

مستوى الدافعية للانجاز لدى عمال النظام الدوري (4/4) بالمؤسسة الوطنية

للتقيب (ENAFOR) سوناطراك ورقلة

Level of motivation for achievement

(4/4)in the fuel sector a descriptive study of periodic system

workers at the National Company of drilling, ENAFOR

Sonatrach group Ouargla.

-صلاح الدين شيخاوي

دكتوراه علوم تخصص علم النفس والعمل والتنظيم جامعة بسكرة

-سليمان خويلدي

طالب دكتوراه علوم تخصص علم النفس والعمل و التنظيم.

. جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

البريد الإلكتروني: KHOULDI82@GMAIL.COM

تاريخ الإرسال: 2019-08-19 تاريخ القبول: 2019-09-01 تاريخ النشر: 2019-09-15

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى دافعية للانجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية (ENAFOR) وتكونت عينة الدراسة من (122) عامل، تم اختيارهم بطريقة قصدية، وجمع البيانات أستخدم مقياس الدافعية للانجاز من إعداد وتقنين د.بشير معمري (2014)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى الدافعية للانجاز مرتفع لدى أفراد العينة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية، ومتغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية : دافعية للانجاز، عمال نظام الدوريات (4/4)

Abstract:

The present study aimed to know the level of motivation of achievement among the workers of the patrol system (4/4) in the national institution (ENAFOR) and the sample of the study consisted of (122) workers, they were chosen in a deliberate way. The study found the following results: The level of motivation for achievement is high among the respondents There are no statistically significant differences in the level of motivation for achievement due to the variability of the family situation There are no statistically significant differences in the level of motivation for achievement due to the

*seniority variable. keywords: Motivation for achievement, Periodic (system workers 4*4 (four by four*

I - مقدمة: يعد قطاع المحروقات أحد أهم مصادر الاقتصاد الجزائري، فهو يساهم في الصادرات الجزائرية بنسبة تزيد عن (95%)، ومع ازدياد توسع النشاط الإنتاجي والاستكشافي أدى إلى ضرورة تبني نظام عمل يسمح باستغلال هذا القطاع (24/24) ساعة وهو نظام العمل بالدوريات، أو ما يعرف بالعمل التناوبي، حيث يرى (حمو بوظيفة: 1995، ص49) إلى أن الكثير من المؤسسات تتبنى ما يسمى بنظام العمل بالمناوبة، وهو يعتمد على تتابع فرق العمل من أجل ضمان استمرارية الأداء أو الإنتاج بحيث أن الفرقة الموالية غالباً ما تكمل عمل الفرقة التي سبقتها، وعلى الرغم من أن هذه الأنظمة كفيلة بتحقيق الأهداف التي تسعى للوصول إليها لكنها في الوقت نفسه غالباً ما تؤدي إلى ظهور العديد من المؤشرات الدالة على وجود نوع من اختلال التوازن بين العامل وعمله، وما نود أن نوليه أهمية في هذه الدراسة هو إبراز مستوى الدافعية للانجاز لدى العمال بنظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات بالجنوب الجزائري.

2- إشكالية الدراسة: مما لا شك فيه أن مظاهر تدني مستوى الدافعية للانجاز تحتل مكان الصدارة من المظاهر النفسية التي يتعرض لها العامل في ظل العمل التناوبي، وذلك لأنه يؤثر على الإيقاع البيولوجي لديهم حيث أشار (حمو بوظيفة: 1995، ص43) أن نظام دوري لوظائف الجسم تنشط في وقت معين وتقل فعاليته في أوقات أخرى، فتكون متهيئة للعمل والنشاط خلال فترات زمنية معينة وتبأطاً وتخمل خلال فترات أخرى، كما هو الحال لدرجة حرارة الجسم دقات القلب ضغط الدم، القدرات الذهنية، والتي عادة ما ترتفع وتنخفض ليلاً، ويختلف الإيقاع البيولوجي من حيث أوقات النشاط والحمول خلال (24 ساعة)، حيث توصلت دراسة (بقادير عبد الرحمان: 2006، ص33) أن القدرة على العمل تزداد خلال ساعات الصباح وتبلغ أعلى

مستوياتها بين التاسعة صباحا إلى الساعة الواحدة ظهرا ثم تبدأ في الانخفاض مابين الساعة الثانية إلى الرابعة عصرا ثم ترتفع مرة أخرى من الساعة الرابعة إلى الساعة الثامنة مساء ثم تبدأ في الانخفاض أكبر بكثير مما يتوقعه العامل، الأمر الذي قد يجعل عمال الدوريات يشعرون بتدني مستوى الدافعية للإنجاز بدرجات متفاوتة، حيث يقول (بن زاهي منصور: 2006) أنه وكنتيجة لظروف العمل فإن كثيرا من عمال الإدارة الوسطى في مختلف قطاع المحروقات يجدون أن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كان عليه، فقد يظهر لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج، أو تثبيط العزم، ومن ثم فقد يفقدون الدافعية نحو الإنجاز في عملهم، وهؤلاء الأفراد يوصفون بأنهم يعانون من الاغتراب الوظيفي في العمل والتي قد تمنعهم من القيام بواجباتهم المهنية على أكمل وجه.

ويشير (بشير لعريط: 2006، ص 17) بأن كل من (كولكاون: 1977) و(مايجمان: 1981)، يتفقان على أن المهنة التي تقوم على نظام المناوبة من أكثر المهن التي تسبب تدنيا في مستوى دافعيتهم للإنجاز، ويضيف إلى أن عمال المناوبة لا يشعرون بالأمن، والهدوء على عكس عمال اليوم العادي، ويعانون من صعوبة في النوم إضافة إلى صعوبة الاستيقاظ مما يؤدي إلى حالة من التعب والإرهاق وعدم الشعور بالطمأنينة، ويفسر هذا عبء العمل الناتج عن العمل في النوبة الليلية الذي يؤدي في أحيان غالبية إلى انعدام الثقة في النفس وتدني على مستوى دافعيتهم للعمل، ومستوى الصحة النفسية لديهم، وإن كانت هذه المؤثرات التي يتعرضون لها في أدنى مستوياتها، فإن ذلك ينعكس إيجابا على نفسيتهم ويزيد من دافعية الإنجاز لديهم، ويجعلهم يحبون مهنتهم، ويقبلون عليها مما ينعكس بالإيجاب أيضا على أدائهم ويمثل تحسينا وتطويرا للعملية ككل وهو ما ينشده الجميع، أما إذا كان هذا الذي يتعرضون له في مستويات عالية فإن ذلك ينعكس سلبا على نفسيتهم ويجعلهم ينفرون من مهنتهم، فيؤدون أداءا سلبيا وسيئا مما ينعكس على دافعية الإنجاز لديهم، ورغم تعدد

الدراسات التي أولت الاهتمام بموضوع الدافعية للانجاز إلا أنها هذه الدراسات لم تعطي أهمية لبعض الجوانب النفسية التي تعتبر المحرك الرئيسي لسلوك الفرد داخل التنظيم وخارجه وهنا يستثيرنا موضوع الدافعية للانجاز لما له من أهمية قصوى في فهم السلوك الإنساني وبخاصة في المنظمات التي تتبع نظام العمل الدوري كأسلوب في التسيير، وعليه يمكن طرح الإشكال التالي:

✓ ما مستوى الدافعية للانجاز، لدى العمال بنظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR)؟

2 فرضيات الدراسة:

1- مستوى الدافعية للانجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية ENAFOR منخفض؛

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية؟

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الإقدمية؟

3- أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال مظاهر تدهور مستوى الدافعية للانجاز في العمل من شعور بالإحباط وفقدان للمعايير وغياب معنى العمل وفقدان السيطرة والتشاؤم أحد مداخل مرض المنظمة، وما يشهده قطاع المحروقات من نمو في السنوات الأخيرة على جميع الأصعدة وما صاحب هذا النمو مشكلات نفسية، واجتماعية.

4- أهداف الدراسة: تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على مستوى الدافعية للانجاز لدى العمال بنظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات خلال قيامهم بالأعمال الموكلة لهم .

5- التعاريف الإجرائية:

أ- الدافعية للإنجاز: تلك الحاجة الذاتية الداخلية والمتمثلة في رغبة للتميز والإبداع ويظهر ذلك ذاتيا في تفضيل عمال نظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ورقة للأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي والمنافسة.

ب- العمل بنظام الدوريات: هو نظام الذي يقوم على مبدأ أربع أسابيع عمل وأربع أسابيع راحة (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR).

II - الجانب النظري:**1- تعريف دافعية الإنجاز:**

1-1- تعريف الإنجاز: يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية (عمر عبد الرحيم، ص: 133)

1-2- تعريف دافعية الإنجاز: يرى "عبد القادر طه" بأنها "تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يجوز رضا رؤسائه، ومسؤوليه فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين". (فرج عبد القادر طه، 2003، ص: 352)، ويرى كل من "ماكلياند و اتكينسون" (1951-1958) بأن دافع الإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز". (أديب محمد الخالدي، 2008)، ويتمثل دافع الإنجاز "في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه، وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في موقف المنافسة والرغبة الجارحة في العمل بشكل

مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفصيل المهمات التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا". (ثائر أحمد غباري، 2008، ص: 49)

1-3- مكونات دافعية الإنجاز: يرى "أوزيل" (1969) أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

أ- الحافز المعرفي: يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.
ب- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يجرزها عن طريق أداءه المتميز والملتزم، في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

ج- دافع الإنتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

1-4- أنواع دافعية الإنجاز: يميز "شارلز سميث Charles Smith" (1969) بين نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

1-4-1 دافعية الإنجاز الذاتية: وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

1-4-2 دافعية الإنجاز الاجتماعية: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

2- العمل بنظام الدوريات (4/4): مع تطور العمل البشري الذي واكب الحياة المعاصرة والتكنولوجيا انتهجت العديد من المنظمات أنظمة عمل تحقق غايات الأفراد والمجتمعات، ومن بين هذه الأنظمة نظام العمل بالدوريات الذي أصبح أحد أساليب التشغيل التي تحقق صيرورة المنظمات ويعني عمل 4 أسابيع متواصلة بمعدل 12 ساعة يوميا، وقد تكون نهارية أو ليلية أو متناوبة (أسبوعين نهارية و أسبوعين ليلية) ويليهما 4 أسابيع راحة (مروك فاطمة الزهراء، 2017، ص 49).

3- الدراسات السابقة: توصلت دراسة "بعلي وبريشي" (2009)، التي أشارت إلى وجود درجة مقبولة من الدافعية لدى عينة الدراسة، والتي شملت عمال قطاع المحروقات بحاسي مسعود ورقلة، وأنه لا علاقة بين الإجهاد الوظيفي، وبعض المتغيرات في الجانب المهني، وهذا ما أسفرت عليه نتائج دراسة "أيت حمودة وفاضلي" (2012)، على أن ظروف العمل في الصحراء تؤدي إلى انخفاض شديد للدافعية الانجاز لدى غالبية العمال بالشركات النفطية، وتشير دراسة "منصور بن زاهي" (2006)، ودراسة "العريط بشير" (2006)، إلى أن هناك علاقة بين المهنة التي تقوم على نظام المناوبة، وتدني مستوى الدافعية للإنجاز حيث تعتبر من بين المهن الأكثر إجهاد حيث سجل (41%) من عمال النظام الدوري يعانون من انخفاض مستويات الدافعية لديهم، وذلك مقارنة بالعاملين بالوظائف الإدارية الأخرى. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "عبد اللطيف محمد خليفة" (2006) في أن مكونات الدافعية للإنجاز تنتظم في عوامل واحدة، والمتمثلة (في الشعور بالمسؤولية، السعي نحو تحقيق التفوق، والمثابرة، الشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل)، ودراسة "عويد سلطان المشعان" (2000)، إلى أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية إلى الإنجاز والثقة بالنفس كما كانت نتائج الدراسة "بن زاهي منصور" (2006)

والتي أكدت على أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، كما أكدت على وجود ارتباط سلمي بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية إلى الإنجاز، وأن الدافعية إلى الإنجاز مرتبطة بالمستويات العالية من التخطيط للحياة، والاكتشاف والثقة في اتخاذ القرار، واحترام الذات المرتفع.

III- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. (مروان إبراهيم عبد المجيد، 2000، ص 38)، وتمت الدراسة الاستطلاعية في فرع العمليات بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) وهو المهتم بإدارة أنشطة وعمليات الشركة عن طريق رصد العمليات اليومية، وتقديم التقارير للإدارة التي ينتمي إليهما مجتمع الدراسة وقد شملت الدراسة الاستطلاعية على (35) عامل، وقد تم تطبيق المقياس حيث تمت قراءة تعليمات المقياس وشرح طريقة الإجابة على بنود كل مقياس وكان الهدف من هذه الدراسة، التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجهها في تطبيق أدوات البحث، والدراسة

الأولية لأدوات البحث للتحقق من صحة أدوات جمع البيانات التي تم اختيارها، وقد

تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2017/12/23 و2018/01/08

جدول رقم (01): توزيع العينة الاستطلاعية حسب: الاقدمية، الحالة العائلية

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
35	42.86%	15	أكثر من 15 سنة	57.14%	20	أقل من 15 سنة	الاقدمية
35	51.43%	18	متزوج	48.57%	17	أعزب	الحالة العائلية

2- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: يعتبر استبيان الدافع إلى الإنجاز

تقنين "بشير معمري" على البيئة الجزائرية من بين المقاييس التي لاقت رواجا في الوسط العلمي وذلك لخصوصيتها وشموليتها في البيئة العربية، أعد هذا الاستبيان السيكلوجي المصري بجامعة القاهرة "عبد اللطيف محمد خليفة" عام (2006)، يتكون من 50 بندا تقيس ضمن خمسة أبعاد، يقيس كل بعد عشر بنود. (خليفة، 2006، ص: 21-23)، يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي (لا، قليلا، متوسطا، كثيرا)، وتنال الدرجة من (0) إلى (3) على التوالي وكل البنود تصحح في اتجاه واحد، وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من (0) إلى (3) أما الدرجة الكلية على الاستبيان فتتراوح بين (0) إلى (150)، وارتفاع الدرجة على كل بعد وعلى الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع الدافع إلى الإنجاز، ويمكن تقسيم مقياس

الدافع إلى الإنجاز وهذا وفق أهداف البحث فيما إذا كان يريد دراسة الدافع للإنجاز فقط أو علاقته بمتغير آخر.

جدول رقم (02): يبين توزيع عبارات استبيان الدافع إلى الإنجاز

عدد العبارات	عبارات الاستبيان الفرعي	فروع الاستبيان
10	46-41-36-31-26-21-16-11-6-1	الشعور بالمسؤولية
10	47-42-37-32-27-22-17-12-7-2	سعي للتفوق وطموح
10	48-43-38-33-28-23-18-13-8-3	المثابرة
10	49-44-39-34-29-24-14-9-4	أهمية الوقت
10	50-45-40-35-30-25-20-15-10-5	التخطيط للمستقبل
50		المجموع

3- بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

3-1- تقنين استبيان الدافع إلى الإنجاز في البيئة الجزائرية (بشير معمريّة):
وتكونت عينة التقنين من (433) فرداً، منهم (209) ذكور و (224) إناث و تراوحت أعمار عينة الذكور بين (15-49) سنة بمتوسط حسابي قدره (22,05)، وانحراف معياري قدره (5,26)، وتراوحت أعمار الإناث بين (15-46) سنة بمتوسط حسابي قدره (20,65)، وانحراف معياري قدره (4,87)، وتم استعمال استبيان الدافع إلى الإنجاز من قبل الباحث شخصياً استغرقت العملية من (11 أكتوبر 2010 إلى 12 مارس 2011) يتبين من معاملات الصدق والثبات التي تم الحصول عليها أن استبيان الدافع إلى الإنجاز يتميز بشروط سيكومترية مرتفعة .

3-2- صدق استبيان الدافع للإنجاز في الدراسة الحالية: اعتمدت طريقة الاتساق الداخلي تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة للبعد الذي تنتمي إليه، وبعدها تم تقدير الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للمقياس ككل كما يلي:

جدول (03): يبين ارتباطات الدرجة الكلية لأبعاد الدافع للإنجاز مع درجته الكلية

الدرجة الكلية للمقياس	البعد	الدرجة الكلية للمقياس	البعد
0.615**	الشعور بأهمية الوقت	0.728**	الشعور بالمسؤولية
0.672**	التخطيط للمستقبل	0.766**	السعي نحو التفوق والطموح
(0.01) الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا**		0.653**	المثابرة

تم حساب الارتباطات بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الأول (الشعور بالمسؤولية) والدرجة الكلية للمقياس ككل (0.72)، وبالنسبة لارتباط للبعد الثاني (السعي نحو التفوق والطموح) بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0.76)، أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الثالث (المثابرة) بالدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغت (0.65)، أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الرابع (الشعور بأهمية الوقت) بالدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغت (0.61)، في حين قدر معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الخامس

(التخطيط للمستقبل) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.67) وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق.

3-3- ثبات مقياس الدافع إلى الإنجاز: تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى ولحساب الثبات فقد أخضعت جميع الاستثمارات للتحليل ثم استخدمت معادلة (ألفا كرونباخ)، والجدول التالي يوضح قيمة (ألفا كرونباخ) لكل مقياس فرعي: (ثورندايك، 1989 ص 79).

جدول رقم (04): يبين قيمة معامل الفاكرونباخ لاستبيان الدافع إلى الإنجاز في الدراسة

الحالية

المقياس	الشعور بالمسؤولية	السعي نحو التفوق والطموح	المثابرة	الشعور بأهمية الزمن	التخطيط للمستقبل
ألفا كرونباخ	0.802	0.791	0.812	0.715	0.782

من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتبين أن مقياس الدافع إلى الإنجاز يتمتع بقدر مقبول جدا من الثبات، مما يجعلنا نتأكد من صلاحيته في الدراسة الحالية.

4- حدود الدراسة المكانية والزمنية: أجريت هذه الدراسة في فرع الإمداد، وفرع الوسائل المادية بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ورقلة في الموسم 2018/2017.

5- خطوات تطبيق أدوات الدراسة: تم تطبيق المقياس في صورة مطبوعة تم توزيعها على عينة الدراسة بإتباع الخطوات التالية: تحسيس العينة بأهمية الدراسة، وضرورة تقديم استجابات صادقة وصریحة على العبارات الواردة في أدوات البحث، لأن ذلك له أهمية في صدق الإحصائيات، بعد جمع الاستبيانات وفرزها على أساس استيفائها

كل الشروط المطلوبة، ثم تمّ تفرغ البيانات وفق مقاييس التصحيح المبينة سابقاً، ثم حُسب درجات كل فرد على كل مقياس منها، وتمّ معالجة البيانات إحصائياً.

2- الدراسة الأساسية

2-1- المنهج المعتمد في الدراسة: لقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعنى بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة والاتجاهات عند الأفراد (فان دالين، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، 1997، ص 231)، مع الاعتماد على الإجراءات الإحصائية من الوصف والاستدلال الذي يدرس الوحدات ويهدف إلى إجابات كمية عن أسئلة مشاكل البحوث والتحقق من الفرضيات المطروحة (بوعلاق، 2009، ص 19).

2-2- مجتمع وعينة الدراسة: اشتملت هذه الدراسة على عينة قوامها (122) من العمال الذين يعملون بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) في الموسم 2018/2017، ولتحديد استجاباتهم تم ذلك عن طريق اختبار تكرارات أفراد العينة، والجدول (05) يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث الأقدمية والحالة العائلية.

جدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية والحالة العائلية

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
الحالة العائلية	أعزب	52	41.80%
	متزوج	70	58.20%
الأقدمية	أقل من 15 سنة	76	62.30%
	أكثر من 15 سنة	46	37.70%
المجموع		122	100%

يمثل الجدول رقم (05) توزيع وتصنيف أفراد العينة حسب المتغيرات الوسطية التالية: (الحالة العائلية، الأقدمية)، ولقد قدرت عينة المتزوجين ب (70) أي بنسبة (58.20%) وعينة العزاب (52) أي بنسبة قدرت (41.80%)، فيما قدرت عينة الذين أقدميتهم أكثر من 15 سنة ب(46) أي ما نسبته (37.70%) بينما قدرت عينة الذين أقدميتهم أقل من 15 سنة ب(76) أي ما نسبته (62.30%).

IV - عرض نتائج الدراسة مناقشتها وتفسيرها:

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج متغير الدافعية للإنجاز لدى العمال بنظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ورقلة: بعد تفرغ البيانات ثم تحليلها إحصائياً، جاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي.

الجدول رقم (06): يوضح بعض المؤشرات الإحصائية لمتغير الدافعية إلى الإنجاز

122	أفراد العينة
109.07	المتوسط الحسابي
107	المنوال
8.29	الانحراف المعياري
138	الدرجة العليا
48	الدرجة الدنيا
13307	المجموع

يتضح من الجدول رقم (06) أن أفراد عينة الدراسة قد سجلوا في متغير الدافعية إلى الإنجاز متوسط حسابي قدره (109.07) بانحراف معياري قيمته (8.92)، كما كانت الدرجة الأكثر تكراراً هي (107)، كما يوضح الجدول أيضاً

بعض المؤشرات الأخرى، ومن خلال الاعتماد على درجات أفراد العينة على مقياس الدافعية إلى الإنجاز الموضحة في الجدول رقم (07).

جدول رقم (07): يبين درجات عينة الدراسة على مقياس الدافعية للإنجاز

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الدلالة	المستويات
00.00%	00	منخفضة	50-0
10.65%	13	متوسطة	101-51
89.35%	109	مرتفعة	150-102
100%	122		المجموع

تبين أن معظمهم أفراد العينة تركزوا في درجات مرتفعة أي بين (102 و150) حيث بلغ عددهم (109) فردا بنسبة قدرت ب(89.35%) وهم من يتسمون بدرجة مرتفعة من الدافع للإنجاز أما بالنسبة لعدد الأفراد الذين سجلوا درجات متوسطة في مقياس الدافعية للإنجاز بلغ (13) فردا بنسبة قدرت ب (10.65%) أم بالنسبة لعدد أفراد الذين سجلوا درجات منخفضة في مقياس الدافعية للإنجاز أي بين (0 و50) بلغ عددهم (00) وبنفس النسبة مئوية وهذا ما يدل على أن أفراد العينة سجلوا درجات مرتفعة في متغير الدافعية للإنجاز، وقد تعود هذه النتائج إلى أن معظم أفراد العينة يعملون داخل بيئة عمل مناسبة إلى درجة كبيرة، ويتلقون اهتمام خاص من طرف الطاقم الإداري، وهذا راجع إلى القيادة الديمقراطية التي تتبناها أغلب المنظمات الجزائرية تؤدي إلى تحقيق تلك الأهداف وترجمتها إلى سلوك وأعمال، وتقوم نجاح هذا السلوك في الوصول إلى تلك الأهداف.

خاصة في البيئة الصحراوية والتي تعرف تلك الرعاية والاهتمام والدعم الذي يتلقاه عمال نظام الدوريات بقطاع المحروقات قد ينعكس إيجابا على دافعتهم للإنجاز وفي نفس السياق ومن خلال النتيجة المحصل عليها في هذه الدراسة في ضوء تعريف الدافعية للإنجاز يسعى للفتوق والتميز وتحقيق النجاح الذي يمكنه من تحقيق ذاته،

وهي أعلى الحاجات حسب ترتيب "ماسلوا" (1943) للحاجات ويعود ظهور هذا الدافع المرتفع للإنجاز إلى عوامل منها ما يتعلق بالشخص نفسه ومنها ما يتعلق بالبيئة المحيطة به، أما عن العوامل الشخصية فتظهر في شعور الشخص بالثقة بالنفس والالتزان الإنفعالي، والاطمئنان النفسي الذي توفره له المهنة من استقرار ومكانة اجتماعية معتبرة كذلك الجانب المادي الذي يعتبر مقبول مقارنة ببعض المهن الأخرى، وكذلك سعيهم الدائم لتحقيق أكبر قدر من التوافق ومحاولة تبني طرق إيجابية لحل مشكلات وعراقيل العمل، ومواقفه المجهدة وذلك من خلال العمل على تكوين علاقات جيدة مع من يحيطون بهم من الزملاء والرؤساء في العمل، ومن هنا يتضح أن عمال نظام الدوريات بقطاع المحروقات يمتلكون الخبرة وليس بالضرورة الأقدمية والمهارة اللازمة التي تؤهلهم إلى حسن التعامل مع ما يلاقيهم من نقائص من إمكانها أن تقلل من دافعيتهم للإنجاز.

أما البيئة المهنية فيظهر تأثيرها واضحا من خلال التوزيع الزمني لدوريات العمل الذي يناسب الجميع مع مراعاة الفروق العمرية وعدد سنوات الخبرة، كذلك من خلال توفر جميع الظروف والإمكانيات المناسبة للعمل، وهذا ما يفسر أن دافع النجاح عند العينة محل الدراسة أكبر من دافع الخوف وتحاشي الفشل وهذا ما أكده "أتكينسون" في قوله "أنه يوجد نمطان من الأفراد يعملون بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز فأفراد النمط الأول يتسمون بأن الحاجة للإنجاز لديهم أكثر من الخوف من الفشل، بينما يتميز أفراد النمط الثاني بأن الخوف من الفشل لديهم أعلى من درجة الحاجة إلى الإنجاز وعليه فإن النمط الأول يفترض أن لديهم دافعا قويا للإنجاز ودافعا منخفضا لتحاشي الفشل، في حين أن أفراد النمط الثاني يتسمون بانخفاض الدافع للإنجاز وارتفاع دافع الخوف وتحاشي الفشل، وهذا يدل على أن أفراد النمط الأول يمتلكون دافع للإنجاز ويتوقع أن يظهروا نشاطا متفوقا (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص: 15).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "عبد اللطيف محمد خليفة" (2006) في أن مكونات الدافعية للإنجاز تنتظم في عوامل واحدة، والمتمثلة (في الشعور بالمسؤولية، السعي نحو تحقيق التفوق، والثابرة، الشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل)، وذلك من خلال استجابات أفراد العينة على استبيان الدافع إلى الإنجاز تقنين "بشير معمريّة" (2014) ودراسة "عويد سلطان المشعان" (2000)، إلى أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية إلى الإنجاز والثقة بالنفس وهذا ما ظهر جليا خلال التواجد المباشر مع العينة أثناء إجراء الدراسة النهائية.

2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية: نصت الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال في نظام العمل بالدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة تعزى لمتغير الحالة العائلية. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين العزاب والمتزوجين من عينة الدراسة، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول.

الجدول رقم (08): يوضح نتائج اختبار دراسة الفروق في الدافعية للإنجاز لدى

العمال حسب الحالة العائلية.

المتغير	متزوج (ن=52)		أعزب (ن=70)		درجة الحرية	ت المحسوبة	المجدولة (ن)	مستوى الدلالة	القرار
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري					
دافع الإنجاز	91.30	08.22	93.06	08.19	120	1.34-	1.64	0.05	غير دالة

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن المتوسطات الحسابية بين درجات العمال المتزوجين والعزاب في مقياس الدافعية للإنجاز غير متفاوتة، حيث قدر المتوسط

الحسابي لدى المتزوجين ب: (91.30) وعند العزاب ب: (93.22) كما قدر الانحراف المعياري ب (08.22) للمتزوجين في حين قدر عند العزاب ب: (8.19)، كما أن قيمة "ت" المحسوبة المقدرة ب: (-1.34)، وهي أصغر من قيمة ت الجدولة والمقدرة ب: (01.64) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين والعزاب في مقياس الدافعية للإنتاج لدى أفراد العينة، وعليه فقد تم نفي الفرضية.

كما اتفقت نتائج الفرضية كثيراً مع نتائج دراسة "بن زاهي منصور" (2006)، والتي أكدت على أن مستوى الدافعية للإنتاج كان مرتفعاً جداً لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، وأن الدافعية للإنتاج لا تختلف باختلاف الحالة العائلية للعامل بقطاع المحروقات.

كما اختلفت مع دراسة "سليمان" (2015) التي توصلت إلى أنه توجد فروق في درجة الدافعية للإنتاج تعزى لمتغير الحالة العائلية لدى الأستاذ الجامعي بالجنوب الجزائري، ودراسة "وائل السيد" (2018) أنه توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة باعتبار أن الدافعية للعمل مؤشر لجودة حياة الفرد تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. (وائل السيد، 2018، ص: 25)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمال وإن اختلفت حالتهم الاجتماعية سواء كانوا متزوجين أو غير متزوجين فهم يقومون بنفس الدور وبنفس المهام والأعمال وهذا ما يجعل الفروق لا تظهر بشكل واضح فالعامل في كل الأحوال هو مسؤول مسؤولية إنسانية أخلاقية اتجاه الأعمال المؤكدة له، كإهتمامه بمكان العمل وما يحتويه من وسائل، وتنعكس هذه المسؤولية في حرص عمال الدوريات الدائم على ضمان الإنتاج المستمر دون توقف.

3- عرض وتحليل تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الخامسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال نظام العمل بالدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة تعزى لمتغير الأقدمية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات الدافعية للإنجاز بين ذوي الاقدمية أكثر من 15 سنة وذوي الاقدمية أقل من 15 سنة لدى عينة الدراسة والتائج مبينة في الجدول الموالي.

جدول رقم (09): يبين نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية للإنجاز حسب

الاقدمية في العمل

المتغير	أقل من 15 سنة (ن=76)		أكثر من 15 سنة (ن=46)		درجة الحرية	الحسوبة ت	المجدولة ت	الدلالة مستوى	القرار
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري					
الدافع للإنجاز	91.47	8.22	93.06	8.19	120	-0.82	1.64	0.05	غير دالة

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن المتوسطات الحسابية بين درجات ذوي الاقدمية أكثر من 15 سنة وأقل من 15 سنة في استبيان الدافعية للإنجاز غير متفاوتة، حيث قدر المتوسط الحسابي لدى ذوي الاقدمية أقل من 15 سنة بـ: (91.47)، وعند ذوي الاقدمية أكثر من 15 سنة بـ: (93.06)، كما قدر الانحراف المعياري بـ (8.22) لذوي الاقدمية أقل من 15 سنة، في حين قدر عند ذوي الاقدمية أكثر من 15 سنة بـ: (8.19) كما أن قيمة "ت" المحسوبة قدرة بـ : (00) وهي أقل من قيمة "ت" المجدولة والمقدرة بـ (1.64) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الاقدمية أكثر من 15 سنة وذوي الخبرة أقل من 15 سنة في درجات استبيان الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة، وعليه فقد تم نفي الفرضية.

كما اتفقت مع دراسة "بن زاهي منصور" (2006) التي أكدت على ارتفاع مستوى الدافعية لدى الاطارات العاملة بقطاع المحروقات، وأنه لا وجود لفروق لأقدمية العمل في خفض نسبة دافعية العمال إلى الإنجاز، وكذلك دراسة "ليستر و تشو LESTER ET CHU" (1980) في دراسة الدافعية لدى مديري ومعلمي المدارس الحكومية أنه لا توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز وعدد سنوات العمل بالنسبة للمعلمين والمدراء.

حيث تعارض نتيجة هذه الدراسة مع "دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد" (2002) في دراسته دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية التي أكدت أن الدافع إلى الإنجاز لدى عينة الدراسة يرتفع مع مرور الزمن وارتفاع نسبة العمر، وكذلك لم تتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة "قوراري حنان" (2013)، التي توصلت إلى أن مستوى الضغوط مرتفع لدى عينة الدراسة ومستوى منخفض لدافعية الإنجاز، كما توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط ودافعية الإنجاز.

ومن خلال عرض نتيجة الفرضية تبين أنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال في نظام العمل بالدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية، ومن خلال الدراسة نستنتج أن جميع العمال بنظام الدوري سواء كانوا قدامى أو حديثي العهد بالوظيفة يمتلكون الكفاءة الذاتية، وهذه الكفاءة في غاية الأهمية لأنها تتضمن قدرة الفرد وكفاءته في مواجهة الصعاب وأن يكون مصدر فعالية لذاته ويحسس نفسه بنفسه مهما واجه من إحباط فهذا من شأنه أن يكون له أثر كبير على نمط سلوكه وتفكيره وانفعالاته وبالتالي زيادة معدل العمل وتكرر المحاولة أكثر من مرة ليحقق هدفه، والإقبال على أداء أنشطته اليومية والإنجاز لمشروعات جديدة وصعبة ترضي طموحه مما يشعره بالكفاءة والرضاء عن الذات والنجاح، وينعكس كل ذلك على شعوره بدافعية أعلى للإنجاز، ويمكن تفسير هذه

النتيجة بالفصل بين مفهومي الاقدمية والخبرة فالاقدمية لا تتجاوز معنى التقادم والتراكم في سنوات العمل حيث يؤدي العامل مهامه بنفس الأسلوب أو الوتيرة مع مرور السنوات أما الخبرة فتعني التطوير والتحسين الدائمين لأسلوب العمل نحو الأحسن مع مرور سنوات العمل، ومنه يمكن القول أن سنوات الخبرة تلعب دورا بارزا في إكساب العامل بنظام الدوريات بعض المهارات والتقنيات التي تسهل التعامل مع مختلف المواقف والمشاكل سواء كانت مهنية، أو اجتماعية و الاقدمية تمنحه العديد من الخبرات في علاقاته مع زملائه ومعرفتهم حق المعرفة وكذلك التأقلم مع بيئة العمل الإدارية والفيزيقية.

V- اقتراحات الدراسة: إن النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة تبقى غير كافية، وشاملة لموضوع الدافعية إلى الإنجاز الذي يعتبر موضوعا متشعبا ومتفرعا كثيرا، وكذلك لانتشاره في المنظمات، وعلى جميع مستوياتها لذلك توصي هذه الدراسة بما يلي:

- فتح المجال للبحث في هذا الموضوع وكذلك بعدم نفي وجوده على مستوى الفئة المستهدفة بالدراسة لأن ذلك ما يلجا إليه العديد من العمال والموظفين، المدرء والمسيرين؛

- الفهم الجيد لموضوع الدافعية للإنجاز ودرجة تأثيرها على المنظمة، والأفراد العاملين فيها؛

- ضرورة الاعتماد على الدافع للإنجاز في شقه المفيد لخلق جو من المنافسة مما يؤدي بالعمال إلى التطوير والإبداع ولكن في درجاته المعقولة؛

- الاهتمام بالسلوك الإنساني داخل منظمات العمل وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية.

المراجع:

- بشير، لعريط (2006)، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (8/3)، جامعة قسنطينة.
- حمو، بوظريفة (1995)، الساعة البيولوجية، ط1، الجزائر: دار الأمة.
- زهية، بعلي. مريامة، بيشي (دن سنة)، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات: دراسة ميدانية استكشافية لعمال قطاع المحروقات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 3، ص 503.
- عبد الرحمان، بقاير (2006)، العمل الليلي وآثاره الفيسيولوجية على العامل، جامعة الجزائر.
- فاطمة الزهراء، مروك (2017)، الاضطرابات السلوكية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى عمال قطاع المحروقات، رسالة دكتورة غير منشورة جامعة ورقلة .
- فان دالين ديوبولد. ب، فان دالين (2003)، ت مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، القاهرة : مكتبة أنجلو مصرية.
- فؤاد، البهي السيد (2006)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد، بوغلاق (2009)، الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلال في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الجزائر: دار الأمل لطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد، عبيدات وآخرون (1999)، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، ط 2، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- مروان، إبراهيم عبد المجيد (2000)، أسس البحث العلمي للإعداد الرسائل الجامعية، ط1، عمان: مؤسسة الوراق.
- منصور، بن زاهي (2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية إلى الانجاز لدى الإطارات الوسطى بقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه، غ. م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- أديب محمد الخالدي، (2009)، المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر، ط 3 عمان الاردن

- ثائر أحمد غباري (2008)، الدافعية - النظرية والتطبيق - ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1 عمان، الأردن
- ثروندايك روبرت، إليزابيث هيجن (1989)، القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، ط4، مركز الكتاب عمان الأردن.
- عبد اللطيف محمد خليفة (2006)، مقياس الدافعية للانجاز، دار الغريب للتوزيع والنشر القاهرة مصر.
- عمر عبد الرحيم نصر الله (دون سنة)، تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي: أسبابه وعلاجه، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن.
- فرج عبد القادر طه (2003)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار الغريب للطباعة والنشر، ط2، القاهرة، مصر
- وائل السيد حامد السيد (2018)، دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية لدراسات التربية والنفسية، المملكة العربية السعودية، عدد 3.