

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبة : صالح يasmine

بعنوان:

## الشعور بالانتماء الوظيفي و علاقته بدافعية الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بعض كليات جامعة قاصدي مرباح بورقلة

نوقشت وأجهزت علنا

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- |               |                                |                    |
|---------------|--------------------------------|--------------------|
| مناقشا ورئيسا | أستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة | أ. ميسون           |
| مشرفا         | أستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة | أ.د. بن زاهي منصور |
| مناقشا        | أستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة | أ. زكري نرجس       |

السنة الجامعية 2014 / 2015



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبة : صالح يasmine

بعنوان:

## الشعور بالانتماء الوظيفي و علاقته بدافعية الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بعض كليات جامعة قاصدي مرباح بورقلة

نوقشت وأجهزت علنا

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- |               |                                |                      |
|---------------|--------------------------------|----------------------|
| مناقشا ورئيسا | أستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة | - أ. ميسون           |
| مشرفا         | أستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة | - أ.د. بن زاهي منصور |
| مناقشا        | أستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة | - أ. زكري نرجس       |

السنة الجامعية 2014 / 2015



# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي الغالية التي كانت مدرسة في الصبر والحنان  
و السناء و العطاء، إلى التي تحرق السماء كل صباح تعلق الدعاء تنتظر إنتصاري ، أطال  
الله في عمرها، و إلى روح والدي الغالي الذي جاهد الحياة لأجلي وقهر الظروف  
والمحن ليهدي لي بسنة الأمل أرجوا من الله عز و جل أن يتغمده برحمته الواسعة  
ويسكنه الفردوس الأعلى،

إلى من زرع الثقة بنفسي وكان لي سندا وعمونا وفخرا وشاركي في أتعابي زوجي  
المحترم يونس مخلوف أدامه الله تاج فوق رأسي

و إلى من قاسموني أفراحي وأحزاني ولم يدخر جهدا أن يروني في هذا  
المقام أختي أم الخير، حسان، عبد القادر، عبد اللطيف، نصر الدين، فاطمة، كلثوم،  
فوزية، عزيزة، كما لا أنسى رباحين المنزل أبناء أختي أسامة، رملة، نريمان، كما لا يفوتني  
أن أهدي هذا العمل إلى بسمة، أمينة، محمد ريتاج، و إلى عائلة زوجي وإلى كل  
الأصدقاء والصدقات ، وإلى كل الزملاء والزميلات في قسم سنة 1 لثانية ماستر علم  
النفس تنظيم وعمل.

باسمينة

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي به تتم الصالحات ، والصلاة والسلام على رسول الله القائل من (( لا يشكر الله )) .

بداية نشكر الله عز وجل أن وفقنا وأغننا على إتمام هذا العمل ، ثم أتوجه بتسجيل أعمق آيات الشكر والعرفان بالجميل إلى الأستاذ الدكتور منصور بن زاهي المشرف على رسالة الماجستير الذي منحنا الكثير من وقته وعمله وجهده وأسأل الله أن يجازيه خير الجزاء .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى السادة والأساتذة الأفاضل بقسم علم النفس وعلوم التربية الذين أشرفوا على دراستي جزاكم الله خير الجزاء .

كما أتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذة الدكتورة خلاذي يمينة .

كما أتوجه بالشكر إلى زملائي وزميلاتي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وأخص بالذكر سهلية وسعاد وزهية وسارة وحدة ميموني .

وفى الأخير أشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل وملاحظتهم القيمة التي استفدنا منها

الطالبة : ياسمينة



### ملخص البحث:

تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على درجة الشعور بالانتماء و دافعية الأستاذ الجامعي لدى عينة من الأساتذة وفق المتغيرات التالية(السن،الأقدمية،الجنس) و ذلك باستخدام المنهج الوصفي .

اعتمد صاحبة البحث على عينة قصديه حجمها 100 أستاذ بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ، عام الدراسي 2014/2015 .

كما اعتمدت الدراسة على أداتين للقياس هما مقياس الدافعية للانجاز و مقياس الشعور بالانتماء: مقياس المعد من طرف الدكتور منصور بن زاهي .

و لمعرفة صحة الفرضيات من عدمها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (ت) و بعد تحليل النتائج إحصائيا توصل صاحبة البحث إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة بين درجة الشعور بالانتماء الوظيفي ودرجة دافعية الأستاذ الجامعي لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

1 -توجد فروق دالة إحصائيا في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف السن

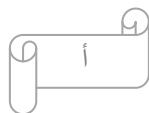
2\_ توجد فروق دالة إحصائيا في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف الأقدمية.

3\_ لا توجد فروق دالة إحصائيا في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف الجنس.

وبعد مناقشة النتائج على ضوء الإطار النظري و نتائج الدراسات السابقة، تم اقتراح مجموعة من التوصيات :

توفير الظروف النفسية و التعاون و التشاور بين الأساتذة , حرية إعطاء الرأي و الابداع , كذلك ضرورة تنمية وتحسين دافعية

الانجاز .



**Résumé:**

El excite une relation étroite entre chose appartenance fonctionnelle et classe tomatine les choses enrues les autres el ya des différence sur le plan des études chose d' appartenance sa d'épand l'ancienneté et on a remarqué qu'il n' ya pas de défères sur le plan du sexa (femme/homme)

Après l' analyse des résultats on constate les recommandation suivantes

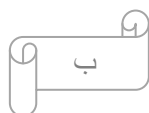
\*fourme aux professor l' atmosphères et le climat paye chique et cirer l' esprit de la solidarité entre les professeurs en plus la liberté d' espressionne et encourager la créativité pour le bien être de tout individu

Notre étude essaye de connaitre le degré qu'un professeur universitaire sent qu'il faut partie ou de son habilité envers les autres sa depond de ( l'age l' encientuté – le sesc.....) et ola en utilisant l'approche descriptif l'exposé c'est base sur plus d'une centaines de professeurde l'université ( kasd i merbah ) ouargla l'année universitaire 2014/2015en plus de sa il est basé sur deux facteurs:

Présenté par die :ben zahi mensour et pour connaitre est ce que ces hypothèses sont védiques ou non utilisé les styles statistique suivants : moyenne arithmétique

Des tests de déviation standard

Après avoir analysés les résultants on a arrivé aux résultants suivants



## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	شكر و تقدير
أ	ملخص الدراسة بالعربية
ب	ملخص الدراسة بالفرنسية
ت	فهرس الموضوعات
ح	فهرس الجداول
ح	فهرس الأشكال
02	مقدمة

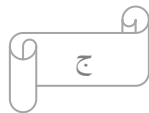
### الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم مشكلة الدراسة	
5	1- تحديد الإشكالية
8	2- تساؤلات الدراسة
8	3- فرضيات الدراسة
9	4- الهداف من الدراسة
9	5- الأهمية العلمية للدراسة
10	6- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
الفصل الثاني: الشعور بالانتماء الوظيفي	
12	تمهيد
12	1- مفهوم الشعور بالانتماء الوظيفي
13	2- أهمية الشعور بالانتماء الوظيفي
14	3_العوامل التي تؤثر على الانتماء الوظيفي
16	4_ بعض النظريات التي تناولت الانتماء الوظيفي
17	5_موقف الاسلام من الانتماء الوظيفي
18	6- دور المنظمة في تعميق الشعور بالانتماء الوظيفي
18	7- أسس تحقيق الولاء



19	8_صفات وعلامات الانتماء الوظيفي
20	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز</b>	
22	تمهيد
23	1- مفهوم الدافعية و وظائفها
24	2- عوامل استثارة الدافعية
25	3- تصنيف الدوافع
26	4- نظريات الدوافع
30	5- الدافعية للإنجاز
31	6- أنواع الدافعية للإنجاز
32	7- مظاهر الدافعية للإنجاز
35	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
37	_تمهيد
37	1_ المنهج المستخدم في الدراسة
38	2_ حدود الدراسة
38	3_ عينة الدراسة
39	4_ أدوات القياس
41	5_ أساليب التحليل الإحصائي
43	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: عرض و تحليل و تفسير النتائج</b>	
45	_تمهيد
45	عرض و تحليل و تفسير النتائج الفرضية الأول
47	عرض و تحليل و تفسير النتائج الفرضية الثانية
48	عرض و تحليل و تفسير النتائج الفرضية الثالثة
49	عرض و تحليل و تفسير النتائج الفرضية الرابعة

51	خلاصة الفصل
52	خلاصة النتائج
53	اقتراحات و توصيات
54	قائمة المراجع
	الملاحق



## فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
32	يمثل مظاهر الدافعية للإنجاز	01
38	يصف العينة من حيث الجنس	03
39	يصف العينة من حيث السن	04
39	يصف العينة من حيث الأقدمية	05
40	يوضح نتائج حساب الصدق لمقياس الشعور بالانتماء	06
41	يوضح نتائج حساب الصدق للمقياس الثاني	07
45	يوضح نتائج الارتباط بين الشعور بالانتماء الوظيفي و الدافعية	08
46	يوضح دلالة الفروق في الشعور بالانتماء لدى الأساتذة أقل من 38 سنة و 39 سنة فما فوق	09
48	يوضح دلالة الفروق في الشعور بالانتماء للأساتذة تقل أقدميتهم عن 6 سنوات أو تفوق 6 سنوات	10
49	يوضح دلالة الفروق في الشعور بالانتماء لدى الأساتذة باختلاف الجنس	11

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
14	يوضح العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي	01
26	يوضح التدرج الهرمي للحاجات طبقا لنظرية ماسلو	02

مقدمة

### مقدمة:

تبدل المجتمعات المعاصرة جهودا معتبرة لتنشئة أفرادها تنشئة إجتماعية بغية تحقيق توافقهم الاجتماعي النفسي و تحقيق النجاح في المؤسسات والمنظمات بطريقة سليمة ضمن ظروف جيدة سواء كان للفرد أو المنظمة وهذا ما تأكده أغلب الدراسات في ما يخص التوافق بين شعور الفرد بالانتماء لمؤسسته ودافعه للإنجاز نحوها أو نحو الأعمال التي يقوم بها , كما يؤدي الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة و الافراد كإنخفاض معدل دوران العمل وتحقيق أهداف المنظمة زيادة الإنتاج .

و قد إستخدم مصطلح الشعور بالانتماء للتعبير عن مدى تماسك والتضمن الوثيق بين الأفراد و منظماتهم مثل الولاء و الالتزام و قوة إرتباط والتماسك بينهما فلذلك حرصت المجتمعات المتقدمة على تعميق الشعور بالانتماء بين شبابها وفي سوطها المهني مما يدفع بهم لإنجاز كل مايمكن من مثابرة وجهد لإنجاز أعماله إذ نرى التماسك الوثيق بين الشعور بالانتماء ودافعية الانجاز ، حيث يرى ماسلو أن الإلتزام بصورة مباشرة في سياق نظريته وإعتبره من أهم الدوافع الإنسانية و توسطه في هرمه الخاص بالحاجات الانسانية .

وتشير نتائج معظم الدراسات إلى أن مصطلح الإلتزام يعبر عن الشعور والإحساس .

وبعد فترة زمنية معينة تصبح لديهم دوافع القيام بالعمل بمفردهم ، وكثيرا ما كان يفشل العمال القدامى في توصيل معلوماتهم إلى الجدد مما دعى إلى التفكير في تعميق الشعور بالانتماء بمحاولات متفرقة أنت بنتائج تؤكد أهميته للعمل والعامل معا ، والمنظمات من أجل تحقيق النجاح الاقتصادي والمهني ، فهي تعبر على مدى شعور الفرد واجتهاده من أجل تحقيق هدفه المنشود بمستوى عال من الأداء الوظيفي ، أما ظاهرة الدافعية للإنجاز فهي من بين أهم الموضوعات النفسية إثارة للاهتمام سواء للباحثين في علم النفس أو بين الأفراد على مختلف نوعياتهم وأجناسهم وميولهم وثقافتهم ومهنتهم ، فهي مطلب يسعى له كل الأفراد والمنظمات من أجل تحقيق النجاح الاقتصادي والمهني .

و لقد جاءت فصول الدراسة كالتالي :

الفصل الأول تناول الإشكالية وما تعلق بها من فرضيات الدراسة ، والفصل الثاني تناول مفهوم الشعور بالانتماء لغة وإصطلاحا ومفهوم الانتماء الوظيفي لغة و إصطلاحا ، وأهميته والعوامل التي تؤثر عليه ثم تطرقنا إلى أهم النظريات التي تناولت الشعور بالانتماء وكل من هذه النظريات أشارت إلى الانتماء حسب وجهتها نظرها كما لا ننسى موقف الاسلام من الانتماء و دور المنظمة في تعميق الشعور

بالانتماء وما يرتبط به كذلك ، أما الفصل الثالث فتناولت فيه صاحبة الدراسة الحديث عن الدافعية لإنجاز و وظائفها و عوامل إستثارة الدافعية و تصنيف الدوافع كما أشرنا إلى انواع الدافعية و مظاهرها وبعض الأمور المتعلقة بها ، أما الفصل الرابع فتناول فيه الباحث الإجراءات المنهجية للدراسة من ذكر للعينة وحدود إجراء الدراسة و المنهج المستخدم لذلك و 'والفصل الخامس فقد كان مخصص لعرض نتائج الدراسة وتفسير ومناقشة النتائج .



# الفصل الأول

تقديم مشكلة الدراسة

1\_ الإشكالية

2\_ تساؤلات الدراسة

3\_ فرضيات الدراسة

4\_ الهدف من الدراسة

5\_ الأهمية العلمية للدراسة

6\_ التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

## 1\_الإشكالية :

يعتبر الانتماء الوظيفي أحد الموضوعات التي فرضت نفسها في المجال التنظيمي و أدى إلى إهتمام العديد من العلماء و الفلاسفة، فالفرد لا يمكن أن يعيش منعزلاً عن الآخرين لأنه بحاجة إلى أن يتفاعل مع غيره لتسهيل مستلزمات معيشته لذا يعد الانتماء الوظيفي احد الحاجات النفسية الإجتماعية المهمة في حياة الفرد خلال رغبته في أن ينتمي إلى الآخرين سواء كانوا أسرة أو أصدقاء أمهنة للوصول إلى الهدف الذي يريد تحقيقه و يرى في أفراد المنظمة يسود بينهم الحب و الخير و التعاون و يحظى لتقديرهم فيقبله الآخرين و ينعكس ذلك على تقبله لذاته و الآخرين إذ يحتاج لهم ليكونوا بجواره عندما يقابله خطر. و يعتبر الشعور بالانتماء الوظيفي من أقوى المشاعر في تحقيق الانسجام و التماسك و التضامن بين أفراد المنظمة الواحدة فالانتماء هو العمود الفقري لأي منظمة و بدونها تفقد المنظمة التماسك و بالتالي نفور الأفراد من بعضهم البعض و هذا حتما يؤدي إلى ضعف إنتاج المنظمة

و قد تناول علماء النفس مفهوم الانتماء كحاجة من الحاجات النفسية و توصل أحد العلماء إلى أن الانتماء حاجة تربط بالعمليات الفيزيولوجية الكامنة في المخ و تستثار داخليا أو خارجيا فتؤدي إلى نشاط من جانب الكائن و يستمر النشاط حتى يتغير الموقف ، ويرى علماء اخرون أن الانتماء حاجو من الحاجات الظاهرة كما أنها تعمل في إطار الجماعة و لا تعمل منفردة هذا و قد انحصرت النظرة إلى الانتماء على أنه حاجة إجتماعية ، و حينما يضعف الانتماء و يشوبه الخلل ، فإن ذلك يشير إلى وجود الإغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء ، حيث تتعدد الدراسات و البحوث التي تناولت ظاهرة الشعور بالانتماء نذكر على سبيل المثال دراسة -sanders ساندرز- إلى أن الإختلاف في حاجة الفرد يؤدي إلى الإختلاف في مدى الانتماء الإجتماعي للفرد ، فالأفراد ذوي العالية للانتماء يميلون إلى تحقيق درجات مرتفعة على مقياس الحاجة للاعتراف الاجتماعي و درجات منخفضة على مقياس الحاجة إلى السيطرة و أن الأفراد ذوي الحاجة العالية من الانتماء يميلون إلى تفادي الصراع و التنافس مع الآخرين و كأنهم يخافون من رد فعل سلبي من قبل الآخرين نحوهم-sanders ساندرز-

و كذلك دراسة فريزي ورامسي- في تأثير الجنس على الحاجة إلى الانتماء التي توصلت إلى أن الإناث هم أكثر تحسس لمشاعر الآخرين و أكثر إدراكا و إستعابا لحاجاتهم و رغباتهم و أن هذا يقرهم من الآخرين و يؤدي إلى إشباع حاجة الانتماء لديهم

مقارنة بالذكور (خليل و حافظ 1986-34)

كنا أشار كيولك و ماهلر 1989 إلى أن معظم المرضى الذين ينتظرون الجراحة القلبية يفضلون الإقامة في غرفة واحدة مع أشخاص سبقوا أن أجرو العملية ذاتها من قبل على الإقامة مع الذين كانوا ينتظرون إجراء العملية مثلهم فيبدو أن أهم الأسباب الكامنة وراء هذا التفضل هو الحاجة إلى معلومات عن العملية الجراحية الوشيكّة لتخفيف القلق والثوتر الذي يعتري الفرد قبل إجراء (برون 15, 1986)

كذلك دراسة سعد عبد الله سعد (1999) دراسة عن الانتماء و علاقته بكل من الدافعية و التوجه العلمي في الحياة و إستيعاب قيم الجماعة

وهدفت الدراسة إلى : الوقوف على طبيعة العلاقة القائمة بين كل متغير , حيث توصلت إلى صعوبة تصور الانتماء دون ارتباطه بالقيم ذات الجاذبية للإطار الاجتماعي , صعوبة تصور الانتماء مجردا عن الدافعية أو غير مؤسس عليها , أن عامل الانتماء عامل مركب من عناصر مختلفة تغذيه وترسي عليه , أن دافعية الانتماء هي دافعية تتجاوز حدود الفرد ومتطلباته الخاصة للتلاقح مع حدود الجماعة و متطلباتها .

حيث نلاحظ أن هذه الدراسة أكدت أن الانتماء و الدافعية ذو إرتباط وثيق , لا يمكن تصور الانتماء دون دافع , و أكدت دراسة حمد بن فرحان الشاوي دراسة عن الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي طبقت هذه الدراسة على عينة بلغ قوامها 112 من المدنيين والعسكريين بكلية الملك خالد العسكري في السعودية , فتوصلت إلى أنه لا توجد فروق في الانتماء التنظيمي لمنسوبي كلية الملك خالد العسكرية وذلك وفقا لاختلاف المؤهل العلمي و العمر و سنوات الخدمة

كما تناولت دراسة سحر عبد الحميد يوسف الكحكي ( 1988 ) دراسة عن دوافع الانتماء لدى أساتذة الجامعة و الموظفين و العمال والحرفيين , طبقت الدراسة على عينة عددها 135 مفحوص , تتراوح أعمارهم ما بين ( 25-35 ) سنة وقد بلغت نسبة الذكور منهم 53 % و الاناث 47 % , وتوصلت الدراسة إلى أن الاناث هم أكثر إنتماء للأسرة و الوطن بينما الذكور أكثر إنتماء للمهن

وكل هذه الدراسات التي أعطت اهتمام كبير للانتماء الاجتماعي جاء الموضوع الدافعية ليزيد من أهمية دراسة الانتماء الوظيفي أو بمعنى اخر جاءت أهمية دراسة الدوافع التي بدورها تساعد في عملية التعلم والتكلف والتماسك وتحقيق الاهداف فبدأت الدول المتقدمة منذ الخمسينيات تعطي جل اهتمامها لدراسة دافعية الانجاز وتنميتها لدى أبنائها بعينة تحقيق المزيد من التقدم , ويمثل دافع الانجاز احد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الانسانية التي اهتم بدراستها المهتمون بعلم النفس المهني والدوافع العمل ويعد

المفهوم الدافعية الانجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت بالاهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الإقتصادي و إزدهاره ، ويعد دافع للإنجاز مكونا مهما في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها حتى يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه و بالتالي الإنتماء و الولاء إلى هذه المنظمة أو المجتمع.

حيث أكدت الدراسة يونغ(1992) في تأثير كل من الدافعية للإنجاز و الشعور بالنجاح والفشل على الدافعية اللاحقة للفرد شملت عينة الدراسة على 204 طالب وطالبة من طلاب الصف السادس ابتدائي (103 بنين 101 بنات) حيث جاءت نتيجة الدراسة على وجود تأثيرات دالة للدافعية وتحديد الهدف على عملية الاداء ، القياس المباشر أفضل من القياس الغير مباشر في التنبؤ بأداء الفرد

ويرجع الإهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات و الميادين التطبيقية والعلمية .

كذلك دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد 2002 التي تهدف إلى الكشف عن دافعية الإنجاز لدى عينة من الموظفين المكتسبين وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية ، وإستخدم أسلوب المقابلة المقننة من عينة تضم ( 178) موظفا و(62) موظفة بأن دافعية الإنجاز لدى الرجال تزداد مع إرتفاع مستوى توكيده للذات وتقدمه في العمر في حين لا علاقة بين دافعية المرأة للإنجاز وكل من توكيد الذات و العمر.

ولقد إعتمدت معظم البحوث على إفتراض مؤداه أن الدافع للإنجاز عامل أساسي مسؤول النمو الإقتصادي و يرتبط إرتباط إيجابيا بالرخاء الإقتصادي وهذا ما أكدت عليه ماكيليند إلى الإعتقاد بأن أصحاب المشروعات الكبرى و المخاطرين في العالم إنما يكون دافعهم الأساسي الأول وهو الرغبة في الإنجاز ، كما أبرز دور العوامل السيكولوجية في النمو الإقتصادي ، فدرس الدافع للإنجاز من خلال عينات من لإنتاج الأدبي في فترات الإزدهار و الإخفاض في النمو الإقتصادي في كل من اليونان القديمة وإسبانيا و إنجلترا والولايات المتحدة ويرى موري أن الشباب ذوي دافع إنجاز مرتفع يميلون إلى اختيار مهنة رجال الأعمال ومن ثم فهم يؤطرون مهنا صعبة وهذا ما دفع ماكيليلاند إلى الاعتقاد بأن أصحاب المشروعات الكبرى و المخاطرون في العلم إنما يكون دافعهم الأساسي الأول هو الرغبة في الإنجاز ، كما أبرز ماكيليلاند دور العوامل السيكولوجية في النمو الاقتصادي فدراسة الدافع لإنجاز من خلال عينات من الإنتاج الأدبي في فترات الازدهار والانخفاض في النمو الاقتصادي في كل من اليونان ، إنجلترا ، أمريكا حيث تطلب الأمر هنا توفر العوامل الذاتية ومنها دافعية الإنجاز التي تساعد على استغلال ما لدى الموظف من إمكانات وطاقات

وقدرات عقلية لاستثمارها في تحقيق النجاح في العمل وكذا معرفة العوامل التي يمكن أن تؤثر سلبا أو إيجابا على دافعية الموظفين في الإنجاز سواء تلك المتعلقة بالجوانب الشخصية أو التنظيمية

دراسة "منصور بن زاهي الدكتوراه 2006-2007" تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي (التي تعكس دراسته الدراسة الحالية للشعور بالانتماء) الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، و كذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم. ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية و الوسيطة، وفي الأخير معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز من جهة، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز، من جهة أخرى. عينة الدراسة: بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروق الجزائري شركة سوناطراك، اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين و هما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي و يحتوي على ستة أبعاد هي: العجز - الانعزالية - الامعيارية - الارضا - التشاؤم - اللامعنى و عدد بنوده 32 بند، و مقياس الدافعية للإنجاز المهني و عدد بنوده يقدر ب 26 بند. وكانت نتائج مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، يوجد ارتباط سلبى ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالإغتراب الوظيفي و عوامله بالدافعية للإنجاز. (منصور بن زاهي، 2007).

و تحاول هذه الدراسة أن تميظ اللثام عن الشعور بالانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز ومعرفة مستوى الدافعية و عن الفروق في مستوى الشعور بالانتماء الوظيفي باختلاف بعض المتغيرات الوسيطة

### تساؤلات الدراسة

- 1- هل توجد علاقة بين درجة الشعور بالانتماء الوظيفي ودرجة دافعية انجاز الأساتذ الجامعي لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة ؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح باختلاف السن؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح باختلاف الجنس؟
- 4- هل توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح باختلاف الاقدمية؟

### فروض الدراسة :

- 2- توجد علاقة بين درجة الشعور بالانتماء الوظيفي ودرجة دافعية الانجاز لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

- 3 -توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف السن
- 4 -توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف الأقدمية
- 5 -لا توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف الجنس

## 5\_الهدف من الدراسة:

يمكن تحديد أهداف الدراسة في النقاط التالية :

العوامل المؤثرة في الشعور بالانتماء و المتغيرات الوسيطة

\_التحقق من صحة الفرضيات المطروحة

\_الكشف على مستوى الشعور بالانتماء على دافعية الإنجاز لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة

▪ و ما تشهد الجامعة في السنوات الاخيرة من تطور من مشكلات نفسية و اجتماعية منها تلك المتعلقة بالشعور

بالانتماء الوظيفي والدافعية للإنجاز

\_ تحليل الحالة المدروسة واستخلاص نتائجها من أجل معاينة الشعور بالانتماء على دافعية الإنجاز

معرفة الاختلاف بين العلاقة الموجودة بين الشعور بالانتماء الوظيفي والدافعية للإنجاز.

## 6\_ الأهمية العلمية للدراسة :

1. \_ تحديد مدى الشعور بالانتماء لعمال الاساتذة بجامعة قاصدي مرياح. و التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط الشعور

بالانتماء والوظيفي والدافعية للإنجاز.

2. يعتبر موضوع الشعور بالانتماء قليل الدراسة لذلك فإن هذه الدراسة تحاول أن تسقط الضوء فيه

3- إثراء المكتبة والقراء بالمعلومات النظرية والتطبيقية حول هذه الدراسة

4\_ طرح التوصيات والنتائج التي يتوقع الباحث الوصول إليها

5-بناء أداة تحاول أن تقيس درجة الشعور بالانتماء في الوقت الراهن



**7-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:****7-1\_الدافعية للإنجاز:**

هو قوة داخلية تدفع الفرد لبذل جهد و المثابرة و حب الإنجاز و الاستمرار في الأداء لتحقيق التفوق، لتقديم الأفضل مما يملك من قدرات و مهارات، و يحفز الدافع للإنجاز الفرد على التنافس في وضعيات تتسم بالصعوبة و التحدي، و هو ما يقيسه الاختبار المعد من طرف الدكتور بن زاهي منصور.

**7-2\_الشعور بالانتماء التنظيمي:**

هو شعور الفرد بأنه جزء من المنظمة أو عنصرا منها , يشعر فيها الفرد بالولاء و الانتماء إليها و الرضا عما يقوم به

# الفصل الثاني

الشعور بالانتماء الوظيفي

\_ تمهيد

- 1- مفهوم الشعور بالانتماء الوظيفي.
- 2- أهمية الشعور بالانتماء الوظيفي
- 3- العوامل التي تؤثر على الانتماء الوظيفي .
- 4- بعض النظريات التي تناولت الانتماء الوظيفي.
- 5- موقف الاسلام من الانتماء الوظيفي .
- 6- دور المنظمة في تعميق الشعور بالانتماء.
- 7- أسس تحقيق الولاء
- 8- صفات وعلامات الانتماء الوظيفي

\_ خلاصة الفصل

## 1- تمهيد :

مما لاشك فيه أن أن الفرد لا يستطيع أن يعيش منعزلاً عن الآخرين لأنه بحاجة إلى ان يتفاعل مع غيره لتسهيل مستلزمات

معيشته فإنتماء الفرد إلى منظمة تعني شعوره بأنه جزء منها

**2- مفهوم الإنتماء:** تعد مشكلة تحديد المصطلحات والمفاهيم من أدق المشكلات وأكثرها إثارة للجدل، والخلافات وذلك بسبب

الغموض الذي يستوي بها مما يتسبب في بلبلة أفكار الكاتب، إضافة إلى جعل القارئ يختار في الموضوع الذي يقرؤه و إنطلاق من

هذا المفهوم فإن الباحث سوف يسعى إلى التعرف على أصل كلمة الإنتماء في اللغة والاصطلاح

**2-1- تعريف الإنتماء في اللغة:** إن أصل كلمة (الإنتماء) في اللغة العربية هي (نمي) يقال نمي الشيء أي زاد وكثر وارتفع ويقال

إنتماء الولد إلى أبيه إلى ينتسب إليه كما يقال انتمى الولد إلى أبيه كما يقال تمينه إلى أبيه أي نسبته إليه وغزوته له (الفيروز أبادي

1991-400) وقولهم إنتماء إليهم إنتسب ، في اللغة الانجليزية إتفق كل من قاموس الموارد (البعليكي 1996، 98) وقاموس

(we bester 1991. 143) وقاموس (longman 1987، 83) على أن الكلمة (Belsngingness) مشتقة من

الفعل (Belsng) بمعنى انتمى أو ذو علاقة وثيقة ويتمتع بالعلاقات الاجتماعية الغرورية للاندماج في الجماعة

( محمد بن فرحان الشاوي, 2005, 55)

ويمكن أن نستخلص من كل هذا على الانتماء هو الانتساب إلى أي شئ سواء كان فرداً أم وطناً، أم مهنة، أم غير

ذلك

**2-2- تعريف الانتماء اصطلاحاً:** يعد مفهوم الانتماء من أكثر المفاهيم انتشاراً في الحياة اليومية بوجه عام، إلا أنه لم ينل

الاهتمام الكافي من جانب المتخصصين الإنسانية يعتره كثير من الخلط والتقارب، فهناك من يرى الانتماء بأنه عضوية الفرد في

الجماعة، أي ضرورة أن يكون الفرد جزء من الجماعة أما الارتباط بها فيخضع للسعي العام للفرد نفسه. وهناك من يرى ضرورة

اشتمال الانتماء على الجانبين أي كون الفرد جزء من الجماعة وارتباطه بها في الوقت نفسه ( محمد بن فرحان الشاوي, 2005,

56) ولقد عرف الكثير العلماء الانتماء حسب وجهة نظرة فنجد مثلاً تعريف (وليم الخولي) أن الانتماء هو شعور الفرد بكونه

جزء امن مجموعة أشمل من الأسرة أقبيلية أو ملة أو حزب أمه أحبس أو نحو ذلك . ينتمي إليها وكأنه ممثل لها أو متواجد فيها، أو

يقتنصها ويحس بالاطمئنان والفخر والرضى المتبادل بينه وبينها وكأن كل ميزة لها ميزته الخاصة

(الخولي 1976, 72)

ويشير هذا التعريف إلى أن إحساس الفرد بالاطمئنان هو نتيجة الانتماء إلى الجماعة والانتماء رغبة والفرد يتأثر بهذه الجماعة كما أنه يؤثر فيهم .

وترى **عبلة محمود إبراهيم**: أن الانتماء شعور إيجابي في أقصى شدته يصل إلى درجة التوحد مع الجماعة والتمسك بها، ويشترك إدراك الفرد بعوامله، وأهدافه، وفلسفته التي تساهم في تشكيل صورة أفضل للمستقبل، وتضيف بأن الانتماء نتاج لتلك العملية الجدلية بين الفرد من حيث أن لديه حاجات مادية ومعنوية لا بد من إشباعها وبين الجماعة من حيث كونها مصدراً لتحقيق الإشباع أو خفض التوثر الناتج عن نقص تلك الحاجات أما **الشرقاوي فيري** أن الانتماء يعني الارتباط الوثيق بجماعة ما مع تفضيلها أكثر من غيرها من الجماعات والشعور بالمسؤولية تجاهها والدفاع عنها ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا ضرورة شعور الفرد بالمسؤولية تجاه شيء المنتمي إليه ومن خلال التعارف السابقة تعرف الانتماء التنظيمي من خلال مجموعة من التعارف عند بعض العلماء. ( حمد بن فرحان الشاوي, 2005, 56 )

فالانتماء التنظيمي عند علماء العلوم الاجتماعية تعددت مفاهيمه ولعلماء السلوك الريادة في تقديم عدد من تعاريف لمفهوم الانتماء التنظيمي لا يزال موضع اهتمام علماء اجتماع العمل والبنائية الحديثة وتقوم التعريفات مفهوم الانتماء التنظيمي عند العلماء السلوك على فرضية أساسية مفادها أن سلوك الفرد داخل التنظيم الرسمي قد يتخطى حيز التوقعات المعيارية من جانب هذا التنظيم وإن السلوك التنظيمي تم تهيئة الفرد لممارسته بشكل مسبقاً وبالكيفية التي تحقق له ارتباطه القوي، والمستمر بأهداف التنظيم ( حمد بن فرحان الشاوي, 2005, 59 )

وقد عرف **ونشانان الإنتماء التنظيمي** بأنه إرتباط فقال هو إرتباط بين الأفراد وتنظيم معين ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه، ومن المنظور السلوكي، يحدد **بوشانان** ثلاث عناصر أساسية للإنتماء التنظيمي هي التوحد، والاندماجية في العمل، والولاء للتنظيم

### 3- أهمية الانتماء التنظيمي

هناك عدة أسباب قد أدت إلى الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم وهي

3 1 أن الانتماء التنظيمي يمثل إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل .

فمن المفترض أن الأفراد المنتمين تنظيمياً سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.

2- أن مجال الانتماء التنظيمي قد جذب كلاً من المديرين، وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.

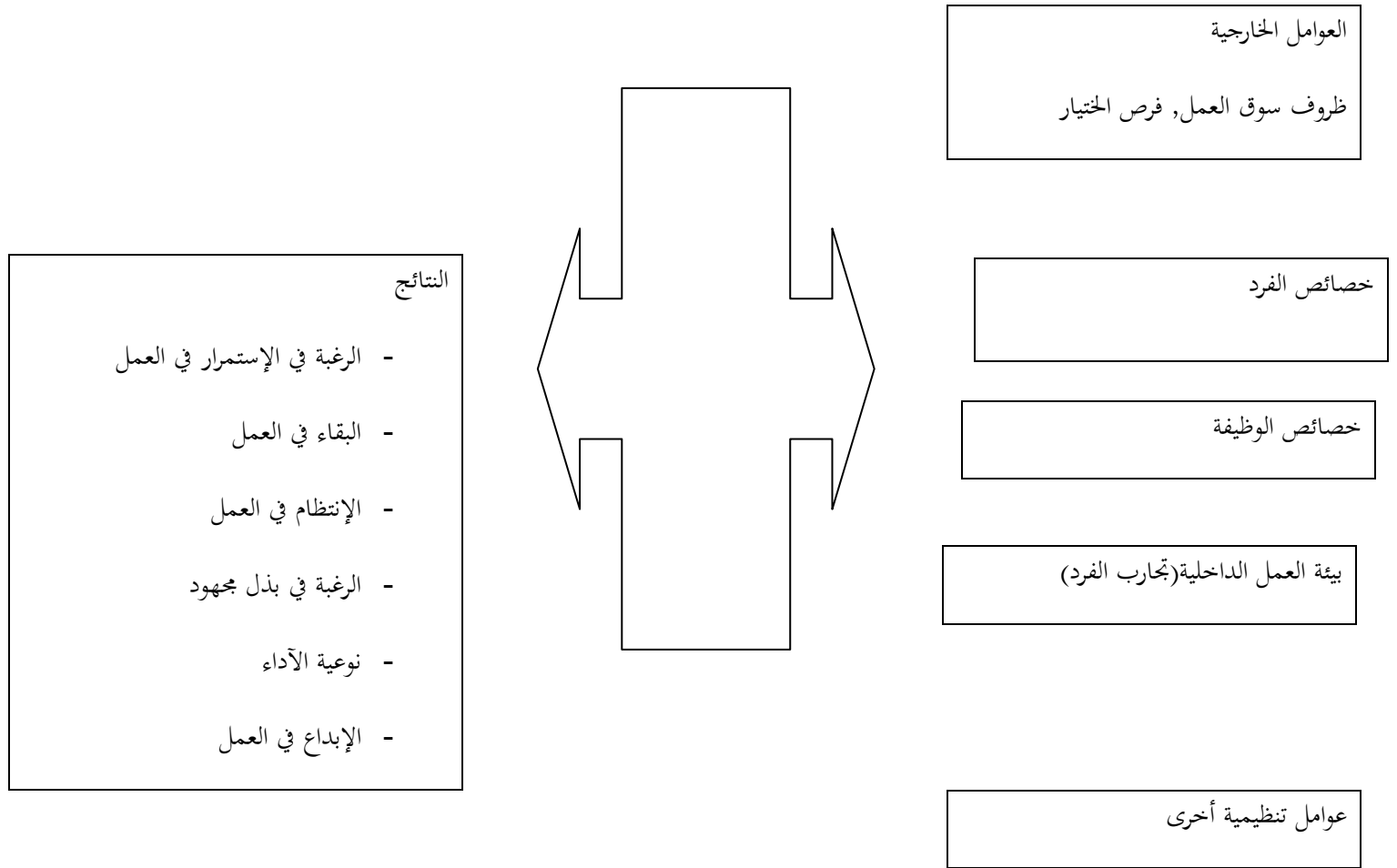
3-3- أن الانتماء التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة

#### 4 -العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة

الخارجية للمنظمة، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد، والوظيفة، وتجاربه، وإدراكه لظروف بيئة العمل، والعوامل

التنظيمية الأخرى كما في الشكل التالي :



الشكل رقم 01 يوضح العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي

( سهيلة عبد الرضا عسكر )

#### 1-4 العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر على درجة الانتماء

التنظيمي، خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل، وقد سمي هذا بالمسبقات في عملية الانتماء التنظيمي

وقد تبين من بحث قامت به الدكتورة عايذة خطاب، عن اتجاهات العاملين والمناخ

التنظيمي، بالقطاع العام، أن مستوى الانتماء التنظيمي كان مرتفعاً، وقد كان أحد الأسباب في ذلك إدراك العاملين لارتفاع معدل البطالة، وقصور المعلومات عن سوق العمل، فضلاً عن انخفاض حركة الأفراد في التنقل بين أقاليم الدولة وانخفاض فرص العمالة كل هذا أثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للانتماء التنظيمي بالارتفاع

#### 4-2 خصائص الفرد:

تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن وطول مدة الخدمة ومستوى التعليم، والجنس، ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالانتماء التنظيمي

4-2-1 السن وطول مدة الخدمة: كلما زاد السن، وطول مدة الخدمة، تزداد العلاقات الاجتماعية، وبالتالي ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي (www.abahe.uk).

4-2-2 مستوى التعليم: قد يرتبط مستوى التعليم عكسياً أو طردياً بالانتماء التنظيمي.

4-2-3 الجنس: تبين من بعض الأبحاث أن النساء أكثر انتماءً للمنظمة عن الرجال، بينما تبين أبحاث أخرى أنه ليس هناك علاقة بين الجنس والانتماء.

4-2-4 دوافع وقيم الأفراد: كلما كانت المنظمة المكان الذي يشبع حاجات الفرد يكون انتماءه التنظيمي أكبر، والأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بالنسبة لقيمة العمل، يكون الانتماء التنظيمي لديهم مرتفعاً.

#### 4-3 خصائص الوظيفة:

قد تؤثر خصائص الوظيفة عكسياً أو طردياً بالانتماء التنظيمي. فتنوع مجال الوظيفة، والاستقلالية، والتحدي، والتغذية الراجعة،... تؤثر إيجابياً. وعدم وضوح الدور، والصراعات، تؤثر سلباً.

#### 4-4 العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية:

4-4-1 الأجور: كلما كانت الأجور، عادلة، متناسبة مع عبء العمل، ازداد الشعور بالانتماء التنظيمي.

4-4-2 جماعة العمل: كلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية للمنظمة، زاد مستوى الانتماء التنظيمي.

4-4-3 الإشراف والقيادة: تؤثر نوعية الإشراف والقيادة على مستوى الانتماء التنظيمي، فالإشراف الديمقراطي والمشاركة يزيد من مستوى الانتماء التنظيمي، والعكس صحيح.



**5- العوامل الخاصة بالهيكل التنظيمي:**

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي والانتماء التنظيمي، فقد وجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتوافر درجة من الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية، وتنظيم إجراءات العمل، لها تأثير إيجابي على الانتماء التنظيمي ([www.abahe.uk](http://www.abahe.uk)).

**6- بعض النظريات التي تناولت الانتماء:**

بالاختلاف تناول العلماء مفهوم الانتماء، تعددت النظريات المرتبطة بهذا المفهوم، سواء أكان ذلك صورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال تناولهم لمفاهيم مختلفة، فمنهم من اعتبره حاجة ومنهم من اعتبره دافعا، ومنهم من اعتبره ميلا، ومنهم من اعتبره كذلك شعورا وإحساسا ومنهم من اعتبره إتجاها، وفيما يلي يورد إختصار لأهم هذه النظريات:

**6-1- نظرية التنافر المعرفي :**

ومن النظريات التي تناولت الانتماء أنه بمثابة إتجاه نظرية التنافر المعرفي للعالم ليون فسنجر، حيث أشارت هذه النظرية إلى أهمية المكونات المعرفية في تدعيم أو تغيير الإتجاه وأكدت على أهمية الإتساق المعرفي

**6-2 نظرية التحليل النفسي :**

نظرية سيجموند فرويد الذي تناولت الانتماء بصورة غير مباشرة و بوصفه إتجها و مشيرا إلى أهمية المكونات الوجدانية في تغيير الإتجاهات، و تدعيمها

**6-3 نظرية الدعم السلوكية :**

أشارت نظرية الدعم السلوكية إلى أهمية العملية السلوكية في تغيير أو دعم الإتجاهات وأكدت دور الدعم خفض توتر الحاجة الذي يؤدي تحقيق الاتساق، مما يسهم في تغيير السلوك

**6-4 نظرية الشخصية الإنسانية:**

كذلك تناولت العديد من العلماء في موضوع الانتماء من خلال نظرياتهم حول الشخصية الإنسانية وخاصة كل من ألفريد وأدلفر و كارين هورني وهاري ستاك سوليفان، حيث أكدوا على أن الإنسان كائن إجتماعي من الضروري أن يرتبط بالآخرين، حيث لا يستطيع أن يحي بمعزل عن الآخرين و فهو نتاج التفاعلات الاجتماعية وعليه أن يشتغل بانشطة اجتماعية ايجابية ليحي حياة اجتماعية سوية

**5-6 نظرية ماسلو للحاجات :**

كما تناول مسلو الانتماء بصورة مباشرة في سياق نظريته و إعتبره من اهم الدوافع الانسانية ووضع هرمه الخاص بالحاجات الانسانية .

ويرى أن إشباع الحاجات الانسانية يخضع لأولوية تعبر عن مدى أهمية الحاجة , فجاءت الحاجات الفسيولوجية في بداية الهرم ثم الحاجة إل الأمن ثم توسط هرمه الحاجة إلى الانتماء وقارنه بالحب بنعناه الواسع , مشيرا إلى أهميته كحاجة أساسية , يحقق المرء ذاته من خلالها و أكد ماسلو أن الانسان قد يصبح معاديا للمجتمع إذا أنكر عليه المجتمع إشباع حاجاته الأساسية

**6-6 نظرية إريك فروم للحاجات :**

كذلك إريك تناول الانتماء بصورة مباشرة في سياق نظريته للحاجات و إعتبره من أهم الحاجات التي تؤكد إتصال الفرد بالآخرين ليتجاوز عزلته و وحدته وينتمي إلى شيء أكبر من نفسه و هو مدرك لذاته , مؤكدا على أهمية الحب و المشاركة الايجابية ليصبح الفرد واحد من الكل له أنشطته الاجتماعية التعاونية وعلاقاته الانسانية الايجابية الناجحة

**7-6 نظرية ليون فسنجر للمقارنة الاجتماعية :**

و أكد هو الاخر مرة أخرى بطريقة مباشرة عن أهمية الانتماء و تناوله من خلال نظريته المقارنة الاجتماعية مشيرا إليه كاتجاه له أهمية في عملية المقارنة الاجتماعية التي لها أثر على الذات الانسانية لما لها من دور في تحقيق التوحد و الاندماج و تماسك أفراد الجماعة

**7- موقف الاسلام من الانتماء :**

أمر الاسلام بمخالطة الجماعة , وعدم مفارقتها . وجعل الذي يخالط الناس , و يصبر على آذاهم خير ممن لا يخالط الناس ولا يصبر على آذاهم فقد ورد في الحديث "" الذي يخالط الناس و يصبر على آذاهم خير من الذي لا يخالط الناس و لا يصبر على آذاهم "" كما شرع الاسلام عبادات ذات مظهر جماعي مثل صلاة الجماعة في المسجد و الحج .

ودعا الاسلام إلى الوحدة ونهى عن الفرقة قال تعالى : ""ولا تكونوا كالذين تفرقوا واختلفوا من بعد ما جاءهم البيانات , و أولئك

لهم عذاب عظيم "" آل عمران 105

فهذه الأدلة , ونحوها تكفي للقول بأن الانتماء إلى المجتمع الاسلامي عامة أو المحلي منه خاصة , مما ورد في الشرع و التأكيد عليه وليس مجرد إقراره , أو السكوت عنه وإباحته و الالتزام و الامانة في العمل و طاعة ولي الأمر في غير معصية الله.(حمد بن فرحان الشاوي , 66, 2005)

#### 8- دور المنظمة في تعميق الشعور بالانتماء:

لكي تقوم المنظمات في البلدان الاسلامية بدورها المطلوب في تنمية و تعميق الشعور بالانتماء فانه لا بد من مراعاة عدة أمور أهمها:

- 1-8 وضع استراتيجية ذات معايير محددة , واضحة وحديثة بحيث يكون محورها الدقة والوضوح والاتقان في مراعاة السمات الشخصية الاسلامية و القيم العربية الأصلية في ضوء المتغيرات الحديثة الاجتماعية و السياسية.
- 2 8 إلتزام المنظمات بالدين الاسلامي , و إتباع مبادئه و سننه
- 3 8 المحافظة على التقاليد العربية الاسلامية الأصيلة و الآداب العامة ونشر الوعي الثقافي والعلمي بين الموظفين
- 4 8 التزام الجانب الاخلاقي في معالجة القضايا الداخلية و الخارجية للمنظمة
- 5 8 منع عرض , أو تداول كل ما يخالف الاسلام , أو الأعراف و التقاليد الاجتماعية الايجابية في هذه المنظمة وفي البلدان الاسلامية
- 6 8 التعريف بالمنظمة و ابراز مكانتها, وما تمتاز به من الخصائص بين المنظمات , وكذلك التعريف بخصائص المجتمع الذي يعمل فيه الفرد, و جذوره التاريخية , وما يمتاز به الالتزام بالعادات , و التقاليد الاسلامية
- 7 8 ابراز تغطية كافة المناسبات, و الاحتفالات التي تبرز المنظمة , و المجتمع الذي حولها , بحيث تزيد الموظف و المواطن فخرا , و واعتزاز بالمنظمة و وطنه و المجتمع (حمد بن فرحان الشاوي 69, 2005)

#### 9- أسس تحقيق الولاء :

توجد مجموعة من الأسس لتحقيق الانتماء , و تتمثل هذه الاسس في الأمور التالية :

- 1-9 أن تكون الثقافة التي ينتمي إليها الفرد محققة لحاجاتها و من ثم يجد الراحة النفسية عندما يندمج
- 2 9 مع جماعة يتفق معها في المعايير , و القيم , و يشعر بالرضا عندما يقوم بعمل من الاعمال و تقابله الجماعة بالقبول و الاحسان

- 9 3 أن يكون لدى الفرد إستعداد للقيام بدوره كعضو في الجماعة, و يتضمن ذلك أنواع معينة مع الآخرين من سلوك من جانب الفرد ,وكذلك إستجابات معينة من الآخرين فالفرد يقوم بدوره الاجتماعي دون
- 9 4 أن يتبع المعايير المشتركة التي تتحدد على أساسها الادوار الاجتماعية مع ضرورة وجود خبرة مع الجماعة لمعرفة معاييرها و قيمها ويقوم هذا الفهم بدوره على ثقة تؤدي إلى انتماء الفرد بالجماعة وتكيفه معها و الانتماء للجماعة يؤدي إلى اتساقها, وتكاملها ومن نتائج الانتماء للجماعة على أساس سليم أن يصبح ما يرغب به الفرد في عمله هو نفسه ما يدركه على أنه مطلوب منه , نتيجة للقيام بدوره في المجتمع .
- 9 5 يتكون الانتماء في جزء كبير منه من الاعتقاد بأن الفرد له مكانته في عالم الواقع , و الجماعة المتسقة المترابطة هي أن تكون لدى الفرد إحساسا قويا بالانتماء إليها (أسعد, 1992:243,247)

## 10 صفات وعلامات الانتماء :

يمكن تحديد صفات و علامات الانتماء على النحو التالي :

- 10 4 أن الأفراد في المجتمع لديهم عدة إنتماءات في الوقت ذاته , تجاه الأمة والدين والأقارب و المدرسة والمهنة , أو العمل ...
- 10 2 أن تغيير الانتماء أو إنتهاؤه لا يستلزم بالضرورة التحول لعدم الانتماء, بل من الجائز أن يكون هذا الانتماء متوقفا
- 10 3 أن بعض الانتماءات مؤقتة أي قصيرة المدى , بينما البعض الآخر طويل المدى
- 10 4 أن الانتماء يمثل حالة عقلية , و صورة للفعل وبالتالي يؤثر على الاحساس الداخلي للانسان , أو السلوك الخارجي الاجتماعي للانسان
- 10 5 أن الانتماءات تتنوع في درجتها من القبول إلى الالتزام إلى الإدغان
- 10 6 أن تعدد الانتماءات يمكن أن يدعم الوحدة أو الانفصال داخل المجتمع الواحد
- 10 7 أن الانتماءات تختلف في درجة الاحساس بها , و الرضا عنها
- 10 8 أن بعض الانتماءات تتحكم فيها عمل الثقافة و التدريب
- 10 9 أن بعض الانتماءات يمكن إختيارها بحرية , و البعض الآخر يأتي من التنشئة و التربية (حمد بن فرحان الشاوي

(2005,75,

## خلاصة الفصل:

يتضح من خلال العناصر التي تناولناها في هذا الفصل بأن الشعور بالانتماء يعتبر العمود الفقري لكل للمؤسسة بغية تحقيق التطور والتقدم والرقى و الانتاج الوفير للمنظمة ، لذلك نلاحظ أن الشعور بالانتماء له عدة تعاريف مختلفة تهدف إلى إشباع رغبات الفرد والمنظمة ، و عضوية الفرد في الجماعة، أي ضرورة أن يكون الفرد جزء من الجماعة أما الارتباط بها فيخضع للسعي العام للفرد و بهدف إحداث تغيير مطلوب في سلوكه وفي المنظمة ، والشعور بالانتماء له عدة أسباب متزايدة أدت إلى الإهتمام به ، والشعور بالانتماء له صفات وعلامات تظهر على الفرد في المنظمة كما تلعب المنظمة الدور الكبير في تعميق الشعور بالانتماء للفرد .

أما عن أسس الولاء الذي يعتبر أحد عناصر الانتماء له عناصر تشير إلى أن الاندماج الكبير بين العنصرين ، كما أكدت بعض النظريات التي تناولناها في موضوع الشعور بالانتماء التنظيمي على ضرورته في كل منظمة من أجل تحقيق الرقى و الازدهار وتأمين راحة الفرد وسعادته .

# الفصل الثالث

## الدافعية للإنجاز

- تمهيد

1- مفهوم الدافعية و وظائفها

2- عوامل استثارة الدافعية

3- تصنيف الدوافع

4- نظريات الدوافع

5- الدافعية للإنجاز

6- أنواع الدافعية للإنجاز

7- مظاهر الدافعية للإنجاز

8- مقاييس الدافعية للإنجاز

- خلاصة الفصل



تمهيد:

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفاً. إن دراسة دوافع السلوك الإنساني أو الحيواني تزيد من فهم الإنسان لنفسه و لغيره من الأشخاص. وذلك لان معرفتنا بأنفسنا تزداد كثيراً إذا عرفنا الدوافع المختلفة التي تحركنا أو تدفعنا إلى القيام بأنواع السلوك المتعددة في سائر المواقف و الظروف، كما ان معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين إلى القيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم سلوكهم و تفسيره. كما تساعدنا دراسة الدوافع على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل و أيضاً نستطيع ان نستخدمها في ضبط و توجيه سلوكهم الى و جهات معينة و اهداف معينة من خلال تهيئة بعض المواقف الخاصة التي من شأنها ان تشير فيهم دوافع معينة تحفزهم الى القيام بالأعمال التي نريد منهم أداءها(ثائر احمد عبازي،2008:13).

و في هذا الفصل سنتعرض لأحد أهم هذه الدوافع و هو الدافعية للإنجاز و هو المتغير الثاني في دراستنا ارتأينا ان نتطرق في البداية الى الدافعية بمفهومها الواسع، و بعد ذلك نخصص الحديث للدافعية للإنجاز باعتبارها موضوع دراستنا.

**1- مفهوم الدافعية ووظائفها:**

-لغة : جمعها دوافع وهي تحمل معنى التحريك أو الدفع؛ بمعنى كل ما يحمل الشيء على الحركة فيجعله يتحرك.

-اصطلاحاً : أما من الناحية الاصطلاحية ، فالدافعية تأخذ عدة تعاريف من بينها:

إن كلمة دافعية (Motivation) لها جذور في الكلمة اللاتينية (Movere) التي تعني يدفع أو يحرك (Tomove) في علم

النفس حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (عبد اللطيف

خليفة، 2000،:68)

**1-أ-تعريف الدافعية:**

تعريف لندري **Lindrie**: الدافعية بأنها مجموعة القوى التي تحرك السلوك و توجهه نحو هدف من الأهداف (صالح حسن

الداهري، 2008:116)

تعريف موري **Murray**: الدافعية بأنها عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان و يوجهه لتحقيق التكامل مع أن هذا العامل لا

يلاحظ مباشرة و إنما نستنتجه من السلوك و نفترض و جوده لتفسير ذلك السلوك (صالح حسن الداهري، 2008:116)

ويرى بارون **Baron** إن الدافعية تشير إلى عمليات داخلية تعمل على إثارة السلوك الإنساني و توجيهه و المحافظة عليه و هو

تعريف لا يختلف في شيء عن التعريف الذي أورده تايلور و زملاؤه (محمد عودة الرياوي و آخرون، 2004:201)

يعرف ماكلييلاند: الدافع بأنه نظام شبكي من العلاقات المعرفية و الانفعالية و السلوكية الموجهة أو المرتبطة بموضوع ما

(صفاء الأعسر، 1988:175)

مما سبق نستنتج أن الدافعية تشير إلى مجموعة الظروف الداخلية التي تحرك الفرد من اجل تحقيق حاجاته، فالدوافع تحرك السلوك و

تنشطه و توجهه و تحافظ عليه إلى حين إشباع الحاجة

**1-ب- وظائف الدافعية:**

يمكن القول بشكل عام أن الدافعية مهمة لتفسير عملية التعزيز وتحديد المعززات وتوجيه السلوك نحو هدف معين، والمساعدة في

التغييرات التي تطرأ على عملية ضبط المثير (تحكم المثيرات بالسلوك) والمثابرة على سلوك معين حتى يتم إنجازه.

كما أن الدافعية تلعب الدور الأهم في مثابرة الإنسان على إنجاز عمل ما، وربما كانت المثابرة من أفضل المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الدافعية عند هذا الإنسان. إن الدافعية بهذا المعنى تحقق أربع وظائف رئيسية، وهي:

**1-ب-1-الدافعية تستثير السلوك:** فالدافعية هي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا تكون السبب في حدوث ذلك السلوك. وقد بيّن علماء النفس أن أفضل مستوى من الدافعية (الاستثارة) لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط. ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض من الدافعية يؤدي في العادة إلى الملل وعدم الاهتمام، كما أن المستوى المرتفع عن الحد المعقول يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر، فهما عاملان سلبيان في السلوك الإنساني.

**1-ب-2-الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم؛** وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم. والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي كان الإنسان قد تعرض لها.

**1-ب-3-الدافعية تؤثر في توجيه سلوكنا نحو المعلومات المهمة التي يتوجب علينا الاهتمام بها ومعالجتها،** وتدلنا على الطريقة المناسبة لفعل ذلك. إن نظرية معالجة المعلومات ترى أن الطلبة الذين لديهم دافعية عالية للتعلم ينتبهون إلى معلمهم أكثر من زملائهم ذوي الدافعية المتدنية للتعلم (والانتباه كما هو معلوم مسألة ضرورية جداً لإدخال المعلومات إلى الذاكرة القصيرة والطويلة المدى).

كما أن هؤلاء الطلبة يكونون في العادة أكثر ميلاً إلى طلب المساعدة من الآخرين إذا احتاجوا إليها. وهم أكثر جدية في محاولة فهم المادة الدراسية وتحويلها إلى مادة ذات معنى؛ بدلاً من التعامل معها سطحياً وحفظها حفظاً آلياً.

بناء على ما تقدم من وظائف تؤدي الدافعية إلى حصول الإنسان على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه. ومن الملاحظ في هذا المجال - مجال العمل - على سبيل المثال: أن العمال المدفوعين للعمل هم أكثر العمال اجتهاداً وأفضلهم أداء. ( منصور بن

زاهي:65)

## -2- عوامل استثارة الدافعية:

1-2-1- المنبه أو المثير: و يعني ذلك إدراك الفرد للشيء الذي يريده و شعوره بالحاجة إليه.

2-2-2- الدافع أو الحافز: و يقصد به الطاقة أو القوة التي تحرك السلوك لتشعر بالرغبة في تلبية تلك الحاجة.

2-3- الغاية أو الهدف: و يقصد به الشيء الذي كان سبب في سلوك الفرد و جعله في حالة عدم التوازن و الذي يحاول الفرد تحقيقه ليستعيد توازنه.

وهذه العوامل لا تنطبق على كل فرد، بحيث أن جميع الأفراد تستثار دوافعهم، و لكن يتفاوتون في مستويات الدافعية لديهم، و في مدى استثارتهما، كما أنهم يتفاوتون في طريقة الاستجابة للمثير أو المنبه، و يعود كل هذا إلى عوامل منها ما هو داخلي يتعلق بخصائص الأفراد و سماتهم الشخصية كالفروق الفردية القائمة بينهم ، و منها ما هو خارجي و المتمثل في البيئة المحيطة بهم بصفة عامة كالخوافز المادية و المواقف الإيجابية و الأشياء الجذابة ... مع معرفة مقدار ما تتوافر فيها من الحفز واستثارة الدافعية. (منصور بن زاهي: 64)

### -3- تصنيف الدوافع: يمكن تصنيف الدوافع إلى:

3-1- دوافع فسيولوجية: كالحاجة للماء و الطعام و الجنس... (وهيب الكبيسي و صالح الدايري، 2000:63).

3-2- الدوافع النفسية (الثانوية): تتأثر بما يتلقاه الفرد من خبرات التعلم نتيجة تفاعله مع البيئة الاجتماعية المحيطة به. و توصف هذه الدوافع بأنها تخص الإنسان دون الحيوان وإشباعها يكون بطريقة غير مباشرة و هي تقسم إلى قسمين:

3-2-أ- دوافع نفسية اجتماعية: كميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية، ميله إلى السيطرة، تأكيد الذات...

3-2-ب- دوافع ذاتية شخصية: و هي تحقيق الفرد لذاته من خلال الدافع إلى الإنجاز كالحاجة إلى النجاح، الحاجة إلى الاحترام، الحاجة إلى الانتماء... (منصور بن زاهي: 66)

\_الدوافع لاشعورية: و هذه الدوافع هي التي تتسبب في سلوكيات لا يعي الشخص مصدرا لها أو سببا لحدوثها. (وهيب الكبيسي و صالح الدايري، 2000:63).

وبذلك يمكن القول بأن الفرد يمتلك دوافع أولية فسيولوجية تنبع من حاجاته الأساسية ككائن حي بحاجة للأكل والشرب و الأمن..... كما يمتلك دوافع ثانوية تتعلق بحاجاته الخارجية أي بما يكسبه من محيطه الخارجي. وعلى هذا الأساس انطلقت

عدة نظريات لتفسير الدافعية ، فما هي هذه النظريات ؟

**4- نظريات الدوافع:** تعددت النظريات التي حاولت تفسير الدافعية ستذكر بعض منها مايلي:

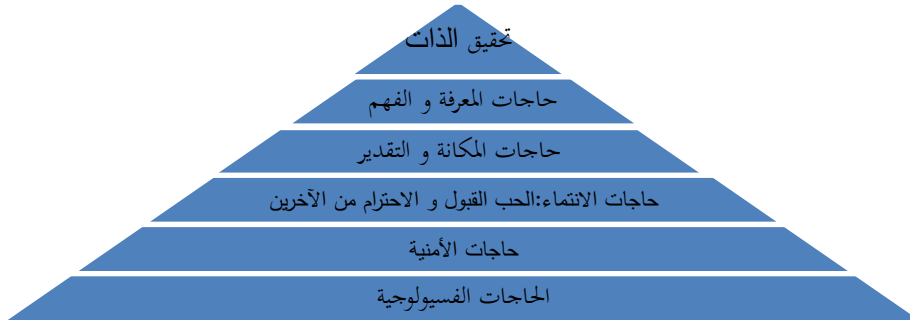
**1-نظرية التحليل النفسي:** حيث ترى النظرية التحليلية أن جوانب السلوك الإنساني مدفوع بالحافز الجنسي والحافز العدواني ؛

أي أن الدوافع اللاشعورية هي التي تفسر الكثير من أنماط السلوك، التي لا نستطيع تفسيرها بدوافع ظاهرة، كما أنها تؤكد على الخبرات المبكرة التي يتعرض لها الطفل الصغير و قد تنعكس على السلوك المستقبلي له.

**2-النظرية الإرتباطية(السلوكية):**تعني هذه النظرية بتفسير الدافعية في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة ، فيرى أصحاب هذه النظرية بأن الدافع يستثير نشاط الكائن الحي و يحركه وتستند في ذلك إلى نظريات التعلم، و يعد "ثروندايك" من أوائل المتناولين لهذه المسائل، وقال بمبدأ المحاولة والخطأ كأساس للتعلم و فسره بقانون الأثر حيث يؤدي الإشباع الذي يتلو الاستجابة إلى تعلم هذه الاستجابة و تقويتها، في حين يؤدي الانزعاج أو عدم الإشباع إلى إضعاف تلك الاستجابة.

**3-نظرية الحاجات ل"ماسلو":**"طور" ماسلو "نظرية الدافعية اعتمادا على مفهوم الحاجة ، فحاول الإجابة على السؤال (ما الذي يحفز الإنسان ليقوم بالشئ ؟ ) عن طريق تعرضه لمختلف الحاجيات الشخصية و تعتبر هذه الحاجيات كمصدر للدافعية. و يرى " ماسلو " أن هناك دوافع أولية و أخرى ثانوية، فالدوافع الأولية هي التي تجعل الإنسان قادر على أن ينفذ قرارات داخلية واعية و هادفة؛ بمعنى أنه يضع أمامه هدفا محددًا قبل أن ينفذ عمله و يباشره، لأن هذه القرارات هي التي توجه سلوكه و تدفعه نحو تحقيق أهدافه. (منصور بن واهي: 68)

و تؤكد هذه النظرية على أن للأفراد الحرية في اتخاذ القرارات و السعي نحو النمو و إشباع حاجاتهم و فق سلم هرمي تترتب فيه هذه الحاجات بحسب أولويتها و حددت بسبعة أنواع بداية بالحاجات الفيزيولوجية و تنتهي في قمة الهرم بتحقيق الذات و الشكل الموالي يوضح ذلك:



(عماد الزغول، 2004: 238)

الشكل رقم (02) يوضح هرمية الحاجات عند "ماسلو"

و قد جاءت نظرية" ماسلو "كرد على أصحاب نظرية المثير و الاستجابة من السلوكيين الذين قالوا بأن سلوك الفرد مدفوع برغبته للتخلص من حالة التوتر و عدم التوازن التي يشعر بها عند استثارته بمنبه معين، و لقد رتب" ماسلو "حاجات الفرد في هرمه المعروف بـمهرم الحاجات

و يرى" ماسلو "أن الحاجات التي تأتي في قمة الهرم هي التي تجذب انتباه الفرد ، و عليه فإن الأشخاص ذوي الصحة الجيدة قادرين على الانتقال صعودا في سلمه الهرمي أي من الحاجات الفيزيولوجية إلى تحقيق الذات، رغم ذلك إلا أن نظرية ماسلو لم تخلو من النقد الموجه لها ذلك أنه لا يمكن الفصل بين حاجات الإنسان لأنها متداخلة، فالفرد يستطيع أن يحقق الأمن لنفسه و يحقق ذاته من خلال إنجازاته في نفس الوقت.

**4-نظرية الحاجات ل"ماكيلاند":** تعتبر نظرية" ماكيلاند "أحد نظريات الاستثارة الوجدانية، حيث تقوم هذه الأخيرة على أساس افتراض أن أشكال السلوك الذي يقوم بها الكائن الحي هي التي تحقق الإشباع و تمثل مصدر السرور له أما أشكال السلوك التي يتجنبها تمثل مصدر الضيق له، و لهذا فالانفعال محدد مهم للسلوك المدفوع. بمعنى التوقع بهذا التباين قد يكون مفرحا أو مؤلما، سهلا أو معرقلا حسب درجته، و لكي يستثار السلوك يجب أن تكون درجته معتدلة. (منصور بن زاهي: 69)

و يشير ماكيلاند و زملاءه بان النشاط المنجز«هو النشاط الذي يقوم به الفرد و يتوقع أن يتم بصورة ممتازة،و هو محصلة صراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو النجاح و الميل إلى تحاشي الفشل»(عبد اللطيف خليفة،2000:90)

يرى موراي " Moray أن الحاجة إلى الإنجاز تندرج تحت حاجة أخرى أشمل و هي الحاجة إلى التفوق و التي بدورها تنفرع إلى ثلاث حاجات رئيسية يتفق" ماكيلاند "عليها و يعتبرها أقسام العوامل الإنسانية للدوافع

1-الحاجة إلى السلطة و مراكز القيادة في العمل :فالفرد بطبيعته يسعى دائما لتحقيق التفوق في العمل و ذلك من خلال الحصول على السلطة للتأثير في الآخرين و توجيه سلوكهم وتحريكه نحو الأهداف المرغوبة.

2-الحاجة للإستعراض : و هي رغبة الفرد للظهور في ميدان العمل من خلال إنجاز أعماله و تحسينها إلى درجة تجعله يحتل الصدارة داخل المنظمة.

3-الحاجة إلى الإنجاز : و هي تمثل القوى و الجهود التي يبذلها الفرد من أجل تحدي العوائق و العقبات التي تقف أمام إنجاز المهام الصعبة، أي تحقيق الرضا من خلال إنجازهم لأعمالهم، في حين يرى " ماكيلاند "أن الحاجة للإنجاز ترتبط بعوامل أخرى مثل الشهرة والحاجة إلى الحرية و السيطرة و مستوى الطموح وعلى هذا فقد اهتم ماكيلاند بموضوع الحاجة إلى الإنجاز نظرا لماله من

أهمية في تفسير سلوك الأفراد تجاه أهدافهم و أعطى مفهوم الدافع بدلا من الحاجة، إلا أن المعنى أو المقصود بقي نفسه، فالدافع للإنجاز تكوين افتراضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء من حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز. وهذا الشعور إما يعبر عن الأمل في النجاح لبلوغ الفرد مراكز الامتياز، و إما الخوف من الفشل أثناء سعي الفرد لتحقيق التفوق، و تعتبر هذه النقطة انتقال "ماكلياند" من تحديد الدافعية بالحاجة إلى تحديدها بالتوقع المفترض، فالدفع للإنجاز بهذا المعنى له علاقة بمستوى الطموح لدى الأفراد، و هذا المستوى له علاقة وثيقة بخبرات النجاح و الفشل، و الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للأفراد.

كما أكد "ماكلياند" على أهمية الدافع للإنجاز في استثارة النشاط المتعلق بالسلوك أو بالتصرفات المرتبطة بالميل إلى بذل الجهد من أجل تحقيق النجاح و التفوق، وهكذا تعتبر نظرية "ماكلياند" على درجة كبيرة من الأهمية في تحريك سلوك الفرد وتوجيهه قصد الوصول إلى التفوق.

**5- نظرية المعرفة:** تعد من أهم النظريات التي فسرت الدافعية، تؤكد هذه النظرية على ان الإنسان كائن إرادي عقلاي يتمتع بإرادة حرة تسمح له باتخاذ قرارات واعية في انتهاج السلوك الملائم للمواقف (حمدي الفرماوي، 2004، ص31). لذلك فهي تؤكد على تدخل القصد و التوقع في السلوك الناجم من عمليات معالجة المعلومات، و المدركات الحسية المتوفرة للفرد إزاء المثير فظاهرة الفضول أو حب الاستطلاع مثلا تمثل نوعا من الدافعية الذاتية (عبد المجيد نشواتي، 1998: 210).

و هناك أشكال عديدة من النظريات المعرفية التي اهتمت بدراسة الدافعية للإنجاز من بينها:

**6- نظرية العاملين ل"فردريك هرزبرغ":** قام "فردريك هرزبرغ" ببناء على دراسة أجراها بتنمية نظريته التي أطلق عليه "نظرية العاملين" (العوامل الدافعة) و(العوامل الوقائية) واستطاع أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من المشاعر الدافعة: الرضا و الاستياء. وان العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية إلى الاستياء. هناك مجموعتين من العوامل التي قد يقابلها الفرد في التنظيم، المجموعة الأولى ويطلق عليها العوامل الوقائية وهي تتشابه مع حاجات المستويات السفلى في هرم "ماسلو". ووظيفة هذه العوامل هي منع "عدم الرضا" ولكنها لا تؤدي في حد ذاتها إلى الرضا. والمجموعة الثانية من العوامل يطلق عليها "العوامل الدافعة" وهي التي تزود الفرد بالدافعية، وتتشابه مع حاجات المستويات العليا في هرم "ماسلو".

### 1-6 وتشمل العوامل الوقائية أو الصحية:

- الأمان الوظيفي - الراتب - ظروف العمل - المركز - سياسة الشركة - نوعية الإشراف الفني

- نوعية العلاقات الشخصية بين الزملاء والمشرفين والمرؤوسين.

## 2-6- بينما عوامل الدافعية أو عوامل الرضا تتضمن:

- الإنجاز - التقدير - مهام العمل - المسؤولية - التقدم في الوظيفة - النمو والتطور الذاتي (منصور بن زاهي: 72)

## 7- نظرية التوقع ل"فكتور فروم": قدم فروم نموذج في مجال الدافعية الصناعية سنة 1964 إذ ركز على المظاهر الخارجية

للدافعية، ومضمون هذه النظرية إن قيام الفرد بمجهود أو عمل ما بطريقة معينة، يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك المجهود أو العمل ستبعه نتائج معينة كما يعتمد أيضا على رغبة الفرد في تلك النتائج. إذن فنظرية فروم تنطوي على نوعين من التوقع:

## 7-1 التوقع الأول : ويرجع إلى قناعة الفرد واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة ، كالموظف الذي يعتقد

بأنه عامل جيد و قادر على الإنجاز إذا حاول ذلك ، و هذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد و الإنجاز .

## 7-2- التوقع الثاني : و هو تقدير الفرد للنتائج المتوقعة لذلك السلوك، أي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الإنجاز . فالعامل مثلا

يتساءل إذا حققت إنتاج معين فهل سأمنح مكافأة أم لا .

و هذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الانجاز و المكافأة التي سيحصل عليها الفرد.

إن الدافعية للعمل حسب فروم هي نتاج تفاعل ثلاثة عناصر:

أ - القيمة و تدل على الاتجاه الايجابي أو السلبي الذي يكونه الفرد نحو النتيجة التي يتحصل عليها.

ب - الوسيلة وتعنى العلاقة المدركة بين نتيجة الجهد المبذول ونتيجة أخرى، فالعامل يدرك أن الجهد الذي يبذله يؤدي فعلا إلى

أداء جيد، و أن ذلك الأداء يساعد على الحصول على الترقية المنشودة.

ج - التوقع و يشير إلى مدى الاحتمال الذي بموجبه يتحصل العامل على المستوى المطلوب من الأداء بعد قيامه بمجهود معين ،

أي أن العامل يتساءل عن جدوى الجهد المبذول من حيث تحقيق الأداء.

و تنص نظرية" فروم "على أن الدافع لبذل الجهد هو حصيلة ضرب كل من التوقع و الوسيلة و القيمة :  $M = E \cdot V \cdot I$  و

لقد تم تطوير النموذج القاعدي لنظرية التوقع لفروم من طرف " اتكنسون " و الذي يعبر عن الدافعية رياضيا بالقانون التالي:

$$M = E \times V \times I$$

شكل يمثل النموذج المبسط لنظرية التوقع لفكتور فروم.

جهد الفرد ← أداء الفرد ← المكافآت التنظيمية ← الأهداف الفردية (الرضا)



يتضح من الشكل السابق أن قوة دافعية الفرد للأداء (جهد الفرد) تعتمد على مدى اعتقاده بأنه يستطيع تحقيق أو إنجاز ما يحاول عمله أو أداءه و إذا ما استطاع ذلك (أداء الفرد) هل سيحصل على مكافأة ملائمة أو مناسبة (المكافآت التنظيمية) ، و إذا حصل على هذه المكافأة من إشباع حاجاته و بالتالي تحقيق أهدافه الفردية. ( منصور بن زاهي :75)

## - 5- مفهوم الدافعية للإنجاز:

### 5-1 تعريف الإنجاز: إكمال العمل بدافع داخلي.

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "ألفرد أدلر" الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة.

لكن الفضل يرجع إلى العالم الأمريكي "هنري موراي" حيث كان أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً من مكونات الشخصية في دراسته.

عرف موراي: "الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، و ممارسة القوى و الكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد و بسرعة كلما أمكن ذلك. (عبد اللطيف خليفة، 2000: 88-89)

يعرف ماكلياندا: «الإنجاز بأنه هو الأداء في ضوء مستوى للامتياز و التفوق أو الرغبة في النجاح و السعي للحصول عليه و هو شعور يمكن تعلمه و تنميته لدى الأفراد» (هادى مشعان ربيع، 2008: 31)

- وعرف "عبد اللطيف خليفة ( 1995 )" الدافعية للإنجاز بأنها تعني: استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل. (عبد اللطيف خليفة، 2000: 96)

- يعرف "مرزوق عبد الحميد" الدافع للإنجاز بأنه: الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح، وإنجاز الأعمال الصعبة، والتغلب على العقبات بكفاءة، وبأقل قدر ممكن من الوقت والجهد وبأفضل مستوى من الأداء. أما فاروق عبد الفتاح موسى 2003 فيعرف الدافع للإنجاز بأنه الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح، و هو هدف ذاتي ينشط و يوجه السلوك، و يعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي. ( فاروق عبد الفتاح موسى، 2003: 05)

يعرف "الكتاني" الدافع للإنجاز بأنه: سعى الفرد لتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت، وبأقل جهد، وأفضل نتيجة، والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع، والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز".

و عرف " أحمد عبد الخالق (2000) "الدافع للإنجاز بأنه: الأداء على ضوء مستوي الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح.(عبد اللطيف خليفة،2000:94).

من خلال هذه التعريفات نستخلص ان الدافعية للإنجاز خاصية ذاتية يسعى من خلالها الفرد القيام بأداء جيد متحديا كل العقبات في ضوء الرغبة في النجاح و الاستقلال و الثقة بالنفس، و منافسة الآخرين و محاولة التفوق عليهم، واستعداد الفرد لتحمل المسؤولية والمثابرة.

#### - 6- أنواع الدافعية للإنجاز:

بين نوعين من الدافعية للإنجاز هما " Veroff : ميز" فيروف

**1-6 دافع إنجاز ذاتي :** هو دافع نابع من داخل الفرد يعتمد فيه على خبراته في سن مبكرة منذ الطفولة، فيجد فيها لذة للإنجاز و الوصول إلى الهدف، فيرسم أهدافا يسعى إلى تحقيقها.

**2-6 دافع إنجاز اجتماعي:** هو دافع يخضع لمقاييس او لمعايير يرسمها الآخرون ويقاس في ضوءها، أي انه يخضع لمقاييس من وضع المجتمع، وهو يبدأ من سن المدرسة الابتدائية.(نعيمه الشماع، 1977 :163) نستنتج ان دافع الانجاز الاجتماعي ينبع من داخل المجتمع أي أن مصدره اجتماعي.

7- مظاهر الدافعية للإنجاز و قياسها:

1-7- مظاهر الدافعية للإنجاز: هناك مظاهر متباينة للدافعية للإنجاز حددها بعض العلماء (كوهين، هانري، يونغ... ) في

نقاط معينة نلخصها في الجدول التالي: الجدول رقم: (01) يمثل مظاهر الدافعية للإنجاز (منصور بن زاهي، دكتوراه: 85)

حسب جوزيف كوهين (الدافع للإنجاز)	حسب هنري موراي (الحاجة للإنجاز)	حسب يونغ (الدافع إلى الإنجاز)	حسب محي الدين (الدافع إلى الإنجاز و البناء النفسي الدافعي)	حسب هرمانس (الدافع للإنجاز)
-إنجاز المهام المتسمة بالصعوبة	-سعي الفرد الى القيام بالعمال الصعبة	-الرجبة في بذل الجهد الموجه الى أهداف بعينها	-الرجبة في تحقيق إنجازات بارزة	-مستوى الطموح
-محاولة التغلب على صعوبة او الصعاب بمستوى مرتفع من التفوق	-تناول الأفكار و تنظيمها بسرعة و بطريقة استقلالية بقدر الإمكان	-محاولة التغلب على الصعاب التي تحول بين الفرد و أهدافه	-العمل الدؤوب	-السلوك المرتبط بقبول المخاطرة
	-تخطي الفرد لما يقابله من عقبات		-تحقيق الذات	-الحراك الاجتماعي
	-الوصول إلى مستوى مرتفع من أي مجال من مجالات الحياة		-التحلي بقوة	-المثابرة
	-تفوق الفرد عن ذاته		-العزيمة	-توتر العمل
	-منافسة الآخرين و التفوق عليهم			-إدراك الزمن
	-ازدياد تقدير الفرد لذاته			-التوجه بالمستقبل
				-اختيار الرفيق
				-سلوك التعرف
				-سلوك الإنجاز

7-2 خصائص الشخص المنجز:

يمكن أن نلمس عدة خصائص في الشخص ذي الدافع للإنجاز المرتفع يمكن حصرها في ما يلي:

7-2-1 المغامرة المحسوبة : يتجنب الفرد ذو الإنجاز المرتفع القيام بالأعمال التي تتصف بالمغامرة، و التي يرتبط نجاحها، و فشلها بعوامل خارجة عن تحكمه، فهو يضع أمامه أهدافا متوسطة الصعوبة، و عندما تكون إمكانية النجاح فيها بنسب كبيرة، فإنه يقبل عليها بأقصى جهد ممكن لتحقيق أقصى ما يمكن من إنجاز.

7-2-2 تحمل المسؤولية : يتجه غالبا الأفراد ذو الإنجاز المرتفع إلى القيام بالأعمال التي تتطلب منهم تحمل المسؤولية.

7-2-3 تحديد المسار في ضوء المعرفة المباشرة للنتائج : يميل الأفراد ذو الدافع للإنجاز المرتفع إلى معرفة نتائج أعمالهم بصورة فورية حيث يساعدهم ذلك على تعديل سلوكهم .وفي هذا الصدد يرى " ماكلياند " أن ذوي الدافع للإنجاز المرتفع يتجهون إلى إدارة الأعمال أكثر من الأعمال الأكاديمية، ذلك لأن الأولى تكون فيها النتائج واضحة ومباشرة بينما يختلف الأمر مع الثانية كما هو الحال في التدريس.

7-2-4 استكشاف البيئة المحيطة : فالشخص المنجز يهتم باستكشاف البيئة المحيطة به، فهو يهتم بالسفر و بتجريب أشياء جديدة للاستفادة منها، و تجريب مهاراتهم وتحقيق أهدافهم بإتقان (منصور بن زاهي ،دكتوراه:86)

### 3-3-قياس الدافع للإنجاز:

في وضع الأسس الأولى لقياس الدافعية " Moray يرجع الفضل إلى " موراي للإنجاز، من خلال اختبار تفهم الموضوع .ينطلق "موراي "من افتراض أن الحاجات الاجتماعية قد تنعكس في تفكير الأفراد بدقة، حيث لا يكونون مضطرين إلى التفكير في شيء على وجه الخصوص.ولكي يحدد " موراي " تلك الأفكار التي ترد كل يوم في ذهن الأفراد، قام بعرض مجموعة من الصور على المفحوصين، و طلب منهم أن يكتبوا قصصا يعبرون فيها عما توحى به تلك الصور مع طرحه عليهم أسئلة حولها مثل : ما الذي يحدث في هذه الصور الغامضة ؟ ما الذي أدى إلى الموقف هذا ؟ ما الذي يفكر فيه الأشخاص الموجودون في الصورة ؟ ماذا سيحدث بعد ذلك ؟ (منصور بن زاهي :87)

واستنتج "موراي "أن المفحوصين أثناء سردهم للقصص، يسقطون كل مخاوفهم و آمالهم و صراعاتهم على صفات الشخصيات المعروضة عليهم، و لهذا يعتبر اختباره اختبار إسقاطي لقياس الدوافع الاجتماعية.و لقد ظهرت محاولات أخرى لقياس الدافع للإنجاز، قام بها كل من " ماكلياند " و زملائه في جامعة واسليان " Wesleyan " التي تعتبر امتدادا لما وضعه " موراي "بتعديل الاختبار واستكمال نقائصه، لذا فقد أعدوا صورا في شكل بطاقات لاختبار لقياس الدافع للإنجاز محاولين في ذلك إثارة الحاجة إلى التفوق و الامتياز "TAT" لدى المفحوصين من خلال قياس مضمون التخيلات في قصص تفهم الموضوع التي يسردونها في

مواقف عديدة ، وتم ذلك بعرض أربعة بطاقات على كل مفحوص، تعكس موضوعات مرتبطة بالإنجاز، ثم يطلب منه تأليف قصة، لكل بطاقة في ظرف خمسة دقائق ، وعند تحليل مضمون القصة يقرر الباحثون بوجود خيال مرتبط بالإنجاز أو عدم وجوده و في حالة وجوده تحدد مكونات الإنجاز في : -التعبير عن الرغبة في الإنجاز.

-وصف للنشاط المحقق للنجاح.

-توقع تحقيق الهدف.

و لمعرفة قوة دافع الإنجاز عند كل فرد يكون من خلال إعطاء درجة لكل مكون، ثم تجمع كل الدرجات ليتم الحصول على درجة نهائية تعبر عن قوة هذا الدافع. و مثال على ذلك، تم عرض على مفحوص خمس صور لاختبار "TAT" قد أوحى له صورة معينة يظهر فيها طفل صغير في المقدمة، و مشهد خيالي لعملية جراحية في الخلفية.

ونظرا لان الأساليب الإسقاطية وجه لها نقدا شديدا خاصة التشكيك في صدقها و ثباتها حيث يرى البعض إن اختبار تفهم الموضوع لا يصلح إلا عند الأفراد المتعلمين تعليما جيدا يسمح لهم بالتغيير، فبدأ الباحثون يفكرون في تصميم أدوات أخرى لقياس الدافعية للإنجاز تراعي الدقة و الموضوعية .

**المقاييس الموضوعية:** قام الكثير من الباحثين بإعداد مقاييس موضوعية لقياس الدافعية للإنجاز منها ما صمم لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال مثل مقياس "روبنسون" و مقياس "وينر" مصمم لقياس الدافعية للإنجاز للأطفال و المراهقين عباراته مشتقة من نظرية "اتكنسون" و تكون من 20 عبارة من الاختيار الجبري، و أيضا مقياس "مهريان" (1968) و مقياس "هرمانز" (1970).

(طبشي بلخير، ماجستير: 89)

## خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الدافعية للإنجاز و حاولنا تغطية جانبه النظري من خلال التعرض إلى مفهوم الدافعية و وظائفها ثم عرجنا إلى التعرض لعوامل استثارة الدافعية ثم تصنيفاتها و نظرياتها بصفة عامة، ثم تطرقنا إلى مفهوم الدافعية للإنجاز و أنواعها و مظاهرها و كذا خصائص الشخص المنجز، و تختمنا هذا الفصل بالحديث عن طرق قياس الدافعية للإنجاز، و هما أسلوبان: الأساليب الإسقاطية و الأساليب الموضوعية.

# الفصل الرابع

## الإجراءات المنهجية للدراسة

\_ تمهيد

1\_ المنهج المستخدم في الدراسة

2\_ حدود الدراسة

3\_ عينة الدراسة

4\_ أدوات القياس

5\_ أساليب التحليل الإحصائي

- خلاصة الفصل

**تمهيد:**

بعدما تطرقنا في الفصول السابقة الى الجانب النظريوما يتعلق بها من متغيرات الشعور بالانتماء الوظيفي و دافعية الانجاز إلى تحديد إشكالية الدراسة ، سنتطرق في هذا الفصل الى إلى عرض أهم الإجراءات التي اتبعت في دراسة مشكلة هذا البحث،و التعريف بأدوات البحث و الإجراءات المتبعة لتأكيد او نفي فروض البحث .

**-1- المنهج المستخدم في الدراسة :**

بما أن الدراسة الحالية تتناول العلاقة الارتباطية بين مستوى الشعور بالانتماء و علاقته بدافعية الأستاذ الجامعي . لنصل إلى ما نطلق عليه اصطلاحا نظرية وهي هدف كل بحث علمي . (بلقاسم سلاطينية،2007: 27) و اختيار موضوع الدراسة في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية , يتوقف على نوع المناهج المستخدمة لمعالجة متغيرات الدراسة من حيث الأهداف المراد التوصل لها والنتائج التي يسعى لتحقيقها . وهذا البحث بجانبه النظري والتطبيقي تطلب استخدام المنهج الوصفي الذي يسعى إلى وصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة أو الراهنة،و يوفر بيانات في غاية الأهمية ويقصد به ليس مجرد وصف البيانات، وإنما الاستناد على الملاحظة الدقيقة و جمع البيانات من خلال خطوات منهجية متبعة تتمثل في:

-تحديد المشكلة - تقرير الفروض -تدوين الافتراضات التي تستند عليها الفروض

و الإجراءات -اختيار العينة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة -اختيار الطرق الفنية لجمع

البيانات -اختيار الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع الفرضيات و طبيعة البيانات والتحقق

من صدق و ثبات أدوات القياس ثم في الأخير عرض النتائج و تحليلها و تفسيرها .ويتضمن البحث الموجود بين أيدينا أنماط

الدراسات الوصفية التالية:

-الدراسة المسحية:

وتتضمن الاضطلاع على الدراسات السابقة في مجال الشعور بالانتماء الوظيفي و الدافعية للإنجاز، بقصد جمع المعلومات عن

الظاهرة المراد دراستها، و بقصد استخدام البيانات السابقة في صياغة فروض جيدة للدراسة، وكذا من أجل الكشف عن مدى

إتفاق واختلاف النتائج السابقة مع الدراسة الحالية.



-الدراسة المقارنة:

و يمكن الاستناد على استخدام طرق إحصائية، للكشف عن المقارنة بين جوانب التشابه و الاختلاف، و يمكن استخدام المعدلات الإحصائية المناسبة لدراسة الفروق.

-الدراسة الإرتباطية:

ويمكن الاستناد إلى استخدام طرق إحصائية، و المتمثلة في معاملات الارتباط، للكشف عن حجم العلاقة بين الشعور بالانتماء الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

**2- حدود الدراسة :** تحددت الدراسة بالمجالات التالية :

**1\_ المجال البشري:** اشتملت هذه الدراسة على بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

**2\_ المجال المكاني:** اقتصرت هذه الدراسة على كليات جامعة قاصدي مرباح ورقلة

**3\_المجال الزمني:** طبقت هذه الدراسة في شهري (مارس، أفريل) عام (2014/2015)

**3-عينة الدراسة :**

نظرا لطبيعة وأهمية موضوع الدراسة والتي أجريت على عينة قوامها 100 أستاذ وأستاذة أخذت بطريقة عشوائية ،ومن بين هذه العينة 49 أستاذ و 51 أستاذة من مختلف كليات جامعة قاصدي مرباح ورقلة , ومنه وزعت إستبانة البحث على 100 أستاذ وأستاذة ,ومن خلال ما سبق تتضح خصائص العينة وفق الجدول المبين فيما يلي:الجدول رقم (02) يصف العينة من حيث الجنس

النسبة المئوية	العدد	الأستاذة
51%	51	ذكور
49%	49	إناث
100%	100	المجموع

وصف العينة من حيث السن:

الجدول رقم: (03) يصف العينة من حيث السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
أكبر من 38 سنة	44	44%
أقل من 38 سنة	56	56%
المجموع	100	100%

وصف العينة من حيث الأقدمية:

الجدول رقم: (04) يصف العينة من حيث الأقدمية:

سنوات الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أكثر من 6 سنوات	36	36%
أقل من 6 سنوات	64	64%
المجموع	100	100%

#### 4- أدوات القياس:

لقد اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على أداتين من الاستبانة و هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة موجهة للأساتذة بهدف الحصول على بيانات خاصة بهم (سامية عدائكة, 2010, 95)

#### 4-1- مقياس الشعور بالانتماء:

تم إعداد هذا المقياس من طرف الباحث و الدكتور منصور بن زاهي و ذلك بعد الاطلاع على الإطار النظري الخاص بالمتغير المراد قياسه، ويتكون المقياس من 19 سؤالاً، يجاب عليها وفق سلم يمتد من الدرجة (1) حيث لا يعبر البند عن ما يشعر الشخص على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به الشخص تماماً، و هذا حسب اتجاه السؤال.

**4-1-1-1 - الخصائص السيكومترية للأداة :**

**4-1-1-1 - الصدق :**

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية و في هذه الطريقة يتم إعطاء الدرجات الكلية لكل للأفراد ثم ترتيب الدرجات تصاعديا وتؤخذ نسبة 27% من درجات عينة الأفراد العليا و 27% من درجات الأفراد الدنيا , وبتطبيق اختبار "ت" تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

**جدول رقم 05 :** يوضح نتائج حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الشعور بالانتماء الوظيفي

المتغيرات	القيم العليا		القيم الدنيا		درجة الحرية	ت المحسوبة	الدلالة
	م	ع	م	ع			
مقياس الانتماء	68.75	6.4	86	3.81	14	6.47	دالة عند 0.01

بما أن ت المحسوبة المساوية ل 6.47 أكبر من ت الجدولة عند درجة الحرية (ن-2)=28 فهو دال عند 0.01 إذا فإننا نستطيع تطبيق الاختبار على العينة الاساسية بعد التأكد من ثباته

**4-1-1-2 الثبات**

لجاناً في معالجة البيانات إلى طريقة التجزئة النصفية ويلاحظ من خلال النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الجزء الفردي و الزوجي للاختبار يقدر ب 0.41 و بعد التصحيح باستعمال معادلة "سبيرمان بارون" تحصل على ثبات قدره 0.59، و يظهر أن معامل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع

**4-1-1-1-2 ألفا كرونباخ :** يعتبر معامل ألفا كرونباخ 1984 من أهم المقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من

درجات مركبة و معامل ألفا يربط ثبات الاختبار بتباين بنوده

من خلال النتائج تحصلنا على قيمة معامل ألفا 0.71

**4-2 مقياس دافعية الانجاز**

تم إعداد هذا المقياس من طرف الباحث و الدكتور منصور بن زاهي و ذلك بعد الاطلاع على الإطار النظري الخاص بالمتغير المراد

قياسه، ويتكون المقياس من 14

+سؤالاً، يجاب عليها وفق سلم يمتد من الدرجة (1) حيث لا يعبر البند عن ما يشعر الشخص على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به الشخص تماماً، و هذا حسب اتجاه السؤال

#### 4-2-1- الخصاص السيكومترية للاداة :

4-2-1-1 الصدق: تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية وفي هذه الطريقة يتم إعطاء الدرجات الكلية لكل الافراد ثم ترتيب الدرجات تصاعدياً وتأخذ نسبة 27% من درجات عينة افراد العليا و 27% من درجات الافراد في العينة الدنيا وتطبيق إختبار ت تحصلنل على النتائج المدونة في الجدول التالي :

الجدول رقم 06: يوضح نتائج حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

المتغيرات	القيم العليا	القيم الدنيا	درجة الحرية	ت المحسوبة	الدلالة
مقياس الدافعية للانجاز	ع	م	14	10.92	دالة عند 0.01
	م	ع			

بما أن ت المحسوبة المساوية ل 10.92 أكبر من ت الجدولة عند درجة الحرية 14 فهو دال عند 0.01 إذا فإن الاختبار صادق ونستطيع تطبيقه على العينة الاساسية بعد تأكد من ثباته .

4-2-1-2- الثبات: ولقد لجأنا في معالجة البيانات الى طريقة تجزئة النصفية ويلاحظ من خلال نتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الجزء الفردي والزوجي يقدر ب 0.28. بعد التصحيح

#### 4-2-1- الفاكرونباخ:

يعتبر معامل ألفا كرونباخ 1984 من أهم المقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة و معامل ألفا يربط ثبات الاختبار بتباين بنوده من خلال النتائج تحصلنا على قيمة معامل ألفا 0.23.

إجراءات تطبيق أدوات الدراسة : بعد التأكد من الخصاص السيكومترية للأداتين من صدق وثبات , قمنا بتطبيقها على

أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة بمختلف كلياتها وقد وزعت الباحثة 120 إستمارة وتم إرجاع 100

6- الاساليب الاحصائية : أستخدمت الباحثة في دراستها هذه على مجموعة من الاساليب الاحصائية ، وقامت بمعالجتها

بواسطة برنامج SPSS والوسائل التي أستخدمتها هي :

أولاً: المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري:

أ- المتوسط الحسابي:

$$\bar{m} = \frac{\text{مجموع } s}{n}$$

حيث: م: المتوسط الحسابي

مجموع الدرجات

ن : عدد الأفراد (عبد الكريم بوحفص، د.ت: 47)

ب- الانحراف المعياري:

$$e = \sqrt{\frac{\text{مجموع } s^2}{n} - \bar{m}^2}$$

حيث: ع: الانحراف المعياري تصحيح

مجموع الدرجات

مجموع مربعات الدرجات

ن: عدد الافراد (ابراهيم وجيه محمود ، احمد شعبان محمد، د.ت: 90)

2-اختبار " ت " لدلالة الفروق بين متوسطين غير مرتبطين.

$$t = \frac{\bar{m}_1 - \bar{m}_2}{\sqrt{\left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] \left[ \frac{2e_1^2 + 1e_2^2}{2 - 2n_1 + 1n_2} \right]}}$$

حيث: م<sub>2</sub>: المتوسط الحسابي للمتغير الثاني

(فؤاد البهي السيد،: 1978 )

1م: المتوسط الحسابي للمتغير الأول

درجة الحرية = (2-2ن<sub>1</sub>+1ن<sub>2</sub>)

## خلاصة الفصل:

بعد التطرق لهذا الفصل إلى عناصر مختلفة المتمثلة في المنهج الذي تم استخدامه في هذه الدراسة، وتحديد للعينة وشرح كيفية اختيارها ، وبعدها تم الانتقال إلى الأدوات المستخدمة في الدراسة و خصائصها السيكمومترية ، و بعد إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية و التعرض لمختلف الأساليب الإحصائية الملائمة لمعالجة الفرضيات يمكننا الآن اخذ صورة واضحة عن مختلف الإجراءات التي مر عليها بحثنا هذا، بغرض التوصل إلى إجابات عن إشكالياته، و في الفصل الذي يليه ستعرض الباحثة نتائج الدراسة الأساسية بجامعة ورقلة

# الفصل الخامس

عرض و تحليل و تفسير النتائج

تمهيد

عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الأولى

عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثانية

عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة

عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التعرض في الفصل السابق الى مختلف الأدوات الإجرائية المستخدمة في البحث، سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض و تحليل و

تفسير النتائج.

### 1- عرض و تحليل الفرضية الأولى: و التي تنص على أن : توجد علاقة بين درجة الشعور بالانتماء الوظيفي ودرجة دافعية

الأستاذ الجامعي لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الجدول رقم(07) يوضح نتائج الارتباط بين الشعور بالانتماء ودافعية الانجاز

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الدافعية للانجاز		دالة عند
الشعور بالانتماء	0.29	0.01

من خلال الجدول يتضح ان معامل الارتباط بين الشعور بالانتماء و الدافعية للانجاز هو (0.29) وهو أكبر من ر الجدولة المساوية

0.25 عند درجة حرية (ن-2)=98 و عند مستوى الدلالة 0.01

فإن هناك علاقة ضعيفة بين الشعور بالانتماء ودافعية الانجاز , رغم ذلك لا يمكن القول بأنها علاقة عكسية أي أنه كلما زادت درجة

الشعور بالانتماء كلما زادت درجة دافعية الأستاذ الجامعي للانجاز لبعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة و بالتالي الفرضية محققة

### 1-1 تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

:جاءت نتيجة الفرضية الأولى على انه: توجد علاقة إرتباطية ضعيفة بين الشعور بالانتماء ودافعية الانجاز أي كلما زادت درجة

الشعور بالانتماء زاد مستوى الدافعية لأنه وكلما قلت درجة الشعور بالانتماء قلت درجة الدافعية , من خلال الملاحظة البسيطة

نجد ان من لديه شعور بالانتماء لديه دافع لبدل الجهد في وسطه المهني وبالتالي وحسب إعتقاد الباحثة أن جامعة قاصدي مرباح

بمختلف كلياتها يمكن أن توفر الظروف الصحية و النفسية التي تدفع الاستاذ الجامعي يشعر بالانتماء إليها وبالتالي الولاء

إلى الجامعة يدفعه ينجز المزيد النجاح , فالأفراد ذو الانتماء العالي يميلون إلى تحقيق درجات مرتفعة من الانجاز, إضافة إلى ذلك

فإن العوامل الخارجية أو المتعلقة بالبيئة الخارجية كسوق العمل و فرص الاختيار تؤثر على الانتماء , و أكدت الدراسات ان كلما

كانت المنظمة المكان الذي يشبع حاجات الفرد يكون انتماءه التنظيمي أكبر، والأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بالنسبة لقيمة



وهذا ما تفسره وتؤكدته الكثير من الدراسات مثل دراسة سعد عبد الله سعد (1999) دراسة عن الانتماء و علاقته بكل من الدافعية و التوجه العلمي في الحياة و إستيعاب قيم الجماعة التي تؤكد على وجود علاقة قوية بين الشعور بالانتماء و الدافعية حين قام بدراسة على عينة وهدفت الدراسة إلى : الوقوف على طبيعة العلاقة القائمة بين كل متغير , حيث توصلت إلى صعوبة تصور الانتماء دون ارتباطه بالقيم ذات الجاذبية للإطار الاجتماعي , صعوبة تصور الانتماء مجردا عن الدافعية أعير مؤسس عليها , أن عامل الانتماء عامل مركب من عناصر مختلفة تغذيه وترسي عليه , أن دافعية الانتماء هي دافعية تتجاوز حدود الفرد ومتطلباته الخاصة للتلاقي مع حدود الجماعة و متطلباتها , أيضا .

كما يمكن أن يكون السبب لوجود العلاقة بين الانتماء و الدافعية ظالي شعور الأساتذة بالأمان وأسباب الاستقرار في العمل و العدالة في المعاملات و الأجرة ، و يزيد رضا العامل في المؤسسة بارتياحه في هذه الجوانب و شعوره بقبول أحسن و متوازن مقارنة إلى ما في مؤسسات أخرى كما تساهم في ذلك أيضا العلاقات الحسنة التي يمكن أن يستفيد منها مع الغير في محيط العمل. أما العوامل الدافعة فتتمثل في حب الانجاز و الاحترام و المسؤولية و التقدير و وجود فرص التقدم في الحياة العملية وهي عوامل مرتبطة بالوظيفة و استمرارها و مدى الاهتمام بمستقبل العامل و دوره في المؤسسة. و باشتراك النوعين من العوامل تسهل عملية تحفيز الفرد و تحقيق رضا أعلى وهو ما يؤثر إيجابا على عمله ، و يرى هيرزبيرغ أن إذا استطاعت المؤسسة أن توفر هذه العوامل من المسؤولية و فرص الترقية و الانجاز و غيرها ، فان العامل سيؤدي نشاطاته بشكل أفضل أكثر دافعية و بالتالي أكثر مرد ودية.

**2- عرض الفرضية الثانية:** و التي تنص على أن: توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي

مرباح باختلاف السن

**الجدول رقم (08):** يوضح دلالة الفروق في الشعور بالانتماء لدى الأساتذة أقل من 38 سنة و 39 سنة فما فوق

السن	اقل من 38 سنة		39 سنة فما فوق		درجة الحرية	ت المحسوبة	الدلالة
	م	ع	م	ع			
الشعور بالانتماء	79.16	6.95	71.68	10.07	98	4.38	0.01

بما أن ت المحسوبة تساوي 4.38 وهي أكبر من ت الجدولة عند درجة حرية (ن-2)=98 في دالة فإنه توجد فروق دالة إحصائية في درجة الشعور بالانتماء لدى الأساتذة أقل من 38 سنة و بين أساتذة 39 سنة فما فوق أي أن وجود درجات في الفروق بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى وجود إختلاف في الشعور بالانتماء

## 1-2- تفسير ومناقشة "نتيجة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أن: توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف السن.

جاءت نتيجة الفرضية الثانية على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف السن

لقد جاءت نتائج البحث متوافقة مع ما إفترضته صحابة البحث حيث أن الفروق لها دلالة إحصائية وهذا ما يؤكد أن الفرق الملاحظ بين نتائج العمال الذين يفوق سنهم عن 38 سنة والعمال الذين يقل سنهم عن 38 سنة مختلفين من حيث الشعور بالانتماء و في اعتقاد صحابة البحث أن ذلك يعود إلى أن عامل السن عامل حاسم وكلما تقدم الفرد في العمر يكون لديه عامل الروتين و بالتالي الملل و قلة الشعور بالانتماء , حيث أن الذين يقل سنهم عن 38 سنة لهم شعور أكثر يعود ذلك إلى حب الانجاز والولاء .

و بالتالي المثابرة في ميدان العمل ، و من المعروف أن أعمار الأساتذة أقل من 38 سنة هي فئة الشباب فيعني ذلك أن لديهم نشاط كبير في حبهم للتدريس و يشعرون بالفخر في إنتمائهم إلى الجامعة , بينما أكدت بعض الدراسات عكس ذلك , أن كلما زاد السن، وطول مدة الخدمة، تزداد العلاقات الاجتماعية.

وبالتالي ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي . وهذا عكس ما جاءت به دراسة حمد بن فرحان الشاوي دراسة عن الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي توصل إلى أنه لا توجد فروق في الانتماء التنظيمي لمنسوبي كلية الملك خالد العسكرية وذلك وفقا لاختلاف المؤهل العلمي و العمر و سنوات الخدمة , هذه الدراسة و من خلال نتائجها تشير إلى وجود فروق دالة في الشعور بالانتماء باختلاف السن.

**3- عرض الفرضية الثالثة:** توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح باختلاف الأقدمية الجدول رقم (09): يوضح دلالة الفرق في شعور بالانتماء لدى الاساتذة الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 06 سنوات والذين تفوق اقدميتهم عن 06 سنوات

الأقدمية	أقل من 06 سنوات		أكثر من 06 سنوات		درجة الحرية	ت المحسوبة	الدلالة
	م	ع	م	ع			
الشعور بالانتماء	78.26	7.41	71.61	10.57	98	3.68	دال عند 0.01

من الجدول يتضح ان قيمة (ت) المحسوبة (3.68 اقل من قيمة(ت) المجدولة

و هي دالة عند مستوى الدلالة ( 0.01) و هذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الثالثة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالانتماء لدى الأساتذة الذين تقل أقدميتهم عن 6 سنوات و الذين تفوق أقدميتهم عن 06 سنوات

### 3-1- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على ان: توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف الأقدمية.

جاءت نتيجة الفرضية الثالثة على انه: توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف الأقدمية

من الجدول ينضح أن الفروق في متوسط الشعور بالانتماء لدى الأساتذة الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 06 سنوات و الذين تفوق اقدميتهم 06 سنوات لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير الشعور بالانتماء ودرجات الفرق الملاحظة بين الأساتذة القدامى و الجدد تعود إلى الاختلاف الموجود في سنوات الأقدمية.

وقد تعود إلى طبيعة الظروف التي يمر بها كل من القدامى و الجدد حيث أنهم لا يتعرضون لنفس الشروط. حيث إذ متوسط الشعور لدى الاساتذة الذين تقل أقدميتهم أو تساوي 6 سنوات أكبر من الذين تفوق أقدميتهم 6 سنوات وقد يعود ذلك إلى أن الجدد تتوفر لديه الرغبة الشديدة في مواصلة الدراسة و يمكن ايضا إرجاع ذلك إلى التحفيزات التي يحظى الجدد والاهتمام الكبير أكثر من القدامى و بالتالي تقديم و بدل جهد أكبر كما أن الجامعة عادة ما تنضم رحلة تكوينية إلى بلدان أخرى وتقدم لهم فرص تكوين

فيشعرون بالانتماء و الولاء لمهنتهم , في حين يشعر القدامى أن سنوات خدمة الأستاذ الجامعي عبارة عن تكرار للسنوات الأخرى وهذا ما يؤدي إلى جعل عملية التدريس روتينية لديهم لا تجديد فيها ولا إبداع فيكون بداخلهم الشعور الملل , وقد يعود ذلك أيضا إلى إزدواجية العمل لدى الأساتذة القدامى فينشغلون عن الجامعة و بالتالي قلة الشعور بالانتماء و قد يرجع الى حب الأساتذة لأعمالهم وتأثره بالدخل ، المهارة ، و تقدير المشرفين ، حرية المنافسة و إتاحة الفرصة لتقديم المقترحات و الترقية .

#### 4- عرض و تحليل الفرضية الرابعة:

1 -نصت الفرضية الرابعة على أن: لا توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح

بإختلاف الجنس

الجدول رقم (10) : يوضح دلالة الفرق في الشعور بالانتماء لدى الاساتذة باختلاف الجنس

الجنس	ذكور		إناث		درجة الحرية	ت المحسوبة	الدلالة
	م	ع	م	ع			
الشعور بالانتماء	76.88	9.85	74.81	8.46	98	1.12	غير دالة

من الجدول يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة (1.12) اقل من قيمة(ت) الجدولة و هي غير دالة عند مستوى الدلالة(0,05) و هذا ما

يجعلنا نقبل الفرضية الرابعة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالانتماء بين الأساتذة بين الذكور و الاناث

## 1-4- تفسير نتيجة الفرضية الرابعة:

1 -نصت الفرضية الرابعة على أن: لا توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح

بإختلاف الجنس

6 -جاءت نتيجة الفرضية الرابعة على انه: لا توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي

مرباح بإختلاف الجنس

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما أفترضه أصحاب البحث في بداية الدراسة حيث أكدت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى الأساتذة بإختلاف الجنس وتعتبر هذه النتيجة منطقية وهذا يعود إلى ارتباط الأستاذ بمنصبه وكذلك بالنسبة للأستاذة بمعنى أن عدم وجود الفرق يعود إلى ارتباط منصب العمل بالأجر (الدخل الشهري) و ربما يعود ذلك لأنهم يقضون معظم أوقاتهم في الجامعة وحب كل من الجنسين لمهنتهم ، فتؤثر على حالتهم النفسية و الانفعالية و التي تؤثر بدورها على مستوى انتمائهم للجامعة ، : تبين من بعض الأبحاث أن النساء أكثر انتماءً للمنظمة عن الرجال، بينما تبين أبحاث أخرى أنه ليس هناك علاقة بين الجنس والانتماء وجاءت نتائج الدراسة الحالية على خلاف ما جاءت به دراسة سحر عبد الحميد يوسف الكحكي (1988) دراسة عن دوافع الانتماء لدى أساتذة الجامعة و الموظفين و العمال و الحرفيين ، طبقت الدراسة على عينة عددها 135 مفحوص ، تتراوح أعمارهم ما بين (25-35) سنة وقد بلغت نسبة الذكور منهم 53 % و الإناث 47 % ، وتوصلت الدراسة إلى أن الإناث هم أكثر إنتماء للأسرة و الوطن بينما الذكور أكثر إنتماء للمهن ، و كذلك دراسة فريزي ورامسي- في تأثير الجنس على الحاجة إلى الإنتماء التي توصلت إلى أن الإناث هم أكثر تحسس لمشاعر الآخرين و أكثر إدراكا و إستعابا لحاجاتهم و رغباتهم و أن هذا يقربهم من الآخرين و يؤدي إلى إشباع حاجة الإنتماء لديهم مقارنة بالذكور

## خلاصة الفصل:

انطلاقاً من نتائج الدراسة و مناقشتها في ضوء دراسات سابقة و الجانب النظري إضافة إلى ما هو موجود أو ملحوظ في

الواقع تم قبول كل الفرضيات. و بالتالي كانت هذه النتائج:

- 1 -توجد علاقة بين درجة الشعور بالانتماء الوظيفي ودرجة دافعية للانجاز لدى الأستاذ جامعة قاصدي مرياح ورقلة
- 2 -توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف السن
- 3 -توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف الأقدمية
- 4 -لا توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح باختلاف الجنس

و حاولنا في هذا الفصل أن نفسر بعض الأسباب التي أدت إلى نتائج هذا البحث، و تبين انه توجد علاقة بين الشعور

بالانتماء ودافعية الأستاذ الجامعي لجامعات قاصدي مرياح ورقلة

## خلاصة النتائج

### خلاصة النتائج:

يتبين لنا من خلال عرض و مناقشة النتائج العامة للدراسة أنها توصلت إلى نتائج هامة، فيما يتعلق بدرجة الشعور بالانتماء وعلاقته بدافعية الاستاذ الجامعي ,وفيما يتعلق بتأثير المتغيرات المعتمدة في الدراسة و جاءت كالأتي:

\*درجة الشعور بالانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية للانجاز للاستاذ الجامعي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

- 1 - توجد علاقة بين درجة الشعور بالانتماء الوظيفي ودرجة دافعية الانجاز لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- 2 -توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف السن .
- 3 -توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف الأقدمية
- 4 -لا توجد فروق دالة إحصائية في الشعور بالانتماء لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بإختلاف الجنس

### الاقتراحات و التوصيات:

و بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن إقتراح مايلي :

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة بين الشعور بالانتماء و دافعية الأستاذ الجامعي لذا تقترح صاحبة البحث :

- 1 -تنمية روح الأخوة و التعاون بين الأساتذة
- 2 -ضرورة اعطاء الرأي والحرية و الإبداع و الممارسات التدريسية الإبداعية
- 3 -ضرورة إقامة نشاطات أو مراكز ترفيهية في كل كليات جامعة قاصدي مرباح
- 4 -توفير مستلزمات التي يحتاجها الاستاذ للتدريس
- 5 -ضرورة اثاره دافعية العمال عن طريق تشجيع العمال.
- 6 -عمل برامج ارشادية من اجل تحسين الدافعية للانجاز لدى العمال يقوم بها مرشد نفسي.
- 7 -العمل على تلبية الحاجات النفسية للأساتذة
- 8 -الترام الجانب الاخلاقي في معالجة القضايا الداخلية و الخارجية للمنظمة



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم وجيه محمود و احمد شعبان محمد(د.ت): علم النفس التعليمي ،مركز الإسكندرية للكتاب،الإسكندرية،مصر
- 2-أسعد ، 1999 ،إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، النشر والتوزيع ،مصر
- 3-أسعد يوسف ميخائيل ،1992،الانتماء و تكامل الشخصية ،مكتبة غريب ، القاهرة
- 4\_ بلقاسم سلاطينية ،حسان الجيلاني : 2007 ،محاضرات في المنهج والبحث العلمي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر
- 5- ثائر أحمد عبازي: 2008 ،الدافعية النظرية و التطبيق، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة،عمان.
- 6\_ حمدي الفرماوي، 2004:دافعية الإنسان بين النظريات المبتكرة و الاتجاهات المعاصرة ،(ط1)دار الفكر العربي،القاهرة.
- 7\_ خليل وحافظ ،1996:سيكولوجية الانتماء، جامعة عين الشمس
- 8-صالح حسن الداھري، 2008،أساسيات التوافق النفسي و الاضطرابات الانفعالية و السلوكية ،دار صفاء للنشر و التوزيع،ط1،عمان-الأردن.
- 9-صفاء الأعسر، 1988،برنامج في تنمية دافعية الإنجاز ،منشورات مركز البحوث التربوية،جامعة قطر.
- 10-عبد اللطيف خليفة،2000،الدافعية للإنجاز،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة.
- 11-عبد الكريم بوحفص(د.ت):الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر.
- 12-عبد المجيد نشواتي،1998،علم النفس التربوي،ط9،مؤسسة الرسالة،بيروت
- 13-عماد الزغول،2004،مبادئ علم النفس التربوي،ط2،دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية المتحدة
- 14-فاروق عبد الفتاح موسى، 2003،دراسة تعليمات اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين،ط4،مكتبة النهضة المصرية،القاهرة
- 15- زعيمة الشماع، 1977 ،الشخصية النظرية التقييم مناهج البحث،المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم،القاهرة-
- 16-هادى مشعان ربيع،2008،علم النفس الإداري ،ط1،مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع،عمان،الأردن.
- 17-وهيب الكبيسي و صالح الداھري،2000،علم النفس التربوي،ط1،دار الكندي،الأردن

الرسائل الجامعية:

- 18\_ بلخير طبشي :2008, الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية للإنجاز, رسالة ماجستير, غير منشورة, جامعة ورقلة (الجزائر)
- 19- حمد بن فرحان الشاوي : 2005, الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي, رسالة ماجستير, جامعة نايف العربية السعودية
- 20- سامية عدائكة : 2010/2011, الشعور بالاغتراب و علاقته بالتوافق النفسي لد عينة من الطلاب الأجانب الدارسين بالجزائر, أطروحة ماجيستر , جامعة ورقلة الجزائر
- 21- منصور بن زاهي : 2006/2007, الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات , أطروحة دكتورا , جامعة قسنطينة (الجزائر)

المواقع الأنترنت:

www.abaheco.uk/ArabBritish -22

المجلات:

- 23- سهيلة عبد الرضا عسكر , الانتماء الاجتماعي وعلاقته بالاذغان لدى المسنين , قسم العلوم التربوية و النفسية, جامعة المستنصرية

الملاحق



وزارة التعليم والبحث العلمي  
جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
قسم علم النفس وعلوم التربية

## إستمارة بحث

أخي الكريم تحية طيبة

نضع بين أيديكم هذه الإستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم اليومية التي تتفوقون في بعضها وتختلفون في البعض الآخر وعليه فإن إجاباتكم لا تحمل الصواب أو الخطأ وتتدخل في إطار إجراء بحث علمي فقط كما أن كتابة إسمكم غير ضروري و إجاباتكم سوف تكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي فقط .

-الجنس :

-السن :

-الأقدمية بالجامعة :

الرجاء منكم الإجابة على الإستمارة الأولى والثانية على النحو التالي:

حاول ان تحدد الأجابة التي تتفق مع طريقتك المعتادة في التصرف والشعور بكل حرية و إستقلالية و أجب بسرعة ولا تفكر كثيرا في أي سؤال فنحن نريد الإجابة الأول و ليس تلك التي تأتي بعد تفكير طويل وحاول أن لا تترك أي سؤال بدون إجابة و ذلك بوضع علامة X أمام الإجابة المناسبة .

## الملاحق

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	إنني مستعد لبذل كل جهد من أجل النجاح عملي بالجامعة					
02	أتحدث بكل فخر و الإعتزاز عن مكان عملي					
03	أشعر بالولاء لجهة عملي					
04	أشعر بالسعادة بالغة حين أخبر الآخرين أنني أنتمي لجامعة ورقلة					
05	ليس لدي مانع في تغيير جهة عملي الحالي					
06	أشعر بأن الجامعة التي أدرس فيها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب إبتعادي عنها					
07	أفضل مصلحة الجامعة على مصلحتي الشخصية					
08	أنتي على الطالب الذي يحقق إنجازا أكاديميا					
09	أحافظ على ممتلكات الجامعة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة					
10	لدي إستعداد لبذل جهد اكبر من المطلوب لإنتاج عمل الجامعة التي أعمل فيها					
11	يهمني جدا نجاح الجامعة التي أعمل فيها					
12	أتأخر بعد إنهاء محاضراتي,إذا ما إقتضت الضرورة لإنجاح عملي					
13	أشعر بتفاوت كبير بين أهدافي الخاصة وبين أهداف الجامعة التي أعمل فيها					
14	إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي أرفض ترك عملي و الذهاب إلى العمل الجديد					
15	أشعر بأن لي تأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في الجامعة					
16	اشعر بدرجة عالية من النشاط والحيوية بسبب كوني أحد أفراد الهيئة التدريسية في جامعتنا					
17	أعتقد أنني أستطعت تحقيق أشياء مهمة في عملي كعضو هيئة تدريس جامعي					
18	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي بالجامعة كعضو هيئة تدريس					
19	سعادتي تتجلى في عملي كعضو هيئة تدريس قرب طلبتي					

## الملاحق

لا أوافق إلى حد ما	لا أدري	أوافق إلى حد ما	أوافق تماما	استمارة قياس الدافعية للإنجاز
				1- أحاسب نفسي على ما أنجزته خلال اليوم
				2- أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم
				3- أحب إنجاز أعمالي بسرعة
				4- أبادل قصارى جهدي من أجل أن أنجح في عملي
				5- أحب المناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به
				6- أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل
				7- أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي
				8- أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية
				9- أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل
				10- أحب التنظيم في عملي
				11- أحترم الأشخاص الذين يحققون نجاحا في أعمالهم
				12- أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل
				13- لا أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني
				14- أعتقد أن ما يقوم به زملائي من إنجازات أمر تافه

## الملاحق

المقياس الأول

الفاكرونباخ

### Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.719	19

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.118	2.967	4.833	1.867	1.629	.271	19

تجزئة النصفية

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.767
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.365
		N of Items	9 <sup>b</sup>
	Total N of Items		19
Correlation Between Forms			.419
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.590
	Unequal Length		.591
Guttman Split-Half Coefficient			.578

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

b. The items are: VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019.

المقياس الثاني:  
ألفا كرونباخ

### Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.231	14



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.505
		N of Items	7 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	-.476 <sup>b</sup>
		N of Items	7 <sup>c</sup>
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms	معامل		.166
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	بعد التصحيح معادلة سبرمان	.284
	Unequal Length	براون	.284
Guttman Split-Half Coefficient			.280

a. The items are: VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026.

b. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

c. The items are: VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033.

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	2.069	.172	-6.475	14	.000	-17.25000	2.66425	-22.96424	-11.5357
	Equal variances not assumed			-6.475	11.318	.000	-17.25000	2.66425	-23.09393	-11.4060

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	8	68.7500	6.49725	2.29713
	2.00	8	86.0000	3.81725	1.34960

## الملاحق

المقارنة الطرفية للمقياس الثاني

### Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	8	45,2500	1,66905	,59010
	2,00	8	52,2500	,70711	,25000

### Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
VAR00001	Hypothèse de variances égales	10,889	,005	- 10,923	14	,000	-7,00000	,64087	-8,37453	-5,62547
	Hypothèse de variances inégales			- 10,923	9,434	,000	-7,00000	,64087	-8,43964	-5,56036

## الملاحق

### Statistics

VAR00001

N	Valid	100
	Missing	0
Median		38.0000

### VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	3	3.0	3.0	3.0
	27.00	1	1.0	1.0	4.0
	28.00	3	3.0	3.0	7.0
	29.00	3	3.0	3.0	10.0
	31.00	2	2.0	2.0	12.0
	32.00	5	5.0	5.0	17.0
	33.00	10	10.0	10.0	27.0
	34.00	5	5.0	5.0	32.0
	35.00	6	6.0	6.0	38.0
	36.00	4	4.0	4.0	42.0
	37.00	7	7.0	7.0	49.0
	38.00	7	7.0	7.0	56.0
	39.00	2	2.0	2.0	58.0
	40.00	5	5.0	5.0	63.0
	41.00	4	4.0	4.0	67.0
	42.00	1	1.0	1.0	68.0
	43.00	5	5.0	5.0	73.0
	44.00	8	8.0	8.0	81.0
	45.00	7	7.0	7.0	88.0
	46.00	3	3.0	3.0	91.0
47.00	2	2.0	2.0	93.0	
48.00	4	4.0	4.0	97.0	
50.00	2	2.0	2.0	99.0	
54.00	1	1.0	1.0	100.0	
Total		100	100.0	100.0	

### Statistics

VAR00002

N	Valid	100
	Missing	0
Median		6.0000

### VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	8.0	8.0	8.0
	2.00	11	11.0	11.0	19.0
	3.00	12	12.0	12.0	31.0
	4.00	11	11.0	11.0	42.0
	5.00	6	6.0	6.0	48.0
	6.00	16	16.0	16.0	64.0
	7.00	5	5.0	5.0	69.0
	8.00	6	6.0	6.0	75.0
	9.00	4	4.0	4.0	79.0
	10.00	9	9.0	9.0	88.0

## الملاحق

11.00	4	4.0	4.0	92.0
13.00	2	2.0	2.0	94.0
14.00	2	2.0	2.0	96.0
16.00	1	1.0	1.0	97.0
18.00	1	1.0	1.0	98.0
20.00	1	1.0	1.0	99.0
23.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### العلاقة برسون

#### Correlations

		VAR00003	VAR00004
VAR00003	Pearson Correlation	1	.294**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	100	100
VAR00004	Pearson Correlation	.294**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	100	100

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

### السن

#### Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00003	3.00	56	79.1607	6.95120	.92889
	4.00	44	71.6818	10.07131	1.51831

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00003	Equal variances assumed	9.571	.003	4.387	98	.000	7.47890	1.70493	4.09551	10.86228
	Equal variances not assumed			4.202	73.196	.000	7.47890	1.77992	3.93169	11.02610

#### Correlations

		VAR00003	VAR00004
VAR00003	Pearson Correlation	1	.294**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	100	100
VAR00004	Pearson Correlation	.294**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	100	100

## الملاحق

### Correlations

		VAR00003	VAR00004
VAR00003	Pearson Correlation	1	.294**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	100	100
VAR00004	Pearson Correlation	.294**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	100	100

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

### الأقدمية

#### Group Statistics

	VAR00006	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00003	5.00	64	78.2656	7.41136	.92642
	6.00	36	71.6111	10.57835	1.76306

### الجنس

#### Group Statistics

	VAR00003	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00002	1.00	51	76.8824	9.85017	1.37930
	2.00	49	74.8163	8.46481	1.20926

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00002	Equal variances assumed	.708	.402	1.123	98	.264	2.06603	1.83992	-1.58523	5.71728
	Equal variances not assumed			1.126	96.819	.263	2.06603	1.83433	-1.57470	5.70675

غير دال



## الخلاصة العامة للبحث:

إن مستوى الدافعية للإنجاز من المكونات الأساسية في الشخصية إذ لا يمكن قيام الفرد بأي عمل دون أن يكون دافع و هدف يسعى للوصول إليه.

وقد كان الهدف من ذلك هو الكشف عن أثر التدريب المهني على دافعية الإنجاز لدى عمال شركة الكهرباء و الغاز ورقلة حضري، وتوقفت الدراسة قليلا في الجانب النظري عند مفهومي التدريب والدافعية للإنجاز وتعرضت إلى مجموعة من الأبحاث وكان التركيز في هذا البحث على الأثر في حدود فرضيات البحث وذلك من منطلق أن التدريب هو الاستثمار في الموارد البشرية وهو أهم عملية تقوم بها أية منظمة من أجل رقيها و استمرارها.

ومن خلال ما جاء في دراستنا تتجلى لنا مدى أهمية هذا الموضوع، و قد تمكنا من الإجابة عن الإشكال الرئيسي المتمثل في انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الذين تلقوا تدريبا والعمال الذين لم يتلقوا التدريب لدى عينة الدراسة، و يعود ذلك إلى أسباب أخرى كفشل البرامج التدريبية، و عجز المدربين في إيصال المعلومة إلى المتلقي.