

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2

The relationship between optimism and achievement motivation among the employees of the presidency of the University of Algeria2

كريمة محيوز*

¹جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، (الجزائر)، madamemahiouz@gmail.com، مخبر علم

النفس الصحة والوقاية ونوعية الحياة

تاريخ النشر: 2021/12/01

تاريخ القبول: 2021/10/25

تاريخ ارسال المقال: 2021/09/04

* المؤلف المرسل

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 لهذا الغرض تم اختيار عينة من 124 موظفا وموظفة إدارية، طبق عليهم مقياس التفاؤل والتشاؤم لدمبر (Dember et al, 1989) و مقياس دافعية الإنجاز الذي أعده الباحث الروسي " نيموف، ر.س Nemov.R.C1990 " و قام بترجمته "بني يونس محمد ، 2004 وقد توصلت نتائج الدراسة إلى اثبات العلاقة الارتباطية الموجبة بين التفاؤل ودافعية الإنجاز كما توصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في التفاؤل ودافعية الإنجاز.

الكلمات المفتاحية: التفاؤل; الدافعية للإنجاز; جامعة الجزائر 2

Abstract:

This study aims at identifying the relationship between optimism and achievement motivation among the employees of the presidency of the University of Algeria². For the purpose of the study, the researcher selected a sample of 124 administrative employee. The scale of optimism and pessimism that done by Dember et al (1989) was applied to them and the scale of achievement motivation that done by the Russian researcher "Nemov. R.C 1990" and translated by "BaniYunis Muhammad, 2004. The results indicate that a positive relationship between optimism and achievement motivation, and also found that there are no gender differences in optimism and achievement motivation.

Keywords: Optimism; Achievement motivation; University of Algeria²

1- مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد في منظمات الاعمال ومصدرا لقدراتها التنافسية وتحقيق أهدافها وبقدر ما تتميز به هذه الموارد من سمات إيجابية بقدر ما تساعد في تسيير مهامها وأعمالها بالمستوى المطلوب ، كما أن التعرف على المتغيرات المتحركة في السلوك وخصوصا سمات الشخصية التي تلعب دور أساسيا في تصرفات الافراد وفي تعاملاتهم لهي من أهم الجوانب التي يجب أن تركز عليها أي منظمة ترغب في التطور والنجاح ، اذا يعتبر استغلال ما لدى أفرادها من قدرات وسمات مهم لتحقيق أهدافها خصوصا تلك التي تزيد في استثارة السلوك وفعاليتها ومن بينها سمة التفاؤل والتي تجعل الفرد مقبلا على الحياة مستبشرا بما فيها من أحداث مما يؤثر على كافة جوانب حياته وخصوصا ميدان العمل أين يقضي جل وقته، فتجده متحمسا للعمل متقنا له مبادرا ومبدعا، يمتلك ثقة عالية ووفاء مستمرا والتزاما للعمل وهذا ما يزيد من دافعيته للإنجاز وفق الكثير من الدراسات النفسية التي أجريت حول الموضوع.

2- الإشكالية:

يعتبر العمل الإداري من بين الاعمال الروتينية والتي يتعامل الموظف فيها مع معطيات وبيانات يعالجها وفق متطلبات العمل والمهام الموكلة بها وعمل الموظف الإداري برئاسة جامعة الجزائر 2 كغيره من هذه الأعمال التي يشعر فيها بالملل والرتابة بمختلف المديرات فسواء كان يعمل في اعداد رواتب العمال أو شهادات الطلبة أو محاضر تنصيب أو ترقية الأساتذة والموظفين فهي كلها مهام إدارية متكررة تجعل منه فردا غير مبدع ولا مجدد، الامر الذي يتطلب منه أن يتسم بمجموعة من السمات الإيجابية التي تساعد في التكيف مع وظيفته وبالتالي خلق الجو المريح لأداء عمله بكل حماس واندفاع ومن هذه السمات سمة التفاؤل والتي تعتبر من المفاهيم النفسية الحديثة نسبياً التي دخلت إطار البحث المكثف في مجال علم نفس الصحة Health Psychology وعلم النفس الايجابي Positive Psychology وخلال العقد الأخير تناول الباحثون بالدراسة العوامل النفسية الايجابية (مثل التفاؤل، والدعم الاجتماعي...) التي أظهرت تأثيرها على الحياة النفسية للفرد بشكل عام وحياته العملية بشكل خاص.

ويعتبر حديثنا عندما أعيد له الاعتبار وتأكدنا أن علم النفس ليس علما لدراسة المرض والاستسلام والانهيار والانهازم النفسي فقط كما يقول (سيلجمان وشيكزيتيميهايلي)، لكنه علم لدراسة قوى وفضائل النفس الإنسانية وقيمها وكيفية تطويرها وتنميتها، ليتمكن الفرد من المضي قدما بتفوق وكفاءة وفي معظم سياقات الحياة كالعامل والتربية والابداع .. (معمرية ، 2012، الصفحات 6-7) ولن يتأتى هذا إلا بنفس متفائلة، إذ يرى علماء النفس اليوم أن الوقت قد حان لعلم يسعى إلى فهم المشاعر الإيجابية وبناء القوة والفضيلة، للوصول إلى ما أسماه أرسطو "الحياة الطيبة Life Good فقرروا أن يولوا اهتمامهم نحو الجوانب الإيجابية من السلوك، مثل السعادة والحب والتفاؤل والرضا والامل والإيمان والابتهاج والثقة وتقدير الذات والموهبة... وغيرها من جوانب السلوك السوي (معمرية ، 2012، صفحة 9).

يعتبر التفاؤل من بين المتغيرات الشخصية ذات الثبات النسبي (الأنصاري، 1989، صفحة 11) وهو مؤشر من مؤشرات التكيف مع الحياة والبيئة الخارجية من خلاله يتولد الرضا الوظيفي والشعور بالإشباع وذلك كنتيجة من نتائج اعتدال المزاج وزوال الإحباط والحزن والهم الذي يحدث داخل الفرد، يرى سيلجمان (2003, Seligman) بأن التفاؤل من المتغيرات الشخصية الأساسية للفرد خصوصاً الأفراد الذين يعملون في المجالات الأكاديمية إذ أن مستوى التفاؤل لديهم ينعكس سلباً أو إيجاباً على بيئة العمل التي يعملون بها وبالتالي تنعكس على الأفراد الذين يعيشون في نفس البيئة. (غزال، 2008، صفحة 2) كما أن التفاؤل هو الطريقة التي يرى فيها الفرد مستقبله واتجاهه نحو النجاح، مما يساعده على تطوير نفسه والاستجابة للمتغيرات بفاعلية وسعادة صادرة عن ثقته بنفسه وبمستقبله. إذ يتمتع الفرد المتفائل بصفات تميزه عن غيره من الأفراد، عند التعرض للمواقف حيث يتعامل معها بتروي ويستخدم أفكاره الإيجابية والمنطقية للوصول إلى الحلول أو البدائل وبالتالي فإنه يحاول دائماً الوصول إلى تعزيز قدرته الذهنية والامتنان لمن حوله وغالباً ما يستخدم الأفراد المتفائلون خيالهم الواسع لإنتاج أفكار إيجابية وناجحة، إضافةً إلى ما يمتلكه الأفراد المتفائلون من فرح وسرور وقدرات عالية لتحقيق النجاح (النمران، 2018، صفحة 5).

لذلك فهذه الصفات تجعل من الفرد المتفائل دائم الاستئارة والاندفاع في السلوك مما يوضح العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز والتي تمثل أحد الجوانب الهامة في حياة الفرد، إذ أن أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه سواء كانت داخلية أو خارجية وهي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والوظائف التي يقوم بها وتعد أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي وبوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز، نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية كالمجال التربوي والمجال الأكاديمي حيث يمثل عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفق ادراكه للموقف. وقد أشار (كليفلاند) إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة. (بن زروق، 2008، الصفحات 19-20)، كما يعد الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل (مخلوني، 2016، صفحة 199).

لقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز من بينها "دراسة نعيمة غزال" حول العلاقة بين التفاؤل كسمة ثابتة والدافعية للإنجاز لدى طلبة التعليم الثانوي وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل ودافعية الإنجاز لدى أفراد العينة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفاؤل باختلاف الجنس (ذكور وإناث) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز باختلاف الجنس (ذكور، وإناث) لصالح الذكور (غزال، 2008).

كما درس بلال نجمة و باحمد جويده العلاقة بين سمّي التفاوض والتشاؤم وعلاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين وتوصلي إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سمّي التفاوض ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين (بلال و باحمد، 2017، الصفحات 52-59).

كما أجرى عثمان الحضر دراسة مهمة هدفت إلى فحص العلاقة بين التفاوض والتشاؤم والأداء الوظيفي لموظفي شركة نفط الكويت وخلصت الدراسة إلى تأكيد العلاقة الطردية بين التفاوض وكل من الدراية بالعمل وجودة العمل ومعدل الإنتاج والانضباط والتوجيه والأداء بشكل عام ولم تكشف هذه الدراسة عن فرق جوهري بين الجنسين في كل من التفاوض والتشاؤم (عبد الخالق، 2013).

وقد جاءت الدراسة الحالية محاولة الكشف عن العلاقة بين سمّة التفاوض والدافعية للإنجاز لدى الموظفين الإداريين نظرا لقلّة الدراسات بهذا المجال وفق علم الباحثة واختارت موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 لما لاحظته أثناء الدراسة الاستطلاعية من روح طيبة ومرحة وتعاون وتماسك بين موظفيها لتحاول الكشف عن صلة هذه الصفات الإيجابية بدافعية الإنجاز واختارت التفاوض لأنه من السمات الإيجابية المستثيرة للسلوك، لهذا جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التفاوض والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2؟

- هل توجد فروق دالة احصائيا في التفاوض تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق دالة احصائيا في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟

3-فروض الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التفاوض والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2؟

- توجد فروق دالة احصائيا في التفاوض تعزى لمتغير الجنس؟

- توجد فروق دالة احصائيا في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟

4-أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة الارتباطية بين التفاوض كسمة ثابتة نسبيا والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2، كما تحاول معرفة الفروق الجنسية في التفاوض والدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة.

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تتناولها، حيث تعتبر سمّة التفاوض من سمات الشخصية الإيجابية التي يتميز صاحبها بروح مرحة وبجسّن تعامله مع الغير مما يساعد في تكيفه بسرعة مع كل جديد وهذا ما يجعله أكثر دافعية واستشارة في سلوكه، من هنا جاءت أهمية دراسة العلاقة بين هذه السمّة ودافعية الإنجاز التي هي مطلب كل منظمة تسعى لتطوير نفسها، فارتفاع الدافعية للإنجاز يساهم في تحسين العمل والابداع فيه عند التعرض للمواقف فالتفاضل

يتعامل مع المواقف بتروى ويستخدم أفكاره الإيجابية والمنطقية للوصول إلى الحلول أو البدائل، هذا ما يجعلنا نركز الاهتمام بهذه الصفة حتى نشجع الأفراد عليها خصوصا وأن علم النفس الحديث أدرك أن الاهتمام بإبراز ما لدى الفرد من صفات إيجابية وحثه عليها، هو السبيل لاستغلال ما لديه من طاقات جسمية وعقلية وغيرها بما يحقق الفعالية للفرد والمنظمة.

6-تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1.6-تعريف دافعية الإنجاز:

-الدافعية:

-**لغة:** تعني الدافعية حسب ما جاء في المعجم الوسيط من معاني "دفع" ما يلي: دفع إلى فلان دفعا أي انتهى إليه ويقال: طريق يدفع إلى مكان كذا أي ينتهي إليه. ودفع شيء أي نحاه وأزاله بقوة ويقال: دفع عنه الأذى والشر ودفع إليه الشيء أي رده ويقال: دفع القول: أي رده بالحجة، دافع عنه مدافعة ودفاعا: حامى عنه وانتصر له ومنه الدفاع في القضاء، ودفع عنه الأذى أي أبعد ونحاه. (جماعة من الأساتذة، 1960، صفحة 289)

الدوافع: أسافل الأرض، السهلة حين تندفع وتتجمع السيول. (منجد اللغة والأعلام، 1991، صفحة 2018)

-اصطلاحا: تعددت التعريفات ومن بينها:

يعرف "محمد عبد الظاهر الطيب" الدافع على أنه حالة جسمية أو نفسية لا نلاحظها مباشرة بل نستنتجها من الاتجاه العام للسلوك الصادر عنها فهي تثير السلوك في ظروف معينة وتواصله حتى ينتهي إلى غاية معينة (جابر عبد الحميد، 1986، صفحة 57)

-الإنجاز:

-**لغة:** جاء هذا المعنى في "لسان العرب" في أنجز الحاجة وأنجزها: قضائها، وأتمها، ونجد نفس المعنى في "المعجم الوسيط" أنجز الشيء وتنجز تمّ وقضى، يُقال نجز العمل، نجز الحاجة، ونجز به عمله.

ونجد نفس المعاني في معجم "الصحاح" ويضيف معاني أخرى مثل: النجاح والسرعة في أداء الأعمال بالإضافة إلى الإتمام. (بن بريكة، 2007، صفحة 41)

-اصطلاحا:

هو الاستعداد والرغبة لأداء عمل معين، حيث تظهر هذه الرغبة في صورة عمل حسن يتم الانتهاء منه بسرعة (الخالدي، 2008، صفحة 2016).

كما يقصد به النجاح والسرعة في أداء انجاز المهنة(الهلول، 2011، صفحة 16).

-دافعية الانجاز:

-اصطلاحا:تعريف الكتاني: هو سعي الفرد لتركيزه على الجهود والانتباه والمثابرة في القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد وأفضل نتيجة والرغبة مستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمنافسة من اجل بلوغ معايير الامتياز(حمدا، 2004، صفحة 89).

-إجرائيا: الدافعية للإنجاز هي تلك الرغبة في القيام بالعمل بشكل جيد وتحقيق النجاح فيه والتغلب على العقبات بكفاءة وشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل وهي أيضا ذلك الطموح الذي يدفع الفرد إلى المثابرة من اجل بذل الجهد من خلال سلوكيات انجازاتها مهمة تدل على رغبته في العمل.

ويعبر عنها قياسا بالدرجة التي يتحصل عليها المجيب اي الموظف عن مجموع بنود مقياس الدافعية للإنجاز المعدة لهذه الدراسة.

2.6-تعريف التفاؤل Optimisme:

-التفاؤل لغة: التفاؤل من الفأل وهو قول او فعل يستبشر به فيقال: الفأل وتفاءل بالشيء: تيمن به وقال "ابن السكيت": الفأل ان يكون الرجل مريضا فيسمع آخر يقول: يا سالم، فيقول تفاءلت بكذا، ويتوجب له في ظنه كما سمع انه يبرأ من المرض. ويقال: لا فال عليك: لا ضير عليك ويستعمل في الخير والشر والفأل ضد التطير والتفاؤل ضد التشاؤم.

-التفاؤل اصطلاحا: النظرة الايجابية والإقبال على الحياة والاعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات في المستقبل، فضلا على الاعتقاد باحتمال حدوث الخير أو الجانب الجيد من الأشياء، بدلا من حدوث الشر أو الجانب السيء. ويعرف بأنه استعداد يمكن الفرد التوقع العام لحدوث الأشياء الايجابية والجيدة.(محمد عبد الخالق، 2000، صفحة 1) فالتفاؤل اذن هو توقع الفرد للأشياء الإيجابية في كل ما يحدث له من مواقف واستبعاد الأمور السلبية مما يحفره على العمل بكل جد لأنه يعتقد أن الأمور ستكون دائما في صالحه.

-التفاؤل اجرائيا:

تتبنى الدراسة كتحديد إجرائي للتفاؤل نفس التحديد الذي أورده (الأنصاري واليحيوي، 2005) عن

(Dember, 1989)، ذلك لان الدراسة اعتمدت على المقياس الذي وضعه نفس هذا الباحث Dember وترجم إلى العربية (الانصار و اليحيوي، 2005، صفحة 313).

ويعرفه كما يلي: " استعداد شخصي لدى الفرد يجعله يدرك الأشياء من حوله بطريقة إيجابية ومن ثم يكون توجهه إيجابيا نحو ذاته وحاضره ومستقبله" (Dember, 1989, p. 102).

ويعبر عنه قياسا بالدرجة التي يتحصل عليها المجيب اي الموظف عن مجموع بنود بعد التفاؤل من مقياس التفاؤل والتشاؤم.

7- الدراسات السابقة:

1.7- حول علاقة التفاؤل بالدافعية للإنجاز:

-دراسة كرلسدويسك: (Karls dwesk,2006)

قام كرلسدويسك بدراسة على عينة من الصف الخامس 84 تلميذا والصف السادس 85 تلميذا أعطيت لهم مشكلات متعلقة بالمفاهيم، كان الأطفال كلهم قادرين على حل ثماني مشكلات وذلك بعد التدريب إن احتاجوا إليه. ولكنهم لم يكونوا قادرين على حل المشكلات الأربع الأخيرة. إذ أن هذه المشكلات كانت صعبة للغاية لمن هم في عمرهم وكشفت هذه الدراسة عن مجموعتين مجموعة موجهة نحو الإتيقان وأخرى أظهرت استجابة قانطة ويؤكد كرلسدويسك أن أسباب ظهور استجابة قانطة لدى الطلبة يرجع إلى سمة الاكتئاب والقلق فهم فئة أقل تكيفا وأن القنوط مؤشر سلبي لدافع الانجاز بينما يرجع الباحث الذين أظهروا استجابة نحو الإتيقان إلى تفاؤلهم وتقديرهم المرتفع لذاتهم(غزال، 2008، الصفحات 14-15).

-دراسة نعيمة غزال(2008):

اهتمت الدراسة الحالية بالكشف عن العلاقة بين التفاؤل كسمة ثابتة والدافعية للإنجاز لدى طلبة التعليم الثانوي العام في التخصص الذي يزاولون دراستهم به واعتمدت الطالبة الباحثة في عملية جمع المعلومات على اختبار التفاؤل الذي أعده بدر محمد الأنصاري سنة (2001). واختبار الدافعية للإنجاز الذي أعده هيرمانز سنة (1970). وقام بتكيفه على البيئة العربية فاروق عبد الفتاح موسى، تم تطبيقه على عينة عشوائية بسيطة لتلاميذ السنة النهائية من التعليم الثانوي العام بمدينة ورقلة. وقد بلغ عددها (439) تلميذاً وتلميذة وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل ودافعية الإنجاز لدى طلبة التعليم الثانوي العام

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفاؤل باختلاف الجنس (ذكور وإناث)

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز باختلاف الجنس (ذكور، وإناث) لصالح الذكور.

(غزال، 2008)

-دراسة بلال نجمة وبالحمد جويده حول سمي التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين 2017:هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين سمي التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين ولتحقيق ذلك اعتمدت على المنهج الوصفي؛ حيث بلغت

عينة الدراسة (63) طالبا وطالبة من طلاب السنة الثالثة ليسانس (ل م د) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزيوزو قطب تامدة وطبقت عليهم أداتين هما مقياس التفاؤل والتشاؤم ومقياس الدافعية للإنجاز الأكاديمي. من أهم النتائج التي توصلت إليها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سمي التفاؤل ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين. (بلال و باحمد، 2017، صفحة 52)

-دراسة حول التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة العلاقة بين كل من التفاؤل والتشاؤم والدافعية للإنجاز لدى عينة من طلاب الجامعة وكذا معرفة الفروق بين الطلاب الجامعيين من المستوى الأول والطلاب الجامعيين من المستوى الثامن من الذكور والإناث، المتزوجين وغير المتزوجين، في متغيرات الدراسة المتمثلة في التفاؤل والتشاؤم والدافعية للإنجاز.

وفي سبيل التحقق من أهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية. استمارة البيانات الأولية لمقياس التفاؤل والتشاؤم للأنصاري (1998م) ومقياس الدافعية للإنجاز لموسى (1986م). وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي على عينة حجمها (ن = 502) طالب وطالبة من جامعة الإمام محمد بن سعود. وبعد معالجة الفروض إحصائياً أسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند (مستوى 0,01) بين درجات التفاؤل ودرجات الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة -وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند (مستوى 0,01) بين درجات التشاؤم ودرجات الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين الجنسين في متوسط درجات التفاؤل بين الطلاب لصالح الذكور- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متوسط درجات التشاؤم- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين الجنسين في متوسط درجات التفاؤل بين الطلاب لصالح الذكور- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين الجنسين في متوسط درجات التشاؤم- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين الجنسين في متوسط درجات الدافعية للإنجاز لصالح الذكور(الرشود، 2011).

-دراسة"عثمان الخضر" التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي:

أجرى عثمان الخضر دراسة مهمة هدفت إلى فحص العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي ومدى تأثير عوامل السن والجنس والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي على هذه المتغيرات. واستخدم لهذا الغرض 150 موظفا وموظفة من شركة نفط الكويت وخلصت الدراسة إلى تأكيد العلاقة الطردية بين التفاؤل وكل من الدراية بالعمل وجودة العمل ومعدل الإنتاج والانضباط والتوجيه والأداء بشكل عام (تراوح مدى الارتباطات من $r = 0.23$ إلى $r = 0.39$)، كما كشفت هذه الدراسة عن ارتباط التشاؤم عكسيا بكل متغيرات الأداء هذه إضافة إلى المبادرة والتعاون والقدرة على التخطيط (مدى الارتباطات من $r = 0.14$ إلى $r = 0.34$). ولم تكشف هذه الدراسة عن فرق جوهري بين الجنسين في كل من التفاؤل والتشاؤم.

- دراسة حول التفاؤل والتشاؤم والدافع للإنجاز: استخدمت في هذه الدراسة التي قام بها الباحث (غير منشور) على عينة من طلبة جامعة الكويت وطالباتها (235)، طبقت عليهم -في موقف قياس جمعي -القائمة العربية

للتفاؤل والتشاؤم ومقياس " راي، لن " Ray- Lynn للدافع للإنجاز ، ويشتمل على 14 سؤالاً يجاب عنها باختيار أحد البدائل : " نعم ، غير متأكد ، لا " وللمقياس خصائص سكومترية جيدة.

وارتبط الدافع للإنجاز ارتباطاً دالاً بكل من التفاؤل (0.238) والتشاؤم (-0.211) وهما دالان عند مستوى (0.001). وتحقق الفرض الذي بدأت به الدراسة وتؤكد النتيجة أن العلاقة متبادلة بين الدافع للإنجاز وكل من التفاؤل والتشاؤم، ففي التفاؤل توقع النجاح والتشاؤم عكسه وفي الدافع للإنجاز سعي حثيث إلى تحقيق ذلك النجاح (عبد الخالق، 2013).

2.7- حول تأثير الجنس على الدافعية للإنجاز:

-دراسة " مصطفى تركي 1988:

تهدف الدراسة الى تحديد معالم الدافعية للإنجاز في المجتمع العربي، حيث طبقت الدراسة على طلبة بجامعة الكويت متوسط أعمارهم من 15-20 سنة منهم 32 طالب و53 طالبة بتطبيق اختبار مهربان للدافعية للإنجاز في موقف محايد وموقف منافسة في الثقافة العربية، قسم أفراد العينة إلى ثلاث مجموعات: الأولى طلاب فقط -الثانية طالبات فقط الثالثة طلاب وطالبات، تم تطبيق الاختبار بشكل محايد على كل مجموعة وبعد شهر ونصف في موقف منافسة مع وضع تعليمات محددة في كلى الموقفين توصلت النتائج إلى:

- لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز بين الجنسين في الاختلاط أو دون اختلاط

-لم تتأثر درجات الذكور والاناث بموقف الإثارة أو المنافسة وأرجع الباحث عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز إلى أن الاسرة العربية الحديثة تحث وتشجع الاناث تماما مثل الذكور على التفوق في الدراسة والعمل كما أن الفرص التعليمية والمهنية أصبحت متساوية بين الجنسين (محمد خليفة، 2000، صفحة 48)

-دراسة وافية صحراوي (2002) بالجزائر بعنوان "قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية"، هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى الإطارات وشملت عينة الدراسة 160 إطار واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي واستخدم مقياس قيم العمل ومقياس الدافع للإنجاز وقد أشارت النتائج إلى: - لا يوجد فرق في مستوى دافع الإنجاز لدى الإطارات بحسب قيم العمل السائدة لديهم.

- لا يوجد فرق في الدافع للإنجاز بالنسبة للجنس (صحراوي، 2002).

-دراسة عمرون سليم (2015) بالجزائر بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي وشملت عينة الدراسة على 270 أستاذ، واستخدم الباحث استبيان الضغوط المهنية واستبيان دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج ما يلي:

- مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة مرتفع-عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغيري الجنس والخبرة (عمرون، 2015).

-دراسة مخلوفي سعيد (2016) بالجزائر بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز والكشف عن الفرق في مستوى استخدام استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغيرات الجنس والخبرة الإدارية واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي وشملت عينة الدراسة على 26 مدير واستخدم الباحث استبانة تقيس ضغوط العمل ودافعية الإنجاز وقد أظهرت النتائج ما يلي:- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز.

- عدم وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مديري التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس والخبرة الادارية.

(مخلوفي ، 2016 ، صفحة 199)

3.7-حول تأثير الجنس على التفاؤل:

أجرى "سرمانى" sarmany 1996 دراسة حول التفاؤل والأسلوب المعرفي على عينة تكونت من(114) فردا من طلاب بحثت هذه الدراسة عن الفروق بين الجنسين في التفاؤل، كما أنها بينت أثر التفاؤل على الأسلوب المعرفي لأفراد العينة وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في التفاؤل (غزال، 2008، الصفحات 14-15)

كما توصلت نعيمة غزال في دراستها حول التفاؤل وعلاقته بالدافعية للإنجاز عند تلاميذ الثانوية إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في سمة التفاؤل وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها الدراسة العربية التي طبقت على طلاب وطالبات جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. ودراسة عثمان الخضر التي فحصت العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي لدى عينة من موظفي شركة نفط الكويت.

8-تعقيب على الدراسات السابقة:

فيما يخص الدراسات التي تناولت متغير التفاؤل وعلاقته بالدافعية للإنجاز فأغلبها أكدت العلاقة الإيجابية بين المتغيرين على الرغم من اختلاف عينات الدراسة فمنها من شملت الأطفال وأخرى التلاميذ وأخرى الطلبة وأخرى الموظفين، أما الدراسات المتعلقة بالفروق الجنسية في التفاؤل فقد اختلفت في النتائج وهذا حسب مجال الدراسة وعينته، أما المتعلقة بالفروق الجنسية في الدافعية للإنجاز فقد اختلفت كذلك في نتائجها على الرغم من اجماعها على عدم وجود فروق، الملاحظ من خلال بحثنا أن أغلب الدراسات ركزت على الدافعية للإنجاز في الميدان الدراسي بما يسمى التحصيل الدراسي وقلة الدراسات في مجال العمل حول الموضوع.

9-مكان اجراء الدراسة:

تمت دراستنا برئاسة جامعة الجزائر 2 لهذا سنقدم تعريفا على الجامعة أولاً ثم رئاستها ثانيا:

جامعة الجزائر 2: أنشئت جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-340 المؤرخ في 3 ذي القعدة الموافق لـ 22 أكتوبر 2009. وعدلت تسميتها من جامعة بوزريعة إلى جامعة الجزائر 2 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-184 المؤرخ في 2 شعبان عام 1431 الموافق لـ 14 جويلية 2010، كما تم إعادة تسميتها باسم الأستاذ الدكتور أبو القاسم سعد الله يوم 01 نوفمبر 2014.

رئاسة جامعة الجزائر 2: يدير جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله الأستاذ الدكتور السعيد بومعيزة ويساعده في تسييرها أربعة نواب:

- نائب مكلف بما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي ويشرف على ثلاثة مصالح مجموع الموظفين بها 60 موظفا اداريا.

- نائب مكلف بالتكوين العالي فيما بعد التدرج والتكوين المتواصل والشهادات ويشرف على ثلاثة مصالح بها 30 موظفا اداريا

- نائبة مكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية تشرف على مصطلحين بها 07 موظفين اداريين.

- نائب مكلف بالتنمية والاستشراف والتوجيه يشرف على ثلاثة مصالح بها 07 موظفين اداريين

كما تدار الشؤون الإدارية من طرف الأمين العام للجامعة الذي يشرف بدوره على:

- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين والمتكونة من ثلاثة مصالح بها 11 موظفا اداريا

- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة والمتكونة من ثلاثة مصالح بها 08 موظفين اداريين.

- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة والمتكونة من ثلاثة مصالح بها 08 موظفين اداريين والباقي مهنيين

- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية والمتكونة من مصطلحين بها 07 موظفين

- 02 عمال المطبعة

- المكتبة المركزية بها 60 موظفا

- المصالح المشتركة والمتكونة من: مركز الأنظمة وشبكة الاعلام والاتصال وتتكون من 10 موظفين -مركز التعليم

المكتف للغات 20 موظفا -مركز السمعى البصرى يتكون من 10 موظفين ويكون بذلك مجموع الموظفين باحتساب

المديرين هو 250 موظفا إداريا.(المصدر رئاسة جامعة الجزائر 2).

10-مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من 250 موظفا إداريا موزعة وفق ما ذكر سابقا في عنصر مكان الدراسة والتي تتشابه وظائفهم باستثناء بعض الاختلافات البسيطة.

11-عينة الدراسة: قمنا بتوزيع الاستمارات على كافة أفراد المجتمع إلا أننا لمنسرجع سوى 124 استمارة صالحة للاستعمال حيث تكونت عينتنا من 58موظفا و66موظفة إدارية برئاسة جامعة الجزائر2.

12-أدوات جمع البيانات:

1.12-مقياس التفاوض:

أعد مقياس التفاوض والتشاؤم (Dember et al (1989) قام بترجمته وتقنيته على البيئة العربية الدسوقي مجدي محمد (2001)، يتكون المقياس من (56) عبارة تشمل (18)عبارة لقياس التفاوض ومثلها لقياس التشاؤم إلى جانب (20) عبارة مكررة بصيغ أخرى لكي يتم إخفاء الغرض من المقياس، يجيب المبحوث على كل عبارة بإجابة واحدة من بين أربعة اختيارات، أوافق تماما، أوافق، لا أوافق، لا أوافق مطلقا. ولإعداد المقياس في صورته العربية قام (الدسوقي. مجدي محمد، 2001) بترجمة عباراته، وكان حريصا على أن تتم الترجمة إلى اللغة العربية بأكبر درجة من درجات الحياد والموضوعية بحيث لا يتغير المعنى بأي حال من الأحوال. يحتوي المقياس على مقياسين فرعيين لقياس التفاوض والتشاؤم، وتقسم العبارات التي تدل على التفاوض والتشاؤم كما يلي:

- العبارات التي تمثل المقياس الفرعي للتفاوض هي: 7- 11- 37- 33- 29- 28- 23- 21- 19- 17- 15- 12- 56- 52- 47- 46- 43- 38-
- العبارات التي تمثل المقياس الفرعي للتشاؤم هي: 2- 4- 5- 39- 36- 34- 31- 26- 24- 20- 14- 10- 8- 54- 51- 49- 44- 42-

طريقة التصحيح:وضع " (الدسوقي. مجدي محمد، 2001) تعليمات بسيطة للمقياس تتضمن أن يجيب المعنى على كل عبارة من عبارات المقياس تبعا لبدائل أربعة هي:

أوافق تماما: إذا كان مضمون العبارة أو البند ينطبق علالمبحوث تماما.

أوافق: إذا كان مضمون العبارة ينطبق على المبحوث بدرجة كبيرة أو أعلى من المتوسط.

لا أوافق: إذا كان مضمون العبارة ينطبق على المبحوث بدرجة قليلة أو اقل من المتوسط.

لا أوافق مطلقا: إذا كان مضمون العبارة لا ينطبق على المبحوث كلية.

وضعت لهذه الاستجابات أوزان متدرجة كالآتي: أوافق تماما (4)، أوافق (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق مطلقا

(1)، ويستخدم الجمع الجبري في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على كل مقياس فرعي على حدة، ولما كانت عبارات كل مقياس فرعي (18) والاختيارات هي أربعة اختيارات فتكون الدرجة الدنيا (18)، والدرجة العليا (72). (الدسوقي، 2009)

- الخصائص السيكومترية لمقياس التفاؤل:

- **صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس بحساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب صدق البند مع البنود الأخرى، حيث بلغ بالنسبة للمقياس الفرعي للتفاؤل (0.80) كحد أعلى، و(0.29) كحد أدنى، وفيما يخص المقياس الفرعي للتشاؤم، فقد بلغ (0.71) كحد أعلى و(0.31) كحد أدنى، وقد كانت جميع بنود المقياسين دالة عند (0.01)، و(0.05).

- **ثبات المقياس:** قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني قدره (15) على عينة بلغت (50) موظفا وموظفة من رئاسة جامعة الجزائر 02 واستعمل معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين حيث قدر الثبات ب(0.80) بالنسبة لمقياس التفاؤل، وب(0.85) بالنسبة لمقياس التشاؤم، وكل النتائج المتوصل إليها دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

2.12- مقياس الدافعية للإنجاز:

مقياس دافعية الانجاز: أعده الباحث الروسي " نيموف، ر.س، 1990Nemov.R.C " وقام بترجمته "بني يونس محمد، 2004" يتكون المقياس من (25) سؤالاً، يجب عليها حالات الدراسة وفق ثلاث بدائل: دائماً، أحياناً نادراً، وفق ما يطابقها وذلك بوضع (x) ويتم تحديد مستوى دافعية الانجاز بناء على: إعطاء كل بديل قيمة عددية. (بن يونس، 2007، الصفحات 197-215)

- الخصائص السيكومترية لمقياس الدافعية للإنجاز:

- **صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس بحساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب صدق البند مع البنود الأخرى، حيث بلغ (0.84) كحد أعلى، و(0.30) كحد أدنى، وقد كانت جميع بنود المقياس دالة عند (0.01)، و(0.05).

- **ثبات المقياس:** قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني قدره (15) على عينة بلغت (50) موظفا وموظفة من رئاسة جامعة الجزائر 02 واستعمل معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين حيث قدر الثبات ب(0.85) عند مستوى الدلالة (0.01).

13- منهج الدراسة:

من المسلم به أن البحوث العلمية لن تتوصل إلى نتائج دقيقة وموضوعية دون استخدام منهج علمي يتناسب وطبيعة الظاهرة المدروسة، لذا استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الأنسب من حيث وصف الظاهرة المدروسة والتعبير عنها كميًا وكيفيًا وفهم علاقاتها مع غيرها من المتغيرات بشكل يساعد الباحثة على فهم الواقع وتحليله. وفي هذا المقام يشير سعد عمر إلى أن المنهج الوصفي هو " نوع من أساليب البحث، يدرس الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة دراسة كيفية توضح خصائص الظاهرة وحجمها وتغيراتها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى " (سعد عمر، 2009، صفحة 69).

14- الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث في معالجة بيانات الدراسة الأساسية الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة، وذلك على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسب الإجابات.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة استجابات عينة الدراسة اتجاه أبعاد المقياسين.
 - معامل الارتباط بيرسون لحساب الثبات والعلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة.
 - الاتساق الداخلي لحساب صدق المقياسين.
 - اختبار (ت) ستودنت (Student) لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين وغير متساويتين في الحجم
- كان هذا بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

15- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.15- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي تنص على " وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التفاؤل والدافعية للإنجاز "

جدول رقم (1): العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز

المتغيرات	أفراد العينة	بيرسون	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
التفاؤل	124	0.19	0.05	دال احصائيا
الدافعية للإنجاز				

المصدر spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0.19 عند مستوى دلالة 0.05 فهي دالة احصائيا وبالتالي هناك علاقة إيجابية بين التفاؤل والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 بحيث كلما زاد التفاؤل زادت الدافعية للإنجاز وهذا ما كان متوقعا وفق التراث النظري والدراسات السابقة التي أثبتت أغلبها هذه العلاقة إضافة أنه ومن خلال زيارتنا الاستطلاعية لمقر الرئاسة لاحظنا أن أغلبهم لديه روح مرحة ومتفائلة فرغم العمل الروتيني إلا أن الجو الاجتماعي السائد والعلاقات الطيبة التي تجمع بين الموظفين تجعلهم يشعرون بالرغبة في العمل والإنجاز خصوصا أنهم متعاونين فيما بينهم فعملهم متناسق ومتكامل بحيث كل مصلحة تتم عمل الأخرى فتجد مصلحة المستخدمين تعد محاضر التنصيب والترقية كما تعد رواتب الموظفين والأساتذة لتسلمها لمصلحة الميزانية التي تنفذها، كما توفر مديرية الوسائل والصيانة مختلف التجهيزات والوسائل من أوراق وحب ووسائل، كما تصلح كل ما تعطل من أجهزة وأبواب ونوافذ ومكيفات لمختلف المديرات وتعمل مديرية الأنشطة العلمية والثقافية على تنظيم نشاطات فكرية ورياضية وترفيهية خاصة بالطلبة وتحتاج في ذلك إلى تدخل مديرية العلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية من أجل تنظيم شراكة مع جامعات أخرى داخل أو خارج الوطن، كما تهتم مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات بالطلبة من السنة الأولى حتى الليسان، يتعلق الأمر بشهادتهم والتحويل والادماج والتسجيل في البروقراس ويتكامل عملها مع مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي التي ترافق الطالب من الماستر حتى الدكتوراه من حيث نسبة الطلبة الواجب قبولهم في الماستر وتنظيم مسابقة الدكتوراه وشهادتهم... حيث عمل الثانية يواصل عمل الأولى، أما مديرية التنمية والاستشراف والتوجيه فتهتم بالصفقات الخاصة بالبنيات في الجامعة واحصاء عدد الطلبة والأساتذة والموظفين لأجل توفير مرافق ملائمة مع عددهم ولها علاقة أكيدة بمديرية الميزانية ومديرية العلاقات الخارجية التي قد تنظم صفقات مع دول أجنبية كالصين مثلا كما تقوم هذه الأخيرة بالتكفل بالتربصات قصيرة وطويلة المدى الخاصة بالطلبة والأساتذة والاداريين فعملهم مترابط كما سبق الذكر، مما يضيف جوا اجتماعيا بينهم يجعلهم كجماعة متماسكة متعاونة مما ينعكس على نفسياتهم بالإيجاب ويميلون إلى التفاؤل. والملاحظ أن أفراد العينة يتميزون بالتفاؤل الواقعي الذي يشير إلى استشراف المستقبل من خلال قراءة الواقع، كما يتميزون بالتفاؤل الدفاعي الذي يعد وسيلة استراتيجية للتكيف مع المشكلات التي يواجهها في مختلف المواقف العملية والاجتماعية فهم على حسب قولهم مستعدون لكل جديد مما يجعلهم يعملون بحماس دون التفكير بسلبية وتكون لديهم إمكانية لاكتساب الأنماط الذهنية الصحيحة والصائبة وعدم تبني الأفكار التقليدية الشائعة وبذلك فإن الفرد المتفائل لديه القدرة على ابتكار الأفكار الجديدة والإبداعية، كما يتميز ببناء العلاقات الاجتماعية المبنية على تبادل الثقة والتي ترمي إلى نجاح الآخرين. ولقد اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة المشابهة ومنهم دراسة -دراسة كرلسدويسك (Karlsdweck, 2006) التي بينت أن الأطفال المتفائلين يزيد تركيزهم واثقهم في العمل، كما اتفقت مع دراسة غزال نعيمة (2008) التي بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل ودافعية الإنجاز لدى طلبة التعليم الثانوي ودراسة بلال نجمة و باحمد جويده (2017) التي بينت كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سمي التفاؤل و دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين والدراسة التي تمت في جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية وأسفرت عن وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند (مستوى 0,01) بين درجات التفاؤل ودرجات الدافعية للإنجاز لدى الطلبة الجامعيين، هذه الدراسات رغم اختلاف عينتها عن عينة دراستنا إلا أنها تبين الدور الإيجابي لسمة التفاؤل على الدافعية للإنجاز بمختلف أنواعها، أما الدراسات التي تتقارب كثيراً مع دراستنا فهي دراسة "عثمان الخضر" التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي لموظفي شركة نفط الكويت والتي أكدت العلاقة الطردية بين التفاؤل وكل من الدراية بالعمل وجودة العمل ومعدل الإنتاج والانضباط والتوجيه والأداء بشكل عام.

2.15- عرض نتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق في مستوى التفاؤل تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2

جدول رقم(2): الفروق الجنسية في مستوى التفاؤل

متغير الدراسة	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
التفاؤل	اناث	66	39.11	6.59	122	0.10	0.92	لا توجد دلالة
	ذكور	58	38.98	6.12				

المصدر spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم(2) أنه لا توجد فروق بين الجنسين في مستوى التفاؤل حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة 0.10 عند مستوى دلالة 0.92 وهي أكبر من 0.05 و 0.01 وهي غير دالة احصائياً، كما نلاحظ أن قيمة المتوسطين الحسابيين متقاربين (39.11-38.98) وبالتالى فإن موظفي وموظفات رئاسة جامعة الجزائر 2 لا يختلفون في نظرهم للأمر خصوصاً في ميدان العمل والذي يطبع صاحبه بطبعة خاصة فالعاملون بمكان ومهنة مشتركة يتأثرون ببعضهم البعض وأحياناً رأي ونظرة الجماعة للأمر تؤثر على نظرة أفرادها وهذا ما حدث في عينة دراستنا فرغم أن سمة التفاؤل تتعلق بشخصية الفرد الذي منها الوراثي ومنها المكتسب إلا أن التفاؤل الملاحظ هنا هو تفاؤل تنظيمي يعني يخص هذه المهنة.

لقد اتفقت دراستنا مع دراسة "سرمانى" 1996 sarmany دراسة حول التفاؤل والأسلوب المعرفي على عينة من طلاب كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في التفاؤل، كما توصلت نعيمة غزال في دراستها حول التفاؤل وعلاقته بالدافعية للإنجاز عند تلاميذ الثانوية إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في سمة التفاؤل وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها الدراسة العربية التي طبقت على طلاب وطالبات جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. ودراسة عثمان الخضر التي فحصت العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي لدى عينة من موظفي شركة نفط الكويت.

3.14- عرض نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2

جدول رقم (3): الفروق الجنسية في مستوى الدافعية للإنجاز

متغير الدراسة	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
الدافعية للإنجاز	اناث	66	40.64	7.30	122	0.50	0.62	لا توجد دلالة
	ذكور	58	41.24	6.07				

المصدر spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين الجنسين في دافعية الإنجاز قدرت بـ "0.50 عند مستوى دلالة 0.62 وهي بذلك غير دالة لا عند 0.01 ولا عند 0.05 وبالتالي لا توجد فروق بين الجنسين في مستوى الدافعية للإنجاز وهذا ظاهر في المتوسطات الحسابية المتقاربة (40.64-41.24)، بمعنى أن موظفي وموظفات رئاسة جامعة الجزائر 2 لا يختلفون في اقبالهم وحماسهم واستثارة سلوكهم وهذا يعود لتساوي أدوارهم في العمل وكذا امتيازاتهم فالأنثى مثلها مثل الذكر تحتل المناصب و تترقى وتتطور وتعامل من طرف مديرها بنفس معاملة زميلها في العمل كما أنها أصبحت تتكيف مع مختلف الظروف فرغم أن مهنة الإدارة أنسب للرجل من المرأة إلا أن هذه الأخيرة أثبتت مكانتها وقدرتها في مختلف المجالات والميادين العملية الشيء الذي جعلها لا تختلف على الرجل في دافعيته ونشاطها وابداعها في العمل.

اتفقت دراستنا مع دراسة وافية صحراوي (2002) بالجزائر بعنوان "قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية" التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الدافع للإنجاز بالنسبة للجنس ودراسة مخلوفي سعيد

(2016) بالجزائر بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط" التي توصلت كذلك الى عدم وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مديري التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس وكذلك دراسة عمرون سليم (2015) بالجزائر بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط" التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغيري الجنس و-دراسة "مصطفى تركي (1988) التي هدفت إلى تحديد معالم الدافعية للإنجاز في المجتمع العربي لدى الطلبة توصلت إلى عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز بين الجنسين.

16- خاتمة:

تناولت الدراسة التالية العلاقة بين احدى أهم السمات الإيجابية للشخصية وهي سمة التفاؤل في علاقتها بإحدى أهم المتغيرات الشخصية المحركة للسلوك وهي الدافعية للإنجاز وهنا تكمن أهميتها، خصوصا وأن علم النفس الحديث أصبح يركز على الجوانب الإيجابية في الانسان وتدعيمها من أجل تحقيق الاستغلال الأمثل لطاقاته وامكانياته لان

هذا الأخير تنفجر كامل مؤهلاته وتظهر للوجود أثناء شعوره بالسعادة والفرح والامل الناتجة عن اتسامه بالتفاؤل مما يزيد من دافعيته للإنجاز في كافة ميادين الحياة وخصوصا ميدان العمل الذي يعتبر المكان الأنسب لإظهار إنجازات الفرد وهذا ما توصلت اليه أغلب الدراسات السابقة حول الموضوع وبينته دراستنا كذلك ، فموظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 الذين هم عينة من الموظفين الإداريين أبدوا علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز في العمل كما لم يكن هناك فروق بين الموظفين والموظفات في متغيري الدراسة، فرغم ما للعمل الإداري من ملل ورتابة وروتين وضغط في فترات معينة إلا أن النظرة التفاؤلية للأمر والتكيف معها يجعله يقبل على العمل بحماس ونشاط وبرغبة في الإنجاز لأنه يستغل كل ما لديه من فرص ويجعل من الصعوبات سلما للارتقاء إلى ما هو أحسن .

نوصي في الأخير إلى ضرورة أن يكون الفرد متفائلا في حياته لان رسولنا الكريم يوصينا بذلك ولكن عليه أن يكون واقعيا في تفاؤله بما يساعده في التكيف مع كل جديد، كما نوصي منظمات الأعمال أيا كانت على تهيئة الظروف الملائمة للموظفين التي تشجع على السمات الإيجابية وتزيد من الحماس والاقبال على العمل لان ذلك سينعكس على الفرد والمنظمة.

قائمة المراجع:

1. Dember, W. (1989). *the measurment of optimism and pessimism currentpsychologyresearch and review*,8(2).
2. أحمد محمد النمران. (2018). مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبية المشرق. (جامعة آل البيت - كلية العلوم التربوية - قسم الادارة التربوية والاصول) تاريخ الاسترداد 07 19 2021، من مكتبة المعرفة - رسائل ماجستير عن التفاؤل: [/https://elmaarifa.info](https://elmaarifa.info)
3. أحمد محمد عبد الخالق. (2000). دليل تعليمات القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم. مصر: دار المعرفة.
4. أحمد محمد عبد الخالق. (2013, 05 15). الصحة النفسية الطب النفسي. تاريخ الاسترداد 08 17 2021، من التفاؤل والتشاؤم عرض لدراسات عربية: [amhttps://psycho.sudanforums.net/t1715-topic](https://psycho.sudanforums.net/t1715-topic)
5. أديب محمد الخالدي. (2008). سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي. عمان - الاردن: دار وائل.
6. اسماعيل الهلول. (2011). أثر استخدام البرمجة اللغوية العصبية في تنمية دافعية إنجاز المعلم الفلسطيني. (قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة) تاريخ الاسترداد 08 26 2021، من مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (22) : <https://journals.qou.edu/index.php/jresstudy/article/view/1114>
7. السعيد مخلوفي . (2016). علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية 4 (ع14)، 199.
8. العياشي بن زروق. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي. الجزائر، علوم التربية - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة الجزائر.
9. بدر محمد الانصار، و نجوى اليحوي. (2005). التفاؤل والتشاؤم، دراسة ثقافية مقارنة بين اللبنانيين والكويتيين. مجلة العلوم الاجتماعية (العدد 33)، 313.

10. بشير معمريه . (2012). علم النفس الايجابي. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
11. جابر جابرعبد الحميد. (1986). نظريات الشخصية. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
12. جماعة من الأساتذة. (1960). معجم الوسيط (ط2). بيروت، لبنان: دار احياء التراث العربي.
13. سليم عمرون. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، رسالة ماجستير غير منشورة. تيزي وزو، قسم علم النفس-جامعة مولود معمري، الجزائر.
14. سيف الاسلام سعد عمر. (2009). الموجز في البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية (ط1). دمشق: دار الفكر.
15. عبد الرحمان محمد خليفة. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة والنشر.
16. عبد الرحمان بن بركة. (2007). العلاقة بين الوعي بالعمليات المعرفية ودافع الانجاز الدراسي لدى طلبة المدارس العليا للأساتذة في مدينة الجزائر-أطروحة دكتوراه دولة. الجزائر، قسم علم النفس: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية-جامعة الجزائر.
17. مجدي محمد الدسوقي. (06, 05, 2009). الشبكة السعودية لذوي الاعاققة قسم الصحة النفسية والاجتماعية وتطوير الذات -كلية التربية النوعية -جامعة المنوفية. تاريخ الاسترداد 20 05, 2021، من <http://m3aq.net/vb/showthread.php?t=12857>
18. محمد بدر الأنصاري. (1989). التفاؤل والتشاؤم، المفهوم والقياس والمتعلقات. الكويت : مطبوعات جامعة الكويت .
19. محمد حسن حمدات. (2004). السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية (ط1). الاسكندرية، مصر: دار وفاء.
20. محمد محمود بن يونس. (2007). سيكولوجية الدافعية والانفعالات (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
21. منجد اللغة والأعلام . (1991). لبنان: دار المشرق المكتبة الشرقية.
22. نجمة بلال، و جويده باحمد. (2017). سمي التفاؤل و التشاؤم و علاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة الجامعين. دراسات نفسية وتربوية (19)، 59-52.
23. ندى الرشود. (16, 03, 2011). دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية عدد 2017/12/19. تاريخ الاسترداد 17 08, 2021، من مركز المناشوي للدراسات والبحوث... نحو بناء قادة معلومات عربية شاملة لجميع المعارف والعلوم: <https://www.minshawi.com/?q=content>
24. نعيمة غزال. (2008). علاقة التفاؤل بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير. ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
25. وافية صحراوي. (2002). قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس والعمل والتنظيم. جامعة الجزائر، الجزائر.