



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد بشرية

إعداد الطالبين: - بن زيد هاجر

- بن عطاء الله نسيمة

مذكرة بعنوان:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة
دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

لجنة المناقشة المكونة من الاساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
طارق صالح	د. أستاذ محاضر	رئيسا
الحاج قدوري	د. أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
ياسين لعجال	د. أستاذ التعليم العالي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2023

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي بفضلله أنهينا هذا العمل المتواضع بعد جهد ومثابرة

أهدي هذا العمل إلى التي ربت وسهرت وتعبت وساندتني في كل خطوة في حياتي لها مني كل
التقدير والحب والاحترام أُمي الحبيبة

أهدي هذا العمل إلى الذي تحمل مسؤوليتنا وربانا على الأخلاق الحميدة، وهو ركيزة البيت وسندنا
في هذه الحياة أبي العزيز

كما أهدي هذا العمل إلى إخوتي الذين قدموا لي المساعدة في إكمال هذا العمل أسأل الله أن
يحفظهم ويرعاهم وينير الطريق أمامهم

أهدي هذا العمل إلى أقاربي الذين كان لهم الفضل والعون في إتمام هذا البحث المتواضع

إلى كل من وقف بجاني وساعدني وأرشدني ونصحني خلال إعداد هذا العمل، إلى كل أحبائي
وأصدقائي من قريب أو بعيد أسأل الله أن يوفقنا في الأخير وأن يلقي هذا العمل القبول والنجاح.

الشكر والتقدير:

أشكر الله سبحانه وتعالى وأحمده حمدا كثيرا على توفيقنا في إتمام مذكرة التخرج، ولقول الشاعر
من أراد العلا سهر الليالي، أتقدم بجزيل الشكر والعرفان حاملة معها عبارات الامتنان، بداية أتقدم
بالشكر إلى أمهاتنا وآبائنا الداعمين لنا في هذه الحياة وفي مشوارنا الدراسي، كما أتقدم بالشكر إلى
أستاذنا المشرف الحاج قدوري الذي قدم لنا النصائح والتوجيهات في هذه الدراسة، وأشكر جميع
موظفي الكليات بجامعة ورقلة لتعاونهم معنا في إتمام الإجراءات الميدانية المتعلقة بالبحث، كما
أشكر أقرابنا الذين ساعدونا في إعداد هذا البحث المتواضع، دون أن ننسى أساتذتنا الذي كان
لهم الفضل في وصولنا الى هذا المستوى من خلال تقديمهم لنا للمعلومات والنصائح التي أفادتنا
في بحثنا هذا، كما أشكر كل أصدقائنا في الدراسة أو خارجها، كما أشكر كل من ساهم ومد يد
العون لنا في إتمام هذا العمل، وأتمنى أن يكون هذا العمل مرجعا يستفاد منه الأجيال القادمة.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة. وللبحث في حيثيات الموضوع اعتمدنا على القواعد النظرية والتطبيقية للمنهج الوصفي. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قومية (133) موظف باستخدام مقياسي الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة مرتفع.
 - مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ودافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى للجنس والسن.
 - توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير الأقدمية.
 - لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير الجنس و السن والأقدمية.

وتم مناقشة وتفسير نتائج دراستنا على ضوء ما جاء في الجانب النظري والدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الدافعية للإنجاز، موظفي الكليات بجامعة ورقلة.

Résumé

The current study aims to identify the relationship between organizational commitment and motivation for achievement among the employees of the University of Kasdi Merbah Ouargla. To research the merits of the subject, we relied on the theoretical and applied rules of the descriptive approach.

The study was applied to a sample of (133) employees using the organizational commitment and achievement motivation measures

After statistical processing of the data, we reached the following results:

– The level of organizational commitment among the staff of the faculties of the Kasdi Merbah University of Ouargla is high.

– The level of achievement motivation among faculty staff at Kasdi Merbah University of Ouargla is high.

There is a statistically significant correlation between organizational commitment and motivation for achievement among faculty staff at the University of Kasdi Merbah Ouargla.

– There are no differences in the level of organizational commitment among faculty staff at Kasdi Merbah University Ouargla due to gender, age and seniority.

– There are no differences in the level of motivation for achievement among the faculty staff at the University of Kasdi Merbah Ouargla due to the variables of gender, age and seniority.

The results of our study were discussed and interpreted in the light of what came in the theoretical aspect and previous studies.

Keywords: organizational commitment, achievement motivation, faculty staff at the University of Ouargla.

فهرس المحتويات

I	الإهداء.....
II	الشكر والتقدير:
III	ملخص الدراسة:.....
V	فهرس المحتويات.....
IX	فهرس الجداول.....
XI	فهرس الاشكال.....
أ	مقدمة:.....

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

2	تقديم موضوع الدراسة:.....
4	2.الفرضيات:
4	3.أهمية الدراسة:
5	5.أهداف الدراسة:.....
5	6.المفاهيم الإجرائية:
6	7)حدود الدراسة :

الفصل الثاني: الإلتزام التنظيمي

8	تمهيد:
8	1)مفهوم الإلتزام:

8.....	1°2 مفهوم الالتزام التنظيمي:
9.....	3. أهمية الالتزام التنظيمي:
11.....	4. خصائص الالتزام التنظيمي:
12.....	5. أبعاد الالتزام التنظيمي:
13.....	6. مراحل الالتزام التنظيمي:
14.....	7. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:
16.....	8. نظريات الالتزام التنظيمي:
18.....	خلاصة:

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

20.....	تمهيد:
20.....	1. تعريف الدافعية:
20.....	1.1 أنواع الدوافع و تصنيفها:
22.....	2. تصنيف الدوافع :
23.....	4. أهمية الدافعية للإنجاز :
24.....	6. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.
26.....	7. النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:
33.....	8. قياس دافعية للإنجاز:
35.....	خلاصة:

الفصل الرابع: الجانب الميداني

تمهيد:	37
1. منهج الدراسة:	37
2. مجتمع الدراسة:	37
3. الدراسة الاستطلاعية:	37
4. عينة الدراسة الاساسية	38
5. أدوات جمع البيانات	40
6. الخصائص السيكومترية للاداة: {الدراسة الاصلية}	41
خلاصة الفصل:	48

الفصل الخامس : عرض و تحليل نتائج فرضيات الدراسة

تمهيد:	51
عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:	51

الفصل السادس: تفسير و مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

تمهيد	59
تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول	59
تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني	60
تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الاولى	61
تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية	62
تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة	63

64	تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة
65	تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الخامسة
65	تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية السادسة
66	تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية السابعة
68	الاستنتاج العام
69	التوصيات و الاقتراحات:
71	قائمة المراجع
76	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

- جدول رقم (1) يوضح نسبة توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات: 38.....
- جدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس. 39.....
- جدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن. 39.....
- جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الإقدمية. 40.....
- جدول رقم (5) يوضح سلم ليكرت الخماسي. 41.....
- جدول رقم (6) يوضح بدائل الإجابة. 44.....
- جدول رقم (7) يوضح بدائل الإجابة. 45.....
- جدول رقم (8) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس الالتزام التنظيمي. 45.....
- جدول رقم (9) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس الدافعية للإنجاز. 46.....
- جدول رقم (10) يوضح أداة الدراسة لمقياس الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز. 47.....
- جدول رقم (11) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي والمتوسط النظري للمقياس. 51.....
- جدول رقم (12) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الدافعية للإنجاز والمتوسط النظري للمقياس. 52.....
- جدول رقم (13) يوضح قيمة الارتباط بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز. 52.....
- جدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الالتزام التنظيمي: 53.....
- جدول رقم (15) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الفئات العمرية في درجة الالتزام التنظيمي. 53.....
- جدول رقم (16) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الإقدمية في درجة الالتزام التنظيمي. 54.....

- جدول رقم (17) يبين نتائج إختبار شيفيه Scheffe Test للمقارنات البعدية..... 55
- جدول رقم (18) يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس
الدافعية للإنجاز: 55
- جدول رقم (19) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الفئات العمرية في
درجة الدافعية للإنجاز 56
- جدول رقم (20) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الأقدمية في درجة
الدافعية للإنجاز: 57

فهرس الأشكال

- الشكل رقم {1} شكل توضيحي لنتائج الالتزام التنظيمي: 11
- الشكل رقم {2} يوضح مكونات دافعية للإنجاز لدى جيلفورد..... 24
- الشكل رقم {3} يوضح أسباب التنافر المعرفي لـ " ليون فستنجر " 31
- الشكل رقم {4} يوضح مخطط الغزو لدى هايدز 32

المقدمة

أصبح الاهتمام بالعنصر البشري ضرورة مهمة في المنظمات، حيث نجد أن الفرد في المنظمة هو محور الأساس فيها، لذلك ركز عليه مفكرو الإدارة في التنظيم بوصفه عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، وعلى دراسة سلوكه ومحاولة التأثير في هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم وثمة متغيرات عديدة تؤثر في سلوك الفرد من بينها الدافعية للإنجاز التي تمثل أحد الجوانب المهمة في المنظومة الإنساني، التي لقيت اهتمام الباحثين في مجال علم النفس الاجتماعي والبحوث الشخصية، حيث أن الدافعية للإنجاز تعتبر عاملا مهما بالنسبة للفرد فهي تقوم على توجيه سلوكه وتنشيطه وإدراكه للموقف، فضلا عن مساعدته على فهم وتفسير سلوك الفرد وسلوك المحيطين به. (خليفة 2006، ص6)

ويرجع اهتمام الدافعية للإنجاز نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن تعدت جميع المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، كالمجال الاقتصادي، والمجال الإداري، والمجال التربوي، والمجال الأكاديمي، وتعرف الدافعية للإنجاز بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما أنها توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته (فاقي 2016، ص49). فالموظف في الجامعة دائما يسعى إلى رفع دافعية الإنجاز لديه وذلك من خلال القيام بمهام الموكلة له في المنظمة.

ويعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتمام الإدارة في العقود الأخيرة لما له علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذا يعبر الالتزام التنظيمي عن رغبة الفرد القوية في البقاء والاستمرار في المنظمة، ويتجلى ذلك في المحافظة على عمله وذلك يكون بالتزامه بمواعيد وأوقات عمله، والموظف في الجامعة يسعى إلى بذل أقصى جهوده في القيام بالمهام والواجبات المكلفة له في المنظمة، ويعد الموظفين الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

والالتزام التنظيمي كونه أحد السلوكيات المرغوب فيها والتي تسعى المنظمات إلى تعزيزها لدى أعضائها لذلك فإن الالتزام التنظيمي أصبح وما يزال جديرا باهتمام الإدارات كونه يولد لدى الموظف الإحساس بالانتماء والاندماج مع المنظمة كما أنه يهتم بسلوكيات العاملين من حضور وغياب، والأهم من ذلك التأثير على أدائهم واتجاهاتهم النفسية.

وتشير المراجع العلمية إلى أن التزام الموظف هو ولاءه وإخلاصه للمنظمة التي ينتمي إليها، وهذا يعتبر من أكثر المسائل التي شغلت بال المنظمات التي بدورها تتولى مسؤولية الموظف داخل المنظمة، حتى يتسنى له البقاء والاستمرار فيها وانطلاقا مما سبق فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في هذا النوع من المنظمات

بغرض تحفيز وزيادة درجة الالتزام بأهدافها وقيمتها، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات التي تفسر الالتزام التنظيمي، حيث أن هذا الأخير يرتبط بنجاح المنظمة وذلك من خلال زيادة إنتاجيتها وقدرتها على تحقيق أهدافها وهذا بلا شك يعتمد على كفاءة وقدرة الموظف في الجامعة التي يواصل العمل فيها، وكلما كان الأفراد الموظفين على مستوى عالٍ من الالتزام، فإنه بالتالي يزيد من إنتاجيتهم في المنظمة وهذه الأخيرة تحقق أهدافها المنشودة.

وعليه فإن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه وأفكاره مع أهداف المنظمة كلما زاد الإنتاج فيها وحقت أهدافها وذلك من خلال أدائه للمهام المطلوبة منه على أكمل وجه، فالالتزام التنظيمي بدوره يزيد من ارتباط الموظف بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب أو ترك العمل.

وقد أكدت الدراسات على أهمية الالتزام التنظيمي في المنظمة لأنه كلما كان مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع في بيئة العمل فينتج عن ذلك انخفاض في مستوى مجموعة الظواهر السلبية والتمثلة في ظاهرة الغياب والتهرب عن أداء المهام، كما أن الالتزام التنظيمي يمثل عنصراً هاماً في الربط بين الجامعة والموظفين العاملين فيها، لاسيما أن الجامعة تقدم للموظف مزايا وتحفيزات تمكنه من تحسين مهاراته وقدراته وتقديم كل ما لديه في سبيل تحقيق غاياته وغايات الجامعة التي يواصل العمل فيها.

ومن خلال هذا جاءت دراستنا التي تحاول معرفة مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة، ولهذا قمنا بتقسيم الدراسة إلى جانبين النظري والجانب التطبيقي، حيث اشتمل الجانب النظري على الفصول الثلاثة وأهمها:

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة، حيث تم في هذا الفصل تقديم موضوع دراستنا وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة، وحدود الدراسة.

الفصل الثاني: فصل الالتزام التنظيمي، حيث تناولنا في هذا الفصل العناصر التالية: تعريف الالتزام التنظيمي، أهمية الالتزام التنظيمي، خصائص الالتزام التنظيمي، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، نظريات الالتزام التنظيمي، خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: فصل الدافعية للإنجاز وتناولنا فيه العناصر التالية: مفهوم الدافعية، أنواع وتصنيف الدوافع، مفهوم الدافعية للإنجاز، أهمية الدافعية للإنجاز، مكونات الدافعية للإنجاز، النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز، قياس الدافعية للإنجاز، خلاصة الفصل.

ثانياً: الجانب التطبيقي: احتوى على ثلاث فصول

الفصل الرابع: فصل الإجراءات المنهجية للدراسة، وقد تناولنا فيه العناصر التالية: منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة الأساسية، أدوات جمع البيانات، وصف الأداة، الخصائص السيكومترية، الصدق والثبات، الأساليب الإحصائية، خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: فصل عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة، وقد تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة.

الفصل السادس: فصل تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات، وتناولنا فيه تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة الاستنتاج العام، التوصيات والاقتراحات.

الفصل الأول

- تقديم موضوع الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- المفاهيم الإجرائية
- حدود الدراسة

تقديم موضوع الدراسة:

لاشك أن نجاح أي منظمة يعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري الذي يمثل الجانب الأهم في أي تنظيم ويعتبر عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة ومختلف العمليات الإدارية التي تحدث داخلها، كون العنصر البشري يمتلك طاقات وقدرات تؤهله لتحسين أدائه في المؤسسة، فهو بذلك قادر على فهم احتياجات المؤسسة وتلبيتها. {ولد سين 2009}

فالمنظمات الجزائرية كغيرها من المنظمات تسعى إلى تغيير الواقع السلبي الذي تعيشه المؤسسات فهي بذلك تسعى جاهدة إلى تغيير الواقع السلبي الذي تعيشه المؤسسات وتسعى إلى التسيير وتحسين العمل وفق نظام معين، لكن رغم ذلك لم تحقق ما كانت تصبو إليه، مما أثر على المنظمة من ناحية إنتاجيتها وخسارة الموارد البشرية، وذلك من نقص أو عدم توفير الإمكانيات اللازمة من معدات والآلات فيها لذلك نجد تدني مستوى الانجاز لدى الموظفين وبذلك تخفض الإنتاجية من الناحية الاقتصادية ويقل مستوى الربح في المؤسسة.

وتعد الجامعات إحدى المنظمات التي تسعى لرفع دافعية الانجاز لدى العمال كونها هذه الأخيرة تجعل الموظف يبذل جهده في انجاز أعماله ومدى مثابرتة واستمراره وذلك لتحقيق تقدم أفضل في أدائه لعمله وبالتالي فهو يحقق أهداف الجامعة، فالدافعية للإنجاز تعد عاملا مهما في توجيه سلوك الموظف فنجد لديه دافع كبير للإنجاز مهامه، حيث أن دافعية الانجاز لها دور كبير في رفع مستوى أداء الموظف من خلال زيادة إنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يقوم بها. (خليفة 2000)

إن الموظف داخل الجامعة يلتزم بقواعدها وقوانينها، فهو يمر بمجموعة من المتغيرات والعوامل التي تؤثر عليه، ومن بينها الدافعية للإنجاز التي تعد عنصرا هاما والتي تعطي للفرد الرغبة في انجاز عملية بتفوق واقتدار والتغلب على العقبات والصعاب. حيث أن الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى الموظف في الجامعة وانجازاته في مختلف المجالات إذا يعكس قدرته في التغلب على العقبات لبلوغ مستوى عال في حد ذاته، فهو بذلك يحقق الاستقرار داخلها، فنجد لدى الموظف دافعية الإنجاز كبيرة تمكنه من انجاز الأعمال والواجبات الموكلة إليه بسرعة ودقة وإتقان، وذلك لأجل الوصول إلى أهدافه المنشودة وتحقيقها.

يعد الالتزام التنظيمي موضوع من المواضيع التي لاقت اهتمام الإدارة في العقود الأخيرة لما لها علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الموظف نحو المنظمة ويشمل رغبته القوية في بقائه عضوا فيها (عبيد 2015)، حيث أن الالتزام يعتبر بمثابة قوة تدفع الأفراد للقيام بسلوك معين والمتمثل في

القيام بالمهام والواجبات المكلفة له في المنظمة بصورة يومية، فنجد مثلاً بعض العاملين يخلصون في أعمالهم بالرغم من الظروف المتدهورة والمناخ السيئ في المنظمة، حيث أن الالتزام يعد درجة الاندماج التي يبديها المورد البشري تجاه البيئة التي يعمل فيها وقبوله أهدافها وسعيه الدؤوب نحو تحقيقها، واستعداده للبدل والتضحية في سبيلها، فالالتزام أصبح ضرورة متاحة بسبب الظواهر التنظيمية السلبية التي نعيشها في المؤسسات سواء كانت خاصة أو عمومية.

ولقد أكدت الدراسات السابقة على أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمات وذلك من خلال انجاز المهام بكفاءة عالية من خلال اندماجهم بالعمل بالإضافة أنه كلما زادت فترة بقاء العاملين فيها كلما زادت خبرتهم وتمكنهم من العمل وبالتالي يزيد من إنتاجية المنظمة كما يؤدي إلى تنمية العلاقات الاجتماعية داخل وخارج العمل. (بن عصمان 2018)

فان الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز يعتبران أحد المواضيع المهمة في الجامعة وفي جميع المجالات، لذلك قمنا بدراستها التي يندرج موضوعها في الالتزام التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة وبناء على ما سبق جاءت الدراسة الحالية للبحث في حيثيات هذا الموضوع من خلال طرح التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة؟
2. ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة؟
3. هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة؟
4. هل توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس؟
5. هل توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير السن؟
6. هل توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية؟
7. هل توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس؟
8. هل توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير السن؟
9. هل توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية؟

2. الفرضيات:

- توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.
- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الأقدمية.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- يعتبر الالتزام التنظيمي ضروري ومهم بالنسبة للفرد والمؤسسة معاً، لذلك عند التزام الموظف في الجامعة فإنه يحقق أهداف المنظمة ويحقق الولاء لها.
- يعتبر الالتزام التنظيمي أحد الجوانب المهمة في جميع المجالات، وبالأخص علم النفس عمل وتنظيم، لهذا جاءت دراستنا والتي تركز على التزام الموظف والدافعية للإنجاز لديه في الجامعة التي يعمل فيها.
- تكمن أهمية الدراسة من حيث موضوعها، حيث نجد أن دراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لم يهتم به من طرف الباحثين، لهذا جاءت دراستنا لتبين مستوى الالتزام الموظفين داخل الجامعة.
- تكمن أهمية الدراسة في التطرق الى موضوعين أساسيين يتصدران في ساحة علم النفس عمل و تنظيم وهما الالتزام التنظيمي و الدافعية للإنجاز التي اهتمت بهما البحوث الشخصية و الإدارة في عقود الأخيرة، حيث أنها تهتم بالسلوك الموظف في الإدارة.
- تسليط الضوء على موضوع الدافعية للإنجاز وتحديد ومعرفة الأسباب المؤدية لارتفاع مستواها لدى الموظف في الجامعة.

5. أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي والعلاقة التي تربطه بالدافعية للإنجاز لدى الموظفي داخل الجامعة.
- قلة البحوث التي تناولت الالتزام التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الموظفين.
- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي في الجامعة.
- محاولة معرفة العلاقة التي تربط بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.
- العمل على مواصلة البحث العلمي وتزويد مخزون النتائج الخاص بمتغيرين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز.
- معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.
- التعرف على الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس والسن و الإقدمية.
- الكشف عن الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس والسن والإقدمية.

6. المفاهيم الإجرائية:

1-الالتزام التنظيمي:

إجرائيا: هو سلوك ايجابي يعبر فيها الموظف عن ولائه وانتمائه للجامعة التي يعمل بها، ويتجلى ذلك في احترامه للقواعد والقيم والأهداف التنظيمية وبذله أقصى جهد ممكن لخدمة أهداف الجامعة، أو هي الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث في مقياس الالتزام التنظيمي المطبق في الدراسة، وأهم أبعاده (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري).

- الالتزام العاطفي: هو مدى التزام الموظفين للمنظمة والسعي إلى تحقيق أهدافها مع الرغبة في الاستمرار في بالعمل فيها، بصرف النظر عن المنافع المادية التي يحصل عليها من خلال العمل فيها.

الالتزام الاستمراري: هو الذي يتعلق بتقييم الموظف بتكاليف المترتبة عن تركه للمنظمة ومنافع البقاء فيها.

الالتزام المعياري: يعبر عن مشاعر الالتزام الأخلاقي، وشعور الموظف بالالتزام بالبقاء في المنظمة.

2-الدافعية للإنجاز:

إجرائيا: هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل، أو هي الدرجة التي يتحصل عليها الموظف في مقياس الدافعية للإنجاز المطبق في الدراسة، وقد احتوت على الأبعاد التالية (دوافع تحقيق النجاح، ودوافع تجنب الفشل).

- **دوافع تحقيق النجاح:** هي القوة المحركة لسلوك الفرد لاستغلال كافة إمكانياته وقدراته في التكيف مع البيئة من أجل تحقيق النجاح.

- **دوافع تجنب الفشل:** هي الدوافع التي تستثير قلق الفرد لنتائج معالجته لمختلف الأنشطة.

(عثمان 2009، ص6)

7)حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في كليات جامعة ورقلة.

- **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2023/2022.

- **الحدود البشرية:** استهدفت هذه الدراسة عينة من موظفي الجامعة وعددهم (163) موظف وموظفة في كليات جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الفصل الثاني الالتزام التنظيمي

- تمهيد
- مفهوم الالتزام التنظيمي
- أهمية الالتزام التنظيمي
- خصائص الالتزام التنظيمي
- أبعاد الالتزام التنظيمي
- مراحل الالتزام التنظيمي
- العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
- نظريات الالتزام التنظيمي
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع المهمة في جميع المجالات، حيث لقي الاهتمام من طرف الباحثين وعلماء النفس حيث أن هذا الأخير اهتم بسلوك العامل داخل المنظمة، ومن بينها متغير السلوك التنظيمي، الذي يعتبر موضوعا مهما يثير اهتمام العديد من المنظمات، حيث أنه يرتبط بسلوك الموظفين في مؤسساتهم التي يعملون فيها.

لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الالتزام التنظيمي أهميته، خصائصه، وأبعاده ومراحله والعوامل المؤثرة فيه، ونظرياته.

1) مفهوم الالتزام:

لغة: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء يعني المداوم عليه ويعني العهد، والقرب والنصرة والمحبة.

- ويرى (بورتر 1968) بأن الالتزام هو: استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

- أما (شلدون 1971) فيرى أن الالتزام هو: "التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها" وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها.

(عاشوري 2014)

2) مفهوم الالتزام التنظيمي:

يرى (Doui): أن الالتزام هو الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها والأهداف التي يتخذها وتصورات الوصول إلى التنظيم وفقا لهذا، والإيمان بالمنظمة وتحمل التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك.

- كما يعرف ماير والين (1991): الالتزام التنظيمي هو حالة من الارتباط النفسي بين الموظف والمنظمة كما أنه يتشكل نتيجة الرغبة (الالتزام الوجداني) و الحاجة (الالتزام الاستمراري) والشعور بالواجب (الالتزام المعياري). (تمرباط 2018، ص24)

- عرف حلس: (2012): الالتزام التنظيمي بأنه إيمان الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها ويفتخر بالانتماء إليها، مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله، واستعداده لحمل أعباء عمل إضافية والمبادرة من أجل نجاح المنظمة وتقديمها.

- وعرفه العتيبي (2008): بأنه شعور يمتلك الفرد تجاه المنظمة ينتج عنه انسجام الفرد مع المنظمة وأهدافها والرغبة في البقاء فيها، والنظرة الايجابية لها وخدمتها بغض النظر عن المردود.

- ويعرفه الوازن (2006): الالتزام التنظيمي بأنه هو إقناع الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله يتوافق معها ويندمج فيها، مما يدفعه إلى بذل المجهودات المطلوبة في مجال عمله العادي فضلا عن استعداده لبذل مجهودات التطوعية من شأن تقدم المنظمة ورفاهيتها. (الجماصي 2016، ص 10)

أما فليه وعبد المجيد فقد عرفا الالتزام التنظيمي بأنه: عملية الإيمان بأهداف المنظمة، بمعنى آخر انه "اتجاه حول ولاء وانتماء الموظفين للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم بها العاملون في المنظمة من خلال اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها.

- أما هانتير فيعرف الالتزام التنظيمي بأنه: "القوة النسبية لتحديد هوية الفرد وارتباطه بمنظمة معينة، ومكونا من ثلاث عوامل وهي (الإيمان القوي بالمنظمة وقبول أهدافها، الاستعداد لبذل أقصى جهد في خدمة المنظمة، الرغبة القوية في البقاء في المنظمة).

(شريفى 2022، ص 21)

- وقد جاء في موسوعة اكسفورد للمصطلحات:

أن الالتزام التنظيمي هو الارتباط النفسي للفرد بالمنظمة، وعرفه معجم المصطلحات الإدارية بأنه حالة تعبير عن اندماج الفرد في المنظمة وحرصه فيها.

(عبد النعيم 2020)

3. أهمية الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي له أهمية كبيرة في الجامعات عامة، وبالنسبة للموظف خاصة في التزامه بعمله ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

أ- يعد نمطا مهما للربط بين المؤسسات التعليمية والتربوية والأفراد وخاصة في الوقت الذي لا تستطيع أن تقدم فيه المؤسسات الحوافز المالية لدفع الأفراد لتحقيق مستوى أعلى من الانجاز مما يؤدي إلى تحقيق النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي.

ب- الالتزام التنظيمي يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي والتنبؤ ببقاء الموظفين في مؤسستهم وعدم تركهم لعملهم.

ت- الالتزام التنظيمي يقلل من نسبة الغياب والتأخر عن العمل ويساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

ث- تكمن أهمية الالتزام التنظيمي في تماسك الموظفين وثقتهم في المنظمة التي يعملون فيها.

ج- الالتزام التنظيمي يقلل للموظف من نسبة الغياب والتأخر عن العمل ويساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

ح- الالتزام له علاقة بشعور الفرد بفاعليته في مؤسسته وذلك من خلال تعزيز العلاقات بين الزمالة والتوقعات المشتركة بينهم وتحقيق التقدير المهني وانطلاق الإبداع والمبادرة والدافعية نحو العمل والانجاز.

د- الالتزام التنظيمي يمنح الموظف استقرارا نفسيا ويساعد على تحقيق أفضل عائد وظيفي كما يرفع الروح المعنوية ويزيد من ثقة الموظف بنفسه وشعوره بتحقيق ذاته.

وقد أرجع موراي وبورتر وستيرز أسباب الاهتمام المتزايد بالالتزام التنظيمي إلى ما يلي:

1) الاعتقاد بأن الالتزام العامل نحو المنظمة التي يعمل بها يعتبر مؤشرا صادقا ومنبئا يمكن الاعتماد عليه في توقع سلوكيات معينة لاسيما التحول فالأفراد الملتزمون يكونون عادة أكثر رغبة في البقاء في المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها.

2) أن لمفهوم الالتزام جاذبية فطرية لدى كل من العلماء الإداريين والسلوكيين فقد نبع الاهتمام بتعزيز التزام العامل من دراسات مبكرة عن ولاء العاملين، والذي يعتبر أن الولاء سلوكا مرغوبا ينبغي أن يكتسبه العامل ويظهره في سلوكه.

(3) أن زيادة فهم ظاهرة الالتزام ربما يساعد في إدراك طبيعة العمليات السيكولوجية العامة والتي تؤثر في اختيار الفرد للعمل في تنظيم معين والاندماج فيه.

(4) الالتزام وسيلة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ويمكن تحقيق ذلك من خلال الأداء العالي لجميع العاملين وفي كل المستويات الدنيا والوسطى والعليا.

(عبد الحفيظ 2020 ص 169-170)

الشكل رقم {1} شكل توضيحي لنتائج الالتزام التنظيمي:



(حنونة 2009، ص15)

4. خصائص الالتزام التنظيمي:

يتميز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص وهي:

1- أن الالتزام التنظيمي حالة نفسية شعورية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها.

2- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.

3- يتصف الأفراد الذين لديهم الالتزام التنظيمي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.

(بكري 2012 ص 22)

5. أبعاد الالتزام التنظيمي:

تختلف صور الالتزام للأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاد مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا رغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، وتتمثل هذه الأخيرة في:

أولا: بعد الالتزام العاطفي:

لقد اقترح ألن وماير بعد الالتزام العاطفي، إذا رأيا أن الفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة وقرب المشرفين و توجيههم له، كما ويتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية تسمح له بالمشاركة الفاعلة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي الارتباط المحدد، وأصحاب هذا التوجيه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة، فيكون هذا الارتباط بين الفرد والمنظمة على وفق ما تقدم لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

ثانيا: بعد الالتزام المعياري:

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة لجهد العاملين فيها والسماح لهم بتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي وأصحاب هذا التوجيه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتطفات الضمير والمصلحة العامة.

ثالثا: بعد الالتزام المستمر:

وقد اقترح هذا كل من ألن و ماير، أن هذا البعد ينبثق فيما يتحكم فيه الفرد في درجة التزامه اتجاه المنظمة التي يعمل فيها، هي بمثابة القيمة الاستمرارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر في العمل مع المنظمة، مقابل ما يستفيد لو قرر الالتحاق بجهات أخرى أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي

يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له منافع ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فإنه يستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق عوائد أفضل من التي تقدمها المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون والانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

(عبيد 2015 ص 333،332)

6. مراحل الالتزام التنظيمي:

تمر مراحل الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمة بمراحل وتتمثل هذه الأخيرة في:

1- مرحلة الطاعة: وتعني القبول والإذعان إلى الآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي.

2- مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل وتحقيق الانسجام مع الذات والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي لهذه المنظمة.

3- مرحلة الهوية: وتشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن منظمته التي يعمل فيها جزء منه، وهو جزء لا يتجزأ منها وأن قيمها تتناغم مع قيمة الشخصية.

ولقد بين بوشانان (1974): أن الالتزام التنظيمي للفرد يمر بالمراحل التالية:

1- مرحلة التجربة: وهي التي تمتد من تاريخ الفرد مباشرة ولعمله، والمدة كون هذه الأخيرة تعد عاملاً واحداً يكون فيها الفرد خاضعاً إلى الإعداد والتدريب والاختيار، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش مع البيئة الجيدة التي يعمل فيها، وتوجيه اتجاهاته بما يتوافق مع اتجاهات التنظيم وإظهار مدى خبراته ومهاراته في أدائه.

وخلال هذه المرحلة تظهر الخبرات الآتية:

- تحديد العمل.

- وضوح الدور.

- ظهور الجماعة المتوافقة.

- إدراك التوافق.

- نمو الاتجاهات نحو التنظيم.

2- مرحلة العمل والانجاز: وتتراوح مدة هذه المرحلة ما بين عامين إلى أربعة أعوام تليها مرحلة التجربة حيث يسعى العامل في هذه المرحلة لتأكيد مفهوم الانجاز وتظهر في هذه المرحلة الخبرات الآتية:

- الأهمية الشخصية.

- الخوف من العجز.

- وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة.

3- مرحلة الثقة والتنظيم: وتبدأ في السنة الخامسة وتستمر إلى ما بعد ذلك حيث يتقوى لدى الفرد الالتزام الذي تكون فيه المرحتين السابقتين وينتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.

(خليل عوض، ص 116، 117)

7. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد على تكوين الالتزام التنظيمي داخل التنظيم، من أهم العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الالتزام التنظيمي ما يلي:

1- السياسات:

ضرورة العمل على تبني السياسات الداخلية حيث أنها تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة ومن المعروف لدى أي إنسان مجموعة من الاحتياجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل وتكوين السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد، ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته أو سلبيته على قدرة المنظمة على إشباع هذه الحاجات فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيترتب عليه إتباع نمط سلوكي إيجابي بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة المنظمة للفرد في إشباع هذه الحاجات ويتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الالتزام التنظيمي.

2- وضوح الأهداف:

يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية الإدراك وفهم العاملين للالتزام التنظيمي والمنظمة أكبر.

3- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في المنظمة:

إن مشاركة الأفراد العاملين بصورة ايجابية يساعد على أهداف المنظمة، وذلك من خلال المشاركة التي هي بمثابة الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة لتحقيق الأهداف الجماعية، وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي وتجعل العاملين يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يعتبرون أن ما يواجهه الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم واستقرارهم والأمر الذي يؤدي تقبلهم لروح المشاركة برغبة جامحة وروح معنوية عالية.

4- العمل على تحسين المناخ التنظيمي:

يعتبر المناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات داخل بيئة المنظمة بين العاملين وبناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وأن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد.

فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والمنظمة.

5- تطبيق أنظمة حوافز مناسبة:

يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف.

6- العمل على بناء ثقافة مؤسسية:

إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة العمل الواحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين وإعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتخاذ القرارات والذي سيترتب عليه زيادة قوة وتماسك المنظمة وزيادة الالتزام والولاء بها.

7- نمط القيادة:

إن الإدارة لها دور كبير في إقناع الآخرين بضرورة انجاز الأعمال بدقة وفعالية، فالإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة، فالفائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

(أمجاد، 2019، ص 654، 655)

8. نظريات الالتزام التنظيمي:

1- المدخل السيكولوجي: حيث يركز هذا المدخل في دراسة الالتزام التنظيمي على العلاقة بين الفرد والتنظيم، (1971) فان الالتزام التنظيمي يمثل اتجاها يربط بين الفرد والمنظمة (1982) أن الالتزام التنظيمي يمثل درجة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها، أي أن الالتزام التنظيمي حسب هذا المدخل يمثل اتجاها يربط بين الفرد والمنظمة.

2- المدخل التبادلي: وينظر هذا المدخل إلى أن الالتزام على أنه محصلة للعلاقات التبادلية بين التنظيم والعاملين من ناحية الإسهامات والمنافع، وأن الالتزام التنظيمي يمثل ظاهرة تحدث نتيجة للعلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة وتحدد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد والمنظمة لو بقي في المنظمة، حيث أن العلاقة طردية كلما زادت درجة التزامه التنظيمي.

أي أن الالتزام التنظيمي حسب هذا المدخل وسيلة للتبادل والمقايضة، ذلك أنه كلما زادت المصلحة في نظر الفرد العامل كلما ارتفع معدل الالتزام التنظيمي لديه، كما يعتمد على معرفة الأفراد وشعورهم وإدراكهم للتوازن بين الجهود المبذولة والإغراءات المقدمة التي يحصلون عليها مع مرور الوقت فان الأفراد يرغبون في وضع المراهنات الجانبية لتقرير ومعرفة التوازن بين الجهود المبذولة والتكاليف والمكافآت التي يحصلون عليها إذ تزداد مراهناتهم واستثمارهم في المنظمة بزيادة مدة الخدمة، مما يؤدي إلى زيادة تكلفة تركه للمنظمة وانتقاله إلى منظمة أخرى.

3- المدخل الاجتماعي والسلوكي:

ينظر هذا المدخل إلى أن الالتزام التنظيمي يمثل رغبة الفرد كدور اجتماعي في بذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي

وكذلك عبر (Slanick) 1977: عن الالتزام من ناحية السلوكية بأنه يعبر عن الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيدا بأفعاله والتي من خلالها يتم تدعيم أنشطة المنظمة وارتباط الفرد بها، ويعني كذلك العملية التي تؤدي بالسلوك الماضي للفرد إلى ارتباطه بالمنظمة من خلال الاستثمارات المادية وغير المادية التي يستثمرها في المنظمة، فالالتزام هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها.

أن هذا المدخل يعتبر أن الالتزام التنظيمي هو نتيجة للعملية التي يقوم بها الموظفون مقارنة بالعوائد التي يحصلون عليها من خلال استمرارهم في المنظمة والتكاليف التي قد يتكبدها في حالة تركها.

(تمربط 2018، ص 74، 75، 76)

خلاصة:

من خلال هذا الفصل لاحظنا أن الالتزام التنظيمي، حظي باهتمام كبير من طرف الباحثين كونه أحد العوامل المهمة التي تؤثر بشكل كبير على كفاءة الفرد، حيث أن الموظف يلتزم بجميع واجباته داخل المنظمة وهو بذلك يحقق الولاء والانتماء لها، وفي العصر الحالي أصبح الالتزام التنظيمي أولوية مهمة في الإدارة، حيث في حالة وجود التزام ايجابي يترتب عنه نتائج ايجابية وفعالة تساهم في تقدم المنظمة وضمان استمرارها وبقائها.

الفصل الثالث الدافعية للإنجاز

- تمهيد
- مفهوم الدافعية
- أنواع الدوافع وتصنيفها
- مفهوم الدافعية للإنجاز
- أهمية الدافعية للإنجاز
- مكونات الدافعية للإنجاز
- النظريات المفسرة لدافعية للإنجاز
- قياس الدافعية للإنجاز
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الانسانية لانها تميز الانسان عن الحيوان، فهي تكوين فرضي يشير الى عدد من المظاهر السلوكية، مثل السعي لبذل الجهد والتحصيل ومواجهة الصعاب والسعي نحو التفوق والمثابرة للوصول الى الاهداف باضافة الى التخطيط الدقيق واتقان الاعمال والمهام، لذلك يتناول هذا الفصل دراسة أهم الجوانب التي تمكننا من فهم الدافعية للإنجاز وهي كالتالي: مفهوم الدافعية، أنواع الدوافع وتصنيفها، مفهوم الدافعية للإنجاز، أهميتها، ومكوناتها، والنظريات المفسرة لها، وقياسها.

1. تعريف الدافعية:

عرف يونج : الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين .

وعرف ماسلو : الدافعية بأنها خاصية ثابتة ومستمرة، ومتغيرة، ومركبة، وعامة تمارس التأثير في كل أحوال الكائن الحي.

وعرف كاجان : الدافع بأنه عبارة عن تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة أو مفضلة، تنتظم بشكل متدرج أو هرمي وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام .

وعرف هب : الدافعية بأنها اثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركية.

وعرف ماكلياند و آخرون : الدافع بأنه يعني إعادة التكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني.

(خليفة، 2006 ص 7-8)

2.1 أنواع الدوافع و تصنيفها:

1. أنواع الدوافع :

هناك عدة تصنيفات فيما يخص الدوافع، وقد قسم كل عالم الدوافع إلى أصناف معينة ومن هذه التقسيمات نذكر ما يلي :

تصنيف الدوافع من حيث المنشأ : وهذا النمط من الدوافع يعبر عن حاجات فسيولوجية أولية، وتشمل الحاجة إلى الطعام والشراب وحفظ النوع، ويترتب على إشباعها استعادة التوازن البيولوجي للكائن الحي، وتثير هذه الحاجات دافع الجوع، العطش، الجنس على الترتيب، وتتصف هذه الدوافع بعدة خصائص منها أنها تتصف بالحدة والشدة وتختفي بمجرد إشباعها .

دوافع سيكولوجية المنشأ:

وتتمثل في دوافع النمو الإنساني وتكامل الشخصية الإنسانية، ويتم اكتسابها وتعلمها من الإطار الثقافي للمجتمع كما تتأثر بسياق النفسي الاجتماعي للفرد ويطلق عليها البعض أحيانا بالدوافع الاجتماعية ومن أمثلة ذلك دافع الإنجاز، الاستقلال، السيطرة، التملك، حب الاستطلاع.

(خليفة, 2000, ص 11)

ويمكن تقسيم الدوافع سيكولوجية المنشأ إلى فئتين متميزين هما :

الدوافع الداخلية الفردية :

وتتمثل أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي التلقائي للفرد، وتقف خلف انجازاته الأكاديمية أو المهنية العامة، فالفرد الذي يهوى القراءة من أجل متعة شخصية ذاتية تقوم على دافع المعرفة والفهم يكون مدفوعا بدافع داخلي أكثر ثباتا وقوة لأنه يحقق لنفسه إشباعا ذاتيا، ومن ثم فان تأثير الدوافع الداخلية الفردية على مستوى الإبداع والانجاز الفردي يفوق تأثير الدوافع الخارجية الاجتماعية ويندرج تحت الدوافع الداخلية الفردية دافع الانجاز ولعل من أهم أساليب تعبير الأفراد عن دافع المنافسة والكفاءة والدافع للإنجاز ما يلي :

أنهم يفضلون العمل على مهام التي يقارن فيها أدائهم بأداء غيرهم ولديهم قدرة عالية على التفوق بين قدراتهم والمهام التي يختارونها.

أنهم يفضلون العمل على مهام تتحدى قدراتهم بحيث تكون هذه المهام واعدة بالنجاح، ولا يقبلون المهام التي يكون النجاح فيها مؤكداً أو مستحيلا.

أنهم يفضلون اختيار المهام التي يكون لديهم فيها قدرة على الاستبصار بالنتائج المتوقعة من العمل فيها وبمقدار الوقت والجهد المطلوب لها.

وهي دوافع مركبة تعبر عن نفسها في المواقف الإنسانية وهي خارجية لكونها تخضع لبواعث وحوافز تنشأ خارج الفرد كما أنها اجتماعية لأنها متعلمة ومكتسبة من المجتمع.

ومن أهم الدوافع الاجتماعية دافع الحاجة الى الانتماء وهو دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون مقبولاً كعضو في الجماعة التي ينتمي إليها وأن يكون محل اهتمام الآخرين وتقبلهم والحرص على إنشاء وتكوين صداقات والمحافظة عليها، ودوافع القوة أو السيطرة ويتعلق بالميل إلى السيطرة والتأثير في الآخرين والشعور بالقوة وثبات الذات والشهرة وتولي المناصب القيادية ومقاومة تأثير الآخرين.

(بن شعلال 2009، ص 95-96)

2. تصنيف الدوافع :

حسب نظرية ماسلو :

قام ماسلو بنظام هرمي لتصنيف الحاجات والدوافع معبر عنه بتاريخ الفرد في إشباع رغباته، وقد اعترض بأنه حسب هذا النظام تنمو حاجات الفرد تتابعياً حسب الترتيب التصاعدي ابتداء من الرغبات الدنيا ثم الرغبات العليا ويشير ماسلو في هذا التوزيع إلى أن الحاجات العليا لا يتم ظهورها إلا بتحقيق الحاجات الدنيا.

ثانياً: تعريف الدافعية للإنجاز :

_تعريف هيجارد وآخرون :

أشاروا إلى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز .

(عبد الخالق، 1991، ص 80-85)

_تعريف رجاء محمود أبو علام :

يقصد بدافع الانجاز حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه.

(أبو علام, 1986, ص 269)

تعريف ماكيلاند وزملائه 1953:

عرف الدافع للإنجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز، كما عرف النشاط المنجز بأنه النشاط المنجز الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة وأنه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح، والميل إلى تحاشي الفشل.

تعريف عبد اللطيف محمد خليفة :

يعرف الدافع للإنجاز هو التغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجه الفرد و الشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل .

(خليفة 2000، ص90-94)

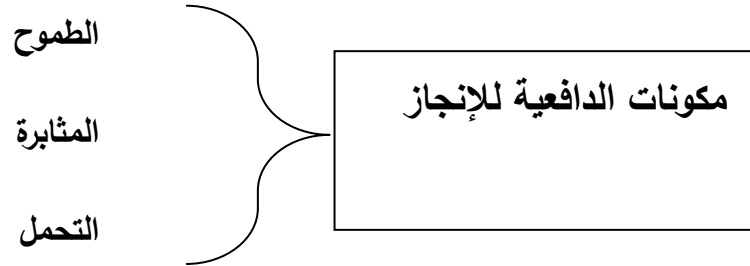
4. أهمية الدافعية للإنجاز:

تلعب دافعية الانجاز دوراً هاماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وهذا ما أكده ماكيلاند "حيث يرى أن مستوى دافعية الانجاز الموجودة في أي مجتمع هو حسيطة الطريقة التي ينشأ بها الموظف في هذا المجتمع، وهكذا تتجلى أهمية دافعية للإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وإنما أيضاً بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد .

(سهيل 2008-2009، ص 77)

5. مكونات الدافعية للإنجاز : الدافع للإنجاز حسب بعض النظريات يتكون من بعد واحد (مكون)، أو هو بلوغ النجاح أو تجنب الفشل .

أما بالنسبة للنظريات الأخرى فإنها ترى أن الدافع للإنجاز يتكون من عدة أبعاد (مكونات) أهمها : الطموح، المثابرة الامتياز، الاستقلال الذاتي، الأمل في النجاح، الخوف من الفشل .



الشكل رقم {2} يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى جيلفورد

(رشاد، 1994، ص120)

6.العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

يتوقع أن الأشخاص الذين لديهم دافعية للإنجاز عالية يكون إدراكهم للأشياء التي يؤديونها أو التي يطمحون الوصول إليها واضحة، وذلك مقارنة بالأشخاص الذين لديهم دافع للإنجاز منخفض وذلك راجع إلى تدخل عدة عوامل وهي :

1-الرؤية إلى المستقبل:

تمثل الأهداف المسطرة وطموحات الفرد وغاياته عنصرا هاما في زيادة الدافعية للإنجاز، حيث أنها مصدر الطاقة والتشجيع للإنجاز والممارسة الأنشطة التي تحقق هذه الأهداف.

2- التوقع للهدف:

ليس الهدف وحده يوجه الدافع للإنجاز، ولكن نوع ومستوى التوقع فالفرد الذي لديه قناعات بالتوقع الايجابي لتحقيق الهدف سوف يبذل المزيد من الجهد، أما إذا كان لديه توقع سلبي فان ذلك يؤثر على انخفاض درجة الانجاز عنده، لذلك من الأهمية مساعدة الفرد على التقييم الواقعي لمستوى الهدف.

3-خبرات النجاح:

الخبرات السابقة الايجابية التي يحقق فيها الفرد النجاح والرضا في أي نشاط يؤدي إلى زيادة الاستعداد والرغبة والاستمرار في ممارسة النشاط مما يتيح فرصة أفضل وذلك نتيجة لتحقيق هذه الأهداف، فنجاح الفرد في مهنته يعتبر مصدرا للطاقة التي تستثار بها الدافعية للإنجاز، ويعتبر حافزا لأي سلوك لاحقا.

4- التقدم الاجتماعي: تتأثر الدافعية للإنجاز بحاجة الفرد للحصول على الاستحسان والقبول والتقدير الاجتماعي من الأشخاص المهمين بالنسبة له مثل الأسرة، المعلم، الإدارة، الرفاق وبالتالي فان توقعات هؤلاء نحو الأهداف المطلوبة من الفرد تحقيقها تمثل دافعا قويا للسعي نحو الامتياز والتفوق للحصول على تقديرهم، وسلوك الفرد في ضوء توجه الموافقة والتقدير الاجتماعي ويتضح ذلك عندما يحرص على بذل أقصى جهد لتحقيق أفضل أداء أمام الآخرين .

5- الحاجة إلى تجنب الفشل أو النجاح:

هناك نمطان شائعان يؤثران في السلوك الايجابي والانجازي للفرد وكلاهما يؤدي إلى زيادة القلق ويؤثران في مستوى الإنجاز والجوانب النفسية للفرد.

الخوف من الفشل يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء، ولكن يؤثر سلبا على روح المبادرة بحيث يميل الفرد إلى استخدام طرق دفاعية أخرى تعيق من استثارة الطاقة الكامنة للنجاح.

6- الحاجة إلى الانجاز: يمكن أن يتميز السلوك الانجازي للفرد بدرجة عالية نحو موقف معين مقارنة بموقف آخر، ويتوقف ذلك على قيمة الحافز الذي يحصل عليه في ضوء احتمال النجاح والفشل، ومستوى الحاجة إلى الانجاز يتوقع أن يؤثر في سلوك الفرد من حيث تحمل المبادرة والإقبال عليها وتطوير الأداء.

7- تقدير الذات:

يعتبر مفهوم تقدير الفرد لنفسه ومدى اعتقاده وثقته واستعداداته وقدراته وهو ما يطلق عليه تقدير الذات التي تعتبر احد العوامل الهامة التي تؤثر على سلوك انجاز الفرد من حيث الاختيار المثابرة أو نوعية الأداء، فالفرد الذي لديه تقدير ذاتي ايجابي للأداء يتوقع أن يؤديه بقدر كبير من الحماس والمثابرة والثقة بالنفس.

7. النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:

أشار علماء التحليل النفسي مثل أدلر لمصطلح الدافع للإنجاز، إلا أنه وجد التطور والرقى على يد " هنري موراي " الذي افترض أنه يندرج تحت أكبر وأشمل وأعم وهي الحاجة إلى التفوق.

1/ نظرية موراي :

تستثار الحاجة للإنجاز من الداخل بواسطة العمليات الحشوية الداخلية أو من الخارج بواسطة ما يقع على الفرد من تأثيرات موقفية مباشرة وهو ما يطلق عليه موراي "press" وهو مصطلح " الضغوط.

و تتميز خصائصها في:

- سعي الفرد للقيام بالأعمال الصعبة
- تناول الأفكار وتنظيمها مع اتخاذ قرارات بسرعة وبطريقة استقلالية قدر الإمكان.
- تخطي الفرد لما يعترضه من عقبات
- وصوله إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة.
- ازدياد تقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانات.

(الوسطاني, 2009-2010 ص 70)

جوانب القوة والضعف في نظرية موراي : تكمن القوة في نظرية موراي لدافعية الانجاز فيما يلي:

1. جوانب القوة:

- إمكانية حمل أوصاف متميزة للشخصيات المختلفة.
- استبداله لمفهوم الحاجة لمفهوم أكثر دقة وتحديدًا يعرف بالاستعداد (thematic desposition) للموضوع.
- بنائه وتطويره لأداة من أعظم الأدوات قياسًا للشخصية و دينامياتها وهي اختبار تفهم الموضوع (tat) .
- فتح أبواب البحث في مجال الدافعية للإنجاز.

2- جوانب الضعف: يكمن الضعف في نظرية موراي لدافعية الانجاز فيما يلي:

- المخاطرة بتفسيرات كاذبة قد يقع فيها بعض علماء النفس ولعل هذا الموقع قد دفعه إلى تعديل نظريته عدة مرات (1951-1953-1959).

(2) نظرية ماكلياند :

الدافع للإنجاز حسب ماكلياند يمكن تعلمه أو تخلص منه تحت ظروف معينة وبالتالي يمكن إكسابها للأمم و المجتمعات ذات الخصائص المختلفة والمتعددة.

-خصائصها :

الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز يتجهون إلى تفضيل الممارسات ذات الإثارة المتوسطة وهذا لكون الممارسات المتحدية جدا تؤدي إلى المخاطرة أو إلى الفشل وهذه الحالة غير مقبولة لديهم إطلاقا.

-جوانب القوة والضعف لنظرية ماكلياند:

1. جوانب القوة: تتمثل جوانب القوة فيما يلي:

قام ماكلياند أساسا على نظريته من خلال مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الانجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الايجابي أو السلبي على الأفراد فإذا كان العائد ايجابيا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية ومثل هذا التصور يكمن من خلال قياس دافعية الأفراد للإنجاز والتنبؤ بالأفراد الذين يؤديونها بشكل جيد في مواقف الانجاز مقارنة مع غيرهم.

(خليفة، 2000، ص 109)

2. جوانب الضعف:

مادامت هناك إمكانية لاكتساب دافعية الانجاز حسب ماكلياند فان هذا يعطي نظريته دفعة كبيرة تفوق تلك التي نالتها بعض النظريات الأخرى في هذا الموضوع.

استعماله للاختبارات الاسقاطية مثل اختبار تفهم الموضوع لتحديد الحاجات الأساسية يدعو إلى الشك، بينما نجد أن لهذا النوع من الاختبارات عدة مزايا في تفسير الملاحظات الذاتية فانه في حد ذاته تمرين يتضح منه انحياز الباحث لانحياز المبحوث.

{3} نظرية أتكنسون :

- خصائصها:

- تمتع الإنسان بقدر هائل من الطاقة الكامنة (deservior of petention energy) والدوافع الأساسية التي يمكن اعتبارها بمثابة صمامات (valves) أو منافذ (outlets) توجه وتنظم تدفق الطاقة الكامنة .

- الموقف هو الذي يجعل الدافع موضع التحقيق.

- اتصاف الموقف بخصائص يستشير أو يمنع دوافع مختلفة.

- كل دافع يؤدي إلى نموذج مختلف من السلوك (لان الدوافع موجهة نحو أنواع مختلفة من الإشباع).

- إذا تغيرت طبيعة الخصائص الموقفية أو المثيرات فان دوافع المختلفة تستثار أو تحقق ويتمخض عنها نماذج محددة ومختلفة من السلوك.

- إلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة والإشارة إلى أن المخاطرة في انجاز عمل تحددها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد وعاملان يتعلقان بخصال المهمة أو العمل المراد انجازه.

1- النمط الأول : الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة اكبر من الخوف من الفشل .

2- النمط الثاني : الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز و يتعلق بخصائص المهمة :

3- العامل الأول : احتمالية النجاح في المهمة (ps) وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة .

4- العامل الثاني: الباعث في النجاح في المهمة (is) ويتمثل في الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص.

- استخدام "أتكنسون" في تقدير الدافع للإنجاز اختبار تفهم الموضوع (tat)، وتم قياس الخوف من الفشل بواسطة استخدام قلق الاختبار الذي صممه "ماندلر" و سارسون.

(خليفة 2000، ص 113-116)

جوانب القوة والضعف لنظرية أتكنسون:

1. جوانب القوة: تكمن قوة هذه النظرية في أنها تتميز عن باقي النظريات الأخرى (ماكلياند، موراي) بالدقة والتفصيل في العوامل المحددة للدافعية للإنجاز والمتمثلة في الميل إلى بلوغ النجاح والميل لتحاكي الفشل وما بينهما من تفاعلات التي تحدد موقف التوجه نحو الانجاز الذي عبر عنه الباحثون واستخدموه في هذا الميدان، وقد أكد (موراي، ماكلياند) على أن الدافع للإنجاز: بأنه السعي للوصول إلى مستوى عال من التفوق والامتياز.

2. جوانب الضعف: تتمثل فيما يلي:

كشفت بعض الدراسات عن انخفاض ثبات وصدق اختبارات الخيال المستخدمة في تقدير الدافعية للإنجاز، كما كان ثبات الانخفاض في معاملات الثبات إلى أن أسلوب إعادة الاختبار الذي استخدم كان غير ملائم وأوضح طريقة هي القسمة و الانسب طريقة بالنسبة لهذه الاختبارات التي استخدمها في دراسته.

أشارت بعض الدراسات إلى عدم توفر الدليل الامبريقي الذي يدعم فكرة أن المبحوثين ذوي الدافعية الايجابية للإنجاز المهام السهلة جدا أو الصعبة جدا، كما كشفت بعض الدراسات التي تمت في هذا الشأن عن وجود تشابه قام بين الأشخاص المدفوعين ايجابيا والأشخاص المدفوعين سلبيا في اختيار المهام البالغة الصعوبة.

(خليفة 2000، ص 126-127)

وقد ترتب عن هذه الانتقادات التي وجهت لنموذج "ماكلياند" وأتكنسون" وكانت بدون صياغات نظرية ومعالجات جديدة لهذا النموذج ومن بينها نذكر ما يلي:

- المعالجات الجديدة لنموذج أتكنسون - ماكلياند:

-نموذج فروم : يتمثل هذا النموذج فيما يلي :

- دافعية الفرد لأداء عمل معين هي حصيلة ل:

أ. العوائد التي يود الحصول عليها من وراء هذا العمل.

ب. الشعور أن الأداء هو الوسيلة لذلك.

ج. توقعه بأن مجهوده ونشاطه يمكن أن يؤدي إلى هذا الأداء.

وهذه العوامل السالفة الذكر هي عملية تقدير شخصية وليست قياس موضوعي.

(سلطان، 2003، ص 150-166)

ويتقاطع نموذج فروم مع نظرية أتكينسون فيما يلي:

- يركز فروم "على السلوك المؤدي لتحقيق بلوغ الهدف.

- أولى "فروم" الأهمية للدافعية الخارجية المتمثلة في العوائد والمكافآت.

_الدافعية للإنجاز ترتفع أو تنخفض تبعاً لتدعيم الخارجي

- اعتبر "فروم" أنه لا توجد علاقة بين التوقع وقيمة الباعث.

- حصر "فروم" الفروق الفردية للإنجاز في السلوك (الاختيار بين دلائل عديدة للسلوك).

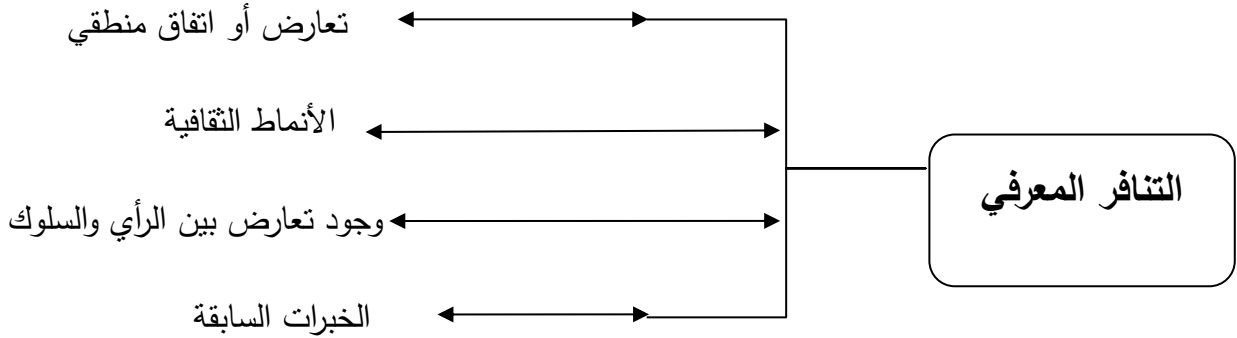
4. نظرية ليون فستنجر:

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون" امتداد لمنحنى (التوقع، القيمة).

(خليفة، 2000، ص 145)

- يرى فستنجر استناداً إلى فكرة الاتزان النفسي (psychological homoeostasis) أن الإنسان عندما يقع تحت أفكار متنافرة، فإنه يتولد داخله نوع من التوتر من شأنه أحداث تغيير، وإزالة هذا التنافر والعودة بالشخص مرة أخرى إلى حالة التوازن والتألف في سلوكه أو في أفكاره أو في عنصر أو أكثر من العناصر المعرفية التي يحملها وقد يلجأ الشخص إلى التقليل من أهمية الأفكار المتضاربة في نفسه كل هذا لإزالة حالة التوتر أو التقليل منها.

- التنافر المعرفي ينتج عن عدة أسباب والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم {3} يوضح أسباب التنافر المعرفي لـ "ليون فستنجر"

(خليفة، 2000، ص 148-149)

وبالتالي فإن أداء الفرد لسلوك معين أو أدائه يرتبط بمعتقداته الشخصية عن مترتبات القيام بهذا السلوك ومعتقداته عن نظرة الآخرين وتوقعهم لهذا الأداء وكذلك بدافعية الفرد لإتمام هذا الأداء، وذلك كما هو مبين في المعادلة التالية:

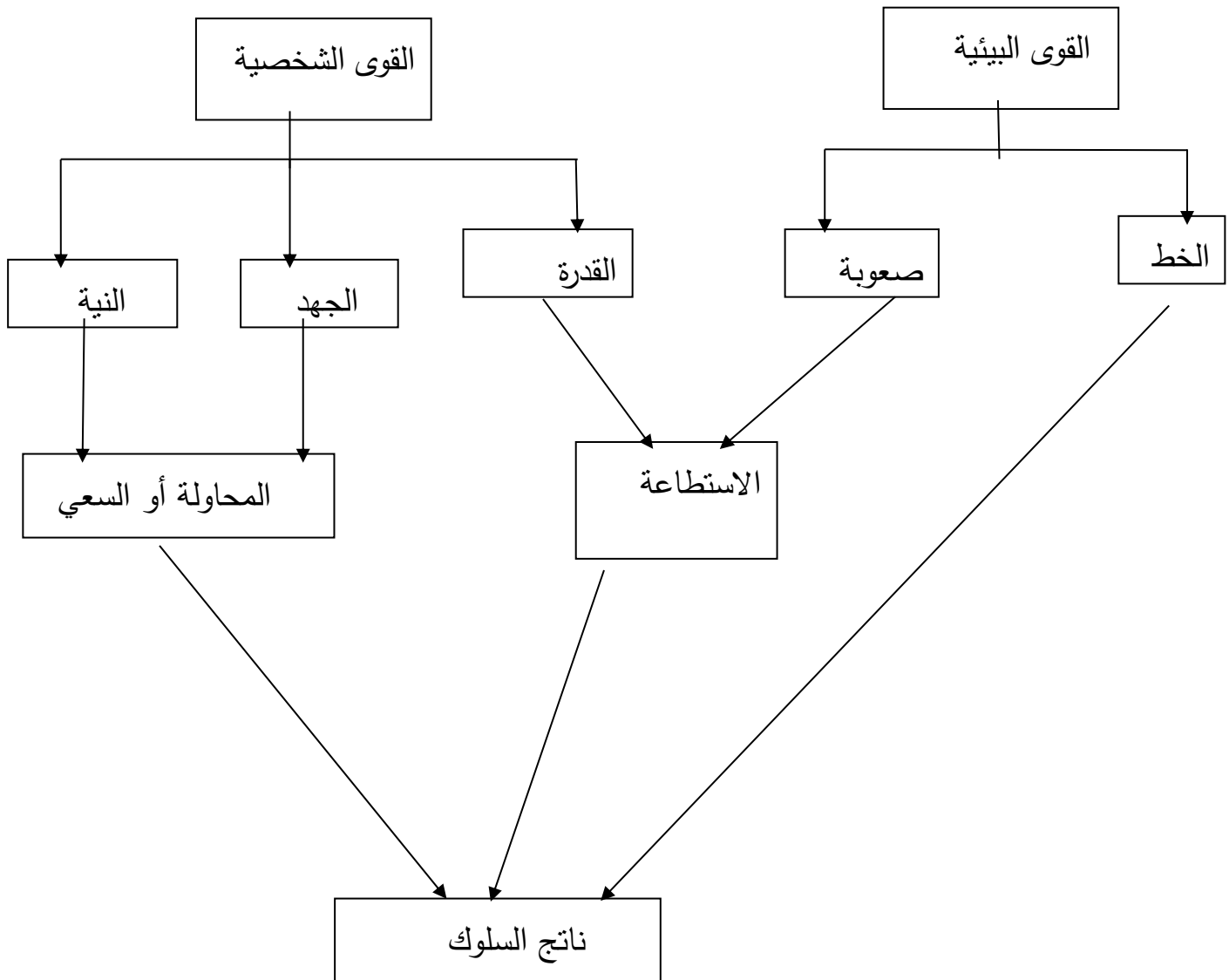
السلوك = النية لأدائه = (مجموع معتقدات الفرد عن احتمال أن يؤدي القيام بهذا السلوك إلى مترتبات معينة × تقييمه لهذه المترتبات) + (مجموع ادراكاته لتوقعات الجماعة المرجعية × دافعيته لإكمال أداء السلوك).

وبالتالي إذا كان النمط الإداري للمدرسة يتضمن نظام قيادي واضح منظم يساعد على التقليل المعرفي لدى فريق العمل وبالتالي الخروج من حالة عدم التوازن وإثارة دافعية الانجاز عن طريق دفعه وتشجيعه من خلال العوائد المادية والمعنوية التي يتوقعها.

4. نظرية العزو:

تعد نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص وتهتم نظرية العزو بكيفية إدراك الشخص أسباب سلوكه وسلوك الآخرين لذلك فالأفراد لا يعزون السببية للفاعل فقط ولكن أيضا للبيئة، فالمتغيرات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين.

ويفترض منظرو العزو مثل "فريدريك هايدز" الدور المهم الذي تقوم به المعارف والمعلومات في عملية العزو حيث يسعى الشخص لتفسير وفهم الأحداث ومحاولة التنبؤ لها، ويركزون في هذا المجال على العزو المعرفي للسببية على اعتبار أن المعرفة لا تؤثر فقط على عمليات العزو، بل تشمل أيضا السلوك، وللتوضيح أكثر نعرض فيما يلي مخطط "هايدز" للعزو:



الشكل رقم {4} يوضح مخطط العزو لدى هايدز

(وسطاني، 2009-2 ص-78-79)

وفي هذا التصور أمكن ل" هايدز" صياغة المعادلة الآتية:

الأحداث =دالة القوى الشخصية +القوى البيئية

=دالة (النية × الجهد) + (القدرة × الصعوبة المهمة)

=دالة المحاولة أو السعي +الاستطاعة.

8. قياس دافعية للإنجاز:

تبين أن المقاييس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز تنقسم إلى فئتين نعرضها بإيجاز على النحو التالي:

الفئة الأولى المقاييس الإسقاطية: قام ماكيلاند وزملائه، بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور، تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع الأخر فقام ماكيلاند بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز الذي أعده مواري عام 1938.

وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على شاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ثم يطلب الباحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة، والأسئلة هي:

1- ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

2- ما الذي أدى إلى هذا الموقف

3- 3. ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

4- 4. ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة، ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق، ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربع حوالي عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الاختبار أساسا بالتخيل الإبداعي، ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز.

وعلى الرغم من أن ماكلياند وزملائه قد كشفوا معاملات ثبات وصدق لاختبار تفهم الموضوع فقد وصل معامل ثباته إلى 96 وإلى 58 في دراسته على الرغم من ذلك فقد كشفت اغلب الدراسات التي استخدمت هذا الاختبار في مجال الدافع للإنجاز عن انخفاض ثباته. (McClelland, 1985)

أما بخصوص الصدق فقد تبين أنه لا توجد علاقة بين الاختبار تفهم الموضوع، وكل ذلك من مقياس التفضيل الشخص لإدوارد ومقياس مهريان.

الفئة الثانية المقاييس الموضوعية:

قام الباحثون بإعداد المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز، بعضها أعد لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال مثل مقياس وينر وصمم بعضها لقياس الدافع للإنجاز لدى الكبار مثل: مقياس مهريان عن الميل للإنجاز ومقياس لن، ومقياس هومانز.

وقد استخدمت هذه المقاييس في العديد من الدراسات الأجنبية كما استخدمت أيضا في بعض الدراسات العربية، والتي تبين من خلال استقرائنا لها أن معظمها قد استخدم مقياس هرمانز.

كما استخدم مقياس مهريان في بعض الدراسات منها (حسن علي حسن، 1989، 1986) ومقياس لن منها (مرزوق عبد المجيد، 1990، أحمد عبد الخالق مایسة النیال، 1991، أحمد عبد الخالق، 1991)

(خليفة، 2000، ص 97-98-100)

خلاصة:

من خلال هذا الفصل أن الدافعية للإنجاز لها أهمية عامة في حياة الفرد، وقيمة خاصة لدى الموظف، حيث تمنحه فرصة أكبر لبذل جهده وتحقيق مستوى أفضل له، وللموظفين الذين يعملون معه.

وتعد دراسة الدافعية للإنجاز مهمة بالنسبة للموظف، لأنها تساعد على توجيه سلوكه أثناء أدائه للمهام في المنظمة التي يعمل فيها، حتى يتسنى له إدراك المواقف المختلفة التي يمر بها خلال مسيرته العملية، فهي تعتبر بمثابة عامل مهم بالنسبة للموظف، والدافعية للإنجاز تساعد الموظف على التغلب على العقبات والصعوبات التي تواجهه، فهو بذلك يحقق أهدافه وأهداف المنظمة.

الفصل الرابع الجانب الميداني

- الاجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

- منهج الدراسة

- مجتمع الدراسة

- عينة الدراسة الاستطلاعية

- عينة الدراسة الاساسية

- أدوات جمع البيانات

- وصف الاداة

- الخصائص السيكومترية

- الصدق والثبات

- الاساليب الاحصائية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد جمع المعلومات حول الجانب النظري للدراسة والذي يعد بمثابة الاطار المرجعي باعتباره أهم خطوة في البحث العلمي ومن خلاله تحديد المنهج المعتمد في هذه الدراسة، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وكذلك الدراسة الاستطلاعية ووصف عينتها، والدراسة الاساسية ووصف عينتها، وأدوات جمع البيانات ووصف أداة الدراسة الحالية، والخصائص السيكومترية، وأساليب الاحصائية التي تم استخدامها في تحليل بيانات الدراسة.

1. منهج الدراسة:

لتحقيق النتائج الدقيقة في الدراسات العلمية يجب اختيار المنهج المناسب الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة واجراءاتها وأدواتها ومعلوماتها.

فقد اتبعنا في دراستنا الحالية المنهج الوصفي، فهو المنهج الذي يستخدم في العلوم الطبيعية والاجتماعية، حيث يعتمد على الملاحظة بأنواعها وبعد المنهج الوصفي أكثر المناهج ملائمة في البحوث والدراسات فهو يقوم بوصف و تحليل بيانات ومعلومات الدراسة التي تم جمعها، وتحليلها تحليلًا يؤدي الى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم التفسير الملائم لها.

(العسكري 2002، ص6)

2. مجتمع الدراسة:

مجتمع دراستنا يتمثل في موظفي الكليات بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، وبلغ عددهم 1270 موظف وموظفة.

3. الدراسة الاستطلاعية:

تم سحب عينة المجتمع الاصلي للدراسة من عينة قوامها 163 موظف، تم سحبهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، و تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على 30 موظف وموظفة، وتطبيق الدراسة الاساسية على 133 موظف وموظفة في أبريل 2023.

جدول رقم (1) يوضح نسبة توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات:

المتغير	الفئة	التقييم		المجموع
		التكرار	النسبة	
الجنس	ذكور	14	%46	%100
	اناث	16	%53	%100
السن	من 20- الى 30	5	%16	%100
	من 30- الى 40	12	%40	%100
	أكثر من 40	13	%43	%100
الاقدمية	أقل من 5 سنوات	5	%16	%100
	من 5- الى 10 سنوات	7	%23	%100
	أكثر من 10 سنوات	18	%60	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن توزيع عدد أفراد العينة الاستطلاعية

" حسب متغير الجنس: بالنسبة للذكور كان عددهم 14 ذكر وهو ما يمثل نسبة 43% أما عدد الاناث 16 أنثى وهو ما يمثل نسبة 53%

" حسب متغير السن: بالنسبة للذين سنهم يتراوح ما بين 20- 30 كان عددهم 5 موظفي وهو ما يمثل نسبة 16%، أما الذين يتراوح سنهم ما بين 30-40 كان عددهم 12 موظفي، وهذا ما يمثل نسبة 40%، أما الذين سنهم أكثر من 40 كان عددهم 13 وهو ما يمثل نسبة 43%

" حسب متغير الاقدمية: بالنسبة للذين أقدميتهم أقل من 5 سنوات كان عددهم 5 موظفين وهو ما يمثل نسبة 16% أما بالنسبة للذين أقدميتهم من 5- الى 10 سنوات كان عددهم 7 موظفين وهو ما يمثل 23%، أما الذين أقدميتهم أكثر من 10 سنوات كان عددهم 18 موظفين وهو ما يمثل نسبة 60%.

4. عينة الدراسة الاساسية:

تعد الدراسة عملية مكملة للمسار الصحيح الذي تتم به الدراسة الاستطلاعية، وهي الجزء الاساسي الذي تعتمد عليه الدراسة العلمية في جمع البيانات المتعلقة بمفردات مجتمع البحث والمتمثل في موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وقد تم اختيار العينة الاساسية للدراسة والتي بلغت (133) موظف وموظفة، في حيث تم توزيع الاستمارة على عينة قوامها 163 والمتواجدة في كليات جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وعند الاسترجاع بلغ عدد الاستمارات 138 استمارة، حيث يرجع عدم استرجاع باقي الاستمارات الى انشغال الموظفين بأمور الادارة نظرا لكثرة المهام والواجبات، وعدم أخذ الامور بالجديّة، وقد قمنا بالغاء 5 استمارات نظرا لعدم اجابتهم على الكثير من أسئلة الاستبيان، وبالتالي أصبح عدد الاستبيان (133) وهم من يمثلون عينة الدراسة الاساسية.

والجدول الموالي يبين خصائص العينة حسب متغير (الجنس، السن، الاقدمية).

جدول رقم {1} يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	41	30%
اناث	92	69%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(2) أن عدد الموظفي الذكور بالنسبة لجامعة ورقلة بلغ 41 موظف والذي يمثل نسبة 30%، أما بالنسبة للموظفات الاناث فقد بلغ عددهن 92 وهو ما يمثل نسبة 69% من حجم العينة الأساسية.

جدول رقم {3} يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

السن	العدد	النسبة
من 20- الى 30	9	6%
من 30- الى 40	70	52%
أكثر من 40	54	40%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن عدد الموظفين الذين سنهم يتراوح ما بين (من 20- الى 30) بلغ 9 موظف وموظفة وهو ما يمثل نسبة 6%، أما عدد الموظفين الذين يتراوح سنهم ما بين (من 30- الى 40) بلغ 70 موظف وموظفة، وهو ما يمثل نسبة 52%، وأما عدد الموظفين الذين سنهم (أكثر من 40) بلغ 54 موظف وموظفة، وهو ما يمثل نسبة 40%.

جدول رقم {2} يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الإقدمية

الإقدمية	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	16	12%
من 5- الى 10 سنوات	45	33%
أكثر من 10 سنوات	72	54%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن عدد الموظفين الذين أقدميتهم (أقل من 5 سنوات) بلغ 16 موظف وموظفة، وهو ما يمثل نسبة 12%، وأما بالنسبة الى عدد الموظفين الذين أقدميتهم (من 5- الى 10 سنوات) بلغ 45 موظف وموظفة، وهو ما يمثل نسبة 33%، أما بالنسبة الى عدد الموظفين الذين أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) بلغ 72 موظف وموظفة، وهو ما يمثل نسبة 54%.

5. أدوات جمع البيانات:

- وصف أداة الدراسة الاصلية:

تستخدم أدوات الدراسة العلمية في جمع البيانات المتعلقة بمفردات البحث سواء في الدراسة الاساسية أو الاستطلاعية، وقدم تم تبني استبيانين أولهما خاص بمتغير الالتزام التنظيمي والثاني خاص بمتغير الدافعية للإنجاز.

1- مقياس الالتزام التنظيمي:

لقد تم بناء مقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري)، والذي أعد من طرف الباحث لقمان بوخدوني، الذي بدوره قام بإجراء تعديلات في صياغة العبارات لتتماشى مع طبيعة الموضوع وكذلك المبحوثين.

وقد تم الاعتماد في تصميم استمارة الاستبيان على مقياس ليكرت likert الخماسي، فعملية قياسه تتم من خلال تخصيص رموز خاصة بأشياء محددة، وهذا بناء على معايير محددة مسبقا، ولهذا فان القياس يكون لصفات وخصائص معينة مثل الادراك والاتجاهات وغيرها، واستخدم هذا المقياس لقياس و تقييم اتجاه مفردات عينة الدراسة، ويكون ذلك من خلال وضع عبارات تعبر عن موضوعين ويوضح السلم أمام العبارات عليها درجات وأوزان، بحيث تعطى لكل درجة على المقياس قيمة من 1-5 تعبر عن درجة موافقة الفرد نحو العبارات، ومن أجل ترجمة درجات هذا المقياس ولتحديد مجال كل فئة ومداهها وطولها يكون حسب الخطوات التالية:

1- حساب المدى: يكون نتيجة الفرق بين أعلى قيمة وأقل قيمة في درجات مقياس ليكرت (5-1=4).

2- حساب طول الفئة: وهو نتيجة قيمة المدى على عدد الفئات $0.8=5-4$ وبالتالي يصبح الحد الأدنى للفئة الأولى هو أقل قيمة في المقياس وهي الواحد 1، وبالإضافة الى طول الفئة نحصل على الحد الأعلى للفئة وعليه نحصل على مقياس سلم ليكرت كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم {5} سلم ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
الفئة	{1.8-1}	{2.6-1.8}	{3.4-2.6}	{4.2-3.4}	{5-4.2}
مستوى الاهمية	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

6. الخصائص السيكومترية للاداة: {الدراسة الأصلية}

-صدق وثبات المقياس:

لصدق وثبات المقياس تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية في الدراسة لمعرفة خصائص الشخصية والوظيفية، وتحديد نسبة استجابة أفراد العينة اتجاه عبارات الاستبانة، وكذلك تم الاعتماد على متوسط الحسابي لمعرفة تركيز الاجابات حول عبارات الاستبيان والانحراف المعياري لمعرفة درجة التشتت بين استجابة العينة.

- كما اعتمد على معامل ألفا كرونباخ للقياس والتأكد من ثبات الاستبيان و فقراته بالاضافة الى معامل الالتواء والتقاطع، وكذلك معامل الارتباط بيرسون واختبار t لعينة واحدة، وكذلك اختبار تحليل التباين الاحادي.

ولصدق أداة الدراسة قام باعداد استبيان يقيس درجة الاختبار وما وضع لقياسه، وأن تكون شاملة لكل العناصر ولمعرفة صدق العبارات فقد اعتمد على الصدق الظاهري لاداة الدراسة وذلك لاجل الاحتكاك بالعينة والتي تمثل الاساتذة الجامعيين، والمؤسسات الجامعية محل الدراسة، تم انتقاء العديد من ملاحظات الاستاذ المشرف ثم عرضه كخطوة ثانية على لجنة الخبراء والمحكمين من أساتذة ومتخصصين، للقيام بتعديلات وتغييرات لازمة والوصول في الاخير الى بناء الاستبيان في صورته النهائية ولتأكد من صدق الظاهري للاستبيان يتم بعدها التأكد من الصدق البنائي، ويكون ذلك من خلال الوقوف على دراسة الاتساق الداخلي للفقرات المكونة للاستبيان، مع التأكد من الصدق الداخلي لعبارات كل محور ومدى انتماء كل عبارة للبعد أو المحور المنتمي له.

2- مقياس الدافعية للانجاز:

تم الاعتماد على مقياس الدافعية بالنسبة للمتغير الثاني لصاحبه نيموف.ر.س (1999 nemof) والمترجم من طرف الدكتور محمد بن يونس 2004 الى اللغة العربية، بعدها قام باستخراج كافة الخصائص السيكومترية له .

- صدق و ثبات المقياس:

1- صدق الترجمة والثبات: اذ قام اثنان من المتخصصين بترجمته من اللغة العربية الى اللغة الروسية للتأكد من الترجمة العكسية.

2- صدق وروح العبارات: حيث عرض على متخصص في اللغة العربية للتأكد من سلامة الصياغة اللغوية ودقتها بعد عرض عينة عشوائية مكونة من 50 طالبا وطالبة للتأكد من وضوح العبارات لهم.

- بعدها تم استخراج صدق البناء له، كما تم استخراج معامل الثبات باستخدام عامل الثبات ألفا كرونباخ.
- وأخيرا تم تطبيق هذا المقياس واستخدامه في دراسة أجراها الدكتور على عينة من الجامعة الاردنية.
- يهدف هذا المقياس الى الكشف الى نزعتين أو دافعيين مترابطين فيما بينهما وهما دافع تحقيق النجاح ودافع تجنب الفشل أو الخوف منه.
- ويأخذ هذا المقياس صورتين " الصورة الاولى خاصة بالذكور ويشتمل على 32 فقرة بينما الصورة الثانية خاصة بالاناث تتضمن 30 فقرة .
- وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الصورة الاولى للمقياس الخاص بالذكور لانه يتناسب مع عينة البحث.
- وقد تم تعديل وحذف بعض العبارات من طرف المحكمين والمتخصصين من طرف المقياس حتى أصبح عدده 26 بند.

- وصف الدراسة الحالية:

أدوات الدراسة العلمية في جمع البيانات المتعلقة بمفردات البحث، سواء في الدراسة الاساسية أو الاستطلاعية، قد تم اختيار استبيانين الاول متعلق بالالتزام التنظيمي، والثاني متعلق بالدافعية للانجاز وذلك للتوافق مع أهداف وطبيعة الدراسة من أفراد العينة.

1- استبيان الالتزام التنظيمي، وقد تم اعداده من طرف الباحث لقمان بوخدوني، لأطروحة دكتوراه بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي دراسة حالة مجموعة مؤسسات جامعية" 2021.

فقد قمنا بتبني الاستبيانين وذلك من أجل التناسب والتوافق مع دراستنا الحالية، بداية مع استبيان الالتزام التنظيمي، الذي يتكون من 18 فقرة، وثلاث أبعاد والمتمثلة في (بعد الالتزام العاطفي، بعد الالتزام الاستمراري، بعد الالتزام المعياري).

1- بعد الالتزام العاطفي: ويضم 6 فقرات تمثل أرقامه 1،2،3،4،5،6

2- بعد الالتزام الاستمراري: ويضم 6 فقرات تمثل أرقامه 7،8،9،10،11،12

3- بعد الالتزام المعياري: ويضم 6 فقرات تمثل أرقامه 13،14،15،16،17،18

ويتكون الاستبيان من عبارات موجبة وهي: 1،2،4،5،6،9،10،11،12،13،14،17،18

وتتدرج فقرات الاستبيان تحت خمسة بدائل وهي موافق بشدة، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة، و أوزانها على ترتيب 1،2،3،4،5.

جدول رقم {6} يوضح بدائل الاجابة

البدائل الفقرة المثال	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
ترى أن أهدافك وقيمك تتفق مع أهداف وقيم المنظمة	5	4	3	2	1

كما تم تبني استبيان الدافعية للانجاز من مذكرة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان حماية المدنية " دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة" من اعداد الطالبة عثمان مريم 2009.

لقد اعتمدنا على الاستبيان في متغير الدافعية للانجاز،كونه من أفضل الادوات لجمع المعلومات على العينة المراد دراستها، حيث أن عدد فقرات الاستبيان 26 فقرة، فقد قمنا بحذف عبارة رقم 24 نظرا لعدم وضوحها في الاستبيان، وذلك لاجل تسهيل وتبسيط الفقرات على المبحوث، حتى يستطيع الجواب بكل حرية دون غموض، حيث أصبح عدده 25 بندا.

وقد ضم مقياس الدافعية للانجاز بعدين وهما:

1- بعد دافع النجاح: وعدد فقراته 17 فقرة وتتمثل أرقامها في:

2،3،4،5،6،7،8،9،10،13،14،15،16،17،18،19،24

2- بعد دافع تجنب الفشل: وعدد فقراته 8 فقرات وتتمثل أرقامها في: 1,11,12,20,21,22,23,25

وتتدرج فقرات الاستبيان تحت ثلاث بدائل:

جدول رقم {3} يوضح بدائل الاجابة

البدايل الفقرات	موافق	محايد	معارض
أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال مهنتي	3	2	1

{7} الخصائص السيكومترية للدراسة الحالية:

1. الالتزام التنظيمي:

أ. الصدق التمييزي: بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول رقم (8) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس الالتزام التنظيمي

التقنية الإحصائية	ن	المتوسط	الانحراف	"ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الدرجات العليا	9	70,22	4,81	12.16	16	0.001
الدرجات الدنيا	9	44,66	4,06			

استنادا إلى النتائج المبينة في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" للمقياس دالة إحصائياً، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

-الثبات :

-الأداة:

أ. طريقة ألفا كرونباخ: وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.87) وهي قيم مرتفعة مما يؤكد ثبات المقياس.

ب. الثبات بالتجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول من المقياس (البند 1 إلى البند 9) والنصف الثاني (البند 10 إلى البند 18)، وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.79)

2.الدافعية للانجاز:

. الصدق التمييزي: بعد ترتيب درجات المقياس تنازلياً من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول رقم (9) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس الدافعية للانجاز

التقنية الإحصائية	ن	المتوسط	الانحراف	"ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الدرجات العليا	9	57,44	4,15	10.743	16	0.001
الدرجات الدنيا	9	39,00	3,04			

استنادا إلى النتائج المبينة في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" للمقياس دالة إحصائياً، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

-الثبات :

أ. طريقة ألفا كرونباخ: " وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.72) وهي قيم مرتفعة مما يؤكد ثبات المقياس.

ب. الثبات بالتجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول من المقياس (البند 1 إلى البند 13) والنصف الثاني (البند 13 إلى البند 25)، وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.77).

جدول رقم (10) يوضح أداة الدراسة لمقياس الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز

		الأداة	
التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	أداة الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز
بعد التعديل	قبل التعديل	0.72	
0.79	0.65		

8. الأساليب المستخدمة في معالجة الفرضيات:

استخدام النسب المئوية في التكرار

استخدام اختبار "T" لتحديد مستوى الالتزام التنظيمي.

استخدام اختبار "T" لتحديد مستوى الدافعية للإنجاز.

معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز.

اختبار "T Test" لعينتين مستقلتين.

اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق في المجموعات

خلاصة الفصل:

بناء على سبق جاء في فصل إجراءات الدراسة الميدانية في عناصر متعددة، فكان أولها منهج الدراسة ثم مجتمع الدراسة، ثم الانتقال إلى الدراسة الاستطلاعية، حيث قمنا بوصف عينتها وأداتها، ثم بعد ذلك الدراسة الأساسية كذلك وصفنا عينة وأداة الدراسة الحالية، كما تطرقنا إلى أدوات جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الأصلية، وفيها تم وصف الدراسة الأصلية، تناولنا وصف عينتها، وكذلك وصفنا خصائصها السيكمترية من صدق وثبات، كما قمنا بوصف دراستنا الحالية واعتمدنا فيها على أدوات جمع البيانات و الخصائص السيكمترية والأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

- تمهيد
- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول.
- عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة.
- عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الجانب المنهجي الذي اعتمدت عليه دراستنا، سوف نقوم في هذا الفصل بعرض وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها، وتحليلها تبعا لكل فرضية من الفرضيات التي تم تناولها في الدراسة.

عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة.

لاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات الكفاءة الذاتية لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس المقدر بـ (18*3=54) وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي والمتوسط النظري للمقياس

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة (ت)	الدالة الإحصائية
133	132	56.66	11.38	54	2.695	0.008

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي بلغ (56.66) وهو متوسط أكبر من المتوسط النظري والمقدر بـ (54)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (2.695) بمستوى دلالة قدره (0.008) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة مرتفع.

2. ما مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.

لاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات دافعية الانجاز لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس المقدر بـ (25*2=50) وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (12) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس دافعية الانجاز والمتوسط النظري للمقياس

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
133	132	60.84	5.74	50	21.767	0.001

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات أفراد العينة على مقياس دافعية الانجاز بلغ (60.84) وهو متوسط أكبر من المتوسط النظري والمقدر بـ (50)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (21.767) بمستوى دلالة قدره (0.001) وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أن مستوى دافعية الانجاز لدى موظفين جامعة ورقلة مرتفع.

3. توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (13) يوضح قيمة الارتباط بين الالتزام التنظيمي ودافعية الإنجاز

المتغيرين	قيمة الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي ودافعية الإنجاز	0.291	131	0.001

يتبين من خلال الجدول أن قيمة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.291) بمستوى دلالة قدره (0.001) ومنه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز.

4. توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفين جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (14) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الالتزام

التنظيمي:

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	41	56,04	12,96	-0.413	131	0.680
الإناث	92	56,93	10,67			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ (56.04) والمتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ (56.93) ، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ (-0.413) عند درجة الحرية (131) وبمستوى دلالة قدره (0.680)، ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

5. توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن .

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (15) ببيان نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الفئات العمرية في

درجة الالتزام التنظيمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	729,419	2	364,710	2,892	,059

		126,095	130	16392,355	داخل المجموعات
			132	17121,774	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (2.892) بمستوى دلالة (0.059)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام تعزى لمتغير السن.

6. توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الإقدمية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (16) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الإقدمية في درجة الالتزام التنظيمي

مصدر التباين العينة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1447,472	2	723,736	6,003	0,003
داخل المجموعات	15674,302	130	120,572		
المجموع	17121,774	132			

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (6.003) بمستوى دلالة (0.001) ، وهذا يدل أنه توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الإقدمية. ولمعرفة الفروق لصالح أي فئة أقدمية، تم استخدام اختبار شيفي (Scheffe) للمقارنات البعدية وكانت النتائج في الجدول الآتي:

جدول رقم (17) نتائج إختبار شيفيه Scheffe Test للمقارنات البعدية

الاقدمية	العدد	المتوسط	المقارنات الثنائية	متوسط الفرق	مستوى الدلالة	النتيجة
اقل من 5	16	65.50	اقل من 5 - 5 إلى 10	9.43	0.015	لصالح الفئة (اقل من 5)
من 5 إلى 10	44	56.06	5 إلى 10 - أكثر من 10	0.98	0.895	لا توجد فروق
أكثر من 10	73	55.08	أكثر من 10 - اقل من 5	- 10.41	0.004	لصالح الفئة (اقل من 5)

من خلال الجدول يتبين لنا أنه توجد فروق بين الفئتين (اقل من 5 - 5 إلى 10) كانت لصالح أقل من 5 سنوات، وتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئتين (5 إلى 10 - أكثر من 10) كما يتبين لنا أنه توجد فروق بين الفئتين (اقل من 5 - أكثر من 10) كانت لصالح اقل من 5 سنوات.
7. توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس .

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (18) يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الدافعية للإنجاز:

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	41	59,75	5,66	-1.462	131	0.146
	92	61,32	5,74			
الإناث						

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ (59.75) والمتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ (61.32) ، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ (-1.462) عند درجة الحرية (131) وبمستوى دلالة قدره

(0.146)، ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

8. توجد فروق في مستوى دافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (19) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الفئات العمرية في درجة الدافعية للإنجاز

الدالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
0,314	1,170	38,508	2	77,017	بين المجموعات
		32,913	130	4278,668	داخل المجموعات
			132	4355,684	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تبين أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (1.170) بمستوى دلالة (0.314)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير السن.

9. توجد فروق في مستوى الدافعية لإنجاز تعزى لمتغير الإقدمية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (20) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الأقدمية في درجة الدافعية للإنجاز:

مصدر التباين العينة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	33,523	2	16,761	0,504	0,605
داخل المجموعات	4322,161	130	33,247		
المجموع	4355,684	132			

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (0.504) بمستوى دلالة (0.605) ، وهذا يدل أنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الأقدمية.

تم في هذا الفصل عرض نتائج الفرضيات الدراسة وتم تحليلها إحصائياً ولذلك للكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي وكذلك معرفة مستوى الدافعية للإنجاز، ومعرفة العلاقة بينهما، بالإضافة إلى معرفة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي تبعاً لمتغيرات الدراسة، وكذلك الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز مع عرض وتحليل نتائج الجداول في شكل أرقام.

الفصل السادس: تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأولى

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة

- الاستنتاج العام

- التوصيات والاقتراحات

تمهيد

يتضمن الفصل الأخير تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الخاصة بالفرضيات دراستنا، وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة، وما تم جمعه من الدراسة الاستطلاعية والأساسية.

وذلك بالكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي، ومستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة ومعرفة العلاقة بينهما، ومعرفة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي، تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس، والسن، و الأقدمية)، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لمتغيرات دراستنا المذكورة سالفًا.

تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

التساؤل الأول مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة يمكن تفسير ومناقشة النتائج الخاصة بالجدول رقم (11) على صحة التساؤل البحثي في أن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة مرتفع ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى على أن جامعة ورقلة توفر للموظفين الجو المناسب والأريحية وتوفير ظروف الملائمة وهذا يرجع إلى إلا ان الموظفين الذين يعملون في جامعة لديهم قدرات وكفاءات تؤدي الى ارتفاع التزامهم وهذا يعود الى ما توفره لهم جامعتهم كما تساعدهم على اشباع حاجياتهم ورغباتهم وتوفير لهم كل المتطلبات لزيادة قدراتهم و تحسين أدائهم و ترفع نسبة الإلتزام التنظيمي لديهم، نظرا لارتباط الموظفين بالمنظمة وتطابق أهدافهم مع أهدافها بشكل متزايد ومع الوقت.

بالنسبة للعوامل التي تتعلق بالفرد من خلال نظرنا ترجع إلى عدة عوامل كالسن والجنس والأقدمية فمثلا الموظفين الذين عملوا سنوات طويلة بالجامعة والكلية يكون لديهم التزام تنظيمي عالي جدا وكما يمكن أن تعود نتيجة ذلك ما توفره الجامعة لهم من عوامل تنظيمية كما تساهم الجامعة في دعم سلوك الموظف حتى يتسنى له تقديم أفضل ما لديه عمله.

واتفقت دراسة ابن صافية مع دراستنا {2014}: بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي وظهرت نتائجها وجود إلتزام تنظيمي مرتفعا وعليه أن تفاعل الأفراد المنظمة يؤدي الى إدراكاتهم واتجاهاتهم وذلك يحدد سلوكياتهم والتزامهم التنظيمي في المنظمة.

وكما توصلت دراسة (الوزان 2006): بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي وكانت نتائجها هي وجود علاقة دالة بين طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ومستوى الالتزام كان مرتفعاً، أي أن مستوى الالتزام عالي وهذا يرجع إلى أن تحسين مناخ العمل والذي يؤدي إلى زيادة الولاء والالتزام التنظيمي. واتفقت دراسة الخشروم مع دراستنا بعنوان تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي وهدفت الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وقد توصل الباحث الى أن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة وأن هناك فروق معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعود لمتغير السن والاقدمية واتفقت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي على أنه حالة تتبلور في سلوك وادراك موقف الفرد تجاه طبيعة علاقته بالمنظمة الا أنها تنتج عنها تأثيرات إيجابية أو سلبية على مخرجات عمل الفرد في نتيجة أداء عمله في المنظمة. ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي للأفراد والموظفين ترجع الى نتائج إيجابية والمتمثلة في العديد من المخرجات الإيجابية للأفراد مثل زيادة مشاعر الانتماء لدى الموظف في الجامعة. واختلفت دراستنا مع دراسة العيساوي {2018}: بعنوان القيادة الملهمة وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية وجاءت نتائجها بمستوى تقدير متوسط وهذا يرجع الى مركز الصناعة والتجارة لا يوفر لهم التزاماً ووقتاً منظمين لاتقان العمل الجيد.

تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

يمكن تفسير هذه النتائج الى:

بما أن نتائج التساؤل الثاني تحققت احصائياً ودلت على وجود مستوى مرتفع من دافعية للإنجاز لدى موظفين جامعة قاصدي مرياح ورقلة وهذا يدل على أن مستوى الطموح للمنظمة عالي جداً وذلك من أجل التفوق وتحقيق طموحاتهم المستقبلية ورغباتهم في المنظمة والجامعة

فدافعية للإنجاز هي الرغبة والحاجة بالإحساس والاعتزاز عند إتمام العمل، حيث أنها تجعل الموظف يشعر بالحاجة الى الاشباع واستمتاعه بالنجاح.

ومن اهم الأسباب التي تعزز رغبة الموظفين العالية في النجاح واتقان العمل هو حبهم للجامعة ومثابرتهم لتحقيق أهدافها المنشودة.

ولقد اتفقت نتيجة دراستنا مع نتائج الدراسة خويلدي (2015): بعنوان الاجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي حيث توصلت الدراسة الى نتائج وهي توجد درجات مرتفعة للدافعية الى الإنجاز.

واختلفت نتيجة دراستنا مع دراسة سومية هادف {2017} بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية للإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء أم البواقي، حيث بينت نتائجها أنهم يمتازون بمستوى متوسط من دافعية للإنجاز، وهذا يرجع الى رغبتهم في العمل قليلة ومتوسطة وعدم تحفيزهم وعدم توفر دورات ارشادية وتكوينية للعمال لتحفيز وميلهم للأداء جيد.

واتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (شيخاوي و خويلدي 2019): بعنوان مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال النظام الدوري (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتقريب (Enafor) سوناطراك ورقلة حيث توصلت النتائج أن مستوى دافعية للإنجاز مرتفع لدى أفراد العينة.

بحيث أن ارتفاع مستوى الدافعية تجعل الموظف يبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراته في مجال مهنته. فغالبية الموظفين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة يفضلون العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح، كما أن أغلبية الموظفين في الكليات والجامعات بعد فشلهم يصبحون أكثر حيوية وتأهب لمتابعة عملهم. فالطموح يلعب دورا مهما في عمل وهو امتلاك الحافز لبلوغ القوة وهو الشيء الذي ينمو داخل الفرد ليكسبه القدرة على بذل مجهوداته في المنظمة التي ينتمي اليها.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الاولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي ودافعية الإنجاز لتفسير نتائج صحة الفرضية أنها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي ودافعية للإنجاز يمكن تفسير الفرضية أنه كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفين ارتفع مستوى الدافعية للإنجاز، و أنه كلما كان الموظف ملتزم في عمله فتكون دافعيته نحو النجاح أفضل، والعكس صحيح فكما كان لدى الموظفين دافع ورغبة وتحفيز وميول مرتفع كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي والطموح لديهم واستعداداتهم لإتقان وأداء العمل بشكل جيد، وكذلك اتصافهم بقدرة تحملهم للمهام التي قد تصعب عليهم أحيانا ولهذا يرتبط التزامهم التنظيمي بدافعية الإنجاز لديهم و تقديمهم لأداء متميز والرغبة بالاستمرار في العمل والإيمان بالمنظمة.

حيث اتفقت دراستنا مع دراسة (بونقاب 2021): بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية حيث ظهرت نتائجها أنها توجد علاقة ارتباطية ذات دالة احصائية بين العدالة التنظيمية للكلية والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية.

و كذلك اتفقت دراستنا مع دراسة (مزيني 2019): بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز من وجهة نظر الأساتذة، دراسة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية حيث ظهرت نتائجها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي والدافعية للانجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة المسيلة.

وكذلك توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي وعلاقته بالدافعية للانجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

كما اتفقت دراستنا مع دراسة (عراوي 2022): بعنوان أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بوحدة توزيع الغاز والكهرباء سونلغاز بحيث ظهرت نتائجها وجود علاقة بين الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي: توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت نتائج الدراسة الخاصة بالجدول رقم(14) عدم صحة الفرضية البحثية بأنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

يمكن تفسير النتيجة إلى أن الإدارة في جامعة ورقلة توزع المهام على الموظفين بشكل متساوي بين كلا الجنسين، وهذا ما يجعل الموظفين يقومون بواجباتهم و المهام المكلفة لهم بحب وإخلاص لأنهم ينتمون لها وهذا راجع لاختيارهم إلى المهنة التي يستمرون في العمل بها، إلى أن رغم اختلاف جنسهم إلا أنهم لديهم نفس القدرات والكفاءات التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة، فالإدارة الجامعة تتبع أسلوب العدالة بين موظفيها ذكورا كانوا أو إناثا، حيث أننا نجد التفاهم بين العمال والمرؤوسين، وهذه الأخيرة يتعاملون مع الموظف معاملة جيدة من احترام وتقدير فينتج عن ذلك الشعور بالرضا عن عمله وهو بذلك يحقق الولاء في المنظمة.

ويمكن القول أن الموظفين سواء كانوا ذكورا أو إناثا يخضعون لنفس القوانين والتعليمات ويتفاعلون معها، فهم يلتزمون بها، لذلك فإنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

وقد جاءت نتائج دراستنا متفقة مع نتائج دراسة محمد الأمين ماحي (2016): بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، بحيث وجدت أنه عدم وجود فروق في إدراك المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية لدى العينة المدروسة.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة بأنه توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير السن.

أظهرت نتائج الدراسة الخاصة بالجدول رقم (15) عدم صحة الفرضية البحثية بأنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير السن.

ويمكن تفسير ذلك أن نمط الجامعة في التسيير وبأنها تتعامل مع الموظفين الكبار أو الصغار بالتساوي، لأنها تراعي كل الظروف الخاصة بهم، وأنها تقدر جميع مجهودات الموظف التي يقدمها للجامعة، كما أنها تقدم له المزايا التي تحفزه وتشجعه على الاستمرار في عمله، حيث أن الجامعة تهتم بالموظف كونه جزءاً لا يتجزأ منها، فنجد أن الموظفين فيما بينهم تجمعهم علاقات جيدة من حب واحترام وتفاهم في العمل أو خارجه، فالموظفين في المنظمة لديهم نفس المسؤوليات والمهام بمختلف أعمارهم.

فالجامعة كمنظمة تحاول دائماً أن تدعم سلوك الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بدون أن تميز بين موظفيها، وهذه الأخيرة دائماً يطمحون إلى تحسين معيشتهم باختلاف سنهم.

ويمكن القول أن كل الموظفين كبارا كانوا أو صغارا ينتمون إلى نفس البيئة التنظيمية، وهم يتفاعلون معها بنفس الدرجة، لذلك فانه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة طشية (2018): بعنوان درجة الالتزام المعلمين بمبادئ روح الفريق وعلاقتها بدافعية الانجاز في المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عند مستوى الدلالة (0.05) في الدرجة الكلية في الالتزام تعزى لمتغيرات (العمر والتخصص).

في حين نجد بأنه اختلفت دراستنا مع دراسة عاشوري ابتسام (2015): بعنوان الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية- دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير بمدينة الجلفة، وتوصلت نتائج الدراسة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية.

أظهرت نتائج الدراسة الخاصة بالجدول رقم(17) على صحة الفرضية البحثية بأنه توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة.

ويمكن تفسير ذلك أن الموظفين الذين باختلاف أقدميتهم يتمتعون بقدرات ومهارات عالية تمكنهم من انجاز واجباتهم بشكل أفضل، وكذلك لديهم روح المنافسة أكثر من غيرهم ولديهم دراية كاملة بالمهام المكلفة لهم، ويوجد لديهم قدرة كافية لفهم سيرورة عملهم، لان مؤهلاتهم تساعدهم في فهم آلية العمل بسرعة ودقة، وأنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام بالنسبة للاقدمية لأن كل الموظفين يمتلكون نفس القدرات والمؤهلات في مجال عملهم، ويوجد لديهم معرفة بالأمور الخاصة بمهنتهم لذلك لا تختلف أقدميتهم.

و يمكن القول أن كل الموظفين الذين في الجامعة يحرصون على أداء واجباتهم المنوطة لهم فلهذا لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، بمعنى أن لديهم نفس القدرات و الكفاءات.

فالموظفين في الجامعة باختلاف أقدميتهم يسعون دائما إلى تحسين أدائهم، وذلك من خلال المحاولة لبذل المجهودات التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة.

في حين نجد أن دراستنا اتفقت مع دراسة الخشوم (2011): بعنوان الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد الثقافية وأثر بعض المتغيرات الشخصية بجامعة حلب، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد فروق معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات العمر وعدد سنوات الخدمة.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة قاصدي ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الخاصة للجدول رقم {18} بعدم صحة الفرضية البحثية بأنه لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

يمكن تفسير النتيجة إلى أن الجامعة تتعامل مع الموظفين بمختلف أجناسهم بالمساواة، لأنها تكلف الموظفين بنفس الواجبات والمهام وبالتساوي ذكورا كانوا أو إناثا، كما أنها الجامعة تقوم بتشجيع الموظفين من خلال ما تقدمه لهم من تحفيزات التي من شأنها أن ترفع معنوياتهم وتحسن قدراتهم وأدائهم، فالموظف في الجامعة يتمسك بقيمها ويحترم قواعدها كونه ينتمي إليها، فهو يسعى بدوره إلى تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة رغم الصعوبات التي تواجهه، لأن لديه دافع انجاز كبير يمكنه من تحقيق النجاح في أعماله التي يقوم بها.

فالجامعة كمنظمة بدورها تساعد وتدعم الموظفين الذكور والإناث، لذلك نجد أن دافعية الانجاز بمستوى أكبر لديهم وذلك من خلال انجازهم لأعمالهم بشكل أفضل رغم اختلاف جنسهم، فهذا يدل على أن لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة وبلك (WILLKE 2004): بعنوان الدافعية للإنجاز وفعالية المعلم في تحقيق استراتيجيات التعليم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى بأنه لا توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز.

في حين نجد أن دراستنا اختلفت مع دراسة علي (2005): بعنوان دافعية الانجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الرياضيات والتحصيل فيها بجامعة أم درمان الإسلامية وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين الطلاب والطالبات في الدافعية للإنجاز وكانت لصالح الطالبات.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على أنه توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير السن.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الخاصة بالجدول رقم {19} على عدم صحة الفرضية بأنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير السن.

ويمكن تفسير ذلك على أن كل الموظفين باختلاف أعمارهم لديهم مستوى عال من الدافعية للإنجاز، بمعنى أنه لا يوجد اختلاف بينهم أي أن الجامعة تتعامل مع موظفيها بالمساواة، حيث أنها تراعي كل ظروف الموظف، لأن هذا الأخير يؤدي المهام والواجبات المكلفة له بأكمل وجه، فهو يسعى دائما إلى بذل جهوده من أجل تحسين أدائه في مجال مهنته، كما أنه يطور من مهاراته وقدراته، فالموظفين لديهم نفس الأعمال والمسؤوليات في الجامعة سواء كبارا أو صغارا.

كما أن كل من الموظفين الصغار أو الكبار يسعون دائما لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم وذلك باختلاف سنهم، لأن لديهم دافعية انجاز كبيرة تمكنهم من التغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجههم أثناء عملهم.

ويمكن القول بأن الموظفين سواء الكبار منهم أو الصغار ينتمون إلى بيئة تنظيمية واحدة، فهم يتفاعلون معها بنفس الدرجة، فمن الطبيعي لا تكون لديهم فروق في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير السن.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة خوجة (2017): بعنوان مصادر الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى المدرسين الجزائريين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود اختلاف في مستويات الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير السن.

تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية السابعة:

توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الأقدمية ظهرت نتيجة دراستنا الحالية أنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الأقدمية. وأفرزت النتائج الخاصة بالجدول رقم {20} على عدم صحة الفرضية البحثية بأنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الأقدمية، ويمكن تفسير ذلك أن الجهود التي يبذلها الموظفون في الجامعة مساوية في المهام نظرا لسنوات الخبرة لديهم وتكون استجابة سلبية. كما يمكن القول أن الموظفين الجدد لديهم مهارات وحوافز ودوافع وميول ومعلومات تساعدهم في الفهم، أما الموظفين الجدد يكون لديهم ضغط كبير من خلال التكرار في العمل ومع ذلك يستخدمون الاجراءات والأساليب التي يعتمد عليها الموظفون القدماء وهذا يعكس عدم وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لديهم اتفقت دراستنا مع دراسة (شيخاوي ،واخرون 2019): و التي ظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الأقدمية والحالة العائلية.

الخاتمة

الاستنتاج العام:

انطلقت دراستنا من إشكالية تبحث عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة، كما أنها تبحث في الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.

وقد بينت نتائج الدراسة المتوصل إليها من خلال المعالجة الإحصائية للتساؤلات والفرضيات:

- أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة مرتفع.

- أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي الجامعة مرتفع

بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي ارتفع مستوى الدافعية للإنجاز والعكس صحيح.

بناء على نتائج الدراسة نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي ودافعية الانجاز لدى موظفي جامعة ورقلة.

- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس والسن.

_ توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية.

- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ورقلة تعزى لمتغير الجنس والسن والاقدمية.

وبناء على النتائج المتحصلة من الجانب النظري والدراسات السابقة تم تفسير ومناقشة نتائج دراستنا.

نستنتج في الأخير أن موظفي الجامعة يلتزمون بكل القوانين والقواعد المنوطة لهم، لذلك نجد أن مستوى الالتزام لديهم مرتفعا وبذلك ترتفع نسبة الدافعية للإنجاز لديهم، فدراستنا تبين العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي الجامعة ومن خلال هذه الأخيرة يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى تؤثر فيها، والتي قد تكون موضوعا لدراسات مستقبلية.

التوصيات والاقتراحات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج الدراسة الحالية فإننا نقترح على الموظفين بجامعات والكليات على الاهتمام بما يلي:

- تعزيز الفئات الايجابية التي تسهم في تنمية الالتزام العاطفي لدى الموظفين والعاملين في المنظمات.
- ضرورة العمل على تنمية الالتزام التنظيمي لدى الموظفين ووضع أهداف محددة وواضحة تتماشى مع مستواهم، وتوجيههم حول طرق التفكير بحل المشكلات وكيفية تقبل التغيير وتحفيزهم على عدم اليأس.
- _ القيام بدراسة مستوى الالتزام التنظيمي بشكل دوري للتعرف على العوامل التي تزيد من الالتزام ومعالجة المشكلات التي تسبب في ضعفه.
- _ تهيئة المناخ الداخلي في الجامعة مقارنة بالجامعات الاخرى للإسهام في زيادة الولاء من خلال جعل الجامعة مكانا مناسباً للعمل مقارنة بالمنظمات الاخرى وتسهيل عملية المشاركة في صنع القرار.
- _ اعادة تصميم نظم الحوافز والاجور الذي يحقق الرغبة في الاستمرار بالعمل في منظمات ويزيد من الالتزام الاستمراري اتجاهها.
- _ دعم الدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة الذي يكون له نفع على المنظمة وعلى المجتمع.
- _ اجراء دراسات اخرى مماثلة لدراسة الحالية في قطاعات تعليمية ومستويات وظيفية اخرى للكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي ودافعية للإنجاز.
- _ اجراء بحوث مستقبلية ودورات تكوينية للإرشاد والتوجيه الموظفين في العمل لتشمل الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لاستخدام اساليب متعددة لجمع المعلومات والبيانات التي تعزز هذا التوجه.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

- أحمد عبد الخالق، أسس علم النفس، ط1، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعات، الإسكندرية، مصر، 2003.
- أحمد أنور الشرفاوي، الدافعية للإنجاز الأكاديمي والمهني وتقويمه
- رشاد عبد العزيز العجز النفسي، دار النهضة العربي، القاهرة مصر 1994.
- رجاء محمود أبو علام، دار النشر للجامعات 1986 مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية جامعة القاهرة
- عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، 2000، دار الغريب للنشر، القاهرة
- عبد اللطيف خليفة محمد خليفة، مقياس الدافعية للإنجاز، 2006، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة
- بن شعلال عبد الوهاب 2009
- عبود عبد الله العسكري منهجية البحث العلمي في العلوم القانونية الطبعة الثانية دمشق 2004.

المجلات والبحوث:

- أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان دراسة ميدانية مجلة العلوم التربوية 2021.
- أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان سعيد بن راشد بن علي الشهومي عمان، أبريل 2022.
- أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية المجلد (8) العدد (1) 2022، من إعداد محمود بولصباح، طارق بلحاج، فريد كورتل.
- الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء، وسائل التدريس والرضا الوظيفي لدى تدريس التربية الرياضية، جامعة الكوفة، من إعداد عبید علیاء حسین 2015.
- البنية العاملة لمقياس التزام المعلم باستخدام عينة جزائرية، مجلة العلوم الإنسانية جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، من إعداد لورية المشتي ديسمبر 2021.
- التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي فايز عبد الرحمان الفروخ عمان 2010.
- الرضا الوظيفي وأداة لحماية العامل من خلال تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية المركز الجامعي بتندوف، يعقوبي خليفة ديسمبر 2018.
- الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية بالقاهرة، من إعداد بدر محمد عبد الحفيظ عبد النعيم.

- الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية لدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، عيسى فلاح ذياب الهادي العازمي، العدد الثالث 2020.
- العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين بقطاع غزة، من إعداد الطالب محمد إسماعيل داوود الجماسي 2016.
- درجة التزام معلمي والمعلمات التربوية الفكرية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم ناصر سعيد العجمي.
- دافع الانجاز الأكاديمي لدى طالبات مرحلة الإعدادية بحث قدمته الطالبة تبارك عادل جواد 2018.
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي من وجهة نظرهم، من إعداد أمجاد بنت قنطير القنطير، جامعة العقيم، المجلد (35) العدد (10) الجزء الثاني أكتوبر 2019.
- علاقة بعض المتغيرات الشخصية والرضا عن حوافز العمل بالالتزام المهني والتنظيمي لدى المعلمين ومساهماتها في التنبؤية، مجلة التربية جامعة الأزهر، من إعداد عبد الهادي محمد عز الدين ديسمبر 1995.
- دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، بحث مقدم للحصول على درجة الدكتوراه، من إعداد حيوية بن محمد بن عصمان، جامعة بنها 2018.

الرسائل العلمية:

- أثر العدالة والثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، أطروحة دكتوراه، من إعداد فراح العربي 2017، 2018.
- الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرقابة الإدارية لدى العمال، أم البواقي، مذكرة ماستر من إعداد نور الهدى ساكر 2020، 2021.
- الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة ماجستير من إعداد الطالبة عاشوري ابتسام 2014، 2015.
- الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر بورقلة، من إعداد خويلد أسماء 2005.
- الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، دراسة ميدانية لسنة الأولى ثانوي بمدينة ورقلة، من إعداد محي الدين مختار 2005.
- الضغط النفسي وتأثيره على الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ المقبلين على امتحان البكالوريا، مذكرة ماجستير في علوم التربية من إعداد الطالبة نوال السيدة 2008، 2009.

- الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة، جامعة عربي بن مهدي أم البواقي، مذكرة ماستر من إعداد الطالبة نجات شيخي 2016، 2015.
- تأثير الالتزام التنظيمي على أداء الموظف دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز أم البواقي، من إعداد ياسية بسمة 2017، 2016.
- جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل، قطاع غزة من إعداد الباحث سمر سعيد البياري، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة نوفمبر 2018.
- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة، مذكرة ماستر، من إعداد نورة تمرابط 2019، 2018.
- دافعية الانجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي بمدينة الاغواط، أ. بن فوج هشام، محمد بن فاتح، جامعة الاغواط، الجزائر.
- دور مستشار التوجيه المدرسي في الرفع من دافعية الانجاز، مذكرة ماستر، من إعداد قاي ربيحة، جامعة محمد الخيضر بسكرة 2017، 2016.
- مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين، أطروحة دكتوراه من اعداد الطالبة مليكة شارف خوجة جامعة الجزائر 2017°2018.
- خويلدي سليمان الاجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية للإنجاز لدى استاذ الجامعي ،دراسة ميدانية بقسمي الاقتصاد والمحروقات مذكرة ماجستير 2015.
- صلاح الدين شيخاوي، سليمان خويلدي مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال النظام الدوري (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب سوناطراك 2019.
- سومية هادف، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية للإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء أم البواقي 2017-2018.
- مختار بونقاب، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الاساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية 202.
- مزيني ايمان المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الاساتذة بكلية العلوم 2019.
- عمراوي ربيع أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بوحدة توزيع الغاز والكهرباء سونلغاز بحاسي بحبح ولاية الجلفة 2022.
- العيساوي محمد حميد جاسم 2018 القيادة الملهمة وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة الاردنية.
- خالد محمد احمد الوزان المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي 2006.

- محمد مصطفى الخشروم تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي نوال السيد، الضغط النفسي وتأثيره على دافعية للإنجاز لدى تلاميذ المقبلين على امتحان البكالوريا، 2008-2009 ماجستير.
- عفاف وسطاني، دافعية الانجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير مؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة، 2009-2010 مذكرة ماجستير.
- سهيل فريدة أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي شهادة ماجستير في علوم التربية 2008-2009 جامعة الجزائر.
- عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بجامعة الاخوة منتوري قسنطينة 2009، 2010.
- سامي إبراهيم حماد حنونة قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال بكلية التجارة في التجارة في الجامعة الإسلامية 2006.

مراجع اجنبية:

1. Abdulmajid mohammed abdlwahabaldaba ،dawood abdulinallek yahya al hidabi ،empirical study : organizational commitment omng primary omani schools,effect of college of educactin internal islamic universtty malaysia

وَأَيُّ

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم

المستوى: ثانية ماستر

عزيزي (تي) الموظف (ة):

التعليمة:

في إطار إعداد مذكرة تخرج (ماستر) علم النفس عمل وتنظيم بعنوان الالتزام التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى موظفي جامعة ورقلة. أرجو من سيادتكم المحترمة الإجابة على بنود الاستبيان بكل موضوعية وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وأحيطكم علما أن هذه المعلومات لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن: 30-20 40-30 أكثر من 40

الاقدمية: أقل من 5 سنوات 10 - 5 أكثر من 10 سنوات

شكرا لحسن تعاونكم

العبارات	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
1- ستكون سعيدا لو قضيت بقية حياتك الوظيفية بالجامعة.					
2- ترى أن أهدافك وقيمك تتفق مع أهداف وقيم الجامعة					
3- تشعر حقا كما لو أن مشاكل هذه الجامعة هي مشاكل الخاصة.					
4- تعتبر أن الحديث عن الجامعة خارج نطاق العمل ممتع.					
5- تشعر بالانتماء كونك أحد موظفي هذه الجامعة					
6- أنت مستعد لبذل جهد أكبر لأن هذه الجامعة تعني لك الشيء الكثير.					
7- سيكون من الصعب مغادرة هذه الجامعة حتى لو أردت ذلك					
8- تتأثر الكثير من الجوانب في حياتك إذ أنت قررت مغادرة الجامعة إلى عمل آخر.					

					9- استمراري في هذه الجامعة هو ضرورة أكثر منه رغبة
					10- المزايا التي تحصل عليها من الجامعة هي أحد أسباب استمرار في العمل وعدم تركه.
					11- أنت باق في هذه الجامعة رغم وجود بدائل متاحة وخيارات أخرى.
					12- عمك الحالي في الجامعة يمثل استثمارا وظيفيا جيدا بالنسبة لك.
					13- تهمة سمعة الجامعة وترتيبها بين الجامعات الوطنية والدولية.
					14- قرار ارتباطك بالعمل في هذه الجامعة يعتبر قرار صائب.
					15- عليك البقاء في هذه الجامعة حتى ولو كانت مغادرتها من مصلحتك.
					16- من المستبعد أن تغادر الجامعة لان لديك واجب أخلاقي اتجاه الزملاء الذين يعملون معك.
					17- أنت مدين لهذه الجامعة يجعلك تخلص لها بالكثير من واجباته.
					18- لهذه الجامعة فضل في بناء حياتك الوظيفية.

معارض	محايد	موافق	العبارات
			1- أتولى حل المهمات الصعبة حتى وان كنت غي واثق من أنني سأتمكن من حلها.
			2- إذا لم أتوصل لشيء ما في مهمة فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي.
			3- أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن احدد فيه بنفسني ماذا وكيف أعمل.
			4- أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال مهنتي.
			5- أعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون احتمالية النجاح تساوي 100
			6- من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى وان أدى إلى اصطدام مع رفقائي.
			7- في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة والتسلية.
			8- أفضل القيام بعمل ما لاعتباره ضروري حتى وان كنت سأغامر بنسبة خطأ مقدارها 50 على العمل بنصيحة الآخرين.
			9- لو أتيح لي الاختيار فإنني سأختار العمل الذي ستكون فيه بداية الراتب غير كبيرة لكن توجد فرص وبفضل جهودي لكي يصبح راتبي مرتفع بأسرع وقت.
			10- بعد توقي في عملية التقييم أميل إلى الراحة والاستجمام أكثر من فرحتي للحصول على علامة مرتفعة.
			11- بعد الفشل أصبح أكثر حيوية وتأهب لمتابعة عملي.

			12- إذا وجد شك في إنجاز أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة.
			13- يعجبني أكثر انجاز مهمات معقدة وغير مألوفة.
			14- عندما تلزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدي الاهتمام والحماس أكثر من الانزعاج.
			15- أفضل العمل دون أن أرحم نفسي حتى اللحظة التي أصبح فيها راض تماماً على نتائج عملي.
			16- إذا كان يجب علي أن أنجز مهمة معقدة فإنني أفضل أن أنجزها بالاشتراك مع أي شخص ما.
			17- يجذبني أكثر العمل الذي لا يتطلب مجهود وواتق من نجاحه.
			18- أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من إمكانيات الآخرين
			19- خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة وفي مجال تخصصي.
			20- أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشله قليلة لكن إلى جانب ذلك يمكن تحقيق نجاح كبير فيه.
			21- عند انجازي للمهام اليومية فانه أكثر ما انزعج منه الوقوع في خطأ ما منه في كيفية تقديمه بشكل صحيح.
			22- إذا لم أتمكن من انجاز عملي فإنني ألجأ لطلب المساعدة من أي شخص ما أفضل من أن أصبح أبحث عن مخرج من الوضع القائم.
			23- عندما أقوم بعمل صعب فإنني أخشى أن لا أقوم به أكثر من تأملي بانجازه.

		24- أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا وكيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة.
		25- إذا توصلت إلى مسألة أخرى فإنني بالسرور أحاول مرة أخرى حل مسألة مشابهة للأولى أكثر من الانتقال إلى حل مسألة أكثر صعوبة.

الالتزام

نتيجة الصدق التمييزي

Group Statistics

	المجموع ة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام	العليا	9	70,222 2	4,81606	1,60535
	الدنيا	9	44,666 7	4,06202	1,35401

	Levene's Test for Equality of Variances					
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean
Equal variances assumed	,010	,922	12,169	16	,000	
الالتزام Equal variances not assumed			12,169	15,558	,000	

نتيجة الثبات بالتجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Value	,807
	Part 1 N of Items	9 ^a
	Part 2 Value	,800

N of		9 ^b
Items		
Total N of Items		18
Correlation Between Forms		,654
Spearman–Brown	Equal Length	,791
Coefficient	Unequal Length	,791
Guttman Split–Half Coefficient		,788

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009.

b. The items are: VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

نتيجة الثبات بمعامل ألفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	18

الدافعية

نتيجة الصدق التمييزي

Group Statistics

	المجموع ة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
١	العليا	9	65,8889	2,71314	,90438
	الدنيا	9	53,6667	3,16228	1,05409

	Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error
الدافعية							
Equal variances assumed	,127	,726	8,800	16	,000	12,22222	
Equal variances not assumed			8,800	15,639	,000	12,22222	

نتيجة الثبات بالتجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,671
	N of Items		13 ^a
	Part 2	Value	,537

	N of Items	12 ^b
	Total N of Items	25
	Correlation Between Forms	,638
Spearman–Brown	Equal Length	,779
Coefficient	Unequal Length	,779
	Guttman Split–Half Coefficient	,766

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013.

b. The items are: VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,786
------------------	--------	-------	------

N of Items	11 ^a
Value	,856
Part 2 N of Items	10 ^b
Total N of Items	21
Correlation Between Forms	
Spearman–Brown Equal Length Coefficient	
Unequal Length	
Guttman Split–Half Coefficient	

نتيجة الثبات بمعامل الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	25

. نتائج spss

نتيجة التساؤل 1

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام	133	56,6617	11,38905	,98756

One-Sample Test

Test Value = 54						
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الالتزام	2,695	132	,008	2,66165	,7082	4,6151

التساؤل 2

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية	133	60,8421	5,74435	,49810

One-Sample Test

	Test Value = 50					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدافعية	21,767	132	,000	10,84211	9,8568	11,8274

الفرضية 1

Correlations

	الدافعية	الالتزام

الالتزام	Pearson Correlation	1	,291**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	133	133
الدافعية	Pearson Correlation	,291**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الفرضية 2

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام	ذكر	41	56,0488	12,96910	2,02543
	انثى	92	56,9348	10,67585	1,11303

	Levene's Test for Equality of Variances					
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	
Equal variances assumed	2,000	,160	-,413	131	,680	
الالتزام Equal variances not assumed			-,383	65,193	,703	

الفرضية 3

Descript

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أقل من 5 سنوات	16	65,5000	9,96661	2,49165	60,1892	70,8108	44,00	80,00
من 5 إلى 10 سنوات	44	56,0682	12,29180	1,85306	52,3311	59,8052	34,00	80,00
أكثر من 10 سنوات	73	55,0822	10,33300	1,20939	52,6713	57,4931	27,00	70,00
Total	133	56,6617	11,38905	,98756	54,7082	58,6151	27,00	80,00

Test of Homogeneity of Variances

الالتزام

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,620	2	130	,539

ANOVA

الالتزام

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1447,472	2	723,736	6,003	,003
Within Groups	15674,302	130	120,572		
Total	17121,774	132			

Multiple Comparisons

الالتزام Dependent Variable:

Scheffe

(I) الاقدمية	(J) الاقدمية	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound

من 5 الى 10 سنوات	9,43182*	3,20562	,015	1,4940	17,3696
اقل من 5 سنوات					
اكثر من 10 سنوات	10,41781*	3,03107	,004	2,9122	17,9234
اقل من 5 سنوات					
من 5 الى 10 سنوات	-9,43182*	3,20562	,015	-17,3696	-1,4940
اقل من 5 سنوات					
اكثر من 10 سنوات	,98599	2,09569	,895	-4,2034	6,1754
اقل من 5 سنوات					
اكثر من 10 سنوات	-10,41781*	3,03107	,004	-17,9234	-2,9122
من 5 الى 10 سنوات					
من 5 الى 10 سنوات	-,98599	2,09569	,895	-6,1754	4,2034

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

الفرضية 4

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	ذكر الدافعية	41	59,7561	5,66030	,88399

انثى	92	61,326 1	5,74573	,59903
------	----	-------------	---------	--------

		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
الدافعية	Equal variances assumed	,004	,950	-1,462	131	,146
	Equal variances not assumed			-1,470	77,946	,146

الفرضية 5

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	77,017	2	38,508	1,170	,314
Within Groups	4278,668	130	32,913		
Total	4355,684	132			

الفرضية 6

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	33,523	2	16,761	,504	,605
Within Groups	4322,161	130	33,247		
Total	4355,684	132			

ANOVA

الالتزام

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	729,419	2	364,710	2,892	,059
Within Groups	16392,355	130	126,095		
Total	17121,774	132			