

واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعا لمجموعة من العوامل
الشخصية والمتغيرات الديموغرافية
دراسة حالة شركة سونلغاز - فرع سطيف -

هاجر بوتيقار *

الإرسال: 2020/12/06

القبول: 2021/01/18

النشر: 2021/02/03

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات الوطنية (مؤسسة سونلغاز - فرع سطيف نموذجاً) تبعا لمجموعة من العوامل الشخصية وكذا جملة من المتغيرات الديموغرافية. وبغية تحقيق ذلك تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث بلغ عدد أفرادها النهائي 90 عاملا بنسبة 8.72%. استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدنا الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة بغية جمع البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج *SPSS* في نسخته 25. وبعد تفرغ البيانات والقيام بالتحليل الإحصائي خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:
- مستوى دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بالشركة محل الدراسة منخفض؛
- هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات العمر، المستوى التعليمي والخبرة.
الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز؛ دافعية الإنجاز الذاتية، دافعية الإنجاز الاجتماعية.
تصنيف JEL: D23 ؛ L32.

**The reality of achievement motivation to work for employees of national institutions according to a set of personal factors and demographic variables
Case study Sonelgaz company - branch Setif**

Abstract: This study aims to identify and examine the reality and the level of achievement motivation of individuals working in national institutions (Sonelgaz-Sétif branch as a case) According to a set of Personal factors as well as a set of demographic variables) .

The study sample was selected in a simple random way, with a final number of 90 workers (8.72%).

We used the descriptive and analytical approach, and we adopted the questionnaire as a main tool for the study. the study concluded with a set of results, the most important of which are the following:

-the level of achievement motivation of the staff working in the company studied is low;

* أستاذ (ة) محاضر ب، جامعة فرحات عباس سطيف 01، الجزائر، fh.boutikar@yahoo.fr (المؤلف المرسل)

-There are statistically significant differences in the level of achievement motivation due to age, education, and experience variables.

Keywords : Motivation; achievement Motivation; Autonomous achievement motivation; Social achievement motivation.

JEL Classification : D23, L32.

مقدمة :

يعتبر العنصر الإنساني الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال، وأن إدراك دوافع الإنجاز لدى الموظفين والعاملين في مجالات العمل تساعد على زيادة فعاليتهم وزيادة مستوى أدائهم بصفتهم أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات.

وتمثل دافعية الانجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية لذلك اهتم بدراستها الباحثون في مختلف المجالات، نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي .

وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث وديناميات الشخصية والسلوك. حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد، كما يعتبر مكوناً أساسياً يسعى الفرد من خلاله اتجاه تحقيق ذاته وتأكيدهما؛ إذ بفضلها يمكن للفرد العامل أن يعرف ماذا يقرر عمله لاختيار نوع المهام التي سوف يمارسها، وما مقدار تكرر هذا العمل لتحديد كمية الوقت والجهد الذي يستغرقها أثناء العمل، وكيفية إجادته وإتقان هذا العمل لمعرفة المستوى الأمثل للدافعية في العمل.

1.1. إشكالية الدراسة: وانطلاقاً من كل ما سبق جاءت هذه الدراسة التي تسعى إلى التعرف على واقع دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بشركة سونلغاز باعتبارها من أهم المؤسسات الاقتصادية في الاقتصاد الوطني، محاولين من خلالها الجمع بين المعالجة النظرية والتطبيقية للموضوع مقسمين إياها إلى جانبين نظري وتطبيقي. ومن ثم فإن هذا المقال يحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هو واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى الأفراد العاملين بشركة سونلغاز - فرع سطيف؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الخبرة)؟

2.1. فرضيات الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: مستوى دافعية الإنجاز للعمل لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع.
- الفرضية الثانية: هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الخبرة).

3.1. أهداف الدراسة: للبحث مجموعة من الأهداف أهمها:

- إعطاء صورة عن واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) ؛
- تشخيص أهم المؤشرات المؤثرة في دافعية الإنجاز للعمل لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز؛
- إبراز دور المتغيرات الديموغرافية في التأثير على دافعية الإنجاز للعمل.

4.1. أهمية الدراسة: لدافعية الإنجاز أهمية ومكانة كبيرة باعتبارها من أهم المفاهيم التي سبقت ووجدت من أجل تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني. وتحديد المشكلات المتعلقة بكيفية الوصول إلى الأهداف المتبتغة

ونموذجاً للتخطيط، مما يسمح للمنظمات بمواجهة مختلف التحديات الداخلية والخارجية. وعليه تهدف هذه الدراسة للوقوف على مختلف الجوانب المتعلقة بدافعية الإنجاز لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وتحديد جوانب القوة والضعف فيها، الأمر الذي يسمح للمشرفين على المؤسسة بتعزيز نقاط القوة فيها والوقوف على جوانب الضعف ومعالجتها.

5.1. الدراسات السابقة: مع أنه هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز في مجال علم النفس وخاصة الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز في المجال التربوي والأكاديمي، إلا أننا سنحاول التطرق إلى الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز في المؤسسات الاقتصادية، حيث وقفنا على الدراسات التالية:

1.5.1. دراسة منصور بن زاهي بعنوان "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات"، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل، جامعة منتوري قسنطينة، 2007/2006.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، وتشخيص عوامله المختلفة، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم. ثم معرفة الفروق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية والوسطية، وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز من جهة أخرى .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها ما له علاقة بالدافعية للإنجاز:

- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعاً جداً لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.

- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز.

2.5.1. دراسة مريم عثمان بعنوان "التغيير التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز" أطروحة دكتوراه علوم تخصص علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2017/2016.

هدفت الدراسة إلى التعرف على التغيير التنظيمي الحاصل بمؤسسة صناعة الكوابل - سكيكدة، وكذا مستوى دافعية الإنجاز لدى إطاراتها. إضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة، وإبراز أهمية التغيير التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى إطارات المؤسسة من أجل اهتمام المسؤولين بالتغيير ومواكبته ومحاولة الاستفادة منه من أجل النهوض بالمؤسسة إلى تحقيق الميزة التنافسية.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسة محل الدراسة مرتفعة، مع وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مداخل التغيير التنظيمي ودافعية الإنجاز لدى إطاراتها. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير سنوات العمل، العمر والمؤهل العلمي.

3.5.1. دراسة عبد اللطيف خليفة وأحلام يونس الرفادي بعنوان "دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من التفاؤل والتشاؤم وفاعلية الذات المدركة لدى طلاب الجامعة" المؤتمر الإقليمي الثاني: علم النفس والإمكانات الإيجابية لدى الإنسان العربي، جامعة القاهرة، 2015.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الدافعية للإنجاز وكل من التفاؤل والتشاؤم وفاعلية الذات. وكذا الوقوف على الفروق بين كلا الجنسين في كل من الدافعية للإنجاز والتشاؤم وفاعلية الذات.

توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين دافعية الإنجاز والتفاؤل لكل من الإناث والذكور. كما أكدت الدراسة على أن التوقعات التفاؤلية واعتقادات الفرد حول فاعليته الذاتية من شأنها أن تزيد من مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأفراد، في حين أن التوقعات التشاؤمية واعتقادات الفرد بانخفاض فاعليته الذاتية تؤدي إلى انخفاض الدافعية للإنجاز .

4.5.1. دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد الموسومة بـ "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية"، المجلة العربية للإدارة، جوان 2003، مج 23، ع 01.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وعلاقتها بكل من توكيد الذات والعمر لدى الجنسين والتعرف على طبيعة الفروق في مستوى دافعية الإنجاز بين أفراد عينة الدراسة حسب تباينهم من حيث الجنس والجنسية والأجر ومستوى التعليم والحالة العائلية. توصلت الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى الذكور يرتبط إيجاباً مع مستوى توكيد الذات، في حين أنه لدى عنصر الإناث لا توجد علاقة بين توكيد الذات ودافعيتهم للإنجاز.

5.5.1. دراسة Thomas G. Zenzen بعنوان "ACHIEVEMENT MOTIVATION" دراسة مقدمة في إطار الحصول على شهادة الماجستير، تخصص التعليم الصناعي/التكنولوجي، جامعة ويسكونسن - ستوت، 2002.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الترابط بين دافع الإنجاز، الذي يقاس وفق نموذج أتكينسون لتحمل مخاطر الإنجاز، وأداء الطلاب الذي يقاس بدرجة إكمال المشروع لطلاب الصف السابع للتكنولوجيا الصناعية في مدرسة كيلوغ المتوسطة، روتشستر، مينيسوتا للعام الدراسي 2000/1999

لم تتطابق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الأصلية التي أجراها أتكينسون وفيذر (1966). فمعامل ارتباط بيرسون لم يكن مهم. ولم يتم العثور على أي علاقة بين عدد المشاريع التي جرت محاولتها ومسافة محاولة رمي الحلقة.

6.1. منهج الدراسة: تم الاعتماد في الجانب النظري للدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد لدراسة الظاهرة ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كلفياً وكمياً. كما استعملنا طريقة دراسة الحالة التي تسمح بإسقاط الدراسة النظرية على الواقع بغية الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2. تعريف دافعية الانجاز:

يرجع استعمال مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى أدلر الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة. وليفين الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل استعمال موراي لمصطلح الحاجة للإنجاز.

ورغم هذه البدايات المبكرة إلا أن الفضل يعود إلى هنري موراي (Murray) كونه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية. كما يعود الفضل إليه في إرساء القواعد التي تستخدم في قياسه، غير أن هذا المفهوم أخذ في الانتشار مع بداية الخمسينات من خلال الأبحاث الكثيرة. (خليفة، 2000)

فعره على أنه: "الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل وتمكن قدر الإمكان وتجاوز العقبات." (الرفوع، 2017)

ويضيف موراي في تعريفه للدافع للإنجاز بأنه: "رغبة الفرد في أن يقوم بتحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة ورغبته في السيطرة على البيئة التي حوله وحرصه على تخطي العقبات التي تواجهه وتحقيق أقصى درجات الإمتياز."

واعتبر موراي الدافع للإنجاز متغيراً دينامياً في الشخصية، بمعنى أن هذا الدافع شأنه شأن غيره من الدوافع يتأثر بالمتغيرات الأخرى في الشخصية ويؤثر فيها. وصنفه ضمن الدوافع الاجتماعية.

- وعرفها يونغ (Young) بأنها: "تخطي العقبات والحواجز، كما يعني القوة والنضال من أجل عمل بعض الأشياء الصعبة بكل سرعة قدر الإمكان." (الزهراني، 1996)
- ويرى ماكيلاند بأنها: "استعداد يتميز بالثبات النسبي للسعي للتحصيل والنجاح، وهذا الاستعداد يظل كامناً في الفرد حتى يستثار بمؤثرات أو علامات في موقف الانجاز. تبين له أن الأداء سيكون وسيلة للتحصيل وهو يرى أن سلوك الإنجاز يعكس مشاعر يختص بعضها بالأمل في النجاح ويتعلق البعض الآخر بالخوف من الفشل. (بني يونس، 2015)
- ويعرف اتكنسون (Atkinson;1958) دافع الإنجاز بأنه: "عبارة عن محرك ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابته في سبيل تحقيق غاية، أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من التميز. (الرفوع، 2017)
- واستطاع ماركس (Marx;1976) التفريق بين كل من دافع الإنجاز ودافع الكفاءة، حيث يرى أن الكفاءة تشير إلى تدريب وتنمية المهارات الإدراكية والحركية والعقلية، بينما يتضمن الإنجاز محاولات أكثر تعقيداً بحيث تستمر لفترات طويلة مثل تلك التي ترتبط بالأمر الأكاديمية أو المهنية أو الرياضية....
- وأشار كاستينيل (Castenell) إلى أن الدافع للإنجاز هو نتيجة المكافأة والعقاب على سلوك معين، بمعنى أن المكافأة التي تعقب السلوك الذي يتسم بالإنجاز من شأنها أن تعزز هذا السلوك، وعلى العكس من ذلك فإن العقاب الذي يعقب السلوك الذي يتسم بالإنجاز من شأنه أن يكف السلوك الإنجازي لدى الفرد، وبالتحديد فإن دافع الإنجاز هو قوى محرّكة يجب أن يشتمل عليها السلوك التنافسي."
- وذكر فيروف (Veroff) أنه يجب أن يكون لدافعية الإنجاز مسارات وأهداف متعددة، فقد تكون سعيها لتحقيق الاستقلالية، والذاتية أو سعيها لتحقيق القوة أو سعيها لتحقيق قيمة اجتماعية أو سعيها لتحقيق التنافس أو سعيها لتحقيق الكفاءة أو سعيها للإنجاز في ذاته كهدف. (العنزي، 2003)
- من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج ما يلي: (العنزي، 2003)
- دافع الإنجاز دافع قد يكتسب من البيئة التي يعيش فيها الفرد.
 - دافع الإنجاز يمثل رغبة الفرد في الوصول إلى أعلى مستوى من التفوق.
 - السرعة والإجادة والتمكن والتخطيط السليم والاستقلالية وعمل الأشياء الصعبة وحل المشاكل المعقدة من أبرز خصائص الأفراد المتميزين بدافع إنجاز مرتفع.
 - يرتبط دافع الإنجاز بسمات الشخصية ويختلف من شخص إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر.
 - الدافعية للإنجاز تشتمل على مجموعة القوى (معرفية، انفعالية، سلوكية)؛ توجه الفرد نحو تحقيق أهدافه من خلال المثابرة والعمل الجاد ووضع خطط مناسبة تتفق مع القدرات.
- 2.2. أنواع دافعية الإنجاز ومكوناتها: ميز (Veroff; 1969) بين نمطين من دافعية الإنجاز هما:
- دافعية الإنجاز الذاتية: (Autonomous achievement motivation) ويقصد به تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز؛ حيث يتنافس الفرد مع معاييرها هو.
 - دافعية الإنجاز الاجتماعية: (Social achievement motivation) يتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين .

وقد يعمل كلا النوعين معا، وفي وقت واحد، ولكن من الممكن أن تختلف قوتهما. ويمكن للفرد أن يدرك إلى أي الدافعين ترجع النزعة الدافعية النوعية؟ وقد يكون كلا الدافعين قويين في فرد معين، وقد يكونان ضعيفين، غير أن الملاحظ في أكثر الأحيان أن أحدهما يكون قويا بينما الآخر ضعيفا. (الرفوع، 2017)

وحدد دافيد أوزبل (Ausubel) ثلاثة مكونات لدافعية الإنجاز هي:

- **الدافع المعرفي:** يعبر عن حالة الانشغال بالعمل، أي أن الفرد يحاول أن يشبع حاجات المعرفة والفهم، وتكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على أداء ما ينهض به من مهام بكفاءة أعلى.
 - **تكريس الذات:** وهي رغبة الفرد في المزيد من الصيت والسمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد العامة المعترف بها، مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته. (عثمان، 2017/2016)
 - **دافع الانتماء:** الذي يتجلى في الرغبة بالحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه في التقبل، أي أن الفرد يستخدم نجاحه العام كأداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب من يعتمد عليه في تأكيد ثقته بنفسه.
- إذا حتى يكون للفرد مكونات الدافعية للإنجاز، يجب أن يكرس نفسه للعمل لرغبة منه للإنجاز والنجاح وتحقيق الأهداف، وكذلك الحصول على مكافآت من أجل اكتشاف معارف جديدة ومواصلة العمل بجدية، بالإضافة إلى إحساسه بالاعتراف والتقدير من جميع الأطراف في البيئة المحيطة. (الرفوع، 2017)

3.2. خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

على عكس الأفراد ذوو دافع الإنجاز المنخفض الذين يميلون إلى اختيار أهداف إما صعبة جدا أو سهلة جدا، لأن نجاحهم أو فشلهم فيها يكون خارجا عن سيطرتهم، ولا يتحملون مسؤولية الأعمال التي يقومون بها، حيث يفضلون اختيار أهداف معينة وعلى الآخرين تحقيقها، ويشعرون بالفخر والاعتزاز عند تحقيق الأهداف السهلة. (العنزي، 2003)

يتميز الأفراد ذوي الإنجاز العالي بمجموعة من الخصائص التي تنوعت الدراسات في سردها تبعا لاهتمامات الباحثين؛ فقد حدد ماكيليلاند وزملاؤه عددا من الخصائص المميزة لذوي الإنجاز المرتفع، ومن أبرز هذه السمات:

- **درجة النجاح (Degree of success):** إذ يجب على مرتفعي الإنجاز أن يتأكدوا ما إذا كانت جهودهم لحل مشكلة ما قد نجحت أو لا.

- **الثقة بالنفس (Self-confidence):** وتعني الثقة في قدراتهم الخاصة على حل المشكلات التي يواجهونها، وكذا الثقة في النجاح في أي مشروع أو مهمة في آخر المطاف.

كما حدد هيرمانز Hermans أن الأشخاص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يتميزون بمستوي الطموح المرتفع والمغامرة والقابلية للتحرك للأمام، المثابرة الرغبة في إعادة التفكير في العقبات، إدراك سرعة مرور الوقت، الاتجاه نحو المستقبل، البحث عن التقدير، الرغبة في الأداء الأفضل، اختيار مواقف المنافسة ضد مواقف العاطفة.

بالإضافة لهذه الصفات نجد أن ذوي الدافعية للإنجاز يتميزون أيضا بالقدرة على تحمل المسؤولية، تحديد الأهداف، استكشاف البيئة، التخطيط لتحقيق الأهداف، تعديل المسار، التنافس مع الآخرين، السعي وراء الإتقان والتميز. (عثمان، 2017/2016)

وفيما يلي عرض يوضح بعض خصائص ذوي الدافعية الذاتية المرتفعة: (عبد الواحد يوسف إبراهيم، 2006)

الجدول (01): خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة

الخصائص السلوكية	الخصائص الوجدانية	الخصائص المعرفية
- القدرة على حل المشكلات	- الخوف من الفشل	- التطلع لخبرة جديدة
- الاستمرار في العمل لمدة طويلة	- القلق الدافع	- الدافع للمعرفة
- القيام بالأعمال الفردية أثناء العمل	- الرضا الذاتي	- القدرة على اتخاذ القرار
- النظام أثناء العمل	- الاستقلال الذاتي	- التفكير الابتكاري
- الإقبال على حل المشكلة باهتمام	- الاتزان الانفعالي	- الإدراك
- اختبار المشكلة الصعبة	- الاستمتاع بالتعلم	- القدرة على ضبط المعرفة
- استمرارية الدافعية	- المثابرة	- التخمين
- التفوق والاجتهاد	- مقاومة الفشل	- حب الاستطلاع والاستكشاف
	- ارتفاع مستوى الطموح	- الدافع للإنجاز
	- الإحساس بالمسؤولية	- الانتباه والتركيز

المصدر: (عبد الواحد، 2006، ص 28).

4.2. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز: إن سيكولوجية الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة مردها العديد من

العوامل وهي: (قدوري، 2012)

– التحدي البيئي: يذهب ماكليفلاند إلى القول بأن عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على طريقة تحدي الأفراد واستثارتهم لحثهم على الإنجاز. ويذهب أيضا إلى أن الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية والنشطة إلى الإنجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية أو عندما يكونون ضحايا للتعب الاجتماعي؛ حيث أنهم في تلك الحالة يلجئون للإنجاز حتى يعوضوا الوضع الدوني الذي فرض عليهم. وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي كما يرى ماكليفلاند على المستوى الأولي لدافعية الإنجاز عند الجماعة؛ فإذا كانت الدافعية عالية تكون نوعا من الانسحاب والتراجع، وتبعاً لهذا الفرض فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة، وذلك إذا ظلت دافعية الإنجاز في مستوى عال. فإذا كان التحدي من البيئة معتدلة تكون الاستجابة قوية جدا، بينما إذا كان التحدي البيئي كبيرا جدا أو صغيرا جدا فإن الاستجابة تكون أقل بعض الشيء .

وبهذا تعد درجة التحدي البيئي عاملا أساسيا للتأثير في درجة دافعية الإنجاز التي يستثيرها التحدي، غير أن فاعليتها تتأثر كثيرا بالمستويات الأولية لدافعية الإنجاز، إذ تكون درجة استجابة بعض الجماعات في بلد ما أكثر قوة والبعض الآخر أقل قوة لنفس التحدي.

– القيم الدينية للوالدين: من المعروف أن أساليب تنشئة الطفل داخل الأسرة تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها آراءهم الدينية، وبالتالي فإنها تمارس تأثيرا غير مباشر على مستوى دافعية الإنجاز عند الأبناء.

– الأسرة: تتخذ الأسرة أشكالا متباينة في الثقافات المختلفة، فقد تكون الأشكال الأسرية التي يكون فيها أحد الوالدين غائبا عن الأسرة ويعيش الابن مع أحدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيرا في الإنجاز.

وقد تأكد هذا التفسير في الدراسات العديدة التي أجراها ماكليفلاند في الولايات المتحدة الأمريكية وفي العديد من بلدان العالم؛ حيث أن الأبناء يكونون دائما ذوي دافعية منخفضة للإنجاز إذا ما تعرضت أسرهم إلى التفكك بسبب

الطلاق أو وفاة أحد الوالدين أو غياب أحدهما. كما أن أبناء الأسر الذين يتسمون بالتسلط والجمود في تنشئة أبنائهم، لا تنمو لدى الطفل دافعية عالية للإنجاز .

وقد يلعب ترتيب الطفل في الأسرة دورا هاما أيضا في تحديد مستوى دافعية الإنجاز؛ بحيث يمكن القول أن للطفل الأكبر في الأسرة دافعية عالية للإنجاز لأنه يمكن للوالدين أن يهيئاه ويوجهاه لمستويات عالية، كما يمكنهما أن يولياه اهتماما ورعاية أكثر، وأن يكونا أكثر حنانا وعطفًا مع طفل واحد عنه مع أطفال عديدين. (Wilkins, 2009)

– أساليب تنشئة الطفل: يتفق معظم الباحثين في مجال الدافعية للإنجاز على أن الأساليب التي يتبعها الوالدان في تنشئة الطفل هي العامل الهام في ظهور سمة الدافعية للإنجاز وتحديد مستواها لديه، وبذلك تعد دافعية الإنجاز إحدى السمات المكتسبة في الشخصية. ويوضح ماكلياند (1953) المضمون الذي توصل إليه بقوله: أن البيانات التي حصلنا عليها تؤدي بقوة الفرض الذي مؤداه أن الدافعية للإنجاز تنمو في الثقافات والأسر حيث يكون هناك تركيز على ارتقاء الاستقلال عند الطفل، وعلى النقيض من ذلك ترتبط الدافعية المنحجرة المنخفضة بالأساليب التي تعود الطفل الاعتماد على والديه.

وقد بينت الكثير من الدراسات أن التدريب المبكر للطفل على الاستقلال، والاعتماد على النفس، وإجادة مهارات معينة لديه يولد الدافعية العالية للإنجاز لديه وذلك إذا كان هذا التدريب لا يوحي بنزول الوالدين للطفل؛ بحيث أن الوالدين قد يجبران الطفل على الاستقلال حتى لا يكون عبئا عليهم.

5.2. قياس دافعية الإنجاز: تطور قياس دافعية الإنجاز عبر مراحل، إذ تعددت المقاييس ما بين مقاييس إسقاطية وبين مقاييس التقدير الذاتي من استبانات واختبارات. ويمكن إبراز أهمها فيما يلي:

1.5.2. الفئة الأولى: المقاييس الإسقاطية: قام موراي (1938) بوضع اختبار تفهم الذات (Thematic apperception test) وكان هذا الأسلوب من أوسع طرق قياس دافعية الإنجاز انتشارا. (الرفوع، 2017)

كما قام ماكلياند بإعداد اختبار لقياس الدفاع للإنجاز مكون من أربع صور تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده موراي سنة 1938، أما البعض الآخر فقام ماكلياند بتصميمه لقياس الدفاع للإنجاز. وفي الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة، ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق، ويستغرق أجزاء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة 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 الدفاع للإنجاز.

وصل معامل ثبات هذا الاختبار إلى 0.96 وإلى 0.58 في دراسة أخرى، ولكن في دراسات أخرى استخدم فيها هذا الاختبار لقياس دفاع الإنجاز تبين انخفاض الثبات.

حاول بعض علماء النفس تعديل هذه الاختبارات بعد تعرضها للنقد ومن هؤلاء إليزابيث فرنش (1956) والتي قامت بوضع مقياس الاستبصار (F.T.I) في ضوء تصور ماكلياند لتقدير صور وتخيلات الإنجاز؛ حيث وضعت جملا مفيدة تصف أنماط متعددة من السلوك يستجيب لها المبحوث باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية التي يشمل عليها البند أو العبارة. وتم وضع نظام تصحيح لهذا الاختبار. (خليفة، 2000)

وتوصل أرنسون(1956) إلى استخدام تحليل مضمون الرسوم (A.G.E.T) من حيث الخط والشكل والحيز كأسلوب لقياس الدافع للإنجاز عند الأطفال. وقامت مجموعة من الباحثين في جامعة آيوا الأمريكية بوضع صيغة موضوعية لاختبار تفهم الموضوع أطلق عليه اسم اختبار آيوا لتفسير الصور. وقام هيدلند(1953) بمحاولة جعل درجات دافعية الإنجاز التي يمكن الحصول عليها من اختبار تفهم الموضوع أكثر دقة وموضوعية هما هي عليه في نظام ماكلياند فوضع اختبار آيوا متعدد الاختيار لمخيلة الإنجاز. وقامت وينتوتوم(1958) باستخدام مثيرات لفظية إلى جانب صور اختبار تفهم الموضوع وذلك لتشجيع أفراد العينة على كتابة قصص الإنجاز. وقام روبن وراينور(1971) باستخدام عبارات وصفية لقياس الإنجاز بدلا من استخدام الصور. (الرفوع، 2017)

وبالرغم من هذا فإن عدة باحثين انتقدوا الأساليب الإسقاطية، فهناك من اعتبر بأنها لا تقيس دافع الإنجاز بل تصف انفعالات المفحوص بالإضافة إلى أنها تتسم بالذاتية وتستغرق وقت طويلا في عملية التصحيح ونتيجة لهذا فكر الباحثون في طرق أخرى تقيس دافع الإنجاز.

2.5.2. الفئة الثانية: المقاييس الموضوعية: حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الإسقاطية. ومن بين هذه المقاييس ما يلي:

- اختبار الدافع للإنجاز: رصد هرمانز جميع المظاهر المرتبطة بالدافع للإنجاز وهي مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، المثابرة، توتر العمل، إدراك الزمن، التوجه للمستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الإنجاز، ويتكون من 29 بند يجب عنها من بين 4 إلى 6 بدائل.

- مقاييس التوجه نحو الإنجاز لـ أيزنك وويلسون(1975: Aysenk & Wilson): ضمن اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التحريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بندا يجب عنها بـ نعم، غير متأكد، لا.

- مقياس راي - لن للدافع للإنجاز(1960): وضع هذا الاختبار لن في 1960 وقام بتعديله راي في السبعينات ويتكون من 14 بند يجب عنها على أساس ثلاث بدائل هي (نعم، غير متأكد، لا) ونصف العبارات معكوس المفتاح، والدرجة القصوى هي 42 ويزيد ثبات هذا المقياس عن 0.7 أما صدقه فهو مرتفع. (أحمد محمد عبد الله، 2003)

3. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

سنتناول فيما يلي الخطوات المنهجية للدراسة الميدانية التي تمت بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز- فرع سطيف.

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسة سونلغاز- فرع سطيف لعام 2020 من ذكور وإناث، وبفئاتهم المختلفة (رؤساء مصالح، رؤساء أقسام، رؤساء فروع، وعمال مهنيين). حيث كان إجمالي العاملين في هذه المؤسسة 1032 موظف.

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث بلغ عدد أفرادها النهائي 90 عاملا، وقدرت نسبة العينة بـ 8.72%.

2.3 أدوات الدراسة: تم الاعتماد على الملاحظة البسيطة والاستبيان كأداتين رئيسيتين للدراسة؛ حيث وظفت الملاحظة للوقوف على توفر دافعية الإنجاز للعمل لدى أفراد عينة الدراسة، في حين تم إعداد الاستبيان لتحديد مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة، والوقوف على مختلف المؤشرات المؤثرة بها. وتم إعداد الاستبيان وفق المراحل التالية:

- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
- عرض الاستبيان على المحكمين من أجل اختبار مدى ملائمة جمع البيانات.
- توزيع الاستبيان على عينة أولية استطلاعية 10 أفراد
- تعديل الاستبيان حسب توجيهات المحكمين من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة سطيف، وكذا آراء عينة الدراسة الاستطلاعية؛
- توزيع الاستبيان على مفردات العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.
- وقد تضمن الاستبيان النهائي محورين كما يلي :
- **المحور الأول:** تضمن فقرات حول المتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص العينة من حيث الجنس، السن، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الخبرة.
- **المحور الثاني:** متعلق بدافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين: تم إعداده اعتمادا على مقياس (محمد جميل منصور 1986) المتكون من 55 فقرة مقسمة على 11 مقياسا فرعيا لدافعية الإنجاز، بواقع 5 عبارات لكل بعد. اعتمد منصور في إعداده نتيجة التحليل العام لمجموعة كبيرة من العناصر التي جمعت من العديد من الدراسات السابقة حول موضوع الدافعية. وقد أجريت بعض التعديلات على بعض الفقرات أو الكلمات حتى يلائم عينة الدراسة، وبذلك طبق المقياس في صيغته النهائية بمجموع 32 فقرة كما يلي :
- الجدول (02):** أبعاد مقياس دافعية الإنجاز

المقياس	أبعاد المقياس	أرقام العبارات	المقياس	أبعاد المقياس	أرقام العبارات
1	الجزءات الخارجية	12-1	7	قلق بدء العمل	28-18-7
2	المغامرة	23-13-2	8	الثقة بالنفس	29-19-8
3	الثابرة	24-14-3	9	المنافسة	30-20-9
4	تنوع الاهتمامات	25-15-4	10	قلق المستقبل	31-21-10
5	الخوف من الفشل	26-16-5	11	الاستقلال	32-22-11
6	ضعف ثقة الفرد بقدراته	27-17-6			

المصدر: (الرفوع، 2017، ص 174).

تم الاعتماد على مقياس ليكرت ذي الخمس درجات بالنسبة للمحور الثاني من الاستبيان، حيث طُلب من المستجوبين إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة على مقياس "ليكرت" كما يلي:

الجدول (03): درجات الموافقة وفق مقياس ليكرت

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

وعليه سيكون سلم تقييم درجات الموافقة وفق المتوسطات الوزنية كالتالي:

الجدول (04): مجالات تقييم درجات الموافقة

المجال	2.33-01	3.66-2.34	5-3.67
درجة الموافقة	ضعيف	متوسط	مرتفع

3.3. الشروط السيكمومترية لأداة الدراسة

- صدق الاستبيان: تم التأكد من صدق الأداة بطريقة الصدق الظاهري أو صدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة الأساتذة في الاختصاص من جامعة سطيف 1، لإبداء الرأي أو التحفظ حول مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله.

- ثبات الاستبيان: تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ؛ حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لمجموع عبارات الاستبيان 0.658، وهي نتيجة تعكس معامل مقبول في الدراسات الاجتماعية. مما سبق وبعد عرض الخصائص السيكمومترية لمقياس الدافعية للإنجاز تبين أنه يتمتع بصدق وثبات تشير إلى صلاحية المقياس وبالتالي صلاحيته للتطبيق.

- الأدوات الإحصائية المستخدمة: تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في نسخته 25 لما يتوفر عليه من معاملات إحصائية تعتبر من أحسن وسائل القياس الإحصائي في المواضيع التي لها علاقة بسلوكيات الأفراد، حيث حددت قيمة المعنوية الإحصائية بـ 0.05. كما تمت الاستعانة بمجموعة من أدوات الإحصاء الوصفي المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. وكذا مجموعة من أدوات الإحصاء الاستدلالي المتمثلة في معامل ألفا كرونباخ، اختبار (T) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، الاختبار البعدي للمقارنات المتعددة (Post Hoc).

4. وصف ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

1.4. عرض الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة: تضمن المحور المتعلق بالخصائص الديمغرافية كل من الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى الدراسي و الأقدمية. وفيما يلي جدول يوضع النتائج المتعلقة بهذه الخصائص.

الجدول (05): الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

الجنس	السن				الحالة العائلية		المستوى الدراسي	سنوات العمل					
	ذكر	أنثى	أقل من 20	20-29	30-39	40-49		أقل من 5	5-10	11-15	16-20	أكثر من 25	
N	62	28	2	32	48	2	26	34	38	34	2	0	4
%	68.9	31.1	2.2	35.6	53.3	2.2	28.9	71.1	42.2	37.8	2.2	0	8.8

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين من خلال العمود الأول المتعلق بالجنس، أن 68.9% من عينة الدراسة ذكور و 31.1% هم من الإناث، ويرجع ارتفاع نسبة العنصر الذكوري بالشركة إلى طبيعة عمل المؤسسة المختصة في توزيع الكهرباء والغاز، الذي يتطلب العمل الميداني والتنقل، وهو ما يعزف عنه العنصر النسوي، إذ لاحظنا أن العنصر النسوي يشغل المناصب الإدارية داخل المؤسسة والتي لا تتطلب التنقل خارج الشركة.

كما يتضح من العمود الثاني الدال على السن، أن الفئة الغالبة من العمال بالشركة هي الفئة التي تتراوح أعمارها بين [39-30] سنة، تليها الفئة التي تتراوح أعمارها بين [29-20] سنة، أما الفئة العمرية 40 إلى 49 سنة فكانت نسبتها 6.7%، وأن نسبة 2.2% من عينة الدراسة كانوا ينتمون إلى الفئة العمرية أقل من 20 سنة وكذلك أكثر من

50 سنة. نستنتج مما سبق أن عينة البحث تتميز بنسبة عالية من الشباب الذي تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة، وهذه الطاقة الشبابية تحتاجها المؤسسة لتحقيق مستوى أعلى من الأداء.

ويبين العمود الثالث المتعلق بالحالة العائلية أن أغلب أفراد عينة الدراسة متزوجون إذ بلغت النسبة 55.6%، وبنسبة أقل تساوي 40% أفراد العينة عزاب، وتساوت نسبة الأفراد المطلقين والأرامل إذ بلغت 2.2%.

يتضح من العمود الرابع الذي يبين المستوى الدراسي أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من حاملي الشهادات الجامعية إذ بلغت نسبتهم 71%، والنسبة الباقية وهي 28.9% يحملون الشهادة الثانوية. وهذا يدل على استثمار المؤسسة محل الدراسة للكفاءات الجامعية بهدف تحسين مستوى خدماتها ورفع مستوى الأداء لديها.

نلاحظ من العمود الأخير الدال على سنوات العمل، أن أكبر نسبة من العمال هم الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات إذ بلغت 42%. تليها نسبة 38% تمثل العمال الذين تراوحت خبرتهم بين [5-10] سنوات، في حين تراوحت سنوات الخبرة لنسبة 13.3% من عينة الدراسة ما بين 11 و 15 سنة، و2.2% من عينة الدراسة من 16 إلى 25 سنة، في حين بلغت نسبة العمال الذين يمتلكون أكبر سنوات عمل 4.4% بخبرة تفوق 25 سنة. النتائج المتعلقة بسنوات العمل تبين أن المؤسسة تمر بمرحلة بتجديد لعمالها.

2.4. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمتغير الدراسة: حسب مخرجات برنامج spss فقد تمحورت درجات الموافقة على أغلب عبارات أبعاد الدافعية للإنجاز حول مجال درجة موافقة ضعيفة ومتوسطة كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول (06): إجابات أفراد العينة حول عبارات الدافعية للإنجاز

العدد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	المكافآت المالية تشجعي على بذل أقصى جهودي أكثر من غيرها	1.755	0.9278	ضعيفة
	أفضل العمل براتب طيب على العمل براتب أقل ولو كان العمل متعبا	1.71	0.811	ضعيفة
02	استمتع بمحاولة حل المشاكل التي يعتبرها البعض مستحيلة	1.777	0.7611	ضعيفة
	أفضل الامور التي تتضمن شيئا من المغامرة والمخاطرة على الامور العادية	1.644	0.7689	ضعيفة
	المشكلات الصعبة تستهويني أكثر من المشكلات متوسطة الصعوبة	2.355	1.1047	متوسطة
03	لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات	2.022	0.8343	ضعيفة
	استمر في عمل الشيء ولو استغرق إتمامه وقتا طويلا	3.311	1.3710	متوسطة
	أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه	2.022	1.0491	ضعيفة
04	أشترك بشكل فعال في أنشطة المؤسسة	2.955	1.1407	متوسطة
	استفدت كثيرا من النشاط التدريبي	2.60	1.2613	متوسطة
	أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة التلفاز أو سماع المذياع	1.60	0.8044	ضعيفة
05	أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس	2.555	1.0717	متوسطة
	عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضعف جهودي	2.555	1.2991	متوسطة
	أبذل جهودا أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفا من الفشل	1.622	0.712	ضعيفة
06	لا يسهل علي اتخاذ أي قرار إلا بعد الحصول على نصيحة الآخرين	1.888	0.8797	ضعيفة

متوسطة	1.2389	2.644	أفضل عدم القيام بالمشروعات والمهام الصعبة إلا إذا كان معي آخرون	07
ضعيفة	0.9575	2.266	أفضل أن اغير رأيي إذا اختلف مع رأي الاغلبية	
ضعيفة	0.6217	1.80	بعد أن أتم أحد عمالي بنجاح أحب أن استرخي قليلا قبل أن أبدأ في غيرها	
ضعيفة	1.0684	2.066	أقضي وقتا طويلا في التفكير والتنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما	08
متوسطة	1.0201	2.355	أحتاج لفترات قصيرة من الراحة كلما اتممت جزءا من عمالي بنجاح	
ضعيفة	1.0772	2.311	أثق في نفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة	
ضعيفة	0.947	2.044	أشعر أن بإمكانني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك	09
متوسطة	1.0498	3.010	أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف	
متوسطة	1.2096	2.44	لا أحب أن استسلم أبدا مهما بدا العمل صعبا	
ضعيفة	0.8695	1.688	أحب أن أنافس زملائي وأصدقائي وأن أؤدي الأشياء أفضل منهم	10
متوسطة	1.2899	2.90	استمتع بأن أكون مبتكرا أو صانعا للأشياء الجديدة	
متوسطة	1.2876	2.777	تتجه اهتماماتي ونشاطاتي عامة نحو أهداف أود أن تتحقق في المستقبل	
ضعيفة	0.8893	1.866	تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل حياتي	11
متوسطة	1.2343	2.933	أحاول دائما أن استمتع بالحاضر تاركا المستقبل للظروف	
متوسطة	1.2720	3.00	لا أدع أحدا يضغط علي أو يستحثني على عمل شيء أرى أنني يجب ألا أقوم به	
متوسطة	1.2207	2.355	أتحمل مسؤولية عمالي عادة وبشجاعة	المتوسط العام
متوسطة	1.2389	2.755	ناذرا ما أطلب مساعدة الآخرين عندما أعمل على حل مشكلة ما	
ضعيفة	0.2621	2.285		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أنه باستثناء البعد الأول المتعلق بالجزاء الخارجية والذي كانت استجابة أفراد عينة الدراسة على كل عباراته تقع ضمن درجة الموافقة الضعيفة، وبعد الاستقلال الذي كانت إجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عباراته تقع ضمن درجة الموافقة المتوسطة، نجد أن باقي الأبعاد تراوحت درجة تقييم أفراد عينة الدراسة لعباراتها بين الضعيف والمتوسط.

3.4 مناقشة فرضيات الدراسة: بعد عرض وتحليل مختلف النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة وكذا أبعاد الدافعية للإنجاز، نصل إلى مناقشة فرضيات الدراسة على ضوء النتائج السابقة.

1.3.4 الفرضية العامة الأولى: التي مفادها أن "دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة مرتفعة" حتى نقوم بإثبات أو نفي هذه الفرضية نقوم باستعراض متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أبعاد الدافعية للإنجاز كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول (07): درجات الموافقة على مجموع أبعاد دافعية الإنجاز

الدرجة التقويم	الانحراف	المتوسط الحسابي	البع د	درجة التقويم	الانحراف	المتوسط الحسابي	البع د
ضعيفة	0.5779	2.074	7	ضعيفة	0.5767	1.733	1
متوسطة	0.6163	2.485	8	ضعيفة	0.5648	1.925	2
متوسطة	0.7127	2.344	9	متوسطة	0.6366	2.451	3
متوسطة	0.6796	2.525	10	متوسطة	0.6627	2.385	4
متوسطة	0.6712	2.703	11	ضعيفة	0.5801	2.244	5
				ضعيفة	0.5979	2.266	6
ضعيفة	0.262 1	2.285	المتوسط العام				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط العام لمجموع إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الدافعية للإنجاز قد بلغ 2.285 وهو يقع ضمن مجال درجة الموافقة الضعيفة، كما بلغ الانحراف المعياري لها 0.2621 مما يعكس التجانس في آراء عينة الدراسة حول عبارات محور الدافعية للإنجاز.

كما تبين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الدافعية للإنجاز المتعلقة ب (الجزاءات الخارجية، المغامرة، الخوف من الفشل، ضعف ثقة الفرد بقدراته، قلق بدء العمل) كانت إجابات أفراد عينة الدراسة عنها تقع ضمن درجة الموافقة الضعيفة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (1.73، 1.92، 2.24، 2.26، 2.07) على التوالي. في حين أن متوسطات أبعاد الدافعية للإنجاز المتعلقة ب (المثابرة، تنوع الاهتمامات، الثقة بالنفس، المنافسة، قلق المستقبل، الاستقلال) فكانت إجابات أفراد عينة الدراسة عنها تقع ضمن درجة الموافقة المتوسطة. إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (2.38، 2.48، 2.34، 2.52، 2.70) على التوالي.

ومنه يمكننا القول أن الفرضية الأولى التي مفادها أن: "دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بمؤسسة سونلغاز فرع سطيف محل الدراسة مرتفعة." منفية.

2.3.4. الفرضية العامة الثانية: التي مفادها أنه: "هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى الدراسي، الخبرة)

- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى: لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين، حيث:

H0: ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير الجنس

H1: هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير الجنس.

الجدول (08): اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين

اختبار (T) لعينتين مستقلتين		الإحصاء الوصفي				
درجة المعنوية (sig)	T	فرق المتوسطين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	الجنس
0.778	0.283	0.017	0.2733	2.2908	62	ذكر
			0.2398	2.2738	28	أنثى

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة قد بلغت 0.283 عند درجة المعنوية قدرت بـ 0.778 وهي أكبر من درجة المعنوية المعتمدة (0.05)، وعليه نقبل الفرضية المبدئية التي مفادها أنه ليس هناك اختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، ونرفض الفرضية البديلة.

- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One way

ANOVA)، للمقارنة بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين حيث:

H0: ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير العمر.

H1: هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير العمر.

الجدول (09): اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين

درجة المعنوية (sig)	F	متوسط المربعات	درجة الحرية ddl	مجموع المربعات	
0.016	3.232	0.202	4	0.807	بين المجموعات
		0.062	85	5.308	خارج المجموعات
			89	6.116	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية بلغت 0.016 وهي أقل من المعنوية الإحصائية المعتمدة (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى متغير العمر.

ولمعرفة أي الفئات العمرية أكثر تأثيراً في مستوى دافعية الإنجاز نقوم بالاختبار البعدي للمقارنات

المتعددة (Post Hoc). حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول (10): الاختبار البعدي للمقارنات المتعددة (Post Hoc)

الفئات العمرية (I)	الفئات العمرية (J)	متوسط الفروق (I-J)	الخطأ المعياري	درجة المعنوية
أقل من 20 سنة	20-29	-,17708	,18214	,334
	30-39	-,28662	,18035	,116
	40-49	-,36364	,20404	,078
	أكثر من 50 سنة	-,68182*	,24990	,008
29-20	أقل من 20 سنة	,17708	,18214	,334
	30-39	-,10953	,05703	,058
	40-49	-,18655	,11117	,097
	أكثر من 50 سنة	-,50473*	,18214	,007
39-30	أقل من 20 سنة	,28662	,18035	,116
	20-29	,10953	,05703	,058
	40-49	-,07702	,10821	,479
	أكثر من 50 سنة	-,39520*	,18035	,031
49-40	أقل من 20 سنة	,36364	,20404	,078
	20-29	,18655	,11117	,097
	30-39	,07702	,10821	,479
	كثير من 50 سنة	-,31818	,20404	,123
أكثر من 50 سنة	أقل من 20 سنة	,68182*	,24990	,008
	20-29	,50473*	,18214	,007
	30-39	,39520*	,18035	,031
	40-49	,31818	,20404	,123

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول نلاحظ أن الفروق الدالة إحصائياً هي الفروقات بين الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) والفئات العمرية (أقل من 20 سنة)، [29-20]، [39-30] حيث بلغت درجة المعنوية (0.008، 0.007، 0.031) على التوالي. ومن ملاحظة فرق المتوسطات التي بلغت (0,68182، 0,50473، 0,39520) على التوالي، نستنتج أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى الفئة العمرية أكثر من 50 سنة أعلى منه لدى الفئات العمرية الأخرى.

مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة: لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين، حيث:

H0: ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

H1: هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول (11): اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين

اختبار (T) لعيتين مستقلتين		الإحصاء الوصفي			المستوى التعليمي
درجة المعنوية (sig)	T	فرق المتوسطين	الانحراف المعياري	N	
0.001	-	0.195 -	0.2544	2.1469	26
	3.381		0.2454	2.3419	64

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية تساوي 0.001 وهي أقل من درجة المعنوية المعتمدة (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية المبدئية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة: لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، للمقارنة بين متوسطات أكثر من عيتين مستقلتين حيث:
H0: ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الخبرة.
H1: هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الخبرة.
الجدول (12): اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أكثر من عيتين مستقلتين

درجة المعنوية (sig)	F	متوسط المربعات	ddl (درجة الحرية)	مجموع المربعات	
0.001	11.431	0.703	1	0.703	بين المجموعات
		0.062	88	5.413	خارج المجموعات
			89	6.116	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول نلاحظ أن المعنوية الإحصائية تساوي 0.001 وهي أقل من المعنوية الإحصائية المعتمدة (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى متغير الخبرة.

- مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة: لاختبار صحة الفرضية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، للمقارنة بين متوسطات أكثر من عيتين مستقلتين حيث:
H0: ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الحالة العائلية.
H1: هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الحالة العائلية.

الجدول (13): اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أكثر من عيتين مستقلتين

درجة المعنوية (sig)	F	متوسط المربعات	ddl (درجة الحرية)	مجموع المربعات	
0.086	2.268	0.149	3	0.448	بين المجموعات
		0.066	86	5.667	خارج المجموعات
			89	6.116	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول نلاحظ أن درجة المعنوية الإحصائية تساوي 0.086 وهي أكبر من المعنوية الإحصائية المعتمدة (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية المبدئية التي تنص على أنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى متغير الحالة العائلية.

5. الخلاصة :

يعد الدافع للإنجاز مكوناً جوهرياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته. كما أنه من الأمور الهامة بالنسبة لكل من القادة والمؤسسات، حيث يتوقف مدى نجاحها وفعاليتها على مدى دافعية وحماس أفرادها للعمل. كما ترتبط الدافعية الإنسانية ارتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد، الأمر الذي أعطاها أهمية كبيرة ضمن موضوعات علم النفس. ذلك أن دوافع الإنسان للعمل عديدة ومتشابهة وتتداخل مع بعضها البعض. كما أن تلك الدوافع ليست جامدة ولا هي ثابتة، بل هي في حركة وتغير مستمرين. إضافة إلى أنها تختلف من مجتمع إلى آخر، وقد تختلف في ذات المجتمع من فترة إلى أخرى. تبعا لاختلاف التنشئة الاجتماعية وكذا اختلاف ثقافة المجتمع وظروفه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية .

وعلى الرغم من الاختلاف الكبير في تعريف دافعية الإنجاز، ورغم الدراسات الكثير التي تناولت هذا المفهوم بالدراسة. إلا أنها كلها أكدت على أهمية الدافعية للإنجاز كمتغير نفسي له الأثر الكبير في تحسين أداء العنصر البشري وزيادة مردوديته، وأنه من محددات نجاح المؤسسات. لذلك يحرص قادة المؤسسات على تشجيع ورفع دافعية الإنجاز لدى المرؤوسين، من خلال البحث المستمر من أجل التوصل إلى الحوافز الملائمة والقادرة على خلق الدافعية للإنجاز لدى الأفراد المرؤوسين وتنميتها، ومتابعة التغيرات التي تحدث في الجوانب النفسية والاجتماعية والفنية والتنظيمية التي تستلزم تجديد الحوافز وإعادة النظر فيه. لذلك جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات الوطنية، والوقوف مختلف الأبعاد المحددة لمستوى دافعية الإنجاز، وإبراز دور الخصائص الديموغرافية في التأثير على مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة لدراسة.

1.5. نتائج الدراسة:

- استناداً إلى ما تقدم وتضمنته الدراسة الميدانية، نصل إلى عرض أهم النتائج التي توصلنا إليها فيما يلي :
- دافعية الإنجاز للأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة منخفضة، إذ بلغ متوسط الإجابة على مجموع عبارات الدافعية للإنجاز 2.28 وهو يقع ضمن مجال درجة الموافقة المنخفضة؛
 - مستوى أبعاد الدافعية للإنجاز المتعلقة بـ (الجزءات الخارجية، المغامرة، الخوف من الفشل، ضعف ثقة الفرد بقدراته، قلق بدء العمل) منخفضة لدى مفردات عينة الدراسة؛
 - مستوى أبعاد الدافعية للإنجاز المتعلقة بـ (المثابرة، تنوع الاهتمامات، الثقة بالنفس، المنافسة، قلق المستقبل، الاستقلال) متوسطة.

- هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات العمر، المستوى التعليمي والخبرة.
- ليست هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى متغيري الجنس والحالة العائلية.

2.5. الاقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن صياغة التوصيات التالية:

- الحرص على توفير الحوافز الملائمة للاستثمار والمحافظة على دافعية المرؤوسين المرتفعة؛
- إعطاء الأهمية الكافية للحوافز المادية نظراً لأهميتها في رفع مستوى دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- ضرورة القيام بتدوير العمل لما له من أهمية في كسر الجانب الروتيني للعمل ومساهمته في رفع دافعية الإنجاز للعمل؛
- الحرص على الجانب التكويني والتدريبي للعاملين بمختلف تخصصاتهم مما يسمح بفرص التدرج في المهام وبالتالي خلق دافعية لدى العاملين.
- مراعاة الفروق الفردية المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية بين الأفراد العاملين بالمؤسسة.

3.5. آفاق الدراسة:

من خلال تناولنا لموضوع الدراسة ظهرت لنا عدة إشكاليات جديدة بالدراسة مستقبلاً، نذكر منها ما يلي:

- دور الحوافز المادية في رفع دافعية الإنجاز للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية.
- اختبار أثر المتغيرات الديموغرافية الأخرى (عدد أفراد الأسرة، الدخل، المستوى الإداري) على دافعية الإنجاز للأفراد العاملين؛
- اختبار أثر متغيرات أخرى (القيادة الإدارية...) على دافعية الإنجاز؛
- دراسة مقارنة حول موضوع الدراسة بالمؤسسات العامة والخاصة.
- اعتماد مقاييس أخرى لقياس دافعية الإنجاز للعاملين بالمؤسسات الوطنية.

قائمة المراجع :

المراجع العربية :

- أحمد الرفوع، محمد (2017)، *الدافعية نماذج وتطبيقات*، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- أحمد محمد عبد الله، مجدي (2003)، *السلوك الاجتماعي وديناميته-محاولة تفسيرية*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- بن زاهي، منصور (2007)، *الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات*، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- خميس سعيد الزهراني، أحمد (1996)، *دراسة مقارنة لكل من دافعية الإنجاز ومفهوم الذات*، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- سطاتم العنزي، يوسف (2003)، *دراسة مقارنة بين مدمني الحشيش ومدمني الإفتامين والعاديين في بعض خصائص الشخصية*، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

- شوقي عبد الحميد، إبراهيم (جوان 2003)، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، مج 23، ع 1.
- عبد الواحد يوسف إبراهيم، سلمان (2006)، مبادئ علم النفس العام، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، مصر.
- عثمان، مريم (2017)، التغيير التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة علوم. جامعة عبد الحميد مهري-قسنطينة، الجزائر.
- قدوري، خليفة (2012)، الرضا عن التوجه المدرسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر.
- محمد خليفة، عبد اللطيف (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- محمد خليفة، عبد اللطيف و يونس الرفادي، أحلام (2015)، دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من التفاؤل والتشاؤم وفاعلية الذات المدركة لدى طلاب الجامعة، المؤتمر الإقليمي الثاني: علم النفس والإمكانات الإيجابية لدى الإنسان العربي، جامعة القاهرة، مصر.
- محمود بني يونس، محمد (2015)، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، الطبعة الرابعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- المراجع الأجنبية :
- Wilkins Natalie j. (2009). *Family Processes Promoting Achievement Motivation And Percieved School Competence Among Latino Youth: A Cultural Ecological-Transactional Perspective*, Georgia State University, USA.
- Zenzen, Thomas G. (2002). *Achievement Motivation*, University of Wisconsin-Stout, USA.