج.

ثانياً: مراحل تطور شركة سونلغاز

مرت شركة سونلغاز بمراحل عديدة تمثلت فيما يلي:

- سنة 1947: تم إنشاء كهرباء وغاز الجزائر (EGA) رقم 471002 في 1947/06/05 وهي مكلفة بإنتاج الكهرباء والغاز.

• EGA: وهي عبارة عن مجمع لأقدم شركات إنتاج و توزيع الكهرباء ذات الطابع الخاص التي سقطت تحت قانون التأميم في سنة 1946 الصادر على السلطة الفرنسية.

- سنة 1969: إنشاء المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بمرسوم رقم 59/69 الصادر عن الجريدة الرسمية في أول أوت 1969، تحول اسم EGA إلى سونلغاز التي أصبحت شركة وطنية للكهرباء والغاز وفي هذا الوقت كانت الشركة من الحجم الكبير أين تجاوز عدد عمالها 6000 موظف، وقد حدد المرسوم مهمة رئيسية لها تتمثل في الاندماج بطريقة منسجمة في سياسة الطاقة الداخلية للبلاد.

إن احتكار ونقل وتوزيع واسترداد وتصدير الطاقة الكهربائية المخصصة لسونلغاز قد عزز من مكانة الشركة، كما أنها وجدت نفسها قد اسند إليها تسويق الغاز الطبيعي داخل الوطن وهذا لجميع أصناف الزبائن (صناعيون، محطات توليد الطاقة الكهربائية، زبائن المنزل).

- سنة 1975: في هذه المرحلة تم الفصل بين النشاطات الميدانية والنشاطات القاعدية وكذا إنشاء وحدات كهرباء وترتيب.

- سنة 1983: إعادة هيكلة سونلغاز والتي جاء معها ست مؤسسات حيث أصبحت شركة سونلغاز في هذه السنة ذات خدمات عمومية وتسيير وتسويق المؤسسة وبذلك تكتسب خمسة فروع الأعمال وهي:
 - كهريف (KAHARIF): الأشغال العمومية.
 - كهركيب (KAHRAKIB): تركيب البنى التحتية والإنشاءات الكهربائية.
 - كنا غاز (KANAGAZ): أشغال الهندسة المدنية.
 - AMC: صناعة المعدات ومختلف التجهيزات المستعملة في المراقبة.
- سنة 1991 نظام أساسي جديد لسونلغاز: لقد أصبحت مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري EPIC في قرار تنفيذي رقم 975/91 المؤرخ في 14/12/1991 وقد فرض هذا النظام الطابع الجديد التسيير الاقتصادي والأخذ بعين الاعتبار كيفية تسويق المنتجات.
- سنة 1995: أصبحت هيئة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري بمرسوم 280/95.
- سنة 2002: تحولت سونلغاز إلى مؤسسة ذات أسهم، هذا التحول أعطى سونلغاز التوزيع في مبادئ أخرى في قطاع الطاقة، كذلك التدخل في هذا الميدان خارج حدود الجزائر، وباعتبارها مؤسسة ذات أسهم فعليها اكتساب محفظة الأسهم وقيم منقولة أخرى مع إمكانية مشاركتها في مساهمتها في شركات أخرى.
- سنة 2004: أصبحت سونلغاز عبارة عن مجمع (HOLDING) خلال السنوات 2004/2006 أين أصبحت "سونلغاز" مجمع أو مجموعة مؤسسات تم إعادة هيكلة الفروع المكلفة بالنشاطات الرئيسية بما:
 - سونلغاز إنتاج كهرباء (SPE).
 - مسير شبكة النقل الكهربائي (SDC).
 - مسير شبكة نقل الغاز (GRTG).
- سنة 2006: تم هيكلة وظيفة التوزيع وقسمت إلى أربعة فروع وهي:
 - سونلغاز للتوزيع: الجزائر العاصمة (SPA).
 - سونلغاز للتوزيع: الجهة الوسطى (SDC).
 - سونلغاز للتوزيع: الجهة الشرقية (SDE).
 - سونلغاز للتوزيع: الجهة الغربية (SDO).

المطلب الثاني: وظائف شركة توزيع الكهرباء والغاز وأهدافها

الفرع الأول: وظائف شركة سونلغاز

من خلال التطورات التي عرفتها شركة سونلغاز أصبحت تقوم بمجموعة من الوظائف والمهام من خلال المادة 6 من الجريدة الرسمية رقم 54 وفي ديسمبر 1995 وفي إطار الأهداف المسطرة والخدمات العمومية تقوم المؤسسة بمجموعة من الوظائف والمهام ومن وظائف شركة سونلغاز نذكر ما يلي:

- ضمان نوعية إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وكذا ضمان توزيع الغاز في إطار احترام شروط الحماية والأمن وبأقل تكاليف.
 - تركيب، تصليح وصيانة وإعادة تحديد مراكز الإنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية بالإضافة إلى مراكز التوزيع العمومي للغاز.
 - التخطيط ووضع البرامج السنوية وكذا المراكز المعدة لسنوات.
 - ضمان التمويل اللازم لتحقيق وتنفيذ البرامج المسطرة.
 - توفير المنشآت الضرورية (التجهيزات، الهياكل البنائية) لضمان سير مهمتها.
 - التحديد والتعريف بالكيفيات والإمكانات المتعلقة بالتطبيق (التجهيزات، التركيبات الكهربائية والغازية) وكذا المتعلقة بأجهزة القياس والحساب.
 - ضمان التحكم في السير الحسن.
 - تساهم في السياسة المنتهجة من طرف المديرية العامة فيما يخص الأداءات المقدمة للعملاء.
 - تطبيق السياسة التجارية للمؤسسة ومراقبتها.
 - ضمان تطبيق التنمية فيما يخص البناء والإصلاح واستغلال الموارد.
 - ضمان التسيير الحسن للموارد البشرية والعتاد اللازم للعمل.
 - ضمان تمثيل سونلغاز على المستوى المحلي أحسن تمثيل.
- وعموما فإن شركة سونلغاز تضمن تحقيق الاستثمارات للمؤسسة والتحكم في الطاقة وهو عمل ضروري للاقتصاد العام وبصفة خاصة الدراسات والرقابة وتحقيق ميزة استراتيجية في التطور الاقتصادي والصناعي للوطن.

الفرع الثاني: أهداف شركة سونلغاز

- تسعى شركة سونلغاز من خلال الوظائف التي تمارسها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والنتائج ولقد حددت سونلغاز أهداف تسعى إلى بلوغها وهي كما يلي:
- التحكم مع الاستعمال الأمثل للوسائل والتقنيات بهدف الترقية والتحسين الدائم لصورة علامتها تلبية الحاجات الوطنية.
 - توصيل التكامل الوطني بتقوية الدعم للقواعد الصناعية وتنويع منتجاتها.
 - المشاركة في الإنجازات الصناعية والتجارية في الخارج حتى تكون أقرب من الزبون النهائي.
 - استقلالية التسيير وإدخال قواعد ذات طابع تجاري.
 - الحصول على حصة السوق العالمي.
- وعموما فغنها هدفها هو ان تصبح أكثر تنافسية والتمكن من مواجهة المنافسة المحتملة في المستقبل حيث تعتبر شركة سونلغاز من أحسن خمس مؤسسات الكهرباء والغاز في حوض البحر الأبيض المتوسط ومن أهداف شركة سونلغاز ذات أسهم هي:

- إنتاج الكهرباء سواء في الجزائر أو في الخارج ونقلها وتوزيعها وتسويقها.
 - نقل الغاز لتلبية السوق الوطنية.
 - توزيع الغاز عن طريق القنوات سواء في الجزائر أو في الخارج وتسويقه.
 - تطوير وتقديم الخدمات الطاقوية وترقيتها وتنميتها.
 - إنشاء فروع وأخذ مساهمات وحيازة حقيبة أسهم وغيرها من القيم المنقولة في كل شركة موجودة أو يتم إنشائها في الجزائر أو في الخارج.
 - تطوير كل نشاط له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالصناعات الكهربائية والغازية وكل نشاط يمكن ان تترتب عنه فائدة سونلغاز.
- وبصفة عامة كل عملية مهمة كانت طبيعية ترتبط بصفة مباشرة أو غير مباشرة تهدف الشركة لا سيما البحث عن المحروقات واكتشافها وإنتاجها وتوزيعها.
- تضمن سونلغاز مهمة الخدمة العمومية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

المطلب الثالث: شركة توزيع الكهرباء والغاز وهيكلها التنظيمي التي هي محل الدراسة

الفرع الأول: نبذة عن شركة توزيع الكهرباء والغاز حضري بورقلة "سونلغاز"

هي تلك المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري، بحيث تم إنشاؤها بمقتضى المرسوم 69/59 في 1969/07/29 باسم (EGA) الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ثم تحولت بمقتضى القانون 88-1988/01/12 إلى المؤسسة العمومية ذات طابع صناعي تجاري، وحاليا أصبحت تسمى بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ذات الأسهم.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي

يتكون الهيكل التنظيمي لسونلغاز حضري ورقلة من أربعة مستويات تتمثل في:

1- المستوى الأول: مديرية التوزيع ورقلة وتحصر على الأداء الجيد للمديرية ويرجع إليها اتخاذ القرارات الهامة على مستوى المديرية.

2- المستوى الثاني: ويضم المصالح الرئيسية التالية:

- أ. أمانة العلاقات: ويتم على مستواها تنظيم العلاقات بين المديرية والفروع.
- ب. المكلف بالشؤون القانونية: حيث يقوم بمختلف الشؤون القانونية لهياكل المديرية ويمثل المؤسسة أمام الجهات القضائية بتفويض من المدير العام كما يقوم بتشكيل ومراقبة ملفات المنازعات العالقة بالمؤسسة.

ت. المكلف بالاتصالات: ويقوم بتنظيم المعلومات الموجهة إلى العملاء والمشاركة مع مديرية التوزيع في تنشيط المبيعات واقتراح برامج الاشهار والاعلام كما يعمل على توطيد العلاقات بين التلفزيون والصحافة المكتوبة والإذاعة.

ث. المكلف بالأمن: القيام ببرمجة الزيارات وتحضير الاجتماعات لمركز الوقاية والأمن الخاصة بالمديرية والعمل على جلب الوسائل الأمنية الحديثة.

ج. المكلف بالأمن الداخلي: متابعة دائمة لكل هيئات الأمن الداخلي للمديرية وإعادة التقارير التفصيلية في حالة وجود حوادث خاصة بالأمن الداخلي بالتنسيق مع المكلف بالأمن للفرع المحلي.

3- المستوى الثالث: في هذا المستوى من الهيكل نجد الأقسام التالية:

أ. قسم استغلال الكهرباء: ويقوم باستغلال الشبكات وتسيير الأعمال وتسيير المحولات الكهربائية وتطوير وصيانة شبكات الطاقة الكهربائية.

ب. قسم استغلال الغاز: ويهتم باستغلال شبكات الغاز وتسيير الأشغال تطوير وصيانة الشبكات.

ت. قسم دراسات وتنفيذ الأشغال: وتضم فرع دراسة الأشغال الكهربائية وفرع دراسة الأشغال الغازية ولها فرع تسيير الاستثمارات، فرع الصفقات الذي يبرمج الأشغال.

ث. قسم العلاقات التجارية: ويضم مصلحة التقنيات التجارية والأنشطة التجارية وتطوير المبيعات ومصلحة التسويق ومصلحة الزبائن.

ج. قسم الإدارة والصفقات: يعتبر هذا القسم من الأقسام المحورية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز، إذ يعد همزة وصل ما بين الأقسام الأخرى.

4- المستوى الرابع: ويضم الأقسام التالية:

أ. قسم تسيير أنظمة الإعلام الآلي: ويقوم ويهتم بشؤون الحسابات الآلية من صيانة وبرمجة ومعالجة النصوص الخاصة بالعدادات المتعلقة بالكهرباء والغاز.

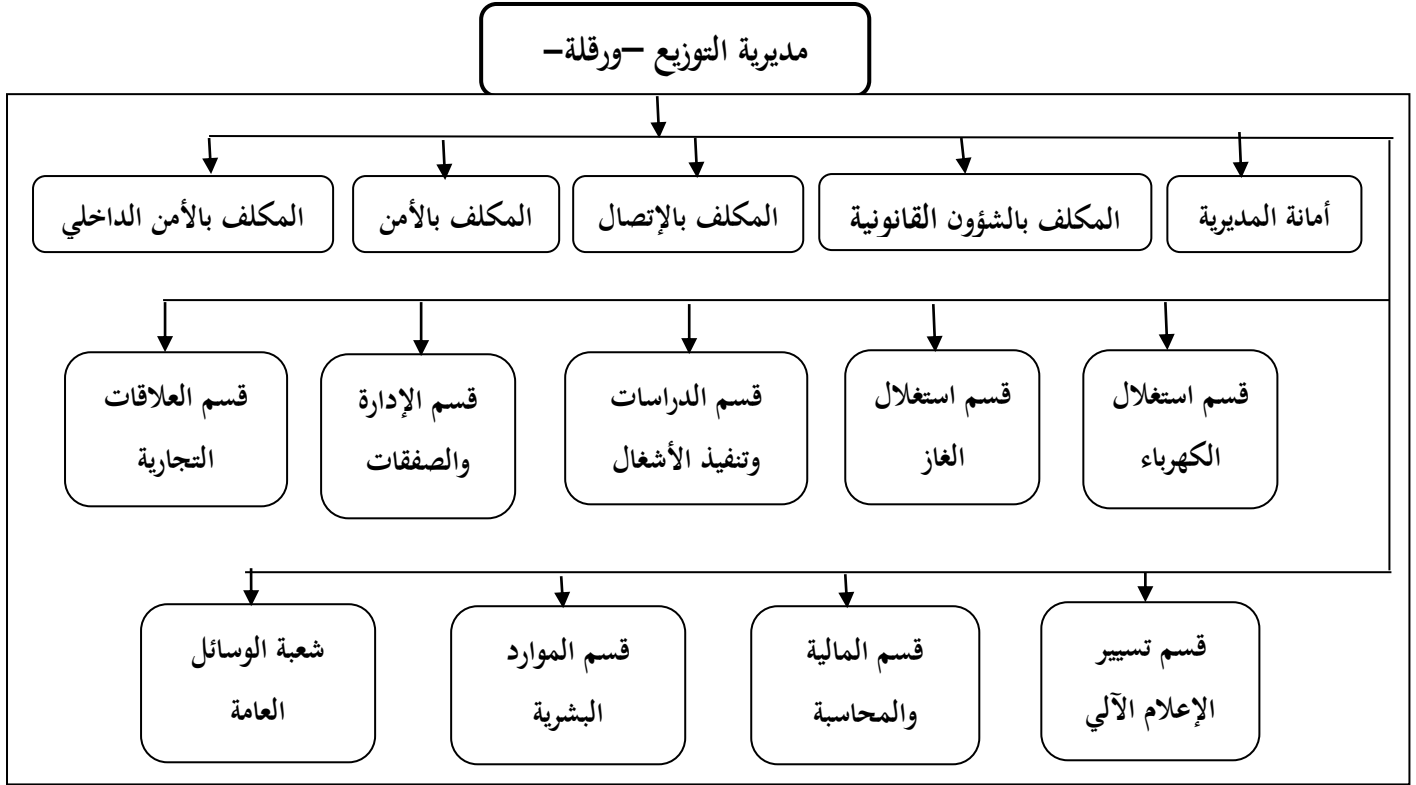
ب. قسم المالية والمحاسبة: ويقوم بإعداد الموازنات والتقارير المالية ومتابعة حسابات الخزينة ومراقبة الحسابات البنكية الجارية.

ت. قسم الموارد البشرية: الإشراف على جميع قواعد المعطيات الخاصة بالمؤسسة والفوترة الآلية.

ث. شعبة الإمكانيات العامة: ويتم بالوسائل العامة من حيث تسييرها وجلبها للمديرية والقيام بنظافة مقر بالمديرية وإعداد إحصائيات وتسيير حظيرة السيارات بالمديرية والقيام بالتوثيق والأرشفة.

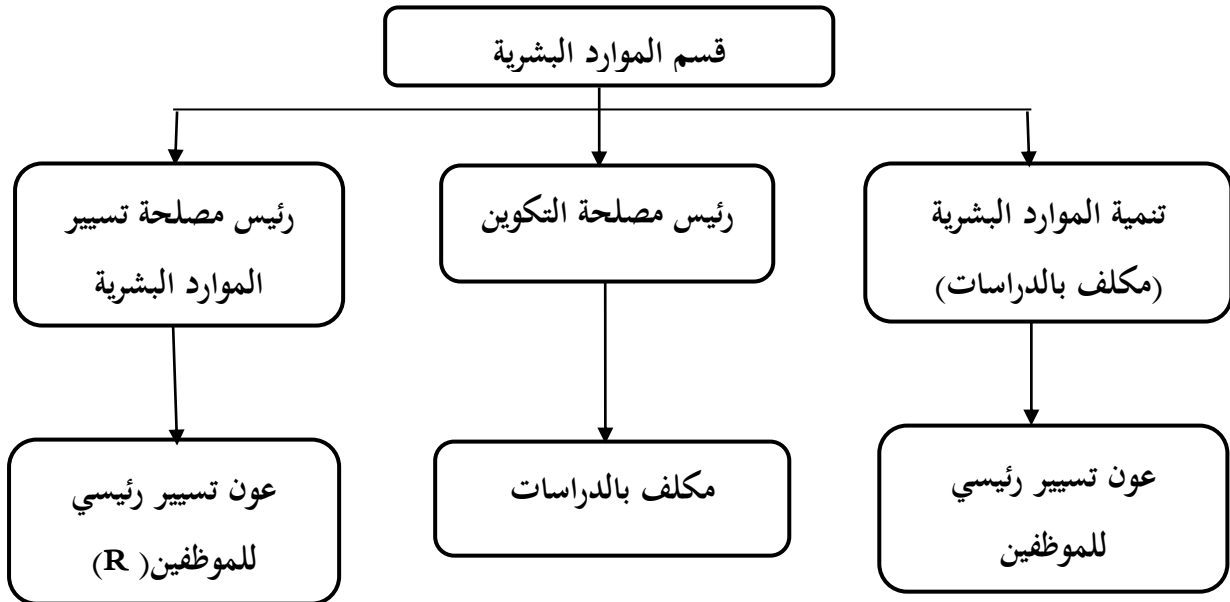
ومما سبق فإن الهيكل التنظيمي للمؤسسة هو كالتالي:

الشكل (1.2): الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز-ورقلة-



المصدر: من وثائق المؤسسة

الشكل (2.2): الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية بشركة سونلغاز-ورقلة-



المصدر: من وثائق المؤسسة

المبحث الثاني: أدوات جمع البيانات والأدوات المستعملة

سوف نتطرق في هذا المبحث تحديد المنهج العلمي المناسب لدراستنا الميدانية وفقا لطبيعة موضوع بحثنا، كما سوف نحدد الأدوات المستعملة والمساعدة على إتباع منهج الدراسة المختار.

المطلب الأول: تحديد منهج الدراسة والأدوات المستعملة لجمع البيانات

الفرع الأول: تحديد منهج الدراسة

يعتبر المنهج في الدراسة الميدانية عبارة عن ذلك الأسلوب المتبع قصد الوصول إلى الأهداف المسطرة، وباعتبار موضوعنا يدور حول أثر مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين، بمعنى أوضح تحديدا ما إذا كان هناك علاقة بين دافعية الإنجاز ومستوى الطموح وهذا من خلال هذه المرحلة ألا وهي مرحلة الدراسة الميدانية، حيث سوف نعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي والتحليلي في تحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها.

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات

1- الاستبيان:

يعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث تعتبر هذه الأداة كوسيلة بحث للكشف عن آراء ومواقف العاملين عن أسلوب تقييمهم، وعن علاقتهم بأداء المؤسسة، موجهة للرؤساء والمؤوسين، حيث تم حصر أبعاد معينة تهدف للتأكد من صحة فرضياتنا وهذا من خلال الأسئلة المطروحة في الاستبيان.

2- المقابلة:

من أجل الحصول على معلومات حول نشاط المؤسسة بصفة عامة ودراسة أثر مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين بصفة خاصة، حيث قمنا بإجراء مقابلة مع بعض رؤساء المصالح وبعض العاملين في المؤسسة حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة المفتوحة حول نشاط ومهام كل مصلحة ومدى إنجازها لمهامها، وعلاقات الأفراد فيما بينهم ومستوى طموحهم ومدى إنجازهم لمهامهم من خلال ما يقدمونه من مهارات وتطلعهم ووضعيتهم بها و الجو السائد داخل الشركة و الحوافز المقدمة لهم لزيادة نشاطهم و ولائهم وبذل كل جهوداتهم للوصول للأهداف المرجوة و المسطرة، بغرض الاستفادة من هذه المعلومات عند تفسيرنا لنتائج البحث.

3- الملاحظة:

إضافة إلى ذلك استخدمنا في بحثنا الملاحظة المباشرة بغرض التأكد من الدراسة وتشخيص وضع المؤسسة محل الدراسة، وكذا الحصول على معلومات لم تتمكن من الحصول عليها من الاستبيان مباشرة، أو لتوضيح عناصر التي لم يتم التطرق لها بالتفصيل في الاستبيان، حيث ركزنا على سلوكيات الأفراد ومدى إنجازهم لمهامهم و علاقاتهم فيما بينهم و الصعوبات التي يصطدمون بها وما يظهر عليهم من طموح من خلال إنجازهم لأعمالهم

وغيرها من العناصر التي يستطيع الباحث الحصول عليها من ملاحظاته المباشرة أو أثناء إجراء المقابلات وتوزيع الاستمارات دون الحاجة إلى التوصل إليها من خلال طرحها في الاستبيان.

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة ومدى صدق وثبات الاستبيان

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى حاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 22 للتوصل إلى ما يلي:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً.

2- مصفوفة الارتباطات لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة على المتغير التابع (الدافعية للإيجاز).

3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الدافعية للإيجاز).

4- تحليل اختبار تي تاست (T test) وتحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية على المتغير التابع.

الفرع الثاني: مدى صدق وثبات الاستبيان

لقد تم استخدام التحكيم وإجراء الاختبارات للتحقق من صدق وثبات الاستبيان كما يلي:

1- **صدق المحكمين:** لمعرفة مدى وضوح وملائمة العبارات بالاستبيان الأولى تم عرضه على خمس أساتذة متخصصين في مجال علم النفس وعلم التربية وعلم النفس العمل والتنظيم (الملحق رقم 1.2)، وبعدها قاموا بتصويب الاستبيان ظهر في شكله النهائي (الملحق رقم 2.2)

2- **صدق الاتساق الداخلي:** ونقوم بحساب صدق الاتساق الداخلي من خلال درجة ارتباط كل بُعد بالمحور الذي ينتمي له، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (1.2): يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح

الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح			البعد
القرار	الدلالة الإحصائية	قيمة الارتباط	
دال	0.000	0.705	الطموح نحو تحقيق الأهداف
دال	0.000	0.791	الطموح نحو تحمل المسؤولية
دال	0.000	0.880	مواجهة الصعوبات
دال	0.000	0.761	الثقة بالنفس

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نجد أن الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 في كل الحالات مما يعني وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية للمقياس وكل بُعد من أبعادها، وهو ارتباط طردي قوي إذ فاق في كل الحالات قيمة 0.70، وهذا يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

3- صدق المقارنة الطرفية: حيث تم ترتيب الباحثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 27 بالمائة من الفئة الأدنى ومثيلتها من الأعلى حيث قدرتا في دراستنا الاستطلاعية ب 8 مفردات، وتم إجراء المقارنة بينهما.

جدول رقم (2.2): يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	8	1.77	0.27	-8.888	14	0.000
الأعلى	8	2.80	0.18			

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار ت دال إحصائياً، حيث قدرت قيمة ت ب -8.888 عند درجة حرية قدرها 14 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

4- ثبات الاستبيان: تم فحص عبارات الاستبيان من خلال معامل ألفا لكرومباخ الذي يعتبر نسبته مقبولة عند القيمة (0.62) لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها والجدول التالي يمثل قيمة معامل ألفا لكرومباخ لإجابات أفراد العينة كما يلي:

الجدول رقم (3.2): معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
مستوى الطموح	32	0.841
الدافعية للإنجاز	32	0.913

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرومباخ لمقياس مستوى الطموح قدر ب 0.841 أي أن 84.1 بالمائة من المبحوثين سيكونون ثابتين في إجاباتهم في حالة إعادة القياس وهو ما يشير إلى ثبات المقياس، ووصل معامل ألفا كرومباخ لمقياس الدافعية للإنجاز إلى 0.913 أي أن 91.3 بالمائة من المبحوثين سيكونون ثابتين في إجاباتهم في حالة إعادة القياس وهو ما يشير إلى ثبات المقياس، وتعتبر النتائج على مستوى ممتاز من الثقة والثبات، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان.

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها ومناقشتها

يقدم هذا المبحث عرض لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات من الاستبيان وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضيات من خلال استنتاجات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها نتعرض إليها كما يلي:

أولاً: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس: حيث توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم(4.2): توزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
1	الجنس	الذكور	19	63.3
		الإناث	11	36.7
		المجموع الكلي	30	100

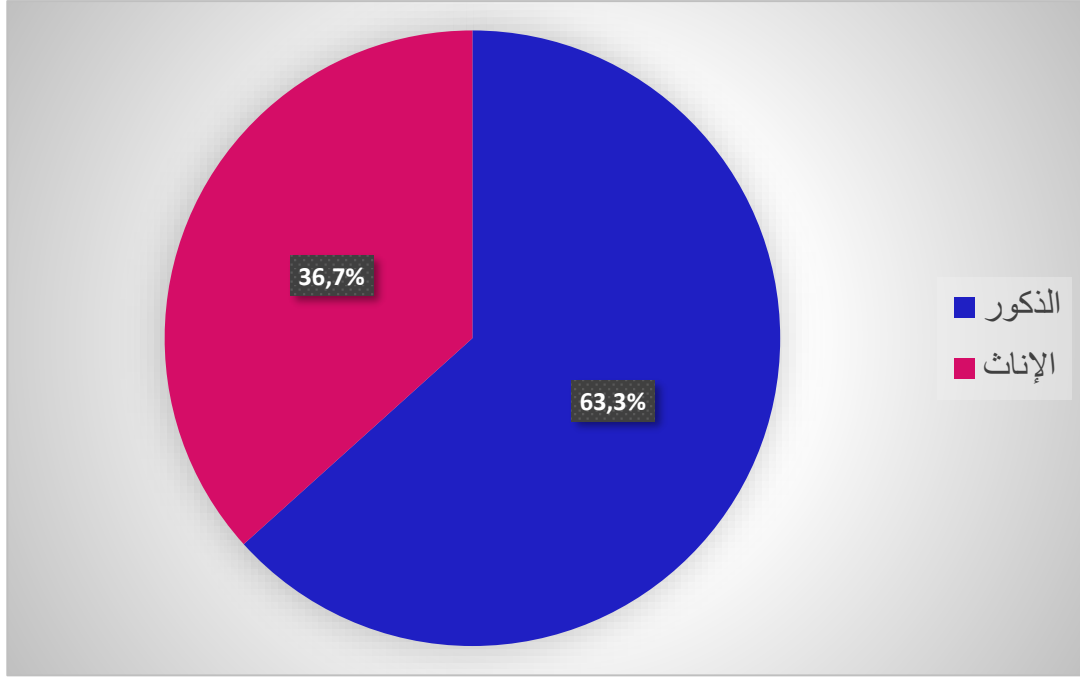
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

يظهر من الجدول السابق أن غالبية العينة كانوا من الذكور بنسبة (63.3%) في حين بلغت نسبة الإناث (36.7%) من مجموع أفراد العينة، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى أن أفراد الشركة وطبيعة العمل تتطلب بكثرة وجود الجنس الذكري.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (3.2): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

ثانياً: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: توزع أفراد هذه الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم (5.2): توزيع أفراد العينة حسب خاصية المؤهل العلمي

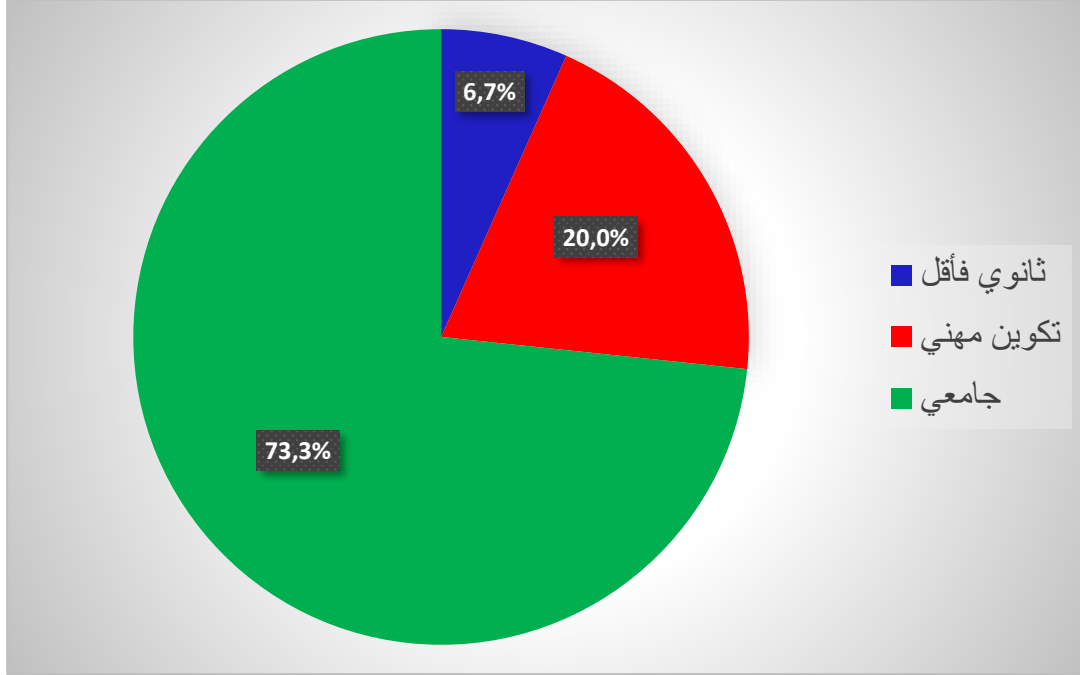
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
3	المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	2	6.7
		تكوين مهني	6	20.0
		جامعي	22	73.3
المجموع الكلي				
			30	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

من خلال الجدول كانت فئة الذين مستواهم العلمي ثانوي فأقل هم أقل نسبة ب 6.7 بالمائة وأقل تكرار وأعلى نسبة كانت الفئة التي مستواها العلمي هو جامعي بنسبة 73.3 بالمائة بما يقابلها 22 تكراراً، وهو ما يظهر لنا أن نسبة العاملين في الشركة هو ذوي مؤهلات علمية جامعية أي ذوي دراسات عليا. وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب الخاصية:

الشكل رقم: (4.2): الدائرة النسبة لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

ثالثاً: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم: (6.2): توزيع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية

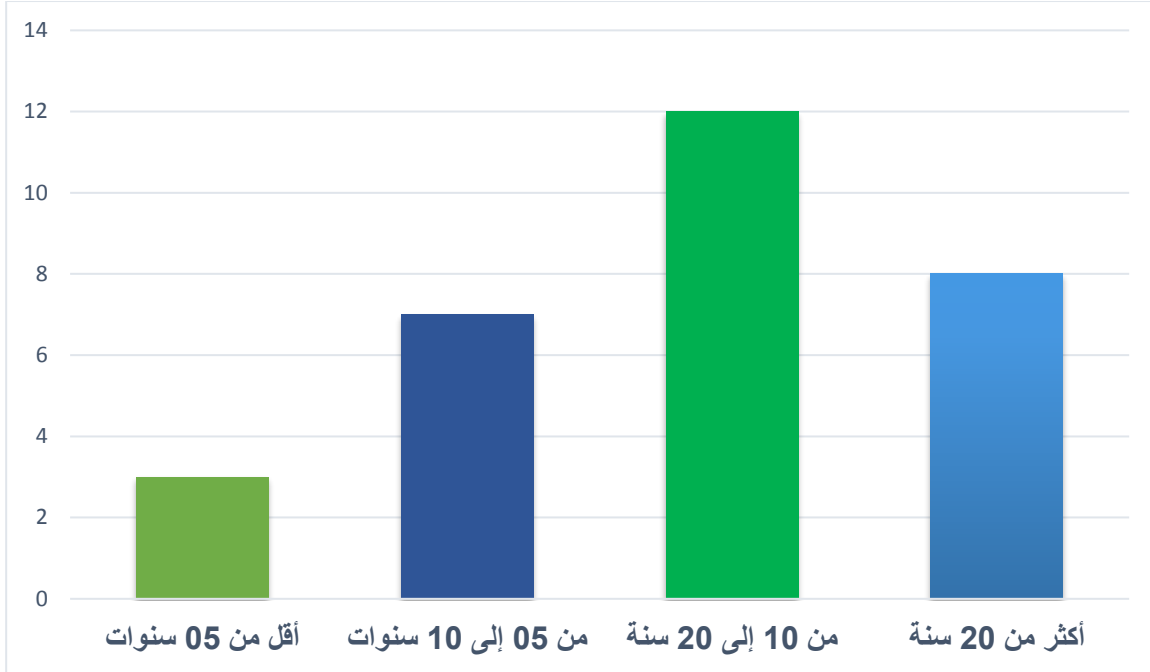
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
4	الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	3	10.0
		من 05 إلى 10 سنوات	7	23.3
		من 10 إلى 20 سنة	12	40.0
		أكثر من 20 سنة	8	26.7
		المجموع الكلي	30	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول كانت الخبرة المهنية من 10 إلى 20 سنة هي أكبر فئة من التكرار وما يقابلها بنسبة 40.0 بالمائة، أما الخبرة المهنية الأقل من 05 سنوات كانت أقل نسبة ب 10.0 بالمائة، والذين خبرتهم تفوق الـ 20

سنة كانت نسبتهم هي 26.7 بالمائة، وهذا يعني أن جل العاملين لديهم خبرة من 10 إلى 20 سنة أي هم ذوي خبرة وكفاءة ومهارة وتما اكتسابها بدافعيتهم للإنجاز مما ولد لهم المهارة وزيادة طموحهم في العمل. وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية

الشكل رقم: (5.2): الأعمدة التكرارية لتوزع أفراد العينة حسب خاصية الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

رابعا: توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير السن: توزع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم (7.2): توزع أفراد العينة حسب خاصية السن

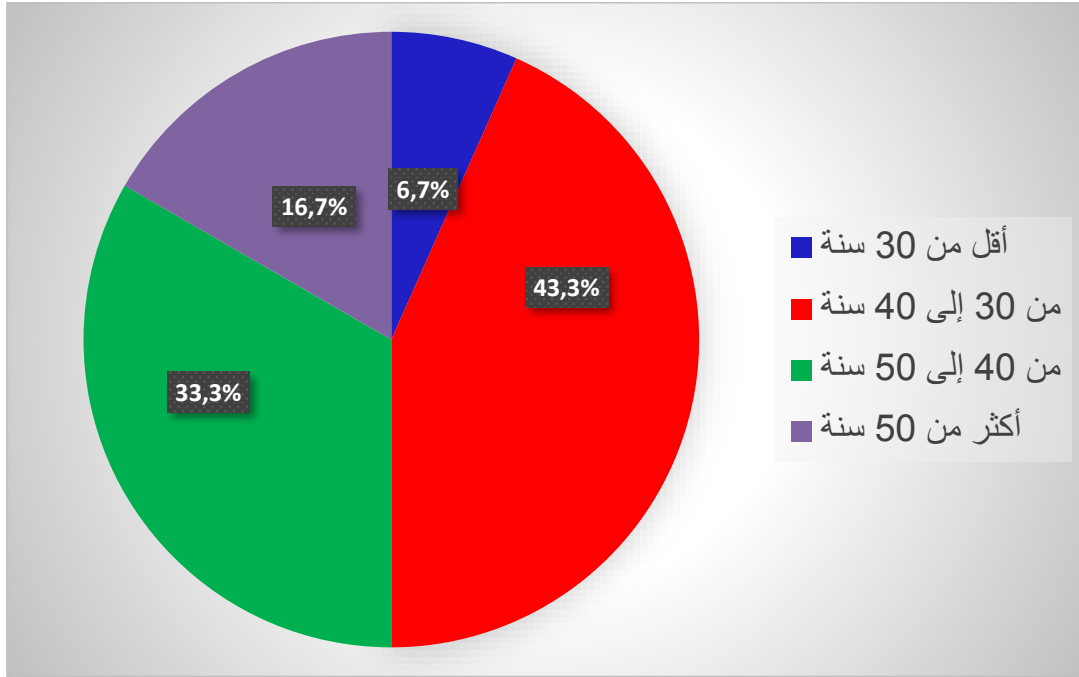
النسبة (%)	التكرار	الفئة	المتغير	الرقم
6.7	2	أقل من 30 سنة	السن	4
43.3	13	من 30 إلى 40 سنة		
33.3	10	من 40 إلى 50 سنة		
16.7	5	أكثر من 50 سنة		
100	30	المجموع الكلي		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول كانت فئة العاملين الذين سنهم من 30 إلى 40 سنة هم الأكبر نسبة ب 43.3 بالمائة أي هم الأكثر فئة من حيث التكرار، وما قبلها الفئة الأقل من 30 سنة هم الأقل نسبة ب 6.7 بالمائة أي هم الأقل فئة من حيث التكرار، ومنه أن عينة الدراسة أكثرهم هم الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم: (6.2): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان

لاختبار صحة الفرضيات يجب أولاً معرفة طبيعة التوزيع لمتغيري (مستوى الطموح، الدافعية للإنجاز)، وعليه قمنا بحساب اختبار كولمغوروفسميرنوف، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم: (8.2): نتائج اختبار طبيعة التوزيع لمتغيري (مستوى الطموح، الدافعية للإنجاز)

المقياس	قيمة اختبار كولمغوروف	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
مستوى الطموح	0.127	30	0.200
الدافعية للإنجاز	0.115	30	0.200

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن الدلالة الإحصائية في الحالتين أكبر من 0.05، وعليه فإن متغيري الدافعية للإنجاز ومستوى الطموح يتبعان التوزيع الطبيعي، فهما إذن يحققان شرط الاعتدالية، وعليه يمكننا حساب الفروق باستخدام الاختبارات المعلمية (اختبار T test واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA).

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

الجدول رقم: (9.2): مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارث الثلاثي

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

وعليه قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والترتيب لكل عبارة، وهذا ما توضحه الجداول الآتية التي من خلالها سنقوم من التحقق من صحة الفرضيات.

أولاً: التحقق من صحة الفرضية الأولى: والذي نصها هو: تتسم دافعية الإنجاز لدى عمال سونلغاز بالارتفاع، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لمقياس الدافعية للإنجاز والتي تظهر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (10.2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والترتبة لمقياس دافعية الإنجاز

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	العبارة
متوسط	0.88	2.30	12	العبارة 1
متوسط	0.75	2.17	20	العبارة 2
مرتفع	0.89	2.37	5	العبارة 3
متوسط	0.88	2.10	25	العبارة 4
متوسط	0.79	2.17	21	العبارة 5
متوسط	0.85	1.97	32	العبارة 6
مرتفع	0.92	2.33	9	العبارة 7
متوسط	0.81	2.20	17	العبارة 8
متوسط	0.85	1.97	30	العبارة 9
مرتفع	0.78	2.47	2	العبارة 10
متوسط	0.84	2.10	26	العبارة 11
مرتفع	0.86	2.40	4	العبارة 12
متوسط	0.87	2.27	14	العبارة 13

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

متوسط	0.91	2.17	19	العبارة 14
متوسط	0.81	2.20	18	العبارة 15
مرتفع	0.85	2.37	6	العبارة 16
متوسط	0.64	2.27	15	العبارة 17
مرتفع	0.80	2.33	8	العبارة 18
متوسط	0.79	2.30	13	العبارة 19
متوسط	0.86	2.13	22	العبارة 20
مرتفع	0.82	2.43	3	العبارة 21
متوسط	0.86	2.13	23	العبارة 22
مرتفع	0.71	2.33	10	العبارة 23
متوسط	0.87	2.07	28	العبارة 24
متوسط	0.76	1.97	31	العبارة 25
متوسط	0.86	2.23	16	العبارة 26
مرتفع	0.78	2.50	1	العبارة 27
متوسط	0.90	2.13	24	العبارة 28
مرتفع	0.80	2.33	11	العبارة 29
مرتفع	0.81	2.37	7	العبارة 30
متوسط	0.88	2.10	27	العبارة 31
متوسط	0.83	2.00	29	العبارة 32
متوسط	0.44	2.28	الدافعية للإنجاز	
الدلالة الإحصائية = 0.002		درجة الحرية = 29		قيمة ت = 3.494

المصدر: من إعداد الطالبين بناء

من خلال الجدول نجد أن قيمة **T** قدرت ب 3.494 عند درجة حرية قدرها 29 وكانت الدلالة الإحصائية SIG أقل من 0.05 وعليه نقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية لإنجاز لصالح متوسط عينة الدراسة والذي قدر ب 2.28 وانحراف معياري قدره 0.44 وهذا يثبت وجود الدافعية لإنجاز بدرجة متوسطة لدى عينة الدراسة، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

ثانيا: التحقق من صحة الفرضية الثانية: والتي نصها كالتالي: يتسم مستوى الطموح لدى عمال شركة سونلغاز بالارتفاع، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والترتيب لكل عبارة وهذا ما توضحه الجداول التالية:

الجدول رقم(11.2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والترتبة لبعده الطموح نحو تحقيق الأهداف

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	العبارة
مرتفع	0.25	2.93	3	العبارة 1
مرتفع	0.18	2.97	1	العبارة 2
مرتفع	0.68	2.57	7	العبارة 3
مرتفع	0.18	2.97	2	العبارة 4
مرتفع	0.60	2.70	6	العبارة 5
مرتفع	0.57	2.47	8	العبارة 6
مرتفع	0.72	2.40	9	العبارة 7
مرتفع	0.52	2.73	5	العبارة 8
مرتفع	0.37	2.93	4	العبارة 9
مرتفع	0.23	2.74	الطموح نحو تحقيق الأهداف	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن عبارات تحقيق الأهداف بالنسبة للطموح كلها مرتفعة وذلك ما ظهر من خلال المتوسط الحسابي بنسبة 2.47 وانحرافه المعياري الذي بلغ 0.23 بالمائة.

جدول رقم(12.2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والترتبة لبعده الطموح نحو تحمل المسؤولية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	العبارة
مرتفع	0.55	2.67	9	العبارة 10
مرتفع	0.41	2.80	6	العبارة 11
مرتفع	0.31	2.90	1	العبارة 12
مرتفع	0.31	2.90	2	العبارة 13
مرتفع	0.67	2.63	10	العبارة 14
مرتفع	0.41	2.80	5	العبارة 15

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

مرتفع	0.43	2.77	8	العبارة 16
مرتفع	0.46	2.83	3	العبارة 17
مرتفع	0.48	2.80	7	العبارة 18
مرتفع	0.38	2.83	4	العبارة 19
متوسط	0.90	2.13	11	العبارة 20
مرتفع	0.21	2.73	الطموح نحو تحمل المسؤولية	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن عبارات تحمل المسؤولية بالنسبة للطموح جلها مرتفعة وذلك ما ظهر من خلال المتوسط الحسابي بنسبة 2.73 وانحرافه المعياري الذي بلغ 0.21 بالمائة.

الجدول رقم (13.2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لبعدها مواجهة الصعوبات

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	العبارة
مرتفع	0.67	2.60	4	العبارة 21
مرتفع	0.80	2.33	5	العبارة 22
مرتفع	0.55	2.80	2	العبارة 23
متوسط	0.86	2.23	6	العبارة 24
مرتفع	0.58	2.73	3	العبارة 25
مرتفع	0.38	2.83	1	العبارة 26
مرتفع	0.44	2.59	مواجهة الصعوبات	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن عبارات مواجهة الصعوبات بالنسبة للطموح جلها مرتفعة وذلك ما ظهر من خلال المتوسط الحسابي بنسبة 2.59 وانحرافه المعياري الذي بلغ 0.44 بالمائة.

الفصل الثاني _____ الدراسة الميدانية

الجدول رقم: (14.2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لبعث الثقة بالنفس

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	العبارة
مرتفع	0.31	2.90	1	العبارة 27
مرتفع	0.43	2.77	2	العبارة 28
مرتفع	0.81	2.40	5	العبارة 29
مرتفع	0.73	2.57	4	العبارة 30
متوسط	0.84	2.30	6	العبارة 31
مرتفع	0.55	2.67	3	العبارة 32
مرتفع	0.38	2.60	الثقة بالنفس	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن عبارات الثقة بالنفس بالنسبة للطموح جلها مرتفعة وذلك ما ظهر من خلال المتوسط الحسابي بنسبة 2.60 وانحرافه المعياري الذي بلغ 0.38 بالمائة.

الجدول رقم (15.2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لمقياس مستوى الطموح

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	الأبعاد
مرتفع	0.23	2.74	1	الطموح نحو تحقيق الأهداف
مرتفع	0.21	2.73	2	الطموح نحو تحمل المسؤولية
مرتفع	0.44	2.59	4	مواجهة الصعوبات
مرتفع	0.38	2.60	3	الثقة بالنفس
مرتفع	0.23	2.68	مستوى الطموح	
الدلالة الإحصائية = 0.000		درجة الحرية = 29		قيمة ت = 16.162

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول الذي شمل جميع أبعاد الجداول السابقة ونتائجها، نجد أن قيمة ت قدرت ب 16.162 درجة حرية قدرها 29 وكانت الدلالة الإحصائية SIG أقل من 0.05، وعليه نقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لصالح متوسط عينة الدراسة والذي قدر ب 2.68 وانحرافه المعياري قدره 0.23 وهذا ما يثبت وجود مستوى الطموح بدرجة مرتفعة لدى عينة الدراسة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

ثالثا: التحقق من صحة الفرضية الثالثة: والتي نصحتها " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى عمال سونلغاز"، أي الفرضية الثالثة خاصة بالعلاقة الارتباطية ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل هو مستوى الطموح والمتغير التابع هو الدافعية للإنجاز، والجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول رقم(16.2): معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

معامل التحديد (R-deux)	معامل الارتباط (R)	النموذج
0.417	0.645	أ- المتغير المستقل: مستوى الطموح ب- المتغير التابع: الدافعية للإنجاز

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز هو (0.645) أي هناك ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (0.417)، بمعنى أن (41.7) بالمائة من الدافعية للإنجاز يعود لمستوى الطموح والنسبة المتبقية (58.3) بالمائة ترجع للعوامل الأخرى المؤثرة في الدافعية للإنجاز.

وعليه: "توجد علاقة طردية متوسطة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز".

وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين أبعاد مستوى الطموح والدافعية للإنجاز ككل (0.645) والجدول التالي يمثل توزيع القيم حسب الأبعاد:

الجدول رقم (17.2): مصفوفة الارتباطات بيرسون لأبعاد متغير مستوى الطموح على الدافعية للإنجاز

الأبعاد	معامل الارتباط مع المتغير التابع الدافعية للإنجاز	قيمة ثابت الدلالة الموافق (Sig)	عدد أفراد العينة (n)
الطموح نحو تحقيق الأهداف	*0.426	0.019	30
الطموح نحو تحمل المسؤولية	**0.543	0.002	30
مواجهة الصعوبات	**0.573	0.001	30
الثقة بالنفس	**0.558	0.001	30
المتغير المستقل: مستوى الطموح	**0.645	0.000	30

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن أقوى العلاقات الارتباطية كانت مع بعد مواجهة الصعوبات بقيمة (0.573)، يليه بعد الثقة بالنفس بقيمة (0.558)، وهذا ما يعكس النتائج المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على العينة،

وترتبط الأبعاد حسب نتائج المصفوفة مع المتغير التابع الدافعية للإنجاز كما يلي:

- الطموح نحو تحقيق الأهداف: يوجد تأثير طردي متوسط على الدافعية للإنجاز.
- الطموح نحو تحمل المسؤولية: يوجد تأثير طردي متوسط على الدافعية للإنجاز.
- مواجهة الصعوبات: يوجد تأثير طردي متوسط على الدافعية للإنجاز.
- الثقة بالنفس: يوجد تأثير طردي متوسط على الدافعية للإنجاز.

- تباين خط الانحدار للمتغير التابع والمستقل: يوضح الجدول أدناه تحليل خط الانحدار حيث يدرس مدى

ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة.

جدول رقم (18.2): قيم تباين خط الانحدار لمتغيرات الدراسة "تحليل التباين الأحادي ANOVA"

النموذج	مجموع مربعات الانحدار	درجة حرية الانحدار	معدل مربعات الانحدار	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى دلالة الاختبار Sig.
1 الانحدار	2.306	1	2.306	19.996	^b 0.000
البقايا	3.229	28	115		
المجموع Total	5.535	29			

a. المتغير المستقل مستوى الطموح a. المتغير التابع الدافعية للإنجاز

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد ما يلي:

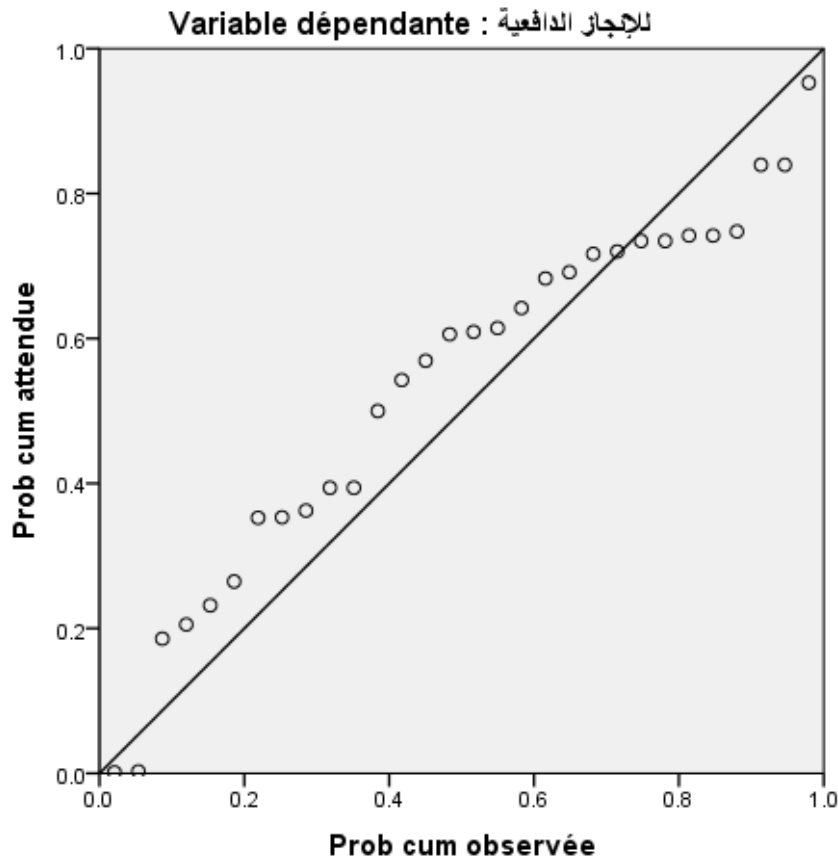
- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.306 ومجموع مربعات البواقي هو 3.229 ومجموع المربعات الكلي يساوي 5.535.

- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي هي 28.

- معدل مربعات الانحدار هو 2.306 ومعدل مربعات البواقي هو 0.115.
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 19.996.
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 وهي أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفض فرضية العدم، ونقبل الفرض البديل فان خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (7.2): الرسم البياني لمدى ملائمة خط الانحدار للعلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الرسم البياني أن النتائج تتجمع حول خط مستقيم مما يدل أن الدالة تأخذ شكل خطي وهو ما يتوافق مع الانحدار الخطي البسيط.

– دراسة معاملات خط الانحدار

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز

الجدول رقم(19.2): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات^a Coefficients

مستوى الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات قياسية Coefficients standardisés	معاملات غير قياسية Coefficients non standardisés		النموذج
		Bêta	Erreur standard	B	
0.019	2.330		0.733	-0.986	الثابت (Constante)
0.000	4.472	0.645	0.272	1.216	المتغير المستقل مستوى الطموح

a. المتغير التابع للدافعية للإنجاز

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي -0.986 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية SIG (0.019) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئياً هي:

$$Y=a+bx$$

وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y= -0.986+ 1.216X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل مستوى الطموح و Y يمثل المتغير التابع الدافعية للإنجاز نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة مستوى الطموح ب قيمة 1 سيزيد الدافعية للإنجاز بقيمة 1.216 وهذا ما يؤكد صحة الفرضية القائلة بوجود علاقة وأثر لمستوى الطموح على الدافعية للإنجاز.

رابعا: الإجابة الإحصائية عن الفرض الرابع: عدم وجود دلالات إحصائية للفروق في الدافعية للإنجاز حسب الخصائص الشخصية والوظيفية لدى أفراد العينة حيث كانت الفرضية الرابعة هي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المتغير التابع الدافعية للإنجاز تعود إلى الخصائص الشخصية التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، السن).

الجدول رقم(20.2): قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول الدافعية لإنجاز حسب الخصائص الشخصية

الخاصية	الأسلوب الاحصائي	مستوى الدلالة sig	النتيجة
الجنس	اختبار (T test)	0.830	غير دال
المؤهل العلمي	ANOVA	0.325	غير دال
الخبرة المهنية	ANOVA	0.413	غير دال
السن	ANOVA	0.526	غير دال

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من نتائج الجدول أعلاه سيتم تأكيد قبول أو رفض الفرضية حسب كل متغير على حدي كما يلي:
أولاً: بالنسبة لخاصية الجنس: يوضح الملحق رقم نتيجة اختيار تي تست (T test) للفروق بين إجابات العمال حول مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لخاصية الجنس.
 نلاحظ من خلال الجدول قيمة SIG قدرت ب 0.830 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم قبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال تبعاً لمتغير الجنس.

ثانياً: بالنسبة لخاصية المؤهل العلمي: يوضح الملحق رقم نتيجة تحليل التباين الأحادي للفروق بين إجابات العمال حول مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لخاصية المؤهل العلمي.
 نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة SIG ب 0.325 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم قبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال تبعاً للمؤهل العلمي.

ثالثاً: بالنسبة لخاصية الخبرة المهنية: يوضح الملحق رقم نتيجة تحليل التباين الأحادي للفروق بين إجابات العمال حول مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لخاصية الخبرة المهنية.
 نلاحظ من خلال الجدول قيمة الدلالة SIG قدرت ب 0.413 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم قبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال تبعاً للخبرة المهنية.

رابعاً: بالنسبة لخاصية السن: يوضح الملحق رقم نتيجة تحليل التباين الأحادي للفروق بين إجابات العمال حول مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لخاصية السن.

نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة SIG قدرت ب 0.523 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم قبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال تبعا للسن.

كما سبق ذكره تؤكد صحة الفرضية الرابعة أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين إجابات العمال حول مستوى الدافعية للإنجاز تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، السن).

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية ومدى تطابقها مع نتائج الدراسات السابقة:

فيما يلي سنستعرض مناقشة نتائج كل فرض من الفروض التي تم عرضها سابقا وهي كالتالي:

1- نتائج الفرضية الأولى والثالثة والرابعة: أظهرت النتائج أن دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة مرتفعة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة وطردية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز سواء على صعيد الدرجة الكلية لمستوى الطموح ودافعية الإنجاز أو على صعيد أبعاد مستوى الطموح والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية؛

حيث نعزز هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى الطموح لدى العمال أفراد عينة الدراسة انعكس إيجابيا على دافعتهم للإنجاز، وجعلهم يتحفزون للقيام بالأعمال وإنجاز المهمات الموكلة إليهم من أجل تحقيق الأهداف التي يطمحون للوصول إليها، ومن هنا فقد كانت العلاقة بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى العمال علاقة ارتباطية طردية تشير إلى أن ارتفاع مستوى الطموح يؤدي إلى ارتفاع دافعية الإنجاز، وفي حالة انخفاض مستوى الطموح لدى العمال، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض دافعية الإنجاز لديهم.

وتأكيدا لما سبق، فقد أشارت دراسة الحجوج (2004) ودراسة سراية عبد الهادي (2004) الذي ذكرناهما سابقا إلى أن الفرد الطموح يحاول دائما الانتقال من نجاح إلى نجاح، ويؤمن بأنه كلما بذل مزيدا من الجهد وعمل على تطوير نفسه وتنمية قدراته كان هذا سببا للنجاح، وأن الجهد والمثابرة يساعده على التخلص من أي صعوبات يمكن أن تواجهه.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لؤي حسن محمد أبو لطيفة (2017)، التي أظهرت النتيجة وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

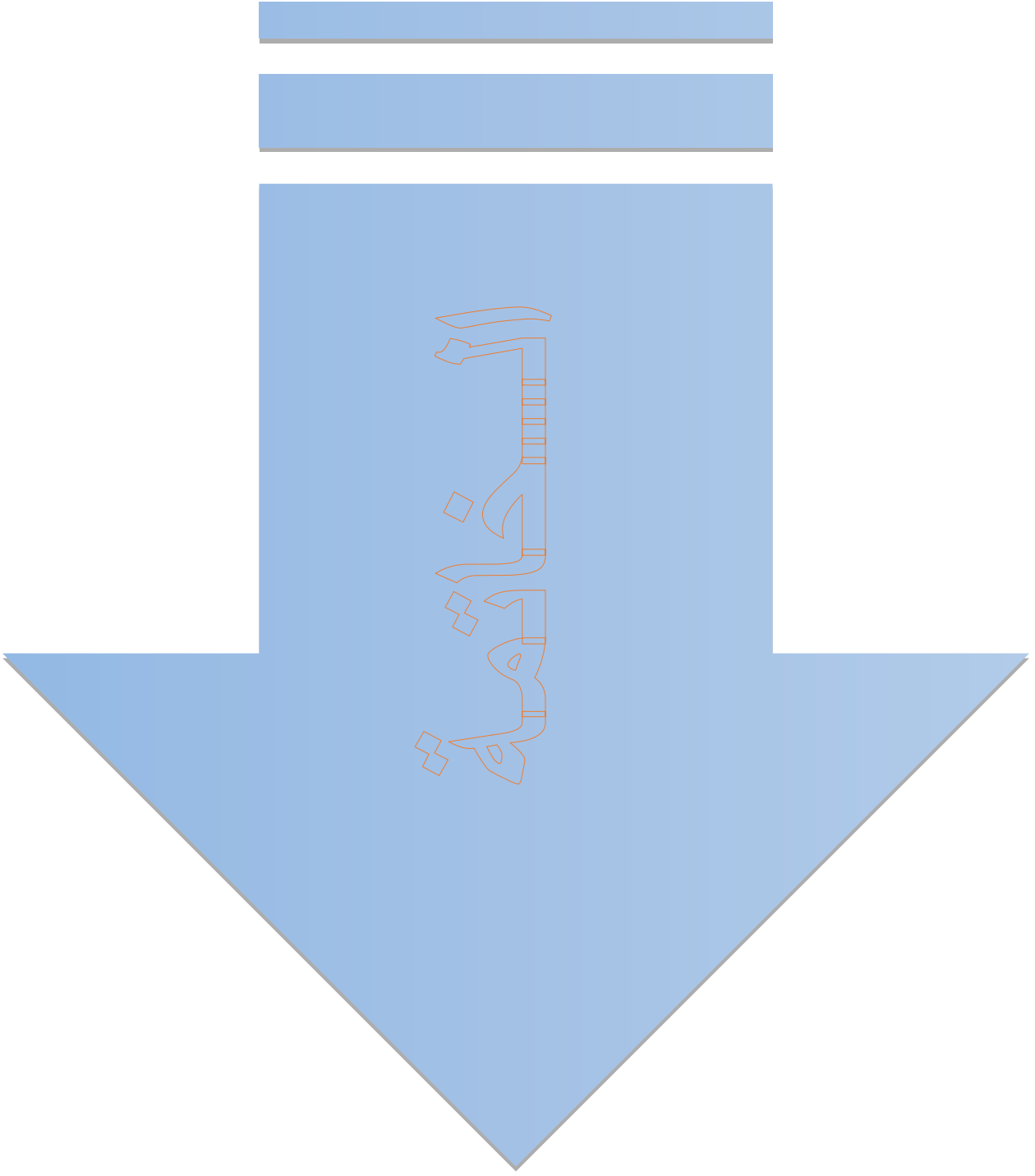
2- نتائج الفرضية الثانية: أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الطموح سواء على صعيد الدرجة الكلية أو على صعيد كل بعد من أبعاد مستوى الطموح الواردة في المقياس، ونعزز هذه النتيجة إلى عدة أمور منها الحس بروح المسؤولية والعمل الجماعي والمنافسة في إنجاز الأعمال والمهام الموكلة داخل

المؤسسة وشعورهم باهتمام المؤسسة لهم والامتيازات الممنوحة لهم وجعلهم الشعور بالانتماء للحصول على الولاء والتي تشجعهم على النجاح والتفوق وتشكيل العلاقات الاجتماعية، فإن هذا سيرفع من مستوى طموحهم، كما نعزز هذه النتيجة إلى طبيعة البيئة السائدة التي ينتمي لها أفراد العينة، حيث أن شعور العامل بالاحترام والتشجيع من قبل رؤسائهم، والقبول والتقدير من زملائهم يرفع من مستوى الطموح لديهم، و يجعلهم يتطلعون إلى تحقيق ما هو أفضل، ويتفق هذا مع دراسة جون أندروز (1967) والتي أشار إلى أن تنمية مستوى الطموح يتوقف على مناخ النفسي والاجتماعي السائد داخل البيئة.

وزيادة على ما تم تقديمه، فإننا نرى بأن روح المنافسة التي تتواجد داخل المؤسسة بين العاملين لها دور في ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين أفراد عينة الدراسة.

3- تحليل النتائج:

أظهرت نتائج الفرضيات الأربعة وجود علاقة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى العاملين، وذلك من خلال النتائج المتوصل إليها بعد حساب معامل الارتباط بيرسون لأبعاد مقياس الطموح ودرجته الكلية مع الدافعية للإنجاز، وتم التأكد من تحقق الفرضية عند مستوى الدلالة، وعليه تعود هذه النتيجة حسب رأينا إلى طبيعة المفهومين اللذين يعتبران مدخلا للشخصية في تفسير سلوك العاملين ودورها في تكوين شخصيتهم ومساعدتهم على الوصول إلى تحقيق أهدافهم بحيث كلما زاد مستوى الطموح لدى العاملين فإن ذلك يقوي الدافع لديهم و يحفزهم إلى بلوغ أهدافهم، وهذا ما جعل العلاقة بين هذين المتغيرين هي علاقة طردية باعتبار الدافعية للإنجاز تلك القوة التي تدفع الفرد إلى تحقيق أهدافه ورغباته وطموحاته التي يسعى إلى تحقيقها في المستقبل القريب، فمستوى الطموح يرتبط بالدافعية للإنجاز حيث كلما زاد مستوى الطموح لدى الفرد فإن ذلك يقوي الدافع لديه لزيادة الدافع للإنجاز.



خاتمة:

يعد الدافع للإنجاز ومستوى الطموح من أهم متغيرات نجاح الفرد داخل المنظمة والتي تقوم بتعزيز ثقته بذاته ويولد لديه طاقة التي بدورها تحفزه دائما على بلوغ مستويات أكبر مستقبلا، وتنعكس أيضا بنتائج ملموسة على جهود المنظمة من حيث النمو والازدهار وتحقيق الأهداف، فنجاح المنظمة مرتبط بدافعية الإنجاز للمورد البشري ومدى مستوى طموحه وهذان المتغيران يعتبران أساسيان لتحقيق أهداف المنظمة، ولا بد من توفر بيئة عمل ملائمة مما تدفع بالفرد بتفجير كل طموحاته والتي بدورها تدفعه للإنجاز.

في دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع مستوى الطموح وأثره على دافعية الإنجاز لدى العامل وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية التالية " ما أثر مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين في شركة سونلغاز -ورقلة-؟ ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها ودراسة عينة من العاملين داخل شركة سونلغاز، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والمتمثلة فيما يلي:

أولا: اختبار الفرضيات:

قامت دراستنا على أربع فرضيات رئيسية، والمتمثلة فيما يلي:

تمثلت الفرضية الأولى في أنه " تتسم دافعية الإنجاز لدى العاملين في شركة سونلغاز بالارتفاع".

حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الثالث من الاستبيان وذلك بعد معالجة نتائجه عن طريق برنامج ال spss فتوصلنا إلى صحة الفرضية حيث أن الدافعية للإنجاز لدى العاملين مرتفعة حيث استنتجنا أنه هناك توافر مرتفع للأبعاد المتناولة في هذه الدراسة.

تمثلت الفرضية الثانية في أنه " يتسم مستوى الطموح لدى العاملين في شركة سونلغاز بالارتفاع".

حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الثاني من الاستبيان، وذلك بعد معالجة نتائجه عن طريق برنامج ال spss فتوصلنا إلى إثبات صحة الفرضية الثانية حيث أن مستوى الطموح لدى العاملين مرتفع حيث استنتجنا أنه وجود توافر مرتفع للأبعاد المتناولة في هذه الدراسة.

تمثلت الفرضية الثالثة في أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى العاملين في شركة سونلغاز".

حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال المحاور الثلاثة للاستبيان محور المعلومات الشخصية و محور مستوى الطموح و محور الدافعية للإنجاز، و ذلك عن طريق معالجة النتائج باستعمال برنامج spss و ذلك من خلال الانحدار الخطي عند مستوى الدلالة 0.05 وباستعمال مصفوفة الارتباطات بيرسون لأبعاد متغير مستوى الطموح على الدافعية للإنجاز، وأيضا إيجاد مستوى تباين خط الانحدار للمتغير التابع والمستقل ودراسة معاملات خط الانحدار،

فتوصلنا إلى إثبات صحة الفرضية الثالثة حيث أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين مستوى الطموح و الدافعية للإنجاز لدى العاملين في شركة سونلغاز.

تمثلت الفرضية الرابعة في أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة".

حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الأول للاستبيان، وذلك بعد معالجة نتائجه باستعمال برنامج ال spss، وذلك من خلال ت تست T test و Anova، فتوصلنا من خلال النتائج التي تحصلنا عليها إلى إثبات صحة الفرضية الرابعة حيث أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة.

ثانيا: نتائج الدراسة

قد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- دافعية الإنجاز لدى العاملين بشركة سونلغاز -ورقلة-مرتفعة.
- مستوى الطموح لدى العاملين بشركة سونلغاز-ورقلة-مرتفع.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى العاملين في شركة سونلغاز-ورقلة-.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة.

ثالثا: اقتراحات

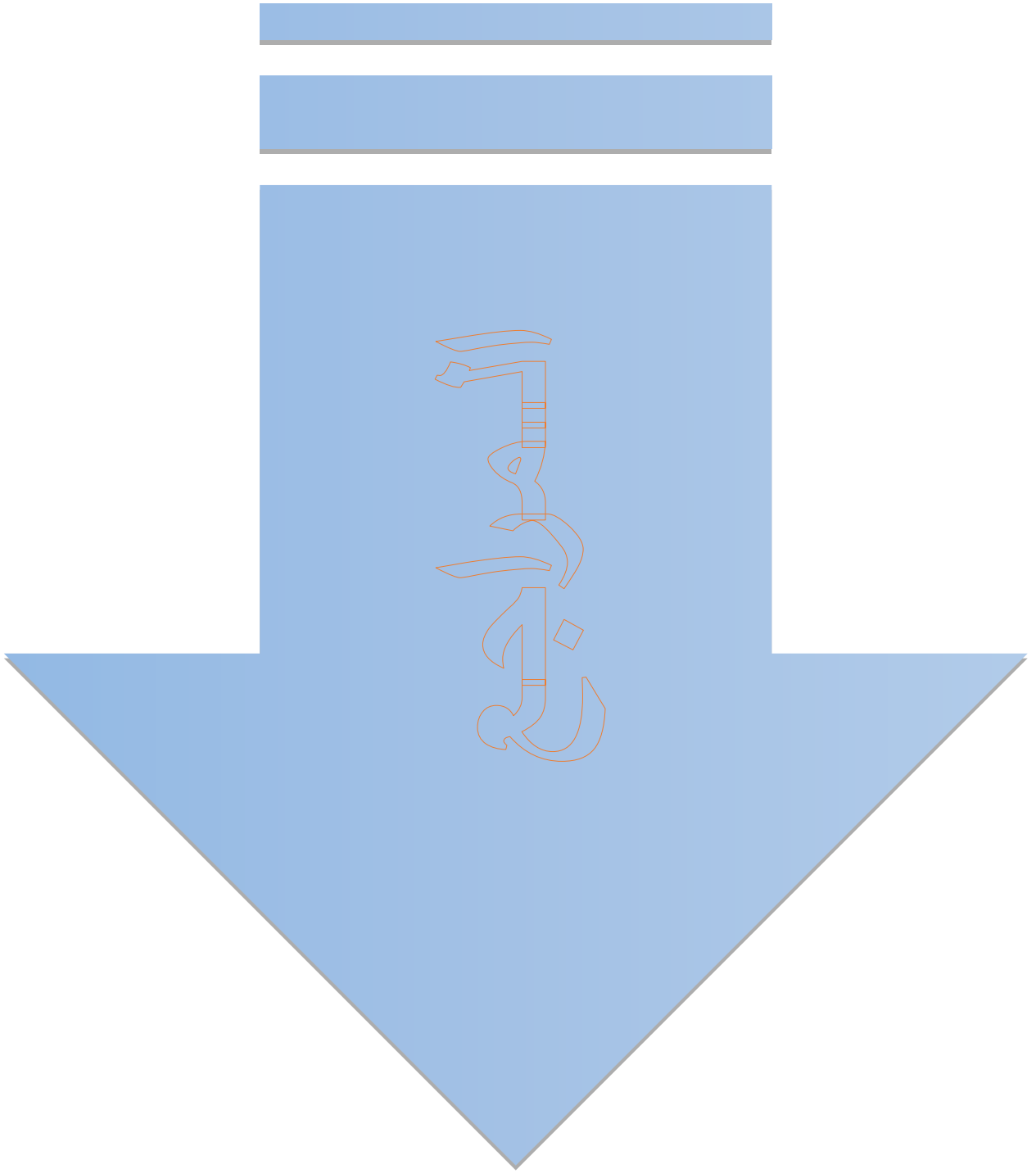
- بناء على النتائج السابقة للدراسة التي توصلنا إليها، يمكن تقديم بعض الاقتراحات التالية:
- ضرورة الاهتمام بالعاملين من جميع الجوانب المادية والمعنوية، وتوفير كل الوسائل والظروف المناسبة لتحفيزهم وزيادة طموحهم مما يدفعهم لزيادة دافعية إنجازهم؛
 - تدعيم تنمية مستوى الطموح، وتوفير الجو الملائم لاكتساب المهارات والكفاءات اللازمة؛
 - تعزيز دور العاملين أكثر لتشجيعهم في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم مما يزيدهم دافعية للإنجاز؛
 - استثمار دافعية إنجازهم من خلال مستوى طموحهم في مجالات أخرى داخل الشركة؛
 - تدعيم وتعزيز مستوى الطموح لدى العاملين؛
 - توفير بيئة عمل صحية وأمنة تلبى شروط السلامة والصحة المهنية في المؤسسة، والحرص على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة المهنية أثناء العمل، وتعزيز تواجد نظام وقاية ضد الحرائق داخل الشركة للحفاظ على سلامة وصحة العاملين والحد من إصابات العمل؛
 - المواظبة على عمل الدورات والندوات التي من شأنها رفع مستوى الطموح لرفع الدافعية للإنجاز؛
 - تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين وضمان شعورهم بالاستقرار في المؤسسة لاكتساب ولائهم والحصول على أقصى أداء لهم؛

- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية ولكن أن تكون في بعض الشركات الأخرى الوطنية أو الخاصة وذلك لأنه تقريبا جل الدراسات السابقة كانت فقط في الجانب التعليمي في التعليم الثانوي والجامعي.

رابعاً: آفاق الدراسة

إن موضوع مستوى الطموح والدافعية للإنجاز يبقى مفتوحاً لدراسات أخرى يمكن أن تساهم في إثرائه، وذلك يمكن أن نقترح بعض الدراسات:

- مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات؛
- أثر جائحة كورونا على دافعية الإنجاز؛
- دافعية الإنجاز لدى طلبة وأفاق مستوى طموحهم بعد التخرج؛
- قلق المستقبل وعلاقته بمستوى الطموح؛
- التفكير بالمستقبل وأثره على دافع الإنجاز؛
- أثر الضغوط المهنية على دافعية الإنجاز؛
- مستوى الطموح والدافع للإنجاز وأثرهما على الإبداع الإداري.



المراجع

أولاً-المراجع باللغة العربية

- الكتب

- 1- إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، دافعية الإنجاز وقياسها، دراسات في علم النفس الدافعي، المجلد الثاني، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1979.
- 2- أحمد محمد عبد الخالق، أسس علم النفس، الطبعة 3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 1991.
- 3- أسامة كامل راتب، دوافع التفوق في النشاط الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
- 4- إسماعيل وائل مختار، إدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان الأردن، سنة 2009.
- 5- باهي مصطفى حسين، علم النفس الفيسيولوجي، ط1، دار الأنجلو المصرية، سنة 1999.
- 6- بن يونس محمد، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، سنة 1999.
- 7- الجلالي ولمعان مصطفى، التحصيل الدراسي، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، سنة 2011.
- 8- حريم حسين، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات، دار زاهر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2002.
- 9- حسين أبو رياش، عبد الحكيم الصافي، أميمة عمور، سليم شريف، الدافعية والذكاء العاطفي، ط1، دار الفكر، عمان، 2006.
- 10- حسين محي الدين أحمد، دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1981.
- 11- حمود خيضر كاظم، السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن،
- 12- راجح أحمد عزة، أصول علم النفس، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، مصر، ط7، سنة 1986.
- 13- رشاد علي عبد العزيز موسى، علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1993.
- 14- الزغلول عماد عبد الرحمان، مبادئ علم النفس التربوي، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، ط2،
- 15- سعاد جبر سعيد، سيكولوجيا التفكير والوعي بالذات، ط1، عالم المكتبات الحديث، جدارا للكتاب العالمي، عمان، سنة 2008.
- 16- سليمان عبد الواحد، الذكاءات المتعددة، نافذة على الموهبة والتفوق والابداع، المكتبة المصرية، مصر 2010.
- 17- سهير كامل أحمد، أساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر، سنة 1999.

- 18- شكشك أنس، علم النفس العام، ط1، دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع، حلب، سوريا، سنة 2008.
- 19- صالح سلامة البركات، عمر صالح ياسين، العلاقة بين التفاعل الاجتماعي ومستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة أربد، كلية عجلون، الأردن، 2010.
- 20- صلاح الدين أبو ناهية، مستوى الطموح النظرية والقياس، مكتبة الأنجلو المصرية، سنة 1999.
- 21- عبد الرحمان العيساوي، الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، سنة 2004.
- 22- عبد اللطيف محمد خليفة، دراسة ثقافية بين طلاب الجامعة المصريين والسودانيين في الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 2000.
- 23- العبودي، رشيد الحميد، التعلم والصحة النفسية، دار النهضة للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، سنة 2003.
- 24- عبوي زيد منير، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، ط1، الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 1999.
- 25- علي إبراهيم، إبراهيم دس، العلاقة بين الطموح الأكاديمي وأساليب المعاملة الوالدية والتحصيل الدراسي، العدد 10، كلية التربية، جامعة قطر، سنة 2009.
- 26- فاروق عبد الفتاح موسى، اختبار لدافع الإنجاز للأطفال والراشدين، كراسة التعليمات، النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1981.
- 27- الفريجات خضير، بلال حمودة، اللوزي، موسى سلامة، الشهامي، أنعام، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، سنة 2009.
- 28- قشوط إبراهيم وطلعت منصور، الدافعية للإنجاز وقياسها، ط1، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1979.
- 29- كاميليا عبد الفتاح، مستوى الطموح والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت.
- 30- كلالدة الطاهر محمود، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار علم الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، سنة 2007.
- 31- لويس معلوف، المنجد في اللغة، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، لبنان، ط1، السنة 2010.
- 32- ماهر أحمد، الإدارة الاستراتيجية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، سنة 1999.
- 33- محمد النوي محمد علي، التنشئة الأسرية، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 34- محمد النوي محمد علي، مقياس الطموح لذوي الإعاقات السمعية والعادين، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2003.
- 35- محمد فتحي أبو ناصر، مدخل إلى الإدارة التربوية، النظريات، ط1، دار المسيرة، عمان، سنة 2008.

- 36- محي الدين توق وآخرون، أسس علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2003.
- 37- محي الدين توق، يوسف قطامي، أسس النفس التربوي، دار الفكر العربي، ط4، عمان، سنة 2007.
- 38- مصطفى فهمي، الصحة النفسية، دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخانجي، ط2، القاهرة، سنة 1987.
- 39- الوافي عبد الرحمان، مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2014.
- 40- الوقفي راضي، مقدمة في علم النفس، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، سنة 2003.

-البحوث الجامعية-

- 1- أبو ندى محمود، التفكير الإبداعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ الصفين الخامس والسادس، رسالة ماجستير، سنة 2004.
- 2- الحجوج أكرم، العلاقة بين سمات شخصية ومستوى الطموح لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، سنة 2004.
- 3- خويلد أسماء، الدافعية للإنجاز في ظل التوجه المدرسي بالجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، سنة 2005.
- 4- سخسوخ حسان، أثر مستوى القلق العام على دافع الإنجاز لدى الطلاب المتفوقين عقليا بمرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم الأرففونيا، جامعة باتنة، سنة 2007.
- 5- عبد الرحمان بن بريك، العلاقة بين الوعي بالعمليات المعرفية ودافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة المدارس العليا للأساتذة في مدينة الجزائر، أطروحة دكتوراة دولة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة الجزائر، سنة 2007.
- 6- عبد الفتاح حسن فتاح، الضغوط النفسية وقلق الموت وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى عينة طلاب الجامعة بالعراق، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة المنصورة، سنة 2004.
- 7- عبد المجيد مزرق أبو عمرة، الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة، دراسة مقارنة بين أبناء الشهداء وأقرانهم العاديين، محافظة غزة، قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير، كلية التربية، غزة، سنة 2012.
- 8- عبد الوهاب سيد عبد العظيم، دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض القدرات العقلية والسمات الانفعالية الشخصية خلال بعض مراحل النمو، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة مينا، مصر، سنة 1992.

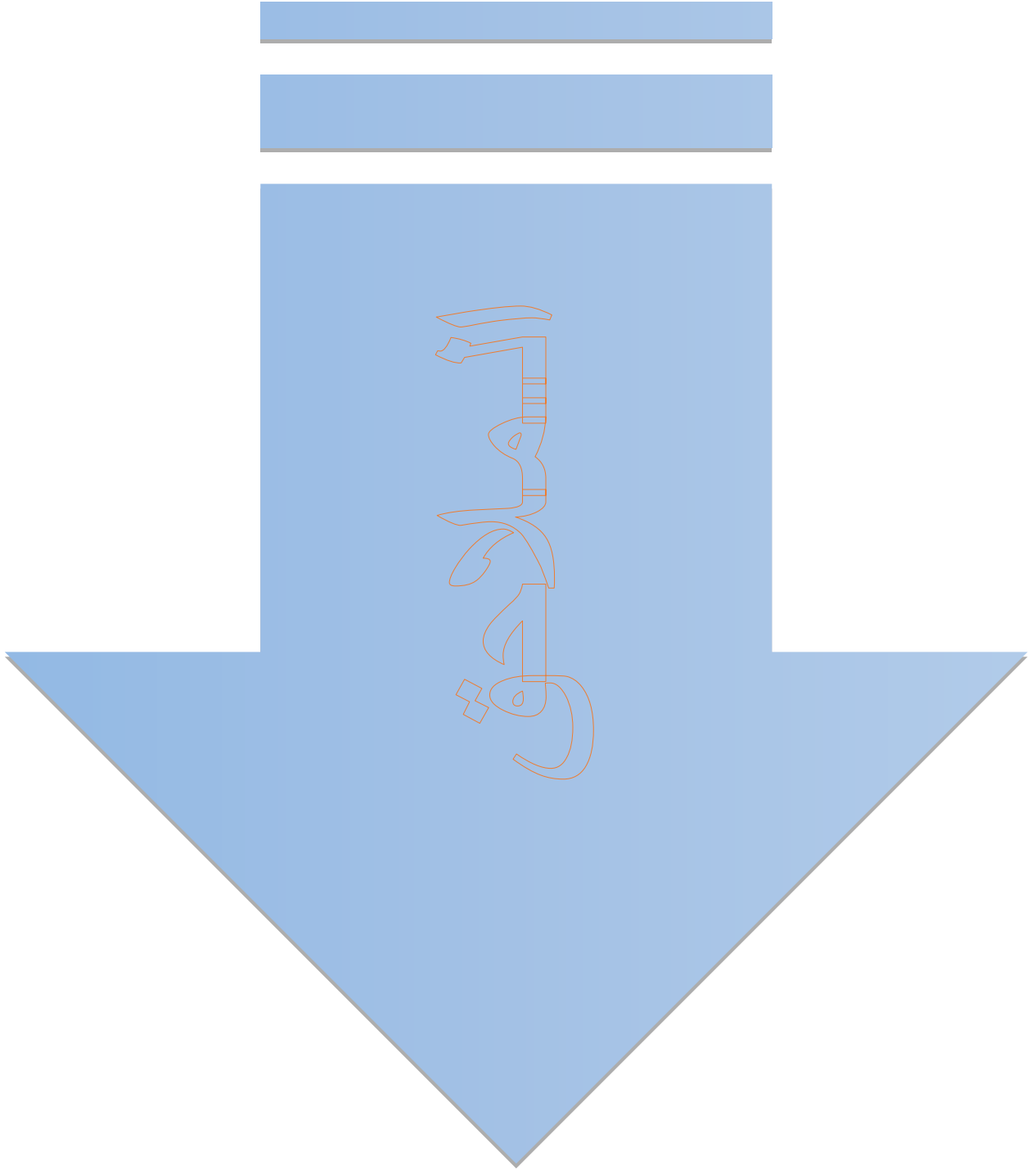
- 9- القطناني علاء سمير موسى، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمحتوى الطموح، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الأزهر، غزة، سنة 2011.
- 10- قوراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2014.
- 11- يوسف دلال، القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح المهني، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013.

-المجلات-

- 1- سرحان نظيمة، العلاقة بين مستوى الطموح والرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة علم النفس، السنة السابعة، العدد الثامن والعشرون، سنة 1993.
- 2- الشرقاوي أنور، الاستقلال عن المجال الإدراكي وعلاقته بمستوى الطموح ومفهوم الذات لدى الشباب بين الجنسين، مجلة العلوم الاجتماعية، 139، سنة 1981.
- 3- قطامي يوسف، الدافعية للتعلم الصفي لدى طلاب الصف العاشر في مدينة عمان، مجلة دراسات 20(02)، سنة 1992.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1- ATkison, j.w, **motivation determinants ofrest takin behavior psychological**, 1957.
- 2- Avenry, **Risk taking behavior and children achievement motivation in using computer** (fear of success) vol 35, no 1085, 2001.
- 3- Eleanor, R.u, **motivation & achievement in Negro & white students**, us dep, 1971.
- 4- Evan, R.L, **the making of social psycho**, New York, 1976.
- 5- Mecllland et Etal, **the achievement motive Appleton century**, new York, 1953.



الملاحق

الملحق رقم (2.1): جدول يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	التخصص	الجامعة
أ.د حربي سليم	علم النفس	جامعة زيان عاشور-الجللفة-
د. خولة أسماء	علوم التربية	جامعة زيان عاشور-الجللفة-
د. علوطي عاشور	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد بوضياف-المسيلة-
أ.د ضياف زين الدين	علوم التربية	جامعة محمد بوضياف-المسيلة-

المصدر: من الأستاذة المحكمين

الملحق رقم (2.2): الشكل النهائي للاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية LMD



استبيان الدراسة

السادة والسادات، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر (علم التسيير/ تسيير موارد بشرية) والهدف منها هو دراسة أثر مستوى الطموح وعلاقته بدافعية الانجاز لدى العاملين كدراسة حالة لذا نرجو منكم الإجابة بوضع علامة (x) وأعلمكم أن إجاباتكم سوف تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكركم جزيلًا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

تحت إشراف الأستاذة: قداش سمية

الطالب: حديدي خالد

الطالب: رفاقة بلخير

المحور الأول: المعلومات الشخصية: يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لكم

الجنس		ذكر		أنثى	
العمر		أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة أو أكثر
الخبرة المهنية		أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة	أكثر من 20 سنة
المؤهل العلمي		ثانوي أو أقل	تكوين مهني	جامعي	

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بأبعاد المتغير المستقل (مستوى الطموح)

رقم العبارة	العبارات		
	موافق	محايد	غير موافق
	الطموح نحو تحقيق الاهداف وتنفيذها		
01			أسعى لتحقيق أهداف المؤسسة.
02			أعرف جيدا ما أريد أن أفعله للمؤسسة.
03			أنني واثق من تحقيق أهدافي الشخصية في إطار العمل.
04			أسعى لتحقيق ما هو أفضل للمؤسسة.
05			أحدد أهدافي في ضوء إمكانياتي.
06			من الأفضل أن تضع المؤسسة أهداف بديلة.
07			يشغلني التفكير في مستقبلي ومستقبل المؤسسة.
08			أستطيع وضع أهداف واقعية.
09			ينبغي الاستفادة من الأهداف الفاشلة لبناء أهداف مستقبلية ناجحة
	الطموح نحو تحمل المسؤولية		
10			أستطيع التغلب على ما يواجهني من عقبات.
11			عندما أضع خطة فإنني أنفذها.
12			أستطيع توجيه إمكانياتي والاستفادة منها.
13			ينبغي عدم الاستسلام للفشل.

			أشعر بالتفاؤل نحو مستقبل المؤسسة.	14
			أعتقد أن المعاناة تكون دافعا للإنجاز.	15
			أستطيع النظر إلى المشكلات بموضوعية.	16
			لدي الرغبة في مواكبة التحولات الجوهرية التي يشهدها العلم.	17
			أؤمن أن كل ما هو جديد ناتج لمجهودات سابقة.	18
			أسعى وراء المعرفة الجديدة وتعلم كل ما هو جديد.	19
			أبتجب تعلم الأشياء الجديدة حينما تبدو لي صعبة	20
			مواجهة الصعوبات والعمل على حلها	البعد الثالث:
			أرغب في الاطلاع على كل ما هو جديد ومثير	21
			أجد صعوبة في تخطيط ما أقوم به من نشاط.	22
			أعتقد أن توظيف التطورات التكنولوجية مطلوب.	23
			أجد صعوبة في مواجهة كل طارئ في المؤسسة.	24
			عندما تواجهك مشكلة غير متوقعة فإنك تتمكن من التفكير في العديد من الحلول.	25
			لا أترك عملي حينما أفشل.	26
			الثقة بالنفس	البعد الرابع:
			أدرك أن الحياة متغيرة.	27
			أعتمد على نفسي في كل ما يواجهني من مشاكل في العمل.	28
			أترك العمل الذي أفشل فيه.	29
			انا دائما مستعد لتحمل مصاعب العمل.	30
			أترك الأعمال التي تحتاج إلى جهد كبير	31
			لدي أفكار كثيرة استخدمها للتعامل مع المشكلات التي تصادفني.	32

المحور الثالث: العبارات المتعلقة بأبعاد المتغير التابع (الدافعية للإنجاز)

رقم العبارة	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
01	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.			
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل.			
03	أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل.			
04	كثيرا ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئا يذكر.			
05	أجتهد دائما في عملي لأتفوق على من أعمل معهم.			
06	أعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.			
07	أقوم بتأدية عملي على أكمل وجه			
08	لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ والصدفة.			
09	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائه.			
10	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على إنجازه.			
11	أعتقد ان وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.			
12	أشعر بأنني مجتهد ومثابر في عملي كعامل.			
13	أبغض غالبا القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.			
14	لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي.			
15	أراجع عن موقعي امام الخصوم اذا كان الاصرار يسبب لي التعب			
16	لا أفكر في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة.			
17	أشارك دائما في المسابقات الخاصة بمجال المهني			
18	أحرص دائما على أن يكون العمل في مقدمة اهتمامي.			
19	أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي.			
20	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي.			
21	أستعد دائما لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا لتحقيقها.			
22	غالبا ما أؤجل عمل اليوم إلى الغد.			
23	كلما حققت هدفا وضعت لنفسني أهدافا أخرى مستقبلية.			
24	أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي.			
25	لا أميل إلى الاعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن".			
26	كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا.			

27	أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدائي.
28	أشعر بالضيق من ضعف كفاءاتي في العمل.
29	أبجز مسؤولياتي على أكمل وجه وإن كانت الظروف المحيطة تسمح بالتهاون
30	إذا دعي لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود إلى عملي على الفور
31	عند فشل الطرق السابقة في بلوغ أهدائي لأفكر كثيرا في البديل
32	لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي.

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على استبيان كاميليا عبد الفتاح

الملحق رقم (3.2): نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح

Corrélations

	الطموح مستوى
الأهداف تحقيق نحو الطموح	.705**
Corrélation de Pearson	
Sig. (bilatérale)	.000
N	30
المسؤولية تحمل نحو الطموح	.791**
Corrélation de Pearson	
Sig. (bilatérale)	.000
N	30
الصعوبات مواجهة	.880**
Corrélation de Pearson	
Sig. (bilatérale)	.000
N	30
بالفرض الثقة	.761**
Corrélation de Pearson	
Sig. (bilatérale)	.000
N	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم (4.2): نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز

Statistiques de groupe

VAR00007	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
لاإنجاز الدافعية 1.00	8	1.7750	.27161	.09603
2.00	8	2.7975	.17918	.06335

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
لاإنجاز الدافعية	2.106	.169	-8.888-	14	.000	-1.02250-	.11504	-1.26924-	-.77576-
Hypothèse de variances égales									
Hypothèse de variances inégaies			-8.888-	12.123	.000	-1.02250-	.11504	-1.27288-	-.77212-

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم (5.2): نتائج ألفا كرونباخ لمقياس مستوى الطموح

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.841	32

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم (6.2): نتائج ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.913	32

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم (7.2): نتائج طبيعة التوزيع لمتغيري مستوى الطموح والدافعية للإنجاز

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الطموح مستوى	.127	30	.200 [*]	.928	30	.064
للإنجاز الدافعية	.115	30	.200 [*]	.959	30	.296

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم (8.2): نتائج الفروق في مستوى الطموح لعينة الدراسة

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الطموح مستوى	30	2.6840	.23181	.04232

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 2					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الطموح مستوى	16.162	29	.000	.68400	.5974	.7706

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم (9.2): نتائج الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لعينة الدراسة

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
للإنجاز الدافعية	30	2.2787	.43686	.07976

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 2					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
للإنجاز الدافعية	3.494	29	.002	.27867	.1155	.4418

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم (10.2): نتائج مصفوفة الارتباط بين أبعاد مستوى الطموح والدافعية للإنجاز

Corrélations

		للإنجاز الدافعية
الأهداف تحقيق نحو الطموح	Corrélation de Pearson	.426*
	Sig. (bilatérale)	.019
	N	30
المسؤولية تحمل نحو الطموح	Corrélation de Pearson	.543**
	Sig. (bilatérale)	.002
	N	30
الصعوبات مواجهة	Corrélation de Pearson	.573**
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	30
بالفهم الثقة	Corrélation de Pearson	.558**
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	30
الطموح مستوى	Corrélation de Pearson	.645**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم (11.2): نتائج الارتباط والارتباط المفسر

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.645 ^a	.417	.396	.33958

a. Prédicteurs : (Constante), مستوى الطموح

b. Variable dépendante : الدافعية للإنجاز

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم(12.2): نتائج أنوفا للانحدار الخطي البسيط

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.306	1	2.306	19.996	.000 ^b
	Résidus	3.229	28	.115		
	Total	5.535	29			

a. Variable dépendante : الدافعية للإنجاز :

b. Prédicteurs : (Constante), مستوى الطموح

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم(13.2): نتائج معاملات نموذج الانحدار

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	-.986-	.733		2.330	.019
	الطموح مستوى	1.216	.272	.645	4.472	.000

a. Variable dépendante : الدافعية للإنجاز :

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم(14.2): نتائج الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الإنجاز الدافعية	Hypothèse de variances égales	.748	.395	-.217-	28	.830	-.03656-	.16830	-.38130-	.30819
	Hypothèse de variances inégales			-.222-	22.387	.826	-.03656-	.16478	-.37795-	.30484

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم(15.2): نتائج الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير المستوى التعليمي

ANOVA

للإنجاز الدافعية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.443	2	.221	1.173	.325
Intragroupes	5.092	27	.189		
Total	5.535	29			

المصدر: من مخرجات SPSS

الملحق رقم(16.2): نتائج الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير الخبرة المهنية

ANOVA

للإنجاز الدافعية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.567	3	.189	.990	.413
Intragroupes	4.967	26	.191		
Total	5.535	29			

المصدر: من مخرجات SPSS

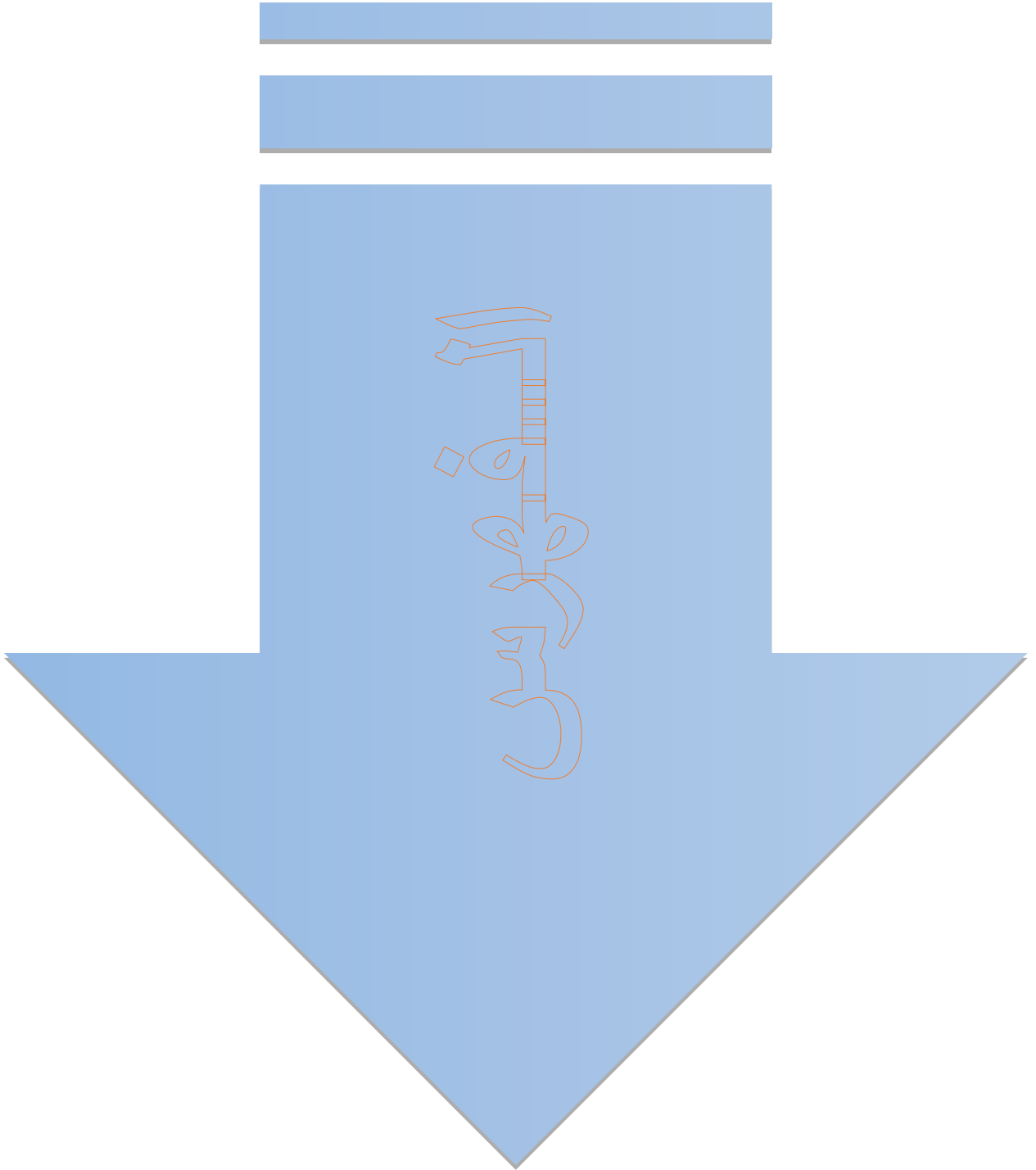
الملحق رقم(17.2): نتائج الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير الخبرة المهنية

ANOVA

للإنجاز الدافعية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.447	3	.149	.761	.526
Intragroupes	5.088	26	.196		
Total	5.535	29			

المصدر: من مخرجات SPSS



الفهرس

III	الإهداء (خالد.ح)
IV	الإهداء (بلخير.ر)
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال البيانية
XI	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
	الفصل الأول: مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لمستوى الطموح والدافعية للإنجاز
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للدافعية للإنجاز
03	المطلب الأول: التطور التاريخي وتعريف الدافعية للإنجاز
03	الفرع الأول: نبذة تاريخية لدافعية الإنجاز
04	الفرع الثاني: الدافعية للإنجاز
10	المطلب الثاني: أهمية الدافعية للإنجاز وأنواعها
10	الفرع الأول: أهمية الدافعية للإنجاز
11	الفرع الثاني: أنواع الدافعية للإنجاز
11	المطلب الثالث: وظائف دافعية الإنجاز ومكوناتها
11	الفرع الأول: وظائف دافعية الإنجاز
12	الفرع الثاني: مكونات الدافعية للإنجاز
14	المطلب الرابع: مظاهر دافعية الإنجاز وأهم محدداتها
14	الفرع الأول: مظاهر دافعية الإنجاز
15	الفرع الثاني: محددات الدافعية للإنجاز
15	المطلب الخامس: نظريات الدافعية للإنجاز ومؤشراتها
15	الفرع الأول: نظريات الدافعية للإنجاز
19	الفرع الثاني: مؤشرات الدافعية للإنجاز
21	المطلب السادس: قياس الدافعية للإنجاز وأهم العوامل المؤثرة عليها
21	الفرع الأول: قياس دافعية الإنجاز
23	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

25.....	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمستوى الطموح
25.....	المطلب الأول: التطور التاريخي وتعريف مستوى الطموح
25.....	الفرع الأول: التطور التاريخي لمستوى الطموح
26.....	الفرع الثاني: تعريف مستوى الطموح
29.....	المطلب الثاني: طبيعة مستوى الطموح والنظريات المفسرة له
29.....	الفرع الأول: طبيعة مستوى الطموح
29.....	الفرع الثاني: النظريات المفسرة له
34.....	المطلب الثالث: أهمية دراسة وخصائص مستوى الطموح
34.....	الفرع الأول: أهمية دراسة مستوى الطموح
35.....	الفرع الثاني: خصائص مستوى الطموح
35.....	المطلب الرابع: أنواع ومستويات مستوى الطموح
35.....	الفرع الأول: أنواع مستوى الطموح
38.....	الفرع الثاني: مستويات مستوى الطموح
39.....	المطلب الخامس: العوامل المؤثرة وقياس مستوى الطموح
39.....	الفرع الأول: العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
44.....	الفرع الثاني: قياس مستوى الطموح
46.....	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
46.....	المطلب الأول: الدراسات السابقة
53.....	المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها
55.....	المطلب الثالث: علاقة دافعية الإنجاز بمستوى الطموح من خلال الدراسات السابقة
55.....	المطلب الرابع: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
59.....	خلاصة الفصل
.....	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية (الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز-ورقلة-)
60.....	تمهيد
61.....	المبحث الأول: تقديم الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز
61.....	المطلب الأول: نشأة وتطور الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز)
62.....	المطلب الثاني: وظائف الشرطة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز) وأهدافها
62.....	الفرع الأول: وظائف شركة سونلغاز
63.....	الفرع الثاني: أهداف شركة سونلغاز
64.....	المطلب الثالث: شركة توزيع الكهرباء والغاز-ورقلة-محل الدراسة وهيكلها التنظيمي
64.....	الفرع الأول: نبذة عن شركة سونلغاز-ورقلة-
64.....	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة سونلغاز-ورقلة-

67.....	المبحث الثاني: أدوات جمع البيانات والأدوات المستعملة
67.....	المطلب الأول: تحديد منهج الدراسة والأدوات المستعملة لجمع البيانات
67.....	الفرع الأول: تحديد منهج الدراسة
67.....	الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات
68.....	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة ومدى صدق وثبات الاستبيان
68.....	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة
68.....	الفرع الثاني: مدى صدق وثبات الاستبيان
70.....	المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها
70.....	المطلب الأول: عرض وتحليل أفراد عينة الدراسة
74.....	المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان
85.....	المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية ومدى تطابقها مع نتائج الدراسات السابقة
87.....	الخاتمة
91.....	المراجع
96.....	الملاحق
107.....	الفهرس

