

أثر التحفيز الذاتي (الدوافع) على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة

د . بوغنينية وهيبية¹، د. سلامة وفاء²

¹جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، bouaninba.wahiba@gmail.com

²جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، slamawafa81@yahoo.com

The effect of self-motivation (motives) on the development of human resources in the hydrocarbon enterprises in Skikda

bouaninbaWAHIBA¹, slama Wafa²
SKIKDA UNIVERSITY

تاريخ الاستلام: 2021/11/13؛ تاريخ القبول: 2022/03/31؛ تاريخ النشر: 2022/06/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم التحفيز الذاتي (الدوافع) للموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة وأثر ذلك على تنميتهم، حيث استهدفت الدراسة عينة من أفراد مؤسسات المحروقات بسكيكدة، بلغ عدد الاستمارات الموزعة (100) استمارة أسترد منها (96) أي نسبة استرداد بلغت 96%، وبعد تحليل بياناتها واختبار فرضياتها تم التوصل إلى أن للتحفيز الذاتي أثر على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة بدرجة متوسطة، وهذا كون تحفيزهم الذاتي الإيجابي متوسطة حيث محددات التحفيز الذاتي للفرد لها أثر متوسط على تنمية مواردهم البشرية كما أنه أحيانا ما يتأثر الأفراد بعوامل التحفيز الذاتي مما جعل تنميتهم متوسطة.

الكلمات المفتاح: التحفيز الذاتي، الدوافع، تنمية الموارد البشرية، مؤسسات المحروقات بسكيكدة.

تصنيف JEL : M12 ; M59 ; A14

Abstract :

The aim of this study is to evaluate the self-motivation (motives) of human resources in the fuel institutions in Skikda and its impact on their development. Where the study targeted a sample of members of the fuel establishments in Skikda, the number of distributed forms reached (100), of which (96) were recovered, i.e. a recovery rate of 96%.

And after analyzing its data and testing its hypotheses, it was concluded that self-motivation has an impact on human resource development in the fuel institutions in Skikda to a medium degree, and this is because their positive self-motivation is medium, where the determinants of self-motivation for the individual have a medium effect on the development of their human resources, and sometimes individuals are affected by factors Self-motivation, making their development average.

Keywords: self-motivation; motives; human resource development; petrol establishments in Skikda

Jel Classification Codes : A14 ; M12 ; M59

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

بوغنينية وهيبية، سلامة وفاء(2022)، أثر التحفيز الذاتي (الدوافع) على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة، المجلد 10 (العدد 01)، الجزائر: جامعة 20 أوت 1955 -سكيكدة-، ص 337 - 346 .

المؤلف المرسل: سلامة وفاء، الإيميل: slamawafa81@yahoo.com

1. مقدمة.

يتجه اقتصاد العالم اليوم ليكون أكثر تفاعلا وعالمية ليس عن طريق الموارد التكنولوجية والمادية والمالية التي يمتلكها، ولكن عن طريق القوى البشرية التي تعتبر المحرك الأساسي لجميع هذه القوى وعلى اعتبار العنصر البشري من أكثر العوامل تغيرا وديناميكية في العملية الإنتاجية من العناصر الأخرى، فإن دراسة سلوك الفرد يعتبر نقطة البدء من أجل التعامل معه وفهمه وتوجيهه، وعليه أصبح على المؤسسات توحيد الطاقات وتوجيهها من أجل تحقيق أهدافها فالإدارة لها مهمات فكرية، إنسانية، فنية ويعتبر الجانب الإنساني جوهر هذه المهمات، فإذا كان العنصر البشري هو العامل الأساسي في زيادة تطور ونجاح المؤسسات، فإن رفع مستوى كفاءته وإنتاجيته ومهاراته يصبح ضرورة هامة ولن يكون ذلك إلا من خلال معرفة دوافعه ومعتقداته وأفكاره ومبادئه، وبالتالي يمكن القول أن على المؤسسة عاتق تحفيز الفرد باتجاه تغيير دوافعه نحو زيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة والقيام بالعمل على نحو أفضل، كما أن قياس تطور وتقديم المؤسسات الاقتصادية يكون بدرجة تنمية وتطوير الموارد البشرية التي تحتوي عليها هذه المؤسسات والتي تعتبر البنية الأساسية لتطوير وابتكار كل ما هو جديد، وعليه فإن خلق التحفيز الذاتي لهذه الموارد هي التي توصل المؤسسة إلى تحقيق أهدافها أو العكس، ونظرا لأهميته في تحقيق أهداف المؤسسات ارتأينا إلى دراسة أثر التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة.

1.1. إشكالية البحث:

من خلال التقديم السابق تم طرح الإشكالية الرئيسة التالية:

ما هو أثر التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة ؟

وتتمثل الأسئلة الفرعية فيما يلي:

- ماهو أثر محددات التحفيز الذاتي للفرد على زيادة تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة؟

- ماهو اثر عوامل التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة؟

2.1. الفرضيات:

بناء على الإشكالية الرئيسية ومجموعة الأسئلة الفرعية تم تقسيم الفرضيات إلى فرضية رئيسية وفرضيات فرعية كالتالي:

- الفرضية الرئيسية:

ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) للتحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل

الدراسة.

- الفرضيات الفرعية: تتمثل الفرضيات الفرعية فيما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لمحددات التحفيز الذاتي للفرد

على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لعوامل التحفيز الذاتي على

زيادة تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة:

تتطلع الباحثة من خلال قيامها بهذا البحث للوصول إلى الأهداف التالية:

- محاولة تسليط الضوء على موضوع التحفيز الذاتي وأثره على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة.

- محاولة خلق حلقة وصل بين مواضيع علم الاجتماع بالمواضيع الاقتصادية والمؤسسات والمتعلقة بالموارد البشرية على اعتبارها العمود

الفكري داخل المؤسسات، وهذه المواضيع هي التي تزيد من تنمية الموارد البشرية وبالتالي تطوير وتحسين المؤسسات ومن ثم تطوير اقتصاد

الدول.

- محاولة تحسيس المؤسسات الاقتصادية بأن التحفيز الذاتي الايجابي إذا كان ميزة لدى أفرادها، فهو الذي يوصلها لبلوغ أي هدف تريده مهما تكن العقبات والتحديات التي تواجهها.

4.1. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- محاولة تحسيس مسيري المؤسسات محل الدراسة بأهمية الاهتمام بالموارد البشرية، وتنميتهم بطريقة صحيحة من خلال زرع دوافع ذاتية إيجابية أولاً، تدفعهم نحو التدريب والتعليم والتطوير بطريقة صحيحة .

- التحفيز الذاتي من المواضيع المهمة، لذلك من الضروري التركيز على خلق دوافع ذاتية داخل الفرد باعتبار هذا الجانب يمثل البنية الأساسية في تنمية الموارد البشرية.

5.1. متغيرات الدراسة: تألفت الدراسة من نوعين من المتغيرين وهما:

- المتغير المستقل: يتمثل في التحفيز الذاتي.

- المتغير التابع: يتمثل في تنمية الموارد البشرية.

ولالإحاطة بخلفيات هذا البحث سيتم تناول المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية التحفيز الذاتي.

المحور الثاني: ماهية تنمية الموارد البشرية

المحور الثالث: دراسة تطبيقية لأثر التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة .

2. ماهية التحفيز الذاتي:

1.2. تعريف التحفيز الذاتي:

يعتبر التحفيز الذاتي من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد وقد تم تحديد الدافعية بأنها " عبارة عن الحالات الداخلية للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمرارته حتى يتحقق ذلك الهدف " (لوكية، 2006، ص 166)، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في تحسين مهاراتهم وتطوير معارفهم وبالتالي زيادة تنميتهم، الأمر الذي يؤدي إلى تطور المؤسسات وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها.

ويعرف بأنه يطلق على التحفيز بالتحريك للأمام وهو عبارة عن قول أو فعل أو إشارة تدفع الإنسان إلى سلوك أفضل أو تعمل على استمراره فيه، والتحفيز ينمي الدافعية ويقود إليها وعليه يهمن أن تكون الدافعية حتى نصل إلى ما نصبو إليه. وعليه يعرف التحفيز الذاتي على أنه وجود الدافعية من ذات الأسلوب أو الطريقة التي يتبعها الفرد من أجل تشجيع نفسه على الاستمرار بالتقدم للأمام، وهو الإصرار الذي يدفعه لتحقيق الهدف وبذل الجهود من أجل تطوير الذات و شحن المشاعر بالطاقة الإيجابية. ويعرف على أنه الشعور الداخلي لدى الفرد الذي يولد الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه إلى الوصول إلى أهداف معينة (علاقي، 2007، ص 476).

وعليه هو الدافع الذي ينبع من داخلنا ويشحن النفس بالمشاعر والطاقة الإيجابية للوصول للهدف وتحقيق النجاح.

2.2. محددات التحفيز الذاتي:

حددت مجموعة من العوامل الأساسية التي تتشكل معها الدافع وهي: (cobut ; bomal ;2009 ; p122)

- **الجهد:** وهي المتعة والحماس في الانجاز والتحسين والطاقات التي يبذلها الفرد أثناء تأدية عمله.

- **القدرة:** وتعني الاستعدادات والصفات الشخصية كمجموعة واحدة والتي تميز الفرد.

- **المرونة:** هي التفاؤل والقدرة على الاستمرار ووضع الأهداف والتحلي بالصبر للتعامل معها.

3.2. أهمية التحفيز الذاتي:

يعتبر من أهم المهارات التي تجعلنا نتابع مهامنا بنشاط وحيوية وهو مفهوم مهم يساعد الفرد من خلال: (الحجوان، 2021)

- يزيد من التفاني والعمل بمتابعة لتحقيق كل الأهداف التي يصعب تحقيقها ومواجهة الظروف والتحديات التي تواجهها.
- يساعد في الوصول للأهداف المنشودة ويرفع من التركيز والالتزام بالأهداف ويعزز مستوى الطاقة والحماس.
- تطوير المهارات والابتكار والإبداع ويزيد من التركيز بالعمل.
- يقدم إنتاجية احترافية غير محدودة ويجعلك أكثر كفاءةً وفعاليةً.
- الشعور بالرضا الداخلي والسعادة وشحن النفس بالطاقة الإيجابية.
- يرفع من مستوى الثقة بالنفس ويمنحك الثقة العالية التي تحول المستحيلات إلى إمكانات.
- مواجهة التحديات الجديدة والتعامل معها بأفضل الطرق.
- يزيد من مستوى الوعي والإدراك.

4.2. عوامل التحفيز الذاتي:

نظراً لأهمية التحفيز في تحقيق النجاح، سوف نقدم لك بعض العوامل الأساسية التي تتيح لنا الوصول إلى التحفيز الذاتي في جميع

الأوقات بالرغم من كل التحديات التي من الممكن أن نواجهها أو تعيقنا عن تحقيق الهدف وهي: (الحجوان، 2021)

- **المكافآت المالية:** تعد الأموال والمكافآت حافزاً كبيراً للحفاظ على التحفيز الذاتي.
- **تحديد الأهداف:** من الطرق الجيدة لبقاء الفرد متحمساً طوال الوقت، لذا من المهم أن نضع أهدافاً محددةً وهذا تبعاً لنوعها وواقعيتها وقابليتها للتحقيق في ضوء خطة زمنية معينة، وتحديد موعدٍ نهائيٍّ للإنجاز، الذي قد يكون هدفاً قصير المدى يمكن تحقيقه في غضون بضعة أسابيع أو أشهر، أو هدفاً متوسط المدى يستغرق تحقيقه سنةً أو سنتين، أو حتى هدفاً طويل الأجل.
- **البقاء مع الأشخاص الإيجابيين:** يعتبر الأشخاص الإيجابيون من أفضل المحفزين لذلك يجب أن نحرص على البقاء بصحبة الإيجابيين والناجحين والمتحمسين لمحاولتهم دائماً رفع مستوى تفكيرنا وشحننا بالطاقة الإيجابية.
- **تقدير الذات:** من العوامل التحفيزية الرائعة التي تساعدنا على تحفيز الذات من خلال إيماننا بأنفسنا وقدراتنا وكل الأشياء الإيجابية التي قمنا بها.
- **التعلم من الأخطاء السابقة:** إن الأخطاء هي دروسٌ للتجارب القادمة، لذا يجب أن نجعل من فشلنا أول خطوات نجاحنا ونستمر في التعلم دون توقف.
- **دراسة دوافعنا:** يجب أن تكون دوافعنا إيجابيةً وواضحةً، ويجب تحويل أهدافنا ومهامنا لأشياء ممتعة ومفرحة لتشجعنا على الاستمرار للوصول للهدف.
- **تجنب التعب:** يقسم الضغط لتعبٍ سلبيٍّ ينتج عن الاحتكاك بالأشخاص الخمولين والكسولين والسلبيين والتعرض المستمر للتجارب الصعبة بالإضافة للوحدة، والتعب الإيجابي فهو عبارةٌ عن تراكماتٍ لحلول المشاكل المتعلقة بالعمل أو المنزل، وهو التعب الذي يتركنا راضيين وسعداء عند الانتهاء من حل المشكلة بعد يومٍ شاقٍ من العمل.
- **الرضا الداخلي والسعادة:** عندما نمّر بظروفٍ صعبةٍ لن نستطيع اتخاذ القرارات الصحيحة وسنشعر بأن كل شيءٍ أصبح سلبيًا من حولنا وسيجتاحتنا شعورٌ مثبطٌ، ولكن علينا أن نتنفض من جديدٍ وندرك بأن كل المشاكل التي تمر بنا هي مشاكل مؤقتة، لذا يجب أن نكمل دورة الحياة المستمرة بين الانحدار والصعود لنصعد مجدداً ويجتاح نفوسنا الأمل والحماس بلا كللٍ أو مللٍ.
- **رسم لوحتنا الشخصية:** يجب تحديد الهدف الذي نريد الوصول إليه مع معرفة كيف سنبدأ وما الغاية من هذا الهدف لتسريع الوصول للهدف وبأقل جهدٍ ممكنٍ .

3. ماهية تنمية الموارد البشرية.

1.3. تعريف تنمية الموارد البشرية:

يقصد بتنمية الموارد البشرية بأنها "إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق و احتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده" (اللوزي، 2000، ص 87). وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1996 " أن التنمية البشرية تعنى بتوسيع نطاق الاختبار أمام الأفراد. وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة. " (بوكميش، 2005).

2.3. أهداف تنمية الموارد البشرية:

الموارد البشرية هي العصب الحقيقي لأي مؤسسة مهما كان نوعها أو حجمها، ولكل مؤسسة قسم خاص بالموارد البشرية يتولى مهمة تقييم وتطوير أداء الموارد البشرية ويسعى لرفع كفاءتهم بالشكل الذي يعزز قدرات المؤسسة ويمكنها من تحقيق ميزة تنافسية على غيرها من المؤسسات.

وعليه فإن تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للموارد البشرية في المستقبل، ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك، وتوعيته بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته (grievs, 2003 , p1).

3.3. أسباب تنمية الموارد البشرية:

إن تنمية الموارد البشرية والحاجة إليها أصبحت الشغل الشاغل لإدارة الموارد البشرية، وهذا في ظل التحديات والضغوط الحالية والتي لا يمكن التحايل عليها أو تجنبها، لذا فإن أبرز الأسباب التي ساهمت في بناء الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية في المؤسسات هي: (بربر، 2008، ص 257)

- زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها، وظهور وظائف ذات نوعيات خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوحة.
- تحسّن مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة وتوجيه الموارد البشرية الجديدة وتعريفهم بوظائفهم.
- توفير الدافع الذاتي للموارد البشرية لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعا.
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة التحديات التي يفترضها المحيط الخارجي على المؤسسة، في عدة مجالات كعولة اليد العاملة وانتشار المساحات التنافسية بين السلع والخدمات المنتجة ذات المواصفات والأحجام، والمزايا والنوعيات المختلفة بما لها من تصاميم وتجهيزات وتركيبات وتشغيلات متنوعة (بلوط، 2002، ص 237).

4.دراسة تطبيقية لأثر التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات محل الدراسة

1.4. منهجية الدراسة الميدانية و الأدوات المستخدمة:

- تشمل منهجية الدراسة الميدانية الجانب المنهجي من خلال شرح منهج الدراسة، وبيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج وبيان للمجتمع والعينة التي تناولتها الدراسة .
- أ- منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية يتم معالجة هذا الموضوع باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يسمح بشرح أبعاد وأفانق التحفيز الذاتي وأثره على تنمية الموارد البشرية.
- ب- أدوات جمع المعلومات وتحليلها: نحرص من خلالها على الاطلاع على مختلف الدراسات والبحوث التي لها علاقة بموضوع البحث، من خلال ما تناولته المراجع العربية والأجنبية .
- ج- الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام بعض أدوات الإحصاء الوصفي المتوسطات الحسابية، بالإضافة إلى استخدام الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت آراء عينة الدراسة حول الوسط الحسابي وذلك عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (spss).

كما تم اعتماد اختبار One sample T- test للعينة الواحدة وذلك للتعرف على مدى الدلالة الإحصائية لتقدير أفراد العينة لأثر التحفيز الذاتي على تحسين وزيادة تنميتهم (شفيق احمد العتوم، 2007، ص 67).

د- تحديد مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت الدراسة عينة من مؤسسات المحروقات بسكيكدة ولاختبار عينة الدراسة اعتمدنا على أسلوب العينة العشوائية وذلك للأسباب التالية:

- مجتمع البحث كبير.

- مجتمع البحث مركز في منطقة جغرافية محدودة.

- احتمال رفض بعض المفردات التعاون مع الباحثة خصوصا أصحاب المناصب العليا.

أدى ذلك كله إلى استخدام العينة العشوائية مركزين أكثر على فئة رؤساء الدوائر ورؤساء المصالح والفروع، حتى تكون للدراسة مصداقية أكثر حيث تم توزيع (100) استمارة على عينة الدراسة أستردها منها (96)، أي نسبة استرداد بلغت 96% وهي تمثل عدد الاستثمارات المكتملة.

للإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم تحديد القيم المعيارية للمقياس باستخدام المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة من المؤسسة محل الدراسة، حيث تم تحديد معيار عند مناقشة النتائج وفقا للدرجات المعطاة لفئات الإجابة كما يلي: من 1- 1.80 منعدمة من 1.81- 2.60 منخفضة، من 2.61- 3.40 متوسطة، من 3.41- 4.20 عالية، من 4.21- 5 عالية جدا.

2.4. تحليل فقرات محاور الدراسة:

سيتم إبراز أثر التحفيز الذاتي في زيادة تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة من خلال تحليل بيانات الاستبيان الموجه لعينة الدراسة.

أ. تحليل فقرات محور علاقة محددات التحفيز الذاتية بتنمية الموارد البشرية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول. وجاءت النتائج في الجدول (1):

جدول 1. علاقة محددات التحفيز الذاتي بتنمية الموارد البشرية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستخدام
01	يتسم الفرد بالإيمان بالله سبحانه وتعالى والاستعانة به والتوكل عليه مهما كان الهدف الذي يريد الوصول إليه.	3.81	0.89	عالية
02	يتسم الأفراد بالقيم العليا من صدق و أمانة و تسامح مع الآخرين مما يزيد من قدراته في العمل.	3.04	0.64	متوسطة
03	يتصف الفرد بحب العمل والمثابرة والإرادة والعزيمة لتعلم والتطور أكثر.	2.83	0.72	متوسطة
04	يتميز الفرد بالقدرة على التحليل والملاحظة وصولا إلى الاستنتاج ويركز على الحل مهما كانت الصعوبات التي يواجهها في تحسين معارفه وتطوير نفسه.	2.85	0.68	متوسطة
05	الأفراد يعملون بروح الجماعة و تتضافر جهودهم للوصول إلى الهدف المحدد .	3.07	0.82	متوسطة
06	يتميز الفرد بالكفاح والصبر و طول الأمل لمواجهة الصعوبات مما تدفعه لزيادة مهاراته وتعلمه وتطوره .	3.20	0.77	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	3.13	0.75	متوسطة

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS.

من الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي العام لعلاقة محددات التحفيز الذاتي بتنمية الموارد البشرية بلغ (3.13)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة وهو ما يعني أن أفراد العينة وبصفة عامة يوافقون بدرجة متوسطة على تحليهم بدوافع ذاتية إيجابية، لزيادة تنميتهم يتضح كذلك أن متوسطات أثر الدوافع الذاتية الإيجابية بتنمية الموارد البشرية تتراوح بين (2.83) و (3.81)، أي أنه ليس هناك تفاوت كبير في درجة تحلي أفراد عينة الدراسة بدوافع ذاتية إيجابية لزيادة تنميتهم، فالكل تقريبا يوافق على العبارات بدرجة متوسطة ماعدا العبارة الأولى كانت مرتفعة على اعتبار أننا مسلمين ومن المفروض إيماننا بالله كبير وهي:

- الفقرة رقم 1 وهي " يتسم الفرد بالإيمان بالله سبحانه وتعالى والاستعانة به والتوكل عليه مهما كان الهدف الذي يريد الوصول إليه " بمتوسط حسابي (3.81) و انحراف معياري (0.89) ، ورغم أنه من المفروض تكون هذه العبارة يتسم بها الأفراد بدرجة مرتفعة جدا إلى أنه نلاحظ أن درجة اتسامهم بها مرتفعة ، نظرا لأن هناك الأفراد لديهم مفهوم خطأ بين التوكل على الله والتوكل على الله ، وهذا ما يعرف الفرد، إلى الوصول إلى هدفه بسهولة ويسر أما باقي العبارات فكلها كانت متوسطة وهذا ترتيبها:
- الفقرة رقم 6 وهي " يتميز الفرد بالكفاح والصبر وطول الأمل لمواجهة الصعوبات مما تدفعه لزيادة مهاراته وتعلمه وتطويره " في المرتبة الأولى من المحور بمتوسط (3.20) ، وانحراف معياري (0.77) ، وهذا لطبيعة العمل بمؤسسات المحروقات والتي تعتبر صعبة ، والخطأ فيها يمكن أن يكلف خسائر في الأرواح والعتاد ومع هذا نجد أن النسبة متوسطة.
- الفقرة رقم 5 وهي "الأفراد يعملون بروح الجماعة وتتضافر جهودهم للوصول إلى الهدف المحدد" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.82) .
- الفقرة رقم 2 وهي " يتسم الأفراد بالقيم العليا من صدق وأمانة وتسامح مع الآخرين مما يزيد من قدراته في العمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.82) ، وهذا يدل على أن هذه القيم تؤثر على قدرات الفرد في العمل بدرجة متوسطة.
- الفقرة رقم 4 وهي " يتميز الفرد بالقدرة على التحليل والملاحظة وصولا إلى الاستنتاج ويركز على الحل مهما كانت الصعوبات التي يواجهها في تحسين معارفه وتطوير نفسه" في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.68) ، وبما أن قدرته على التحليل والاستنتاج والوصول إلى الحل متوسطة نتيجة محاولته لتحسين معارفه وتطوير نفسه متوسطة، لذلك نجد مؤسسات المحروقات في الأغلب تستنجد بالموارد البشرية الأجنبية خصوصا في المشاكل المستعصية.
- الفقرة رقم 3 وهي " يتصف الفرد بحب العمل والمثابرة والإرادة والعزيمة للتعلم والتطور أكثر" وهي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.72) ، وهذا يدل على أن درجة اتسام الأفراد في مؤسسات المحروقات بسكيكدة بحب العمل والمثابة والعزيمة للتعلم والتطور متوسطة .

كما سبق فإن محددات التحفيز الذاتي للأفراد تأثر بدرجة متوسطة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة.

ب. تحليل فقرات محور علاقة عوامل التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية: والنتائج كما يوضحها الجدول (2) :

جدول 2. علاقة عوامل التحفيز الذاتي بزيادة تنمية الموارد البشرية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستخدام
01	يعتبر الفرد الأموال و المكافآت حافزا كبيرا للحفاظ على التحفيز الذاتي من اجل تطوير و تحسين نفسه باستمرار.	3.70	0.79	غالبا
02	يحرس الفرد على البقاء مع أشخاص ايجابيين بدعمونه من اجل تحسين مهاراته و قدراته في العمل.	3.23	0.64	أحيانا
03	يركز الفرد على تحفيز ذاته من خلال إيمانه بنفسه و قدراته مما يجعله على استمرار في التعلم و التحسين	2.90	0.74	أحيانا
04	الفرد يعمل باستمرار على تحديد أهدافه المتعلقة بتطوير مهاراته و قدراته و العمل على تنفيذها في اقل وقت ممكن.	2.75	0.75	أحيانا
05	الفرد يعرف نقاط ضعفه و يعمل على التخلص منها و يعرف نقاط قوته و يعمل على تطويرها.	2.79	0.82	أحيانا
06	يستطيع الفرد حل المشاكل مهما تكن الظروف لشعوره بالرضا و الايجابية اتجاه قدراته المعرفية و المعلوماتية	3.44	0.77	غالبا
	المتوسط الحسابي العام	3.13	0.75	أحيانا

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS .

- من الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي العام لأثر عوامل التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية بلغ (3.13) ، ويقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40) وهي الفئة التي تشير إلى أنه أحيانا ما يتأثر أفراد المؤسسات محل الدراسة بعوامل التحفيز الذاتي ، من أجل زيادة تنميتهم وقد كان ترتيب العبارات التي تكون فيها آراء أفراد عينة الدراسة غالبا كما يلي:
- الفقرة رقم 1 وهي " يعتبر الفرد الأموال والمكافآت حافزا كبيرا للحفاظ على التحفيز الذاتي من اجل تطوير وتحسين نفسه باستمرار" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.70) وانحراف معياري (0.79) ، حيث نجد في الغالب الأفراد في مؤسسات المحروقات بسكيكدة يعتبرون المكافأة محفز للحفاظ على دوافعهم الايجابية لتطوير وتحسين أنفسهم باستمرار.

- الفقرة رقم 6 وهي "يستطيع الفرد حل المشاكل مهما تكن الظروف لشعوره بالرضا والايجابية اتجاه قدراته المعرفية والمعلوماتية" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.44) وانحراف معياري (0.77) وهذا يدل على أنه غالبا في هذه المؤسسات ما يكون هناك حلول وبدائل للمشاكل التي تحدث وهذا لطبيعة نشاط هذه المؤسسات، التي تتميز بنسبة الخطورة والخسائر المرتفعة إذا تأخرت في إيجاد الحلول.

- الفقرة رقم 2 وهي " يحرص الفرد على البقاء مع أشخاص ايجابيين يدعمونه من اجل تحسين مهاراته وقدراته في العمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.23) وانحراف معياري (0.64)، حيث نجد أن أفراد عينة الدراسة أحيانا ما يركزون للبقاء مع أشخاص ايجابيين من أجل تحسين مهاراتهم وزيادة تنميتهم.

- الفقرة رقم 3 وهي " يركز الفرد على تحفيز ذاته من خلال إيمانه بنفسه وقدراته مما يجعله على استمرار في التعلم والتحسين" في المرتبة الرابعة بمتوسط (2.90) وانحراف معياري (0.74)، وهذا يدل على أنه أحيانا ما يركز الأفراد على تحفيز ذاتهم للاستمرار في التعلم مما يقلل من فعالية أعمالهم.

- الفقرة رقم 5 وهي " الفرد يعرف نقاط ضعفه، ويعمل على التخلص منها ويعرف نقاط قوته ويعمل على تطويرها" في المرتبة الخامسة بمتوسط (2.79) وانحراف معياري (0.82)، حيث أحيانا ما يتبع أفراد المؤسسات محل الدراسة هذه الخطوة والتي تساعد بشكل كبير في زيادة تنميتهم واكتسابهم لمهارات ومعارف كبيرة.

- الفقرة رقم 4 " الفرد يعمل باستمرار على تحديد أهدافه المتعلقة بتطوير مهاراته وقدراته والعمل على تنفيذها في أقل وقت ممكن" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.75)، وانحراف معياري (0.75) وعلى الرغم من أهمية هذه الخطوة في زيادة تنمية الفرد إلى أنه نجد أن أفراد عينة الدراسة أحيانا ما يتبعونها في تطوير وتحسين أنفسهم، وهذا ما يعكس نقص معارفهم ومعلوماتهم وبالتالي قدرتهم على الإبداع والابتكار.

من خلال النتائج السابقة يتضح لنا أن أفراد عينة الدراسة أحيانا ما يتأثرون بعوامل التحفيز الذاتي وهذا ما يقلل تنميتهم، وعليه لا نجد أفراد قادرين على الابتكار والإبداع وحل المشاكل المستعصية بأقل جهد ووقت وتكلفة وبالتالي اللجوء إلى الموارد البشرية الأجنبية في مثل هذه الظروف.

3.4. اختبار فرضيات الدراسة:

سيتم اختبار فرضيات الدراسة كما يلي، كانت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية على النحو الموالي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على ما يلي " ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمحددات التحفيز الذاتي للفرد على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة".

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (3):

جدول 3. نتائج اختبار (ت) علاقة محددات التحفيز الذاتي بتنمية الموارد البشرية.

الفرقة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الأولى	3.13	3.182	95	0.002	دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS .

يتبين منه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لفقرات الفرضية الفرعية الأولى تساوي 3.13 وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3)، وقيمة ت المحسوبة تساوي 3.182 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 1.985 كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.002 وهو أقل من 0.05

وعليه وتبعاً لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يعني أن هناك تأثير معنوي لمحددات التحفيز الذاتي للفرد على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة .

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على ما يلي " ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتأثير عوامل التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة".

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (4):

جدول 4. نتائج اختبار (ت) علاقة عوامل التحفيز الذاتي بتنمية الموارد البشرية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثانية	3.13	3.011	95	0.003	دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

يتبين منه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لفقرات الفرضية الفرعية الثالثة تساوي 3.13 وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3)، وقيمة ت المحسوبة تساوي 3.011 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 1.985 كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.003 وهو أقل من 0.05 .

وعليه وتبعاً لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن هناك تأثير معنوي لعوامل التحفيز الذاتي على زيادة تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة .

ج. اختبار الفرضية الأساسية: اختبارات هذه الفرضية الرئيسية من خلال اختبار كل متغير من متغيرات التحفيز الذاتي، حيث استخدمنا

اختبار "ت" للعينة الواحدة (One Sample T Test) حيث تمثل قاعدة القرار لقبول أو رفض فرضيات الدراسة فيما يلي:

- إذا كانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 1.985 والمتوسط المحسوب من بيانات العينة أكبر من المتوسط الفرضي (3)، ومستوى المعنوية أقل أو يساوي 0.05 فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.

- إذا كانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 1.985 والمتوسط المحسوب من بيانات العينة أقل من المتوسط الفرضي (3)، ومستوى المعنوية أكبر أو يساوي 0.05 فإننا نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.

وكانت الفرضية الرئيسية على النحو التالي:

" ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة"

يتبين من الجدول (5) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لأثر التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية يساوي 3.18 وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3)، وقيمة ت المحسوبة تساوي 4.964 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 1.985 ، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05 .

جدول 5. نتائج اختبار (ت) لأثر التحفيز الذاتي على تنمية الموارد البشرية.

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الرئيسية	3.18	4.964	95	0.000	دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS.

وعليه وتبعاً لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن للتحفيز الذاتي أثر على تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة .

5. خاتمة.

هدفنا في هذه الدراسة هو معرفة درجة التحفيز الذاتي للموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بسكيكدة، وقياس أثر ذلك على تنميتهم حيث تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى نتائج هامة، كما تم تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

1.5. نتائج الدراسة:

إن التحفيز الذاتي (الدوافع) للموارد البشرية في مؤسسات المحروقات بولاية سكيكدة كانت متوسطة، وهذا ما جعل تأثيره على تنميتهم متوسط، وهذا ما تم توضيحه من خلال نتائج هذه الدراسة كما يلي:

- إن درجة اتسام أفراد المؤسسات محل الدراسة بمحددات التحفيز الذاتي، كان متوسط وهذا ما يعكس الدرجة المتوسطة من معارفهم ومعلوماتهم ومهاراتهم.

- إن تأثير عوامل التحفيز الذاتي بشكل إيجابي يرفع من قدرات ومهارات الفرد وبما أن أفراد عينة الدراسة، كانت أحيانا ما تتأثر بمعظم هذه العوامل فإننا نجد نقص في معارفهم وتعليمهم وتطورهم للأحسن، وبالتالي قدرتهم على الإبداع و الابتكار كل في مجال تخصصه.

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بما يلي :

- خلق الرغبة العارمة لدى الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة بخلق دوافع ذاتية ايجابية باستمرار ، من اجل زيادة مهاراتهم وقدراتهم التعليمية والمهنية.
- تعليم وتدريب الموارد البشرية على اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات مهما كانت الصعوبات، لأن هذه التحديات ليست إلا خبرات ومهارات يكتسبها الفرد لتعزيز ثقته بنفسه وزيادة إيمانه بقدراته.
- يجب على المؤسسات محل الدراسة أن تزيد من غرس محددات التحفيز الذاتي لدى الأفراد عن طريق المكافآت، والتي ترفع من قدراتهم الإبداعية والابتكارية.
- يجب على المؤسسات محل الدراسة دعم الموارد البشرية من أجل اعتماد على عوامل التحفيز الذاتي مما يساعد على خلق أفراد قادرين على بلوغ أي هدف، مهما كانت الصعوبات بفضل معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم.

المراجع والإحالات:

المراجع العربية:

- حسن إبراهيم بلوط (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية التوزيع ، بيروت.
- شفيق احمد العتوم (2007)، طرق الإحصاء باستخدام SPSS ، الطبعة الثالثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- موسى اللوزي (2000)، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- لعلى بوكميش (2005) ، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ورقلة، الجزائر.
- الهاشمي لوكية(2006) ،السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- كامل بربر (2008)، إدارة الموارد البشرية اتجاهات ومهارات، الطبعة 1، دار المنهل للنشر والتوزيع، بيروت.
- مدني عبد القادر علاقي،(2007) ،إدارة الموارد البشرية دار خوارزم للنشر ،جدة.

مواقع الانترنت

ريهام الحجوان، ماهو التحفيز الذاتي، موسوعة اراجيك، على الموقع الالكتروني www.arageek.com، تاريخ التصفح 2021/06/20

المراجع باللغة الأجنبية

- jim grieves ,(2003),**strategic human, resource development**, sage publications, London.
- Erie cobut, Geraldinebomal (2009),**motiver, être motive et réussir ensemble** ,Edition Edipro,