

العمل الجماعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال مديرية
جامعة ابن خلدون - تيارت.

*Teamwork and its correlation to the achievement
motivation among the employees of the Ibn Khaldoun
University Directorate - Tiaret*

بلعربي عادل عبد الرحمان *

مخبر الدراسات الفلسفية و قضايا الإنسان و المجتمع بالجزائر جامعة
تيارت/الجزائر

عمارة الجيلالي **

مخبر الدراسات الفلسفية و قضايا الإنسان و المجتمع بالجزائر جامعة
تيارت/الجزائر

تاريخ الإرسال: 28/10/2022 تاريخ القبول: 02/11/2022

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقه العمل الجماعي بادافعيه للإنجاز لدى عينة من عمال مديرية جامعة تيارت مكونة من (130) عامل وعاملة، من خلال استخدام استبيانين تم بناؤهما لهذا الغرض (استبيان العمل الجماعي واستبيان الدافعية للإنجاز) تحققت فيهما شروط الصدق والثبات، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت النتائج على ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين العمل الجماعي بمختلف أبعاده (الانتماء، الاتصال والعلاقات الإنسانية، تماسك جماعة العمل) والدافعية للإنجاز لدى عمال مديرية جامعة ابن خلدون.

الكلمات المفتاحية: العمل الجماعي، الدافعية للإنجاز.

* المؤلف المرسل: بلعربي عادل عبد الرحمان

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: djilali.amara@univ-tiaret.dz

Abstract: The current study aimed to identify the Correlation between teamwork and the achievement-motivation among a sample of employees

of the Directorate of the University of Tiaret consisting of (130) male and female employees, through the use of two questionnaires built for this purpose (the teamwork questionnaire and the achievement motivation questionnaire) in which the conditions of validity and reliability were achieved, and after the statistic treatment The results indicated the following:

There is a statistically significant correlation between collective work in its various dimensions (affiliation, communication and human relations, work group cohesion) and the achievement-motivation among the Employees of Ibn Khaldun University Directorate.

Key words: Teamwork, Achievement-motivation.

مقدمة:

يتصل الإنسان ويتفاعل في مراحل متعددة من حياته بالجماعات التي تمارس دورا مهما في تحديد سلوكه وتشكيل أنماط تصرفاته. وتعد العلاقات الإنسانية و الاجتماعية محور التفاعل داخل الجماعات من أجل تحقيق الوظائف والمهام المنوطة بها وزيادة تماسكها سيرا نحو تحقيق الأهداف المسطرة، بشكل يقدم للأعضاء مساندة قوية وشعورا بالرضا والانتماء ويزيد من حجم التواصل والتفاعل بين الفاعلين فيها(العنوم، 2015، ص206).

الانسان كائن اجتماعي لا يمكن أن يعيش منفردا أو منعزلا عن محيطه الاجتماعي فهو بحاجة إلى إشباع رغباته وتحقيق طموحاته، وهذا لا يمكن إلا من خلال تفاعله مع مختلف الجماعات المحيطة به. وعلى هذا الأساس فإن جماعة العمل تشكل وسطا اجتماعيا لتفاعل الأفراد داخل بيئة العمل وتحقيق الأهداف، فمن الأساسي أن يهتم المسيرون بفرق وجماعات العمل داخل التنظيم على تنوعها باعتبارها أمرا طبيعيا من جهة، وما تقدمه من ركيزة أساسية للنجاح من جهة ثانية. ففريق العمل المتجانس والتماسك والفعال يقدم احترام للذات والانتماء والدعم

والتقدير والقوة والإنجاز وتحقيق الأهداف. ويكسب المؤسسات القدرة على تقديم مستويات عالية من الأداء ويسمح لها بمواجهة مختلف التحديات في علاقتها مع المحيط الخارجي، كما يساهم في حل المشكلات التنظيمية ويقلل من الصراعات وهذا ما ينعكس ايجابا على نجاح المؤسسة. وشعور الأفراد بالانتماء للمؤسسة وما تقدمه من دعم وساندة من قبل جماعة العمل يعزز دافعيتهم نحو الإنجاز ويكسبهم القدرة على تذليل العقبات لأداء عال بأقل التكاليف من خلال استخدام ما لديهم من قوة ومثابرة واستغلال إمكانياتهم وقدراتهم العقلية والفكرية من أجل تحقيق النجاح في العمل.

وتعتمد المؤسسات على الطبيعة الاجتماعية للإنسان الذي يميل إلى العمل مع الآخرين والتواصل الدائم معهم كميزة تنافسية وأرضية صلبة للتميز والنجاح في ظل المنافسة الشديدة، وذلك بالاعتماد على التعاون والتماسك وحرص قيم الولاء والاستقرار بين مختلف العمال والجماعات التنظيمية مع الحفاظ على استقلالية الفرد وإشراكه في صنع القرارات. وهذا ما أكدت عليه دراسة (موسى أحمد السعودي، 2013)، فالعمل بروح الفريق والتفاعل الإيجابي بين الأعضاء والمشاركة في اتخاذ القرارات يساهم في تقدم ونجاح المؤسسات، من خلال التكامل والتنسيق بين الجماعات الموجودة داخل التنظيم وبين مختلف الموارد البشرية الفاعلة داخل المؤسسة نتيجة لتفعيل العلاقات الإنسانية والتقليل من الصراعات داخل العمل. فالعمل الجماعي يزيد من دافعية الأفراد لإنجاز الأعمال عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والشعور بالالتزام وهذا ما أكدت عليه دراسة (SheikhManzoor& al 2011)، التي تطرقت إلى دور العمل الجماعي من خلال العمل بروح الفريق الواحد، الثقة والتقدير، والمكافآت والاعتراف، وروح التضامن على أداء عينة من الموظفين في قطاع التعليم العالي.

لقد حضى موضوع الدافع للإنجاز باهتمام المفكرين والباحثين في مجال علم النفس المهني كأحد أهم العناصر في منظومة الدوافع النفسية نتيجة لإسهاماته في النمو الاقتصادي. وهو عامل أساسي في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته وسعيه نحو انجاز الأهداف المسطرة. حيث أن النمو الاقتصادي حسب ماكلياند هو محصلة الرغبة في الإنجاز في مختلف المجالات. ومن هنا تعتبر دراسة الدافعية في المجال المهني وعلاقتها بالمناخ التنظيمي والخصائص الشخصية للعامل أمرا ضروريا للوصول إلى مستويات مرتفعة من الأداء والإنجاز المهام. وهو ما أكدت عليه

دراسة (نميشوكركوش 2017) التي سلطت الضوء على أثر متغيرات السن والجنس على الدافعية للإنجاز.

وتستثار الدافعية للإنجاز من خلال عوامل داخلية مرتبطة بالفرد في حد ذاته ومدى رغبته في الإنجاز، بالإضافة إلى عوامل لها علاقة بمحيط العمل من خلال علاقته بزملائه في العمل وعلاقته بالنظام العام السائد والنمط القيادي المناسب الذي يحاول إيجاد التنسيق والتكامل بين مختلف الفاعلين في أداء المهام وتحقيق الأهداف وهو ما أكدت عليه دراسة (وسطاني و جاجة 2012)

جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على دور جماعات العمل في تنمية الدافعية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون لإنجاز المهام الموكلة إليهم مرتكزة على الإشكالية التالية:

ما علاقة العمل الجماعي بالدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟ والتي تفرعت عنها التساؤلات التالية:

- ما علاقة الانتماء بالدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟

- ما علاقة الاتصال والعلاقات الانسانية بالدافعية للإنجاز لدى عمال مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟

- ما علاقة التماسك الجماعي بالدافعية للإنجاز لدى عمال مديرية ابن خلدون تيارت؟

1. فرضيات الدراسة: الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين العمل الجماعي والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون-تيارت-.

2.1 الفرضيات الجزئية:

1- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الانتماء والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون-تيارت-.

2- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الاتصال والعلاقات الانسانية والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون-تيارت-.

3- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون-تيارت.-
2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية البحث من خلال ما يلي:

- 1- تسليط الضوء على موضوع العمل الجماعي الذي له علاقة مباشرة علم النفس الاجتماعي للمنظمات والذي يصب بدوره في صلب علم النفس العمل والتنظيم. ومن ثم اثراء الرصيد العلمي في هذا المجال والذي يمكن أن يفتح آفاقا جديدة للبحث في هذه الجوانب.
 - 2- دراسة موضوع الدافعية للإنجاز والذي يمثل المحرك الأساسي للأداء داخل أي تنظيم، ومديرية الجامعة على غرار باقي المؤسسات تطمح إلى أن تنمية هذه الدافعية لدى مختلف الموظفين من أجل تحقيق الفعالية المطلوبة.
 - 3- تقديم بعض النتائج المستوحاة من تطبيق المنهج العلمي في دراسة الظواهر التي يمكن أن تعطي بعض المؤشرات عن واقع العمل بمديرية الجامعة.
3. أهداف الدراسة:

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف التالية:

- الكشف عن العلاقة بين العمل الجماعي والدافعية للإنجاز.
- الكشف عن العلاقة بين الانتماء والدافعية للإنجاز.
- الكشف عن العلاقة بين الاتصال والعلاقات الإنسانية والدافعية لإنجاز.
- الكشف عن العلاقة بين تماسك جماعة العمل والدافعية للإنجاز.

4. تعريف متغيرات الدراسة:

1.4 العمل الجماعي:

الجماعة عبارة عن مجموعة من الأفراد في وضعية تواصلية، لهم أهداف مشتركة، توجد بينهم روابط لتحقيق الأهداف، وفي تعريف آخر هي عبارة عن وحدة اجتماعية من ثلاثة أشخاص أو أكثر يتم بينهم تفاعل وعلاقات اجتماعية ونشاط متبادل تتحدد على أساسه الأدوار والمكانة الاجتماعية، وفقا لمعايير وقيم جماعية اشباعا لحاجات أفرادها وسعيا لتحقيق أهداف الجماعة في حد ذاتها. كما أن جماعة العمل هي تلك المجموعة من الأفراد ضمن إطار تنظيمي لها أهداف عملية تسعى إلى تحقيقها من خلال ما تقوم به من أعمال (الفاربي وآخرون، 1994، ص158)

بينما يعرف العمل الجماعي على أنه "نشاط يجتمع فيه مجموعة من الأفراد في بيئة تنظيمية حقيقية أو افتراضية من أجل العمل على تحقيق هدف مشترك" (النهلاوي، 2022، ص19).

وبتعبير آخر يعرف على أنه "أسلوب للتفاعل المباشر على الأقل بين طرفين متكافئين يعملان طوعاً في اتخاذ قرارات مشتركة في سعيهما نحو تحقيق هدف مشترك". (العايد، 2015، ص155).

كما أنه يتمثل في تضافر الجهود من الأفراد لديهم مهارات متكاملة، التزام، هدف مشترك، موقف من خلال تحملهم المسؤولية بشكل متبادل وواضح. (كاظم وآخرون، 2013، ص17)

من خلال ما سبق يتضح أن العمل الجماعي هو تطبيق لمفهوم الجماعة في الأوساط المهنية، وهذا يستند على مدى توفر الشروط الأساسية لها. بداية بالأفراد أو العمال أو الموظفين الذين يحملون كفاءات متكاملة والذين يتفاعلون في إطار علاقات واضحة ومحددة. هذا ما يوحي بوجود نظام عام موحد يحدد لكل مكانته ودوره داخل البيئة التنظيمية. كما أن كل الجهود تكون موجهة نحو تحقيق هدف أو جملة من الأهداف المشتركة.

أما اجرائياً فإن العمل الجماعي هو: هو تفاعل موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت الذين يحملون مؤهلات متكاملة داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة لها.

وهو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفين من خلال إجاباته على بنود استبيان العمل الجماعي والمتمثل في الأبعاد التالية: الانتماء، الاتصال والعلاقات الانسانية، تماسك جماعة العمل.

2.4 الدافعية للإنجاز:

تعرف الدافعية على أنها القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر الفرد بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية والمعنوية (النفسية). وتستتشر هذه القوة المحركة بعوامل تنبع من الفرد نفسه (حاجاته وخصائصه وميوله واهتماماته)، أو من البيئة المحيطة به (الأشياء والأشخاص والموضوعات والأفكار والأدوات). (فارس، 2018، ص159)

وفي تعريف آخر هي مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته، وإعادة الاتزان عندما يختل، ولها وظائف ثلاث في السلوك هي: تحريكه وتنشيطه وتوجيهه والمحافظة على استدامته إلى حيث إشباع الحاجة. (غانم، أبو شعيرة، 2010، ص368).

أما الدافع للإنجاز هو استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح، يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الاداء في ضوء مستوى محدد للامتياز. (حسين، إبراهيم، 1998، ص23)

كما أن الدافعية للإنجاز هي عملية الإدراك الذاتي لصعوبة العمل في موقف الإنجاز، حيث يعرف "سلوك الإنجاز بأنه سلوك موجه نحو تنمية أو إظهار قدرة الشخص العالية وتجنب إظهار قوة منخفضة"، فالأشخاص الذين يرغبون في النجاح في مواقف الإنجاز بقصد أن قدراتهم عالية، يميلون إلى تجنب الفشل حتى لا يعرفون بقدرات منخفضة. (بوليداوي، 2012، ص85).

نستخلص مما سبق أن الدافعية للإنجاز هي القوة المحركة التي توجه سلوك نحو تحقيق التميز في العمل والوصول إلى مستويات مرتفعة من الأداء من خلال تجاوز الصعوبات والعوائق التنظيمية بنجاح. ويتأثر ذلك بخصائص الفرد الذاتية وقدرته على المثابرة والصبر والمحافظة على الثبات والاستمرار من جهة وبمختلف العوامل المحيطة بالفرد منها البيئية والتنظيمية وعلاقاته مع الزملاء من جهة ثانية.

أما اجرائيا فالدافعية للإنجاز هي: كل ما يحققه الموظف في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت من نجاح وامتياز في منصبه من خلال اعتماده على قدراته الفكرية والجسدية وفي علاقته بزملائه داخل البيئة التنظيمية للمديرية على اختلاف مستوياتهم، وهذا ما يؤثر على تحديد مستقبله، وهي الدرجة التي يتحصل عليها من خلال إجابته على بنود استبيان الدافعية للإنجاز والذي يتضمن الأبعاد التالية: دافع الإقبال على العمل، المثابرة في بذل الجهد، الطموح. للوصول إلى أعلى مستوى من التفوق والامتياز في إنجاز المهام المرتبطة بمنصب العمل.

5. الإجراءات المنهجية للدراسة:

تم اجراء الدراسة الميدانية بمديرية جامعة ابن خلون تيارت، في الفترة الممتدة من أفريل إلى غاية ماي 2021، من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان لجمع المعلومات و البيانات من أفراد العينة الذين بلغ عددهم 130 موظف في الدراسة الأساسية.

6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1.6 استبيان العمل الجماعي:

البعد	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالبعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية
الانتماء	1	**0,70	0,82 **0,01 دال عند
	2	**0,74	
	3	**0,78	
	4	**0,71	
	5	0,16	
	6	0,26	
	7	**0,62	
	8	**0,70	
	9	**0,52	
الاتصال والعلاقات الإنسانية	10	**0,79	0,93 **0,01 دال عند
	11	**0,69	
	12	**0,79	
	13	**0,66	
	14	**0,72	
	15	**0,64	
	16	**0,82	

	**0,47	17	
تماسك جماعة العمل دال عند 0,93** 0,01	*0,40	18	
	*0,39	19	
	**0,55	20	
	**0,51	21	
	**0,64	22	
	**0,53	23	
	**0,85	24	
	**0,87	25	
	**0,73	26	
	**0,76	27	

جدول رقم (01) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان العمل الجماعي

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط الفقرات ببعضها كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) و(0,05) هي معاملات جد مرتفعة ومقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن معامل الارتباط لبعض الفقرات (5، 6) لم تكن دالاً إحصائياً، وعليه تم حذفها فأصبح عدد فقرات بعد الانتماء 07 فقرات. ليصبح الاستبيان مكوناً من 25 فقرة في صورته النهائية.

2.6 استبيان الدافعية للإنجاز:

البعد	الفقرة	معامل ارتباط الفقرات بالبعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية
الإقبال على العمل	1	*37,0	0,81** دال عند 0,01
	2	**0,51	
	3	*0,41	
	4	0,34	

	**0,57	5	
	**0,60	6	
	**0,70	7	
	0,35	8	
	**0,59	9	
0,85** دال عند	**0,72	10	المثابرة في بذل الجهد
0,01	**0,72	11	
	**0,68	12	
	**0,55	13	
	**0,60	14	
	**0,82	15	
0,85** دال عند 0,01	**0,70	16	الطموح
	**0,75	17	
	**0,86	18	
	**0,78	19	
	**0,77	20	
	**0,49	21	

جدول رقم (02) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الدافعية للإنجاز

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط الفقرات ببعضها كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) و(0,05) هي معاملات جد مرتفعة ومقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن معامل الارتباط لبعض الفقرات (4، 8) لم تكن دالاً إحصائياً، وعليه تم حذفها فأصبح عدد فقرات بعد الإقبال على العمل 07 فقرات. ليصبح الاستبيان مكوناً من 19 فقرة في صورته النهائية.

3.6 ثبات أدوات الدراسة:

الأبعاد	الطريقة	معامل الثبات
العمل الجماعي		
الانتماء	ألفا كرومباخ	0.77
الاتصال والعلاقات الانسانية	ألفا كرومباخ	0.85
تماسك جماعة العمل	ألفا كرومباخ	0.83
الدافعية للإنجاز		
الإقبال على العمل	ألفا كرومباخ	0.61
المثابرة في بذل الجهد	ألفا كرومباخ	0.77
الطموح	ألفا كرومباخ	0.81

جدول رقم (03) يوضح معاملات الثبات والطريقة المتبعة

7. خصائص عينة الدراسة الأساسية:

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	62	48%
	إناث	68	52%
السن	30-20	3	2%
	40-31	31	24%
	50-41	43	33%
	50 فأكثر	53	41%
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	25	19.2%
	5-10 سنوات	59	45.4%
	10-15 سنة	28	21.5%

%13,8	18	15 سنة فأكثر	
%27,7	36	تأطير	الفئات المهنية
%19,2	25	تصميم	
%47,7	62	تطبيق	
%5,4	07	تنفيذ	
النسبة: 100%		المجموع: 130	

جدول رقم (04) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية

8. الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات:

لقد تم استخدام كلا من الإحصاء الوصفي والاستدلالي على حد سواء، فبالنسبة للإحصاء الوصفي استعملنا المتوسطات والانحراف المعياري. أما بالنسبة للإحصاء الاستدلالي ولتأكد من صحة الفرضيات استخدمنا معامل الارتباط (بيرسون) لدراسة الارتباط باستخدام حزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية *spss 26*.

9. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.9 عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين العمل الجماعي والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل ارتباط بيرسون فدللت النتائج علما يلي:

المتغير	العينة	معامل الارتباط	الدلالة
العمل الجماعي	130	**0,57	دال عند 0,01
الدافعية للإنجاز			

جدول رقم (05) يبين معامل الارتباط بين العمل الجماعي والدافعية للإنجاز

لقد أشارت نتائج المعالجات الإحصائية قبول الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والدافعية للإنجاز، وذلك حسب قيمة معامل ارتباط بيرسون المقدر ب (0.57) عند مستوى الدلالة (0,01)، كما هو موضح في الجدول السابق، بمعنى أن متغير العمل الجماعي يفسر ما نسبته 32% من تغيرات الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة ابن خلدون تيارت، و ذلك ما يتوافق مع أدبيات الدراسة التي تشير إلى أن الدافعية للإنجاز تتأثر بخصائص الفرد الذي يشكل الجانب الذاتي للدوافع، بالإضافة إلى علاقته بالمحيط و هنا يدخل العمل الجماعي كمثير و محفز للموظف بالمديرية للمثابرة على الوصول إلى الإنجاز الفعال للمهام الموكلة إليه، حيث ان تفاعل مجموعة من الأعضاء الذين يحملون مؤهلات متكاملة ضمن فريق عمل متحد داخل المنظمة من أجل تحقيق أهداف مشتركة من شأنه أن يعزز دافعيته لتحقيق الغايات المرتبطة بمنصب عمله. فالعمل ضمن فريق يتميز بروح التعاون والتكاتف يساهم في رفع مستوى الانتماء والولاء للتنظيم ويجعل الفرد حريصا على تحقيق لنجاح والامتياز وهذا ما أكدته دراسة إمبر (1981) التي دلت نتائجها على أن شعور الفرد بالانتماء يعزز الدافعية للعمل.

كما ان الجو المناسب الذي يتميز بعلاقات إيجابية بين العمال من جهة وبين العمال والمسؤولين من جهة أخرى من شأنه أن يخلق فريق عمل متناسق ومتعاون وبالتالي تتعزز دافعية انجاز كل فرد ضمن إطار الجماعة، وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة إيغان(2013). ضف إلى ذلك أن ادراك كل موظف بمديرية الجامعة إلى أهمية انجاز المهام الموكلة إليه بنجاح في الأجل المحددة وما لذلك من دور في تسهيل وصول الآخرين إلى انجازاتهم من شأنه أن يعزز التعاون والتكاتف وتماسك فريق العمل.

استنادا على النتائج المحصل عليها يمكن القول أن العمل على مستوى المديرية يتميز بجو من الاحترام المتبادل ووضوح للأدوار، مرتكزين على سيرورة فعالة للمعلومات، هذا مما يعزز الدافعية لديهم وهو ما يتوافق مع دراسة قهواجي(2007).

2.9 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الانتماء والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون فدللت النتائج على ما يلي:

البعد	العينة	معامل الارتباط	الدلالة
الانتماء	130	*0,53**	دال عند 0,01
الدافعية للإنجاز			

جدول رقم (06) يبين معامل الارتباط بين بعد الانتماء والدافعية للإنجاز

لقد أشارت نتائج المعالجة الإحصائية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء والدافعية للإنجاز لدى عمال مديرية جامعة ابن خلدون وذلك حسب درجات معامل الارتباط بيرسون عند مستوى الدلالة (0,01) بقيمة قدرها (0,53)، كما هو موضح في الجدول، بحيث أن وجود علاقة ثقة كبيرة بين أعضاء العمل بالمديرية، وكذا الروح الجماعية التي يملكونها تعزز من الشعور بالانتماء لدى العمال مما يدفعهم إلى الوصول إلى مستويات عالية من الإنجاز وأعلى مستوى من الأداء. وهو ما يتوافق مع الدراسة التي قدمها إمبر (1981) التي ركزت نتائجها على أن الإنتماء إلى فريق عمل متعاون ومتآزر يساعد في تنمية الدافعية للإنجاز. وهذا دليل على أن الموظفين بالمديرية يدركون أهمية العمل كفريق موحد من أجل الحفاظ على السير الجيد لعمل المديرية ككل.

والنتائج المحصل عليها تشير أن فريق العمل على مستوى مديرية جامعة ابن خلدون تيارت يتميز بنقل سلس للمعلومة بين مختلف مستوياته، وأن كل فرد ضمن إطار هذا النسق هو فرد أساسي ووجوده ضروري للسير الحسن للأعمال، في ضل تنظيم واضح يجدد لكل فرد مكانته والأدوار المرتبطة بها والمهام الموكلة له. كل هذه النقاط تجعل من الفرد فخورا بالتواجد ضمن إطار هذه الجماعة وتعبد الطريق لظهور أفكار إبداعية من لدن فريق منسجم ومتناسق. كل هذه الأمور جعلت من الموظف يحس بالانتماء ويعبر من خلال النتائج المحصل عليها على علاقة ذلك الشعور الرغبة الإيجابية نحو الإنجاز وتحقيق المستويات المطلوبة من الأداء ولما لا الإبداع والتميز.

3.9 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة بين الاتصال والعلاقات الإنسانية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت.

ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل ارتباط بيرسون فدللت النتائج على ما يلي:

البعد	العينة	معامل الارتباط	الدلالة
الاتصال والعلاقات الانسانية	30	**0,47	دال عند 0,01
الدافعية للإنجاز			

جدول رقم (07) يبين معامل الارتباط بين بعد الاتصال والعلاقات الإنسانية والدافعية للإنجاز. لقد دلت النتائج الدراسة الموجودة في الجدول السابق على وجود ارتباط عند مستوى الدلالة (0,01) وبقيمة ارتباط قدرها (0,47)، بين الاتصال والعلاقات الإنسانية والدافعية للإنجاز، حيث أن الاتصال والعلاقات الإيجابية بين العمال تزيد من مثابرتهم في بذل الجهد وتشجع على تبادل الافكار وتوضيح المهام الخاصة بمنصب العمل بشكل تحاوري واسلوب تشاوري مما يقلل الصراعات والخلافات داخل المؤسسة وخلق جو من الثقة المتبادلة بين الموظفين.

تمثل العلاقات الإنسانية داخل فرق العمل المصدر الرئيسي للنجاز، فهي تمثل حياة التنظيم فالعلاقات الطيبة بين الأعضاء والتي تصل إلى مستوى الإنسانية في التعامل وفق مبادئ التقدير والاحترام المتبادل تصنع من الفريق مجموعة حيوية نشطة تعمل في مناخ سليم غير مضغوط لا تسوده الشحنات السلبية بل تعتليه السلوكات الإيجابية التي تفتح المجال إلى الوصول إلى النجاحات وتحقيق المطلوب بكفاية وفعالية، وهذا ما يمكن أن نفسر به النتائج التي أدلى بها العمال كإجابات على عبارات أدوات الدراسة.

ضف إلى ذلك أن جوهر العلاقات الإنسانية داخل أي فريق عمل هو الاتصال التنظيمي، فحياة الفريق مرتبطة بمدى إحسان أفراده لعملية التواصل ونقل المعلومات دون تحريف أو تزيف في وقتها الأساسي مما يسمح لأي فرد ضمن إطار الجماعة بالقيام بردود أفعال سلوكية مبنية على معرفة مستمدة من فعالية الاتصال التنظيمي وليست ردود اعتباطية غير مؤسسة بل ناتجة عن اجتهاد شخصي غير ذكي في مواقف تتطلب من العامل اتخاذ القرار في غياب المعلومة وهذا من شأنه ان يضر بالفريق ككل.

فمن خلال ما صرح به عمال المديرية نجد أن هناك مستوى جيد من الاتصال ضمن علاقات إنسانية متميزة، كل ذلك من شأنه أن يعزز الدافعية للإنجاز لكل فرد داخل فريق عمل المديرية. وهذا ما يتوافق مع دراسة قهواجي (2007) التي أكدت أن الاتصال يعد عملية أساسية داخل الفريق حيث أن تبادل المعلومات

والأفكار ببين أعضاء الجماعة يساهم في خلق فهم مشترك للأهداف والخطط والمشاكل.

4.9 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تماسك جماعة العمل والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل ارتباط بيرسون فدلّت النتائج على ما يلي:

البعد	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تماسك جماعة العمل	130	**0,54	دال عند 0,01
الدافعية للإنجاز			

جدول رقم (08) يبين معامل الارتباط بين بعد تماسك جماعة العمل والدافعية للإنجاز

لقد دلّت النتائج المعالجة الإحصائية الموجودة في الجدول السابق على وجود ارتباط عند مستوى الدلالة (0,01) بقيمة ارتباط قدرها (0,54) بين تماسك جماعة العمل والدافعية للإنجاز. حيث أن زيادة العلاقات الإيجابية التي تبني على الاحترام والتقدير المتبادل وخلق جو تعاوني مما يحفز ويدفع العامل إلى العمل، وتشجيع العمل بروح الفريق مما يساهم في حل المشكلات التنظيمية بشكل جماعي من خلال دعم الزملاء لبعضهم البعض في أداء المهام الموكلة إليهم والشعور الإيجابي والفخر عند النجاح معها والرغبة والحرص على استمرار عضويتهم وانسجامهم وتفاعلهم مما يعزز الترابط والمشاركة في تحقيق الأهداف ومختلف القرارات التي تناقش بشكل جماعي، ولعل أن التفاهم الموجود بين مختلف الأعضاء هو الذي جعلهم يحققون المستوى المطلوب من التناسق والتكامل للقيام بالأعمال الموكلة إليهم بنجاح وقد يتمظهر ذلك من خلال العمل لساعات طويلة حتى خارج أوقات العمل الرسمية وهذا التزاماً منهم بالحفاظ على الإيقاع السليم للعمل.

كما أن الفرد الذي يعمل مع جماعة يحس فيها بالانتماء ويبني فيها علاقات سبغتها الأساسية الإنسانية والثقة، سوف يأتي إلى العمل وكله إصرار وتحدي ورغبة قوية لأداء عمله، بعيداً عن السلوكات السلبية كالتغيبات وعدم إنجاز المهام في أوقاتها المحددة وإعاقة أعمال الآخرين والصراعات التي تنجم عن ذلك، بل بالعكس تجده ينبذها ويحاول أن يعدلها. وهنا يظهر دور القائد جلياً في تحقيق أعلى مستويات التماسك بين الأعضاء رغم اختلافاتهم الفردية إلا أن يعمل على إيجاد

التوليفة المناسبة التي تجعل من كل واحد منهم يكمل الأطراف الأخرى ضمن نظرة نسقية مبنية على أهمية كل فرد داخل التركيبة العامة. وهو ما يتوافق مع دراسة بلعيفة (2007) التي ركزت على دور المشرف من خلال ممارساته التسييرية في تحقيق تماسك الجماعات. كما أن كلمات التقدير واستحسان العمال من شأنها أن تحفز الجماعات على العمل بفعالية وهذا ما جاءت به دراسة قهواجي (2007).

10. الاقتراحات والتوصيات:

1- تشجيع العاملين على تبادل المعلومات والبيانات والآراء ووجهات النظر حول المسائل والموضوعات التي تتعلق بالعمل الجماعي والاستفادة من مهارات وخبرات بعضهم البعض.

2- ضرورة إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار وذلك لزيادة تماسك الجماعة وتعزيز العلاقات لتسهيل تحقيق الأهداف مما ينتج عنه تحفيزهم ودفعهم للعمل.

3- دعم الدافعية للإنجاز من طرف المؤسسات وذلك لما لها من أهمية ونفع إيجابي يعود عليها بشكل خاص وعلى جودة العمل بشكل عام.

4- الحرص على تشجيع العاملين على بذل الجهد والحرص على العمل في جماعات لتسهيل المهام وسيرورتها.

5- خلق جو من الثقة المتبادلة بين الموظفين والإدارة وذلك لزيادة دافعية العمال نحو الإنجاز ومن السلطة لهم لإبراز إبداعاتهم للشعور بالانتماء وزيادة الاتصال والتواصل بينهم.

6- تويج الدراسات العلمية في العمل الجماعي فيما يشكله من قاعدة صلبة يمكن ارتكاز عليها لتحقيق مستويات عالية من الإنجاز داخل المنظمات.

قائمة المراجع:

1. بسام عمر غانم، خالد محمد أبو شعيرة(2010)، التربية العلمية الفاعلة بين النظرية والتطبيق في صفوف الحلقة الأولى من المرحلة الأساسية، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

2. زينب محمد جمال النحلاوي(2022)، ترجمة عربية للبحث: منهج قائم على المحاكاة لتقديم مبادئ العمل الجماعي الرئيسة لطلاب الطب في جامعة فاندريلت في الولايات المتحدة الأمريكية، مجلة العلوم الطبية والصيدلانية سوريا، 6 (2).
3. عدنان يوسف العتوم(2015)، علم نفس الجماعة نماذج نظرية وتطبيقات عملية، الأردن: دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة.
4. عفاف وسطاني، اوبلقاسم حسيني جاجة محمد(2012)، دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي للمدير في ضوء مشروع المؤسسة. مجلة التواصل عنابة.18(1).
5. علي فارس(2018)، المرجع في علم النفس التربوي مبادئ، نظريات، تطبيقات، عمان: دار الإرشاد للنشر والتوزيع.
6. الفاربي عبد اللطيف، الغرضاف عبد العزيز، آيت موسى محمد، غريب عبد الكريم(1994)، معجم علوم التربية، مصر: دار الخطابي للتوزيع والنشر.
6. كمال كاظم، طاهر الحسيني، احسان دهش جلاب، محود داخل عبد الكريم(2013)، فرق العمل: مدخل مفاهيمي متكامل، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
7. مساعد عثمان العابد(2015)، مستوى الممارسة لعمليتي الإستشارة و العمل الجماعي بين معلمي صعوبات التعلم و المعلمين العادين في مدارس محافظة الإحساء الابتدائية. مجلة بحوث التربية النوعية مصر، 5(39).
8. مصطفى حسين باهي وأمينة ابراهيم شلبي(1998)، الدافعية نظريات وتطبيقات، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
9. موسى أحمد السعودي(2013)، أثر تمكين فرق العمل في تعزيز أدائها بالمستشفيات الأردنية دراسة حالة مستشفى الإسراء، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 9(1).
10. نورة نميش، فتيحة كركوش(2017)، الدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات العقابية الجزائرية -دراسة ميدانية-، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية الجلفة، 2(2).
11. Sheikh, M. Hafiz, U. Murad, H. Zulqarnain, A, Effect of Teamwork on Employee Performance, International Journal of Learning & Development. 1(1).