

وزارة البحث العلمي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الموضوع:

الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة
من موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

د. فطام جمال

إعداد:

- هلوب عبد القادر

- أزرو محند أرزقي

أعضاء اللجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة عمار ثليجي الأغواط	د. عطالله كزواي
مشرفا ومقررا	جامعة عمار ثليجي الأغواط	د. جمال فطام
مناقشا	جامعة عمار ثليجي الأغواط	د. إبراهيم الخليل فارسي

السنة الجامعية: 2023-2024

شكر وعرفان

جاء في التنزيل الحكيم " لئن شكرتم لأزيدنكم"
ومنه بداية بحمد الله حمدا كثيرا مباركا وشكرا جزيلا على نعمه
وتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل فله الحمد والشكر.
فالشكر لله الحنان المنان على ماحيانا به من نعم وإحسان
ثم نتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف الفاضل " جمال فطام "
على كل شي قدمه لنا
ونتوجه بجزيل الشكر إلى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عامة
وأساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية خاصة فرع علم النفس العمل والتنظيم
كما نشكر زملائنا وأصدقائنا طلبة قسم علم النفس عمل وتنظيم
وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع
من قريب أو من بعيد
فجزيل الشكر إلى كل هؤلاء

الإهداء

اهدي ثمرة جهودي وعملي الى منبع الحنان امي الحبيبة والى ابي سندي
ومعلمي في درب الحياة وبفضلهما وصبرهما عليا حتى اصل الى ما انا
عليه اليوم

والى اخوتي على دعمهم المتواصل والجبار

والى زملائي وأصدقائي على تشجيعهم المتواصل

والى استاذي الفاضل فطام جمال والى كل الأساتذة الذين ساهموا في

تحصيلي العلمي ومسيرتي العلمية

والى كل من مد ليا اليد العون من قريب وبعيد

عبدالقادر

الإهداء

قال تعالى : قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " صدق الله العظيم
لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ولا تطيب اللحظات الا بذكرك ولا
تطيب الحياة إلا برؤيتك الله ﷺ .
الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ...
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
. إلى من كلفه الله بالهبة و الوقار من علمني العطاء بدون انتظار
إلى من لن يأتي من مثله ولن يأخذ مكانه أحد والدي الكريم
الى ملاكي بالحياة إلى معنى الحب والحنان إلى بسمه الحياة وسر الوجود إلى من كان
دعائها سر نجاحي ... إلى الغالية على قلبي أُمي الحبيبة .
إلا من منحني القوة والعزيمة والمواصلة الدرب وكانت سبب في مواصلة دراستي إلى سندي
في الحياة زوجتي العزيزة
إلى أبنائي، إخواني وأخواتي حفظهم الله جميعا
إلى الذين عملوا أقدس رسالة بين الحياة - الى الذين مهدوا لنا
طريق العلم والمعرفة . أساتذتنا الأفاضل .
إلى كل من أعطاني يد العون من قريب أو بعيد وساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع
أخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور فطام جمال
وكذا صديقي وزميل الدراسة هلوب عبد القادر
وكذا الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير ، إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكيف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

وللبحث في حيثيات الموضوع اعتمدنا على القواعد النظرية والتطبيقية للمنهج الوصفي الإرتباطي. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قومية (40) موظف باستخدام مقياسي الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلنا الى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ودافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- النمط السائد بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط هو النمط العاطفي

- لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار تليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار تليجي بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

- لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتم مناقشة وتفسير نتائج دراستنا على ضوء ما جاء في الجانب النظري والدراسات السابقة. الكلمات المفتاحية: الإلتزام التنظيمي، الدافعية للإنجاز.

Study Summary:

The current study aims to identify the relationship between organizational commitment and achievement motivation among employees of Amar Thliji University in Laghouat. To investigate the aspects of the subject, we relied on the theoretical and applied rules of the descriptive approach. The study was applied to a sample of (40) employees using the organizational commitment and achievement motivation scales. After statistical processing of the data, we reached the following results:

* There is no statistically significant correlation between organizational commitment and achievement motivation among employees of Amar Thliji University in Laghouat.

* The prevailing pattern among employees of Amar Thliji University in Laghouat is the emotional pattern.

* There are no differences in organizational commitment scores among employees of Amar Thliji University in Laghouat that can be attributed to the gender variable.

* There are no differences in organizational commitment scores among employees of Amar Thliji University in Laghouat that can be attributed to the age variable.

* There are no differences in organizational commitment scores among employees of Amar Thliji University in Laghouat that can be attributed to the seniority variable.

* There are no differences in organizational commitment scores among employees of Amar Thliji University in Laghouat that can be attributed to the marital status variable.

The results of our study were discussed and interpreted in light of the theoretical aspects and previous studies.

Keywords: Organizational commitment, achievement motivation.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	الفهرس
	شكر وعرافان
	إهداء
	ملخص الدراسة
	الفهرس
	قائمة الجداول
3-1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها	
04	1 - إشكالية الدراسة
06	2 - فرضيات الدراسة
07	3 - أهداف الدراسة
08	4 - أهمية الدراسة
08	5 - المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
09	6 - الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإلتزام التنظيمي	
14	تمهيد
14	1 - مفهوم الإلتزام التنظيمي
16	2 - أهمية الإلتزام التنظيمي
17	3 - خصائص الإلتزام التنظيمي
18	4 - أبعاد الإلتزام التنظيمي
19	5 - مراحل الإلتزام التنظيمي
21	6 - العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي
23	7 - نظريات الإلتزام التنظيمي
25	خلاصة الفصل

الفهرس

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
26	تمهيد
26	1 - مقدمة عامة حول الدافعية
30	أ - تعريف الدافعية
31	ب - تعريف الدافعية للإنجاز
33	ج. مكونات الدافعية للإنجاز:
34	د - أنواع الدافعية للإنجاز
34	و - السمات والخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز
36	2 - السياق النظري لبروز مفهوم الدافعية للإنجاز
36	أ - بدايات التنظير في الدافعية للإنجاز
39	ب - المعالجات النظرية الجديدة لمنحنى التوقع - القيمة
42	ج - الدافعية للإنجاز في ظل نظرية التناظر المعرفي
43	د - الدافعية للإنجاز في ظل نظرية العزو
44	3- قياس الدافعية للإنجاز
49	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
50	1 - منهج الدراسة
50	2 - مجتمع الدراسة
50	3 - عينة الدراسة
50	4 - الدراسة الاستطلاعية
51	5 - الأدوات المستعملة
52	6 - الخصائص السيكومترية لإداه الدراسة
55	7- أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	

الفهرس

56	تمهيد
56	1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
56	2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
57	3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
58	4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
59	5 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
60	6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة
الفصل السادس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
61	تمهيد
61	1 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
62	2 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
63	3 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
63	4 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
64	5 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
65	6 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
66	استنتاج عام
67	خاتمة
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة الطرفية بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في متغيري الدراسة	52
02	معامل الثبات لأداة الدراسة	52
03	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	53
04	يوضح توزيع العينة حسب السن	53
05	يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	54
06	يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية	54
07	يوضح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى عناصر العينة	56
08	يوضح ترتيب أنماط الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة	56
09	يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس	57
10	يوضح اختبار "التباين" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي الأغواط تعزى لمتغير السن	58
11	يوضح اختبار "التباين" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي الأغواط تعزى لمتغير الأقدمية	59
12	يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي الأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	60

مقدمة

تعتبر فعالية أي مؤسسة أمرًا مرتبطًا بشكلٍ أساسي بكفاءة عناصرها البشرية وإمكانيتها على العمل بشكلٍ فعّالٍ ومتحمس. فالعنصر البشري يُعد الركيزة الأساسية التي تؤثر بشكلٍ كبير على استخدام الموارد المادية المتاحة للمؤسسة، وبالتالي على نجاحها وأدائها. يتأثر أداء العنصر البشري بمجموعة من المتغيرات والظروف الخارجية في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تغيرات في أدائه سواء بالإيجاب أو السلب. ومن هنا، فإن فهم وتحليل متطلبات الأداء وتوفير البيئة الملائمة يعد أمرًا أساسيًا لتحقيق أداء مؤسسي متميز.

ويعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتمام الإدارة في العقود الأخيرة لما له علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذا يعبر الالتزام التنظيمي عن رغبة الفرد القوية في البقاء والاستمرار في المنظمة، ويتجلى ذلك في المحافظة على عمله وذلك يكون بالتزامه بمواعيد وأوقات عمله، والموظف في الجامعة يسعى إلى بذل أقصى جهوده في القيام بالمهام والواجبات المكلفة له في المنظمة، ويعد الموظفون الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

وكونه أحد السلوكيات المرغوب فيها والتي تسعى المنظمات إلى تعزيزها لدى أعضائها لذلك فإن الالتزام التنظيمي أصبح وما يزال جديرا باهتمام الإدارات كونه يولد لدى الموظف الإحساس بالانتماء والاندماج المنظمة كما أنه يهتم بسلوكيات العاملين من حضور وغياب، والأهم من ذلك التأثير على أدائهم واتجاهاتهم مع النفسية.

و منه نرى أن الاهتمام بالعنصر البشري ضرورة مهمة في المنظمات، حيث نجد أن الفرد في المنظمة هو محور الأساس فيها، لذلك ركز عليه مفكرو الإدارة في التنظيم بوصفه عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، وعلى دراسة سلوكه ومحاولة التأثير في هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم وثمة متغيرات عديدة تؤثر في سلوك الفرد من بينها الدافعية للإنجاز التي تمثل أحد الجوانب المهمة في المنظومة الإنساني، التي لقيت اهتمام الباحثين في مجال علم النفس الاجتماعي والبحوث الشخصية، حيث أن الدافعية للإنجاز تعتبر عاملا مهما بالنسبة للفرد فهي تقوم على توجيه سلوكه وتنشيطه وإدراكه للموقف، فضلا عن مساعدته على فهم وتفسير سلوك الفرد وسلوك المحيطين به.

ويرجع اهتمام الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن تعدت جميع المجالات والبيئات التطبيقية والعلمية، كالمجال الاقتصادي، والمجال الإداري والمجال التربوي، والمجال الأكاديمي، وتعرف الدافعية للإنجاز بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما أنها توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته، فالموظف في الجامعة دائماً يسعى إلى رفع دافعية الانجاز لديه وذلك من خلال القيام بمهام الموكلة له في المنظمة.

فإن الإلتزام التنظيمي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تحسين الدافعية للإنجاز، حيث يشير إلى قدرة الفرد على تبني أهداف وقيم المؤسسة والاستعداد لبذل الجهد الإضافي لصالحها. فعندما يكون الفرد ملتزماً تجاه مؤسسته، يكون لديه ارتباط نفسي قوي وببذل الجهد الإضافي لتحقيق أهدافها، مما يؤدي إلى تحسين الدافعية للإنجاز وزيادة فاعلية المؤسسة في تحقيق أهدافها.

ومن خلال هذا جاءت دراستنا التي تحاول معرفة علاقة الإلتزام التنظيمي بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط، ولهذا قمنا بتقسيم الدراسة إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي، حيث اشتمل الجانب النظري على الفصول الثلاثة وأهمها:

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة، حيث تم في هذا الفصل تقديم موضوع دراستنا وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة، ودارسات السابقة.

الفصل الثاني: فصل الإلتزام التنظيمي، حيث تناولنا في هذا الفصل العناصر التالية: تعريف الإلتزام التنظيمي، أهمية الإلتزام التنظيمي، خصائص الإلتزام التنظيمي العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي، نظريات الإلتزام التنظيمي، خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: فصل الدافعية للإنجاز وتناولنا فيه العناصر التالية: مفهوم الدافعية، أنواع وتصنيف الدوافع، مفهوم الدافعية للإنجاز، أهمية الدافعية للإنجاز، مكونات الدافعية للإنجاز، النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز، قياس الدافعية للإنجاز، خلاصة الفصل.

ثانياً: الجانب التطبيقي: احتوى على ثلاث فصول:

الفصل الرابع: فصل الإجراءات المنهجية للدراسة، وقد تناولنا فيه العناصر التالية: منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة الاستطلاعية، أدوات جمع البيانات، وصف الأداة، الخصائص السيكومترية، الصدق والثبات، الأساليب الإحصائية، خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: فصل عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة وقد تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة.

الفصل السادس: فصل تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات، وتناولنا فيه تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة الاستنتاج العام، التوصيات والاقتراحات.

الجانب النظري

- الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها

- الفصل الثاني: الإلتزام التنظيمي

- الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

الفصل الأول:

إشكالية الدراسة واعتباراتها

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4 - أهداف الدراسة
- 5 - التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 6 - الدراسات السابقة

1 - إشكالية الدراسة:

لا شك أن نجاح أي منظمة يعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري الذي يمثل الجانب الأهم في أي تنظيم ويعتبر عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة ومختلف العمليات الإدارية التي تحدث داخلها، كون العنصر البشري يمتلك طاقات وقدرات تؤهله لتحسين أدائه في المؤسسة، فهو بذلك قادر على فهم احتياجات المؤسسة وتلبيتها.

يعد الالتزام التنظيمي موضوع من المواضيع التي لاقت اهتمام الإدارة في العقود الأخيرة لما لها علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الموظف نحو المنظمة ويشمل رغبته القوية في بقاءه عضوا فيها ، حيث أن الالتزام يعتبر بمثابة قوة تدفع الأفراد للقيام بسلوك معين والمتمثل في القيام بالمهام والواجبات المكلفة له في المنظمة بصورة يومية، فنجد مثلا بعض العاملين يخلصون في أعمالهم بالرغم من الظروف المتدهورة والمناخ السيئ في المنظمة، حيث أن الالتزام يعد درجة الاندماج التي يبديها المورد البشري تجاه البيئة التي يعمل فيها وقبوله أهدافها وسعيه الدؤوب نحو تحقيقها واستعداده للبذل والتضحية في سبيلها، فالالتزام أصبح ضرورة متاحة بسبب الظواهر التنظيمية السلبية التي نعيشها في المؤسسات سواءا كانت خاصة أو عمومية.

ولقد أكدت الدراسات السابقة على أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمات وذلك من خلال انجاز المهام بكفاءة عالية من خلال اندماجهم بالعمل بالإضافة أنه كلما زادت فترة بقاء العاملين فيها كلما زادت خبرتهم وتمكنهم من العمل وبالتالي يزيد من إنتاجية المنظمة كما يؤدي إلى تنمية العلاقات الاجتماعية داخل وخارج العمل.

(بن عصمان 2018)

فالمنظمات الجزائرية كغيرها من المنظمات تسعى إلى تغيير الواقع السلبي الذي تعيشه المؤسسات فهي بذلك تسعى جاهدة إلى تغيير الواقع السلبي الذي تعيشه المؤسسات وتسعى إلى التسيير وتحسين العمل وفق نظام معين، ذلك لكن رغم لم تحقق ما كانت تصبو إليه، مما أثر على المنظمة من ناحية إنتاجيتها وخسارة الموارد البشرية، وذلك من نقص أو عدم

توفير الإمكانيات اللازمة من معدات والآلات فيها لذلك نجد تدني مستوى الانجاز لدى الموظفين وبذلك تخفض الإنتاجية من الناحية الاقتصادية ويقل مستوى الربح في المؤسسة. وتعد الجامعات إحدى المنظمات التي تسعى لرفع دافعية الانجاز لدى العمال كونها هذه الأخيرة تجعل الموظف يبذل جهده في انجاز أعماله ومدى مثابرتة واستمراره وذلك لتحقيق تقدم أفضل في أدائه لعمله وبالتالي فهو يحقق أهداف الجامعة، فالدافعية للإنجاز تعد عاملا مهما في توجيه سلوك الموظف فنجد لديه دافع كبير للإنجاز مهامه، حيث أن دافعية الانجاز لها دور كبير في رفع مستوى أداء الموظف من خلال زيادة إنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يقوم بها.

(خليفة 2000)

إن الموظف داخل الجامعة يلتزم بقواعدها وقوانينها، فهو يمر بمجموعة من المتغيرات والعوامل التي تؤثر عليه، ومن بينها الدافعية للإنجاز التي تعد عنصرا هاما والتي تعطي للفرد الرغبة في انجاز عملية بتفوق واقتدار والتغلب على العقبات والصعاب. حيث أن الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى الموظف في الجامعة وانجازاته في مختلف المجالات إذا يعكس قدرته في التغلب على العقبات لبلوغ مستوى عال في حد ذاته، فهو بذلك يحقق الاستقرار داخلها، فنجد لدى الموظف دافعية للإنجاز كبيرة تمكنه من انجاز الأعمال والواجبات الموكلة إليه بسرعة ودقة وإتقان، وذلك لأجل الوصول إلى أهدافه المنشودة وتحقيقها.

فإن الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز يعتبران أحد المواضيع المهمة في الجامعة وفي جميع المجالات، لذلك قمنا بدراستها التي يندرج موضوعها في الالتزام التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط وبناءا على ما سبق جاءت الدراسة الحالية للبحث في حيثيات هذا الموضوع من خلال طرح التساؤلات التالية:

- تساؤلات الدراسة:

1. هل توجد العلاقة بين الالتزام التنظيمي الدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

2. ما طبيعة نمط الالتزام التنظيمي السائد في التأثير على أداء الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

2 - فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات الواردة سابقا قمنا بصياغة الفرضيات على النحو التالي:

1. توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) والدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بولاية الأغواط.

2. نمط الالتزام التنظيمي السائد هو النمط العاطفي الذي يؤثر في أداء الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن لدى

الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية لدى

الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الحالة

الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية جامعة عمار ثليجي

بالأغواط.

3- أهداف الدراسة:

- كشف عن العلاقة التي تربط بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط.

- التعرف على نمط الالتزام التنظيمي السائد في التأثير على أداء الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- التعرف على الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط تعزى لمتغير الجنس.

- التعرف على الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط تعزى لمتغير السن.

- التعرف على الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

- التعرف على الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- يعتبر الالتزام التنظيمي ضروري ومهم بالنسبة للفرد والمؤسسة معا، لذلك عند التزام الموظف في الجامعة فإنه يحقق أهداف المنظمة ويحقق الولاء لها.
- يعتبر الالتزام التنظيمي أحد الجوانب المهمة في جميع المجالات، وبالأخص علم النفس عمل وتنظيم، لهذا جاءت دراستنا والتي تركز على التزام الموظف والدافعية للإنجاز لديه في الجامعة التي يعمل فيها.
- تكمن أهمية الدراسة من حيث موضوعها، حيث نجد أن دراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لم يهتم به من طرف الباحثين، لهذا جاءت دراستنا لتبين مستوى الالتزام الموظفين داخل الجامعة.
- تكمن أهمية الدراسة في التطرق الى موضوعين أساسيين يتصدران في ساحة علم النفس عمل وتنظيم وهما الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز التي اهتمت بهما البحوث الشخصية والإدارة في عقود الأخيرة، حيث أنها تهتم بالسلوك الموظف في الإدارة.
- تسليط الضوء على موضوع الدافعية للإنجاز وتحديد ومعرفة الأسباب المؤدية لارتفاع مستواها لدى الموظف في الجامعة.

5- التعاريف الإجرائية:

5-1- الالتزام التنظيمي:

يقصد الباحثان بالالتزام التنظيمي في الدراسة الحالية هي: سلوك ايجابي يعبر فيها الموظف عن ولائه وانتمائه للجامعة التي يعمل بها، ويتجلى ذلك في احترامه للقواعد والقيم والأهداف التنظيمية وبذله أقصى جهد ممكن لخدمة أهداف الجامعة، وهي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث في مقياس الالتزام التنظيمي المطبق في الدراسة، وأهم أبعاده (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري).

- الالتزام العاطفي: هو مدى التزام الموظفين للمنظمة والسعي إلى تحقيق أهدافها مع الرغبة في الاستمرار في العمل فيها، بصرف النظر عن المنافع المادية التي يحصل عليها من خلال العمل فيها.

الالتزام الاستمراري: هو الذي يتعلق بتقييم الموظف بتكاليف المترتبة عن تركه للمنظمة ومنافع البقاء فيها.

الالتزام المعياري: يعبر عن مشاعر الالتزام الأخلاقي، وشعور الموظف بالالتزام بالبقاء في المنظمة.

5-2- الدافعية للإنجاز:

يقصد الباحثان بالدافعية للإنجاز في الدراسة الحالية هي: استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل، وهي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق الاستبيان.

6 - الدراسات السابقة:

أولاً- الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإلتزام التنظيمي:

- الدراسة 1:

- دراسة عاشوري ابتسام أجريت هذه الدراسة سنة (2014-2015) بعنوان " الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات وعلاقته بالثقافة التنظيمية " دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة المديرية العامة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة عند مستوى $\alpha = 0.01$
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية اتجاه محل الدراسة عند مستوى $\alpha = 0.01$
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق العمل والاستمرار في العمل بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى $\alpha = 0.01$
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.01$ في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى إلى (المستوى التعليمي، الفئة المهنية، الأقدمية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.01$ في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى إلى السن.
- الدراسة 2:

دراسة Benzene 2017 هدفت الدراسة إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ومعرفة نمط الالتزام السائد بها. تم توزيع (80) استبانة على عينة الدراسة، تم استرداد (66) منها قابلة للتحليل الإحصائي تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات وتم الحصول على المتوسطات الحسابية، الانحدار واختبار (F) لاستخراج نتائج الدراسة أظهرت النتائج ان اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي وبدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز. كما بينت النتائج ان الالتزام المعياري (الأخلاقي) هو النمط السائد والأكثر تأثيراً في مؤسسة سونلغاز على أداء العاملين، ثم يأتي بعده الالتزام العاطفي. أوصت الدراسة بالاهتمام بنشر سلوك الالتزام التنظيمي، كما أوصت بوضع نظام معن لتقييم أداء العاملين بصفة دورية، وكذلك تبني مبدأ العدالة في التوزيع للعمل والحوافز والمبني على الكفاءة.

- الدراسة 3:

-دراسة سليمان سالم جمعة، مبروك عبد الجواد مبارك (2019) بعنوان الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تعزيز دور أداء العاملين وإلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين وما هو النمط الأكثر شيوعاً لدى العاملين، استخدم الباحثان منهج وصفي تحليلي، شملت العينة جميع الأفراد العاملين البالغ عددهم (114) عامل وقد توصلت نتائج الدراسة إلى اتجاهات العاملين الإيجابية اتجاه الالتزام التنظيمي وكذلك الأمر بالنسبة لأداء العاملين، وجود علاقة إيجابية في دور الالتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين

- الدراسة 4:

-دراسة فاضل فايزة (2019) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى العمال الإسمنت (دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الإسمنت "زهانة بولاية معسكر). ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم اختيار عينة بلغ عدد أفرادها 300 عاملاً من أفراد العينة، وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- أن هناك مستوى متوسط لدى عمال شركة صناعة الاسمنت زهانة من العدالة التنظيمية والالتزام للتنظيمي، ومستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لديهم.
- عدم وجود الفروق بين العمال من حيث الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير (الجنس- السن - وسنوات الأقدمية).

ثانياً - الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز:

- الدراسة 1:

دراسة شوشان 2009 تحت عنوان النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة بباتنة:

-هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين النمط القيادي لمدري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة.

- هل توجد فروق ذات دال احصائيا بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرا (الجنس والخبرة).

وبعد استخدام الأساليب الإحصائية توصلت الباحثة الى النتائج التالية:

هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة ومن جهة أخرى توصل الباحث الى:

لا توجد فروق ذات دال احصائيا بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (الجنس والخبرة).

- الدراسة 2:

- دراسة (هوادف، وعليلي 2015 174-153)، والتي هدفت إلى الكشف عن مدى تأثير النظام الدراسي الجامعي في تصور طلبة جامعة البليدة لمستقبلهم المهني ودافعتهم للإنجاز في ضوء بعض المتغيرات الخاصة بنوع النظام كلاسيكي - ل.م.د)، والتخصص الأكاديمي (الآداب - الحقوق - العلوم - الاقتصاد - الزراعة بلغ حجم العينة (199) طالبا وطالبة تم اختيارهم قصديا. وكانت النتائج كما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائيا بين طلبة النظامين في تصور المستقبل المهني والدافعية للإنجاز، نوجد فروق في تصور المستقبل المهني تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي، بينما لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.

- الدراسة 3:

- دراسة (علوطي، 2017 (137-182)، حول العلاقة بين تقدير الذات والدافع للإنجاز لدى الطالب الجامعي حيث أجريت الدراسة على عينة حجمها (368) طالبا وطالبة من مستوى السنة الثانية جامعي بجامعة جيجل. ومن بين النتائج المتوصل إليها وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين تقدير الذات والدافع للإنجاز. ووجود فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث لصالح الإناث. كذلك لا توجد فروق دالة إحصائيا في

الدافعية للإنجاز تعزى للتخصص (طلبة العلوم والتكنولوجيا وطلبة الآداب والعلوم الإنسانية).

- الدراسة 4:

- دراسة (صيفور، 2020: 334-317) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا عن التخصص الدراسي الجامعي والدافعية للإنجاز لدى الطلبة الجامعيين بجيجل. حيث بلغ حجم العينة 50 طالبا وطالبة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتم التوصل إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن التخصص الدراسي الجامعي والدافعية للإنجاز لدى الطلبة الجامعيين، وأن مستوى الرضا عن التخصص الدراسي الجامعي مرتفع لدى الطلبة الجامعيين، كذلك مستوى الدافعية للإنجاز مرتفع لدى الطلبة الجامعيين. الملاحظ أن جميع الدراسات اتفقت على تناول الموضوع بالدراسة لدى فئة الطلبة الجامعيين. وتم ربط الدافعية للإنجاز بمتغيرات مختلفة (تقدير الذات، تصور المستقبل المهني، الرضا عن التخصص الدراسي). كما أن حجم العينة اختلف من دراسة إلى أخرى؛ حيث تراوح حجمها بين 500-800 طالب وطالبة وقد تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في ضبط الفرضيات والاطلاع على الأدوات المستخدمة كذلك في مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها.

تعقيب على الدراسات السابقة:

في هذه الدراسة قمنا بعرض (08) دراسات سابقة أجريت بين فترة ممتدة بين (2009 - 2020) قمنا بترتيبها من الأقدم إلى الأحدث حيث ذكرنا (04) دراسات لمتغير الإلتزام التنظيمي و (04) دراسات لمتغير الدافعية للإنجاز وكانت دراسات محلية،

من خلال اطلاعنا على هذه الدراسات لاحظنا اختلاف نتائج الدراسات وربما يرجع إلى اختلاف المجتمع كل منهما واستخدام وسائل بحثية مختلفة رغما أننا لاحظنا أن معظم الدراسات استخدمت منهج وصفي ونفس أداة القياس كوسيلة أساسية لجمع البيانات، وما يهمنا أننا استفدنا منها في جميع جوانب الدراسة وفي صياغتنا للفروض واختيارنا لمنهج الدراسة وتفسير النتائج.

الفصل الثاني:

الالتزام التنظيمي

تمهيد

- 1 - مفهوم الالتزام التنظيمي
- 2 - أهمية الالتزام التنظيمي
- 3 - خصائص الالتزام التنظيمي
- 4 - أبعاد الالتزام التنظيمي
- 5 - مراحل الالتزام التنظيمي
- 6 - العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
- 7 - نظريات الالتزام التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة لما لها من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

(1)- مفهوم الالتزام:

لغة: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء يعني المداوم عليه ويعني العهد، والقرب والنصرة والمحبة. - ويرى (بورتر 1968) بأن الالتزام هو: استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

- أما شلدون (1971) فيرى أن الالتزام هو: "التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها" وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها.

(عاشوري 2014)

(1-2)- مفهوم الالتزام التنظيمي:

يرى (Doui): أن الالتزام هو الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها والأهداف التي يتخذها وتصورات الوصول إلى التنظيم وفقا لهذا، والإيمان بالمنظمة وتحمل التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك.

- كما يعرف ماير والين (1991): الالتزام التنظيمي هو حالة من الارتباط النفسي بين الموظف والمنظمة كما أنه يتشكل نتيجة الرغبة الالتزام الوجداني والحاجة الالتزام الاستمراري والشعور بالواجب الالتزام المعياري.

(تمرابط 2018، ص 24)

- عرف حلس (2012): الالتزام التنظيمي بأنه إيمان الفرد بالمنظمة وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها ويفتخر بالانتماء إليها، مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله، واستعداده لحمل أعباء عمل إضافية والمبادرة من أجل نجاح المنظمة وتقديمها.

- وعرفه العتيبي (2008): بأنه شعور يمتلك الفرد تجاه المنظمة ينتج عنه انسجام الفرد مع المنظمة وأهدافها والرغبة في البقاء فيها، والنظرة الايجابية لها وخدمتها بغض النظر عن المردود استعداده

- ويعرفه الوازن (2006): الالتزام التنظيمي بأنه هو إقناع الفرد بالمنظمة وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله يتوافق معها ويندمج فيها، مما يدفعه إلى بذل المجهودات المطلوبة في مجال عمله العادي فضلا عن لبذل مجهودات التطوعية من شأن تقدم المنظمة ورفاهيتها. (الجماصي 2016، ص 10)

- أما فلييه وعبد المجيد فقد عرفا الالتزام التنظيمي بأنه: عملية الإيمان بأهداف المنظمة، بمعنى آخر انه "اتجاه حول ولاء وانتماء الموظفين للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم بها العاملون في المنظمة من خلال اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها.

- أما هانتير فيعرف الالتزام التنظيمي بأنه: "القوة النسبية لتحديد هوية الفرد وارتباطه بمنظمة معينة، ومكونا من ثلاث عوامل وهي الإيمان القوي بالمنظمة وقبول أهدافها ، الاستعداد لبذل أقصى جهد في خدمة المنظمة، الرغبة القوية في البقاء في المنظمة).

(شريفى 2022، ص 21)

- وقد جاء في موسوعة اكسفورد للمصطلحات:

أن الالتزام التنظيمي هو الارتباط النفسي للفرد بالمنظمة، وعرفه معجم المصطلحات الإدارية بأنه حالة تعبر عن اندماج الفرد في المنظمة وحرصه فيها.

2- أهمية الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي له أهمية كبيرة في الجامعات عامة، وبالنسبة للموظف خاصة في التزامه بعمله ويتضح ذلك

من خلال ما يلي:

أ- يعد نمطا مهما للربط بين المؤسسات التعليمية والتربوية والأفراد وخاصة في الوقت الذي لا تستطيع أن تقدم فيه المؤسسات الحوافز المالية لدفع الأفراد لتحقيق مستوى أعلى من الانجاز مما يؤدي إلى تحقيق النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي.

ب - الالتزام التنظيمي يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي والتنبؤ ببقاء الموظفين في مؤسستهم وعدم تركهم لعملهم.

ت - الالتزام التنظيمي يقلل من نسبة الغياب والتأخر عن العمل ويساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

ث - تكمن أهمية الالتزام التنظيمي في تماسك الموظفين وثقتهم في المنظمة التي يعملون فيها.

ج- الالتزام التنظيمي يقلل للموظف من نسبة الغياب والتأخر عن العمل ويساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

ح - الالتزام له علاقة بشعور الفرد بفاعليته في مؤسسته وذلك من خلال تعزيز العلاقات بين الزمالة والتوقعات المشتركة بينهم وتحقيق التقدير المهني وانطلاق الإبداع والمبادرة والدافعية نحو العمل والانجاز.

د - الالتزام التنظيمي يمنح الموظف استقرارا نفسيا ويساعد على تحقيق أفضل عائد وظيفي كما يرفع الروح المعنوية ويزيد من ثقة الموظف بنفسه وشعوره بتحقيق ذاته.

وقد أرجع موراي وبورتر وستيرز أسباب الاهتمام المتزايد بالالتزام التنظيمي إلى ما يلي:

- 1) - الاعتقاد بأن الالتزام العامل نحو المنظمة التي يعمل بها يعتبر مؤشرا صادقا ومنبئا يمكن الاعتماد عليه في توقع سلوكيات معينة لاسيما التحول فالأفراد الملتزمون يكونون عادة أكثر رغبة في البقاء في المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها.
- 2) - أن لمفهوم الالتزام جاذبية فطرية لدى كل من العلماء الإداريين والسلوكيين فقد نبع الاهتمام بتعزيز التزام العامل من دراسات مبكرة عن ولاء العاملين والذي يعتبر أن الولاء سلوكا مرغوبا ينبغي أن يكتسبه العامل ويظهره في سلوكه.
- 3) - أن زيادة فهم ظاهرة الالتزام ربما يساعد في إدراك طبيعة العمليات السيكولوجية العامة والتي تؤثر في اختيار الفرد للعمل في تنظيم معين والاندماج فيه.
- 4) - الالتزام وسيلة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ويمكن تحقيق ذلك من خلال الأداء العالي لجميع العاملين وفي كل المستويات الدنيا والوسطى والعليا.

(عبد الحفيظ 2020 ص 169-170)

3. خصائص الالتزام التنظيمي:

يتميز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص وهي:

- 1- أن الالتزام التنظيمي حالة نفسية شعورية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها.
- 2- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- 3- يتصف الأفراد الذين لديهم الالتزام التنظيمي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.

(بكري 2012 ص 22)

4. أبعاد الالتزام التنظيمي:

تختلف صور الالتزام للأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاد مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا رغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، وتتمثل هذه الأخيرة في:

أولا: بعد الالتزام العاطفي:

لقد اقترح ألن وماير بعد الالتزام العاطفي، إذا رأيا أن الفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة وقرب المشرفين و توجيههم له، كما ويتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية تسمح له بالمشاركة الفاعلة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه أي الارتباط المحدد ، وأصحاب هذا التوجيه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة، فيكون هذا الارتباط بين الفرد والمنظمة على وفق ما تقدم لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

ثانيا: بعد الالتزام المعياري:

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة لجهد للعاملين فيها والسماح لهم بتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي وأصحاب هذا التوجيه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

ثالثا: بعد الالتزام المستمر:

وقد اقترح هذا كل من ألن و ماير، أن هذا البعد ينبثق فيما يتحكم فيه الفرد في درجة التزامه اتجاه المنظمة التي يعمل فيها ، هي بمثابة القيمة الاستمرارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر في العمل مع المنظمة ، مقابل ما يستفيد لو قرر الالتحاق بجهات أخرى أي أن هذا

ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له منافع ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فإنه يستمر بالارتباط بها ، أما إذا لاحت بالأفق عوائد أفضل من التي تقدمها المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب الارتباط هم النفعيون والانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

(عبيد 2015 ص 332،333)

5 . مراحل الالتزام التنظيمي:

تمر مراحل الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمة بمراحل وتتمثل هذه الأخيرة في:

1- مرحلة الطاعة: وتعني القبول والإذعان إلى الآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي.

2 - مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل وتحقيق الانسجام مع الذات والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي لهذه المنظمة.

3- مرحلة الهوية: وتشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن منظمته التي يعمل فيها جزء منه، وهو جزء لا يتجزأ منها وأن قيمها تتناغم مع قيمة الشخصية.

ولقد بين بوشانان (1974) : أن الالتزام التنظيمي للفرد يمر بالمراحل التالية:

1- مرحلة التجربة: وهي التي تمتد من تاريخ الفرد مباشرة ولعمله، والمدة كون هذه الأخيرة تعد عاملاً واحداً يكون فيها الفرد خاضعاً إلى الإعداد والتدريب والاختيار، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش البيئية الجيدة التي يعمل فيها، وتوجيه اتجاهاته بما يتوافق مع اتجاهات التنظيم وإظهار مدى خبراته ومهاراته مع في أدائه.

وخلال هذه المرحلة تظهر الخبرات الآتية:

- تحديد العمل.

- وضوح الدور.

- ظهور الجماعة المتوافقة.

- إدراك التوافق.

- نمو الاتجاهات نحو التنظيم.

2- مرحلة العمل والانجاز: وتتراوح مدة هذه المرحلة ما بين عامين إلى أربعة أعوام تليها مرحلة التجربة حيث يسعى العامل في هذه المرحلة لتأكيد مفهوم الانجاز وتظهر في هذه المرحلة الخبرات الآتية:

- الأهمية الشخصية.

- الخوف من العجز.

- وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة.

3- مرحلة الثقة والتنظيم: وتبدأ في السنة الخامسة وتستمر إلى ما بعد ذلك حيث يتقوى لدى الفرد الالتزام الذي تكون فيه المرحلتين السابقتين وينتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.

(خليل عوض، ص 116، 117)

6 . العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد على تكوين الالتزام التنظيمي داخل التنظيم، من أهم العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الالتزام التنظيمي ما يلي:

1- السياسات:

ضرورة العمل على تبني السياسات الداخلية حيث أنها تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة ومن المعروف لدى أي إنسان مجموعة من الاحتياجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل وتكوين السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد، ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته أو سلبيته على قدرة المنظمة على إشباع هذه الحاجات فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيجتذب عليه إتباع نمط سلوكي إيجابي بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة المنظمة للفرد في إشباع هذه الحاجات ويتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الالتزام التنظيمي.

2- وضوح الأهداف:

يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية الإدراك وفهم العاملين للالتزام التنظيمي والمنظمة أكبر.

3- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في المنظمة:

إن مشاركة الأفراد العاملين بصورة إيجابية يساعد على أهداف المنظمة، وذلك من خلال المشاركة التي هي بمثابة الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة لتحقيق الأهداف الجماعية، وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي وتجعل العاملين يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث

يعتبرون أن ما يواجه الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم واستقرارهم والأمر الذي يؤدي تقبلهم لروح المشاركة برغبة جامحة وروح معنوية عالية.

4- العمل على تحسين المناخ التنظيمي:

يعتبر المناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات داخل بيئة المنظمة بين العاملين وبناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وأن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد. فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والمنظمة.

5- تطبيق أنظمة حوافز مناسبة :

يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف.

6- العمل على بناء ثقافة مؤسسية:

إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة العمل الواحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين وإعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتخاذ القرارات والذي سيزيد عليه زيادة قوة وتماسك المنظمة وزيادة الالتزام والولاء بها.

7 - نمط القيادة:

إن الإدارة لها دور كبير في إقناع الآخرين بضرورة انجاز الأعمال بدقة وفعالية، فالإدارة الناجحة هي القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات

الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

(أمجاد، 2019، ص 655، 654)

7. نظريات الالتزام التنظيمي:

1- المدخل السيكولوجي: حيث يركز هذا المدخل في دراسة الالتزام التنظيمي على العلاقة بين الفرد والتنظيم، (1971) فان الالتزام التنظيمي يمثل اتجاها يربط بين الفرد والمنظمة (1982) أن الالتزام التنظيمي يمثل درجة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها، أي أن الالتزام التنظيمي حسب هذا المدخل يمثل اتجاها يربط بين الفرد والمنظمة.

2 - المدخل التبادلي: وينظر هذا المدخل إلى أن الالتزام على أنه محصلة للعلاقات التبادلية بين التنظيم والعاملين من ناحية الإسهامات والمنافع، وأن الالتزام التنظيمي يمثل ظاهرة تحدث نتيجة للعلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة وتحدد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد والمنظمة لو بقي في المنظمة، حيث أن العلاقة طردية كلما زادت درجة التزامه التنظيمي.

أي أن الالتزام التنظيمي حسب هذا المدخل وسيلة للتبادل والمقايضة، ذلك أنه كلما زادت المصلحة في نظر الفرد العامل كلما ارتفع معدل الالتزام التنظيمي لديه، كما يعتمد على معرفة الأفراد وشعورهم وإدراكهم للتوازن بين الجهود المبذولة والإغراءات المقدمة التي يحصلون عليها مع مرور الوقت فان الأفراد يرغبون في وضع المراهنات الجانبية لتقرير ومعرفة التوازن بين الجهود المبذولة والتكاليف والمكافآت التي يحصلون عليها إذ تزداد مراهناتهم واستثمارهم في المنظمة بزيادة مدة الخدمة، مما يؤدي إلى زيادة تكلفة تركه للمنظمة وانتقاله إلى منظمة أخرى.

3 - المدخل الاجتماعي والسلوكي

ينظر هذا المدخل إلى أن الالتزام التنظيمي يمثل رغبة الفرد كدور اجتماعي في بذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي

وكذلك عبر Slanic 1977 عن الالتزام من ناحية السلوكية بأنه يعبر عن الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيدا بأفعاله والتي من خلالها يتم تدعيم أنشطة المنظمة وارتباط الفرد بها، ويعني كذلك العملية التي تؤدي بالسلوك الماضي للفرد إلى ارتباطه بالمنظمة من خلال الاستثمارات المادية وغير المادية التي يستثمرها في المنظمة، فالالتزام هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها.

أن هذا المدخل يعتبر أن الالتزام التنظيمي هو نتيجة للعملية التي يقوم بها الموظفون مقارنة بالعوائد التي يحصلون عليها من خلال استمرارهم في المنظمة والتكاليف التي قد يتكبدها في حالة تركها.

(تمرايط 2018، ص 74، 75، 76)

خلاصة:

من خلال هذا الفصل لاحظنا أن الالتزام التنظيمي، حظي باهتمام كبير من طرف الباحثين كونه أحد العوامل المهمة التي تؤثر بشكل كبير على كفاءة الفرد، حيث أن الموظف يلتزم بجميع واجباته داخل المنظمة وهو بذلك يحقق الولاء والانتماء لها، وفي العصر الحالي أصبح الالتزام التنظيمي أولوية مهمة في الإدارة، حيث في حالة وجود التزام ايجابي يترتب عنه نتائج ايجابية وفعالة تساهم في تقدم المنظمة وضمان استمرارها وبقائها.

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

تمهيد

1 - مقدمة عامة حول الدافعية

أ - تعريف الدافعية

ب - تعريف الدافعية

ج - أنواع الدافعية للإنجاز

د - السمات والخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز

2 - السياق النظري لبروز مفهوم الدافعية للإنجاز

أ - بدايات التنظير في الدافعية للإنجاز

ب - المعالجات النظرية الجديدة لمنحنى التوقع - القيمة

ج - الدافعية للإنجاز في ظل نظرية التناظر المعرفي

د - الدافعية للإنجاز في ظل نظرية العزو

قياس الدافعية للإنجاز

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد بداية النصف الثاني من القرن العشرين علامة بارزة في دراسة موضوع الدافعية بشكل عام، ودافعية الإنجاز بشكل خاص، إذ برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية.

لكن وعلى الرغم من الجهود المتواصلة لفك أسرار هذا الميدان الحديث نسبيا في علم النفس، إلا أن هناك أسئلة كثيرة لا تزال محل نقاش وجدل كبيرين وعليه فإن أي محاولة للبحث في هذا الميدان يمكن أن تسهم في إثراء وتعميق فهمنا لهذا المفهوم، وبالتالي الإفادة منه في الاستغلال الأمثل 6 للقدرات البشرية.

1- مقدمة عامة حول الدافعية

إن كلمة دافعية " Motivation " لها جذورها في الكلمة اللاتينية " Mover " التي تعني يدفع أو يحرك TO MOVE في علم النفس، حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك وهي القوة الذاتية التي تعمل على تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين وتحافظ هذه القوة الذاتية على ديمومة السلوك واستمراره فإذا هي السعي الجاد لإنجاز الأشياء والرغبة المستمرة لبلوغ النجاح واكتساب معاييرها.

(خليفة، 2000، ص 68)

والمتصفح للأبحاث التي تناولت مفهوم الدافعية يجد أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لهذا المفهوم وقد أحصى (كلنجينا وكلنجينا) ثمانية وتسعين تعريفا للدافعية. (خليفة مرجع سابق) اختلاف تعدد تعريفات الدافعية إلى عدة اعتبارات في مقدمتها ويرجع -

طريقة التعامل مع هذا المفهوم فالبعض يركز على محدداته والبعض الآخر على النتائج المترتبة عنه.

- الاختلاف حول وحدة المعنى لهذا المفهوم وبعض المفاهيم ك (الباعث، الحافز، التوتر، الحاجة، الاستثارة... الخ) من عدمه.. اختلاف التوجهات النظرية فبعض الباحثين يركز على مظاهر بعينها من هذا المفهوم ك (التوتر العضلي، معدل النبض والتنفس) بكونها مظاهر عملية الاستثارة عند الفرد، ومنهم من يذهب إلى كيفية تعامل الفرد مع المثيرات التي يتم بها إشباع حاجاته الملحة.

(محي الدين، 1988، ص، 60)

وقد بينا (وينبر جر وماكلياند) من خلال استعراضهما للتوجهات النظرية المختلفة في مجال الدافعية أنه يوجد منحنيين رئيسيين في التعامل مع مفهوم الدافعية وهما:

- المنحنى الأول:

المستمد من نظرية كل من (ماكلياند وأتكسون) ورأيهم أن الدافعية تقوم على أساس وجداني وأن لكل دافع حالة وجدانية خاصة به وافترضوا أن للدوافع آثار بعيدة المدى على السلوك وأن تأثيرها يتزايد بالنسبة للسلوك غير المقيد مقارنة بالسلوك المقيد.

- المنحنى الثاني:

النماذج المعرفية للدافعية والتي تقوم على أساس مخطط الذات وينظر أصحابه إلى الدافعية باعتبارها ظاهرة معرفية ويدخل في هذا الإطار نموذج (كارفر وشير) وهو الأخذ بأن الذات هي أكثر الجوانب أهمية في تشغيل ومعالجة المعلومات كما أنه يمكن تقويم وتنشيط مخطط الذات نظرا لأهميته في التأثير على السلوك

(خليفة، 2000، ص 72)

ويؤكد كل من (ماركوس وكاننتور وآخرون) في توجه آخر وبالتركيز دائما على الذات وأهمية تفاعلها مع البيئة أكثر من معالجة المعلومات ولهذا فهي (الدافعية) تظهر بشكل واضح في فهم الفرد لنفسه.

يمكن القول أن أي تعريف للدافعية يقدم من الجانبين أو المنحيين السابقين فإنه يتضمن عدد من الملامح يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- الوظيفة التنشيطية للدافعية تعمل على تعبئة الطاقة لدى الفرد وتحفزه نحو الهدف إلى أن يشبع حاجته ويحقق هدفه. (خليفة مرجع سابق)

كما أن زيادة الدافعية فوق حد أمثل يعوق الأداء أكثر مما ييسره، ذلك أن درجة الاضطراب والقلق تزداد مع زيادتها، ونقصها يؤدي إلى الرتابة والملل.

(توق، 2002، ص 233)

ولهذا فإن المستوى المتوسط من الدافعية أو الاستثارة الانفعالية هو أفضل المستويات التي يكون الفرد خلالها على درجة ملائمة من اليقظة والتنبه للقيام بأعماله ونشاطاته، برغم هذا إلا أنه لا يمكن تعميم ذلك لأن عدد من الأبحاث والدراسات بينت العلاقة القوية الموجبة بين مستوى الأداء الإبداعي المتميز والدرجة العالية للدافعية.

(محي الدين، 1988، ص 11)

2- في نظرية السلوك الموجه نحو الهدف أوضح (ميلر وآخرون) أن للدافعية وظيفة توجيهية لأن الفرد يقوم بالمقارنة بين البيئة والهدف ومن ثم معالجة البيئة من أجل التقليل من التفاوت بينها وبين الهدف ثم يختبر مرة أخرى التفاوت بينهما وبعد ذلك يسعى ويجاهد لتحقيق الهدف. (توق، 2002، ص 233)

فالدافعية توجه سلوك الفرد إلى أهداف بعينها والعمل على تحقيق هذه الأهداف وخير مثال يوضح لنا كيف أن الدوافع توجه السلوك، تلك الظاهرة المعروفة ب: الانتباه الانتقائي الذي درسه كظاهرة (لازاروس وآخرون 1953) وتوصلوا إلى النتائج التالية:

أن الأشخاص في حالة الجوع الشديد يتعرفون على صورة الطعام ومثيراته أسرع من تعرفهم على صور الأشياء والموضوعات الأخرى، ما معناه أن الدوافع هي التي توجه الانتباه إلى أمور محددة دون غيرها في نفس البيئة.

(قشقوش وطلعت، 1979، ص 10)

3- تعمل الدافعية كتوجه عام لدى الفرد وفي هذا الصدد هناك من يميز بين التوجه الثابت والتوجه الدينامي كما أن هناك من يميز بين توجه الفعل وتوجه الحالة حيث يكون توجه الفرد ديناميكيا في حالة وجود ضغوط من البيئة.

(خليفة، 2000، ص 76)

4- الأفراد يتفاوتون في مستويات الدافعية لأنها تتأثر بجملة من العوامل منها الداخلية مثل: الاهتمامات والقيم. والخارجية وهي: البيئة التي يعيش فيها الفرد وعليه فإن خبرة الفرد والسياق الاجتماعي الذي يعيش فيه يحددان مدى تعبئته لطاقته في اتجاه أو آخر.

5- الدافعية العامة في تصور البعض تعني حاجة الفرد للتغلب على العقبات ومواجهة التحديات الصعبة، فإن الفرد يمكنه أن يغير مسار الهدف فيسلك طريقا آخر إذا شعر أن الطريق الذي يسلكه لا يوصله إلى الهدف.

(توق، 2002، ص 233)

6- مما سبق يمكن تصنيف مفهوم الدافعية في شقين أساسيين وهما: الأول النشاط العام، والثاني هو استقطاب هذا النشاط العام في اتجاه بعينه لخدمة هدف بذاته.

وفي إطار السياق السابق يمكن فهم الدافعية وفق تعريف هب (1955) على أنها: مصطلح يشير إلى تحريك السلوك وتنشيطه وخاصة إلى مصادر الطاقة في مجموعة معينة من الاستجابات التي تجعلها سائدة بالنسبة لغيرها من الاستجابات فترة من الوقت ومسئولة عن استمرارية السلوك وتحديد وجهته.

7- توصلت بعض الدراسات أن من أهم مظاهر الدافعية العامة الشعور بأهمية الوقت والتفاني في العمل والسعي نحو الكفاءة في تأدية المهام التي توكل إلى الشخص والرغبة المستمرة في الانجاز.

(محي الدين، 1988، ص 22)

والمثابرة والاستمرار في العمل لفترات طويلة ومحاولة التغلب على العقبات التي تواجه الفرد وذلك بتحقيق الأداء بكل كفاء وهذه المظاهر كلها عبارة عن مؤشرات للدافعية للإنجاز التي تعد بهذا بعدا أساسيا لدى الأفراد ذوي الدافعية العالية.

(خليفة، 2000، ص 77)

بعد إسهابنا السابق في المقدمة العامة حول الدافعية موضوع بحثنا هذا سوف نعرض في الأسطر الموالية مجموعة من التعاريف للدافعية وفق المنحيين أو النموذجين المشار إليهما آنفا.

أ. تعريف الدافعية:

- تعريف أحمد زكي صالح (1972) هي مصطلح عام يستعمل للدلالة على العلاقة الديناميكية بين الكائن وبيئته ولا يتضمن مصطلح الدافعية أي إشارة إلى النشاط من نوع أو نموذج سلوكي معين.

(منسي والطواب، 2002، ص 120)

- عرف يونغ الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.

- تعريف هب (1949) هي عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد. (منسي والطواب مرجع سابق)

- ويعرف ليندري (Lindri) الدافعية بأنها مجموعة القوى التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف من الأهداف.

(الدهري، 2008، ص 116)

- تعريف آخر للدافعية على أنها عبارة عن عامل داخلي يستثير سلوك الفرد ويوجهه ويحقق فيه تكامل ولا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما تستنتج من السلوك أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك.

(وحيد، 2001، ص 79)

- من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نقول أن الدافعية هي قوة داخلية تعمل في نفس الفرد وتدفعه وتثير فيه الرغبة للعمل بجدية من أجل تلبية مطالب ذاتية يسعى للحصول على إشباعها. من خلال النظر إلى المفاهيم المتعلقة بالدافعية يمكن اعتبارها مثيرات تثير وتثار منها الداخلي كالحاجة والحافز والخارجي كالباعث فتفاعلها مع بعضها يثير ظهور الدافعية للإنجاز عبر توجيه سلوك الفرد لممارسة سلوك هادف لإنجاز الأهداف المنشودة.

ب. تعريف الدافعية للإنجاز:

العلماء والباحثين في علم النفس أثاروا جدلا حول هذا المفهوم (الدافعية للإنجاز) وحظي باهتمامهم عبر وصفه وتفسيره في دراساتهم وبحوثهم انطلاقا أو مساندة لعمل كل واحد منهم وسوف نأتي على ذكر بعضها:

(ماكليلاند) الدافعية للإنجاز هي حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة.

(معمرية، 2012، ص 49)

- (موراي) الدافع للإنجاز بأنه الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء على نحو جيد بقدر الإمكان ويتمثل الدافع للإنجاز في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها والقيام بعمل الأشياء الصعبة على نحو جيد وسريع بقدر الإمكان وبطريقة استقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وتخطيهم.

(الخولي، 2002، ص 207)

- جونسون (1969) الدافعية للإنجاز هي ميل أو نزع لبذل جهد لتحقيق الأهداف.

- (برلز (1984) أن الدافعية للإنجاز مفهوم يستخدم لوصف ما ينشط الفرد أو يدفعه وما يوجه نشاطه. (الباهي وشلبي، 1999، ص 23)

- (عبد القادر طه) تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومرؤوسيه فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين. (فرج ع، 2003، ص 352)

- وتعرف بأنها محاولة الفرد حصوله على مرتبة عالية حسب قدرته في جميع الأنشطة التي يمارسها وتكون هذه الأنشطة مرتبطة بالنجاح والفشل.

(قضاء والترتوري، 2006، ص 170)

- ويعرفها (الكتاني) هي سعي الفرد لتركيز الجهد الانتباه والمثابرة وعند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز.

(مجدي 2003، ص 184)

على ضوء التعاريف السابقة يمكننا أن نستنتج أن الدافعية للإنجاز هي قوة دافعة مركبة ومعقدة تجعل من الأشخاص يتوقون إلى النجاح ويخافون من الفشل يتسمون بالطموح يتمتعون بالعديد من الخصائص والمميزات كالمتعة في المنافسة والسعي الجاد لعمل الأشياء الصعبة في اقل وقت واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية والوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

ج. مكونات الدافعية للإنجاز:

حددت في ثلاث معطيات من طرف (أوزيل OSOBLE) وهي الحافز المعرفي، تكريس الذات، دافع الانتماء ونلخصها فيما يلي:

1 - الحافز المعرفي: ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية.

2 - تكريس الذات: رغبة الفرد في الوصول للشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أدائه المتميز والملتزم بالتقاليد المعترف بها.

3 . دافع الانتماء: هو سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه بمختلف الأدوات ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء ثم دور الأطراف المختلفة الذي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليهم في تكوين شخصيته وبصفة عامة ما يسمى مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

(عويضة، 1996، ص 94)

د - أنواع الدافعية للإنجاز:

لقد ميز (فيروف 1969 VIROFF وتشارلز سميث smith) بين نوعين من الدافعية لإنجازهما: دافع انجاز ذاتي. دافع انجاز اجتماعي.

1. دافع الانجاز الذاتي: وهو خاضع لمقاييس الشخصية يحددها الفرد لنفسه وينبع من داخل الفرد يعتمد فيه على خبراته في سن مبكرة منذ الطفولة فيجد فيها لذة للإنجاز والوصول إلى الهدف فيرسم أهداف يسعى إلى تحقيقها.

(الشماع، 1977، ص 163)

نستنتج أن دافع الانجاز الذاتي يكون من ذاتية الفرد نفسه ويمر ويتطور عبر مراحل حياته وصولاً إلى تحقيق أهدافه.

2. دافع الانجاز الاجتماعي: وهو خاضع لمحكات أو معايير يرسمها الآخرون ويقاس في ضوءها أي انه يخضع لمقاييس من وضع المجتمع ويبدأ من سن المدرسة الابتدائية.

(الشماع، 1977، ص 163)

و - السمات والخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز:

الأشخاص ذوي الدافعية العالية للإنجاز يتميزون بمجموعة من الخصائص والسمات كما أشارا (ووفولك ونيكولش) إلى ذلك ومنها:

- يميلون إلى أن يختاروا المشاكل التي تتحدى قدراتهم.

- يميلون إلى العمل طويلا لحل المشكلات الصعبة ويفضلون العمل مع الأشخاص المثابرون. (معمرية، 2012، ص 63، 69)

إلا أن (لومسدن) يرى أن ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز يتميزون بما يلي:

- يميلون إلى توظيف استراتيجيات تحتاج إلى مجهودات أكبر وتمكنهم من أن تكون معلوماتهم أكثر تكيفا.

- يستخدمون المنطق بدرجة كبيرة في جمع المعلومات واستراتيجيات صنع القرار عند مواجهة مهام معقدة.. يفضلون المهام المتوسطة السهولة والصعوبة (معمرية مرجع سابق) وكذلك من السمات الخاصة بهم:

- ا لمغامرة المحسوبة: يتجنب الفرد ذو الدافع للإنجاز المرتفع القيام بألا عمال التي تتصف بالمغامرة والتي يرتبط نجاحها وفشلها بعوامل خارجة عن تحكمه فهو يضع أمامه أهدافا متوسطة الصعوبة وعندما تكون إمكانية النجاح فيها بنسب كبيرة فإنه يقبل عليها بأقصى جهد ممكن لتحقيق أقصى ما يمكن من الانجاز.

- تحمل المسؤولية: يتجه غالبا الأفراد ذوي الدافع للإنجاز المرتفع إلى القيام بالأعمال التي تتطلب منهم تحمل المسؤولية.

- تحديد المسار في ضوء المعرفة المباشرة للنتائج: يميل الأفراد ذوي الدافع للإنجاز المرتفع إلى معرفة نتائج أعمالهم بصورة فورية حيث يساعدهم ذلك على تعديل سلوكهم وفي هذا الصدد يرى (وماكلياند) أن ذوي الدافع للإنجاز المرتفع يتجهون إلى إدارة الأعمال أكثر من الأعمال الأكاديمية وذلك لان الأولى تكون فيها النتائج واضحة ومباشرة بينما يختلف الأمر مع الثانية كما هو الحال في التدريس.

(معمرية المرجع السابق)

- استكشاف البيئة المحيطة: الشخص المنجز يهتم باستكشاف البيئة المحيطة به فهو يهتم بالسفر وتجريب أشياء جديدة للاستفادة منها وتجريب مهاراتهم وتحقيق أهدافهم بإتقان.

(الطبشي • 2007 ص 86)

أي أن ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة يميلون إلى حل المشاكل والقيام بالأعمال التي تتحدى قدراتهم وهم يفضلون دائما التعامل مع الأشخاص المثابرون ويفضلون المواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية والقيام بالمغامرات والمجازفات

(الطبشي المرجع السابق)

2 - السياق النظري لبروز مفهوم الدافعية للإنجاز:

أ- بدايات التنظير في الدافعية للإنجاز:

من الناحية التاريخية يرجع اكتشاف أو استعمال هذا المصطلح (الدافعية للإنجاز) إلى (ألفرد أدلر ADLER) الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة (كبيرت ليفن Levin) تعرض له أثناء تناوله لمفهوم الطموح. (خليفة، 2000، ص 88) رغم ذلك إلا أن تقديم مصطلح الحاجة للإنجاز بشكل دقيق فضله يرجع إلى (هنري موراي H. Murray) الذي وصفه كمكون من مكونات الشخصية وذلك في سنة 1938، وعده واحد من الدوافع الإنسانية السبعة والعشرين المكتسبة

(عبد الخالق والنيال، 1992، ص 169)

على الرغم من أن مفهوم الدافعية للإنجاز يرتبط في الأصل بأعمال (موراي) إلا أنه من الثابت أن الدراسات المنظمة في هذا المجال تعددت واختلفت مبادئها فكل نظرية تقوم على مجموعة من المبادئ ومن بين هذه النظريات ما يلي:

١ - نظرية ماكلياند:

أخذ (ماكلياند) يسعى لاستكمال الجهود بعد (موراي) فقد واصل البحوث التجريبية مستعينا باختبار تفهم الموضوع ولعل من المعالم المميزة لجهود مجموعة (ماكلياند) هو أنها ركزت في تنظيرها وفي بحوثها على متغير دافعي واحد وهو دافع الانجاز حيث برز ضمن نموذج يشمل ثلاثة دوافع هي: دافع النفوذ: وهو أن الأشخاص يميلون إلى ممارسة الرقابة القوية والسعي للحصول على فرص كسب المركز أي المواقع القيادية.

(العديلي، 1995، ص 163)

- دافع الانتماء: الميل لتحقيق علاقات صداقة مع الآخرين وتحسسهم من رفض الجماعة لهم. (العديلي المرجع السابق)

- دافع الانجاز: يمثل الخوف من الفشل والتوق للنجاح والبحث عن فرص لحل مشكلات التحدي والتفوق وفي رأيه هؤلاء يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في حل المشكلات واتخاذ القرارات ووضع الأهداف.

ويطلق ماكلياند على تصوره نموذج الاستثارة الانفعالية حيث يقرر أن الدافع يصير عبارة عن ارتباط وجداني قوي يتميز بوجود فعل توقعي تجاه الهدف وهذه الاستجابة التوقعية تقوم على وجود ارتباط سابق بين إشارات معينة وبين اللذة والألم.

(قشقوش وطلعت، 1979، ص 39)

مما سبق يمكن استخلاص بعض نقاط الخلاف بين (ماكلياند وموراي) على النحو التالي:

- إطلاق مصطلح الدافع للإنجاز على ما أسماه (موراي) الحاجة للإنجاز ولكنهما لم يختلفا في المفهوم في حد ذاته.

- استخدام اختبار تفهم الموضوع استخداما جماعيا وذلك بعرض الصور أمام المفحوصين على شاشة لمدة عشرين ثانية لكتابة قصصهم.

(باهي وشلبي، 1998، ص 31)

- وضع ماكلياند نظاما مختلفا لتحليل القصص يختلف عن النظام الذي وضعه موراي. (رشاد وأبو ناهية، 1988، ص 83) يرى ماكلياند أن الدافع للإنجاز هو تكوين فرضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز وأن هذا الشعور يعكس شقين رئيسيين هما الأمل في النجاح والخوف من الفشل أثناء سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وبلوغ المستوى الأفضل الرؤية السابقة تجعل من الدافع للإنجاز مكونا من مكونات الشخصية يستثار في وضعية المنافسة حيث يتوقع الفرد بأن نتيجة أدائه ستكون سواء بالمقارنة مع الآخرين أو بالنسبة لمعايير محددة دالة على التفوق. هذا التوجه أو النموذج القائم على (التوقع. القيمة) لقي مزيدا من التطور على يد جون (أتكنسون) أحد تلامذة وزملاء (ماكلياند).

- نظرية أتكنسون: هو أحد تلاميذ (ماكلياند) ومساعديه في الأبحاث والدراسات المتعلقة خاصة بالدافعية للإنجاز وارتبط اسمه بالمدرسة الثانية لهذا الاتجاه الذي اهتم بدراسة الدافع للإنجاز، واختلف مع أستاذه (ماكلياند) في اتجاه الأبحاث فهذا الأخير واصل أبحاثه في الدافعية للإنجاز ضمن متغيرات اجتماعية مركبة، أهتم هو بالمعالجة التجريبية لهذه المتغيرات، ففي كتابيه (مدخل للدافعية عام 1964. ونظرية دافعية الإنجاز عام 1966) حاول وضع نظرية أو نموذج للسلوك المدفوع متأثرا بمبادئ نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي حيث افترض دور الصراع بين الدافعية للإنجاز والخوف من الفشل.

(قشقوش وطلعت، 1979، ص 39)

في تصوره للإنجاز كمخاطرة تحددها أربعة عوامل يتعلقان اثنان بخصال الفرد والاثنين الآخرين يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه وذلك كما يلي:

- العوامل المرتبطة بخصال الفرد: يصنف الأفراد إلى نمطين مختلفين في طريقة عملهما في التوجه نحو الانجاز، فالنمط الأول ذو دافعية عالية نحو الانجاز أكثر من الخوف من الفشل، وتنعكس هذه القاعدة لدى النمط الثاني الذي يؤثر عليهم قلقهم ويوجههم دافع تحاشي الفشل (خليفة، 2000، ص 113)

- العوامل المرتبطة بخصائص المهمة:

الأول: يمثل احتمالية النجاح (الصعوبة المدركة للمهمة).

الثاني: وهو الباعث للنجاح في المهمة ويقصد به الاهتمام الداخلي أو الذاتي لاي مهمة بالنسبة للشخص حيث يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة وافترض أن هذا الباعث يكون مرتفعاً عندما تتزايد صعوبة المهمة والعكس صحيح في حالة سهولتها على أن قيمته تزداد مع المهام الصعبة والباعث السلبي للفشل (الخجل بعد الفشل) يكون أكبر في حالة المهام السهلة.

(خليفة المرجع السابق)

ب . المعالجات النظرية الجديدة لمنحنى التوقع - القيمة:

- نظرية التوقع:

في سنة 1964 قدم (فيكتور فروم) نموذجاً في الدافعية والذي يقوم على مسلمة هي أن سلوك الفرد تسبقه عملية مفاضلة بين عدة بدائل حول القيام بالفعل أو عدمه وأنماط الجهد المختلفة التي يمكن أن يقوم بها الفرد هذه المفاضلة تتم على أساس قيمة العوائد المتوقعة من بدائل السلوك.

(الفرماوي، 2004، ص 41 و 42)

يمكن تلخيص النظرية في الفرض التالي:

$$\text{الدافع للإنجاز} = \text{قوة الجذب} \times \text{التوقع}$$

حيث أن:

قوة الجذب: ما يحصل عليه الفرد من عوائد يتيحها له الإنجاز المتوقع: درجة توقع الفرد لتحقيق هذه العوائد كنتيجة للأداء (العديلي، 1995، ص 166)، إن نموذج فروم يأتي في إطار التعديلات لما جاء به كل من ماكيلاند وأتكسون، ولكنه لم يسلم هو الآخر من النقائص التي تركزت في مجملها حول:

-إهماله للفروق الفردية

-تركيزه على الدافعية الخارجية وذلك على حساب الدافعية الداخلية

-لم يوجه فروم اهتماما للعلاقة بين التوقع وقيمة الباعث وافترض أنهما مستقلان

(خليفة، 2000، ص 131)

- تصور هورنر:

الدافعية للإنجاز = الدافع لبلوغ النجاح - الدافع لتجنب الفشل - الدافع لتجنب النجاح
(احتمالية النجاح × قيمة الباعث للنجاح) (خليفة المرجع السابق)

- نظرية وينر:

اتخذ في نظريته عن التفسير السببي لدافعية الانجاز منحى جديدا ومختلفا عن المنحنى الذي اعتمد عليه (أتكسون) في نظريته للدافعية للإنجاز وقد كان تناول وينر قائما على أسس معرفية تقوم على فكرة رئيسية تتعلق بكيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم وفشلهم وأن

هذه التفسيرات تؤثر في مواقف الانجاز اللاحقة حيث تختلف هذه التأثيرات باختلاف تفسيرات الأفراد للنجاح والفشل في حياتهم وتقوم نظرية وينر للتفسير السببي لدافعية الانجاز على الآتي:

- يعزوا الأفراد أسباب نجاحهم وفشلهم إلى واحد من العوامل التالية: القدرة، الجهد، الصعوبة، المهمة، الحظ أو الصدفة
- لا تعتمد دافعية الأفراد في أدائهم للمهام المماثلة لخبرات النجاح أو الفشل لديهم فقط وإنما إلى جانب ذلك التغيرات السببية التي يعزون إليها نجاحهم أو فشلهم.
- تتمايز التفسيرات السببية للدافعية للإنجاز بثلاثة أبعاد هي: بعد الثبات، بعد الأسباب الداخلية والخارجية، بعد القابلية للضبط أو التحكم.

(معمرية، 2012، ص114، 118).

- نظرية تولمان:

أوضح (تولمان) في نظريته حول الدافعية للإنجاز في ضوء منحنى التوقع أن السلوك يتحدد من المثيرات الداخلية أو البيئية كما أشار إلى أن الميل للأداء فعل معين هو محصلة تفاعل بين ثلاثة أنواع من المثيرات وتتمثل فيما يلي:

1) التغير الدافعي ويكمن في الحاجة أو الرغبة في تحقيق هدف معين.

2) متغير التوقع ويتمثل في الاعتقاد بأن فعل ما في موقف معين سوف يؤدي إلى موضوع الهدف.

3) متغير الباعث أو القيمة الهدف بالنسبة للفرد فالمكافأة التي يتلقاها الفرد في المؤسسة مثلاً لها قيمة كبيرة في زيادة الأداء.

ويرى تولمان بصفة عامة أنه كلما كانت التوقعات المرتبطة بتنمية الانجاز ضئيلة ومحدودة تتناقض والسلوك الموجه نحو الانجاز والتنبؤ بالسلوك الموجه نحو الانجاز عن الحاجة لمعرفة كل من:

دافعية الشخص أو حاجته للإنجاز.

- توقعه بقدرته على الانجاز في موقف معين.

- وجهت لهذا التوجه (التوقع. القيمة) ونموذجه الجديد انتقادات عديدة إلا انه ربما أكثرها أهمية هو صعوبة اختبارها للتجريب وكذلك استخدمت اختبار العلاقات بين المتغيرات لم تتبع أساليب متقدمة للبحث العلمي من وجهة نظر بعض الباحثين بالإضافة إلى أن الأفراد قد لا يتميزون بالرشد دوما في اختيار السلوك كما توقعت هذه النظرية (راوية، 1999، ص132) في ظل هذه الانتقادات ظهرت نظريات أخرى حاولت المساهمة في فهم أعمق لمفهوم الدافعية للإنجاز.

(معمرية المرجع السابق، ص 110، 111)

ج - الدافعية للإنجاز في ظل نظرية التنافر المعرفي:

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها (ليون فستنجر) التوقع - القيمة، والتي تفترض أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته ما نحب، ما نكرهه، أهدافنا وأشكال سلوكنا ومعرفة بالطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر، بحيث يقضي وجود أحدهما منطقيا بغياب الآخر، حدث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه. (ملحم، 2000، ص 89) وأشار فستنجر إلى أن مصادر التنافر تتمثل في آثار قرار اتخذ من دون معرفة لما سيترتب عنه، وكذا آثار السلوك المضاد

للاتجاهات والمعتقدات، ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدرا للتوتر يؤثر على أداء الفرد في المواقف الإعجازية، وعليه بعد الاتساق أحد المؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الإنجاز

(خليفة، 2000، ص 146)

على ضوء هذه النظرية قدم (فيشباين وأجزين) نموذجا للفعل المبرر عقليا لتحديد العلاقة بين المعتقدات والاتجاهات والسلوك، وكذا الوقوف على العوامل المسؤولة على الاتساق، وكان افتراضهما مفاده أن الفرد يقوم بسلوك معين انطلاقا من منطلق ما.

(خليفة مرجع سابق، ص 147)

ويتلخص هذا النموذج في كون أداء الفرد أو عدم أدائه لسلوك معين يرتبط بمعتقداته حول مترتبات ذلك وكذا بمعتقداته حول نظرة الآخرين وتوقعهم لأدائه إضافة إلى الدافعية لإتمامه ذلك السلوك وقد صاغا تصورهما في المعادلة التالية:

السلوك = النية لأدائه = (معتقدات الفرد حول احتمال أداء السلوك إلى نتائج معينة دافعيته × تقييمه لهذه النتائج) + (مجموع إدراكا ته لتوقعات الجماعة المرجعية» لإتمام أداء السلوك)

د - الدافعية للإنجاز في ظل نظرية العزو:

بعد (فريتز هايدر) هو المؤسس لنظرية العزو ومن أوائل المهتمين بدراسة دوافع الأفراد والكامنة وراء تفسيراتهم السببية، وقد بين أن الأفراد يعزون الأحداث إلى القوى الشخصية أو البيئية أو الاثنين معا، كما أنهم يفسرون عائد السلوك في ضوء هذه الجوانب

(خليفة، 2000، ص 153)

وقد تمت دراسة عمليات العزو السببي في عدة مجالات نذكر منها: الاتجاهات، الاستثارة الانفعالية... الخ، أما بالنسبة للدافعية للإنجاز، فقد أوضح كل من (أركيس وجار سكي) أن للعزو أهمية بالغة في الدافعية لإنجاز، ذلك أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل، يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية، وفي المقابل نجد أن الأفراد الذين لديهم الدافع لتحاشي الفشل بدرجة أكبر من الدافع لتحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب خارجية. خلافا لما جاء به (أتكنسون) فإن (برنارد واينر) يقر بأن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

(باهي وشلبي، 1999، ص 40)

من هذا المنطلق قام (برنارد واينر) وزملاءه في سنة 1971 بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على خبرات النجاح والفشل.

وقد ميز (واينر) بين ثلاثة أبعاد للسببية:

البعد الأول: مركز السببية - داخلي أو خارجي.

البعد الثاني: درجة الثبات - ثابتة أو غير ثابتة

البعد الثالث: القدرة على التحكم - قادر على التحكم، غير قادر على التحكم

(باهي وشلبي المرجع السابق)

3- قياس الدافعية للإنجاز:

أ. الأساليب الاسقاطية:

- قدم (موراي) و زميلته (مورجان) في عام 1935 اختبار تفهم الموضوع و استمرت أبحاثهما في العيادة النفسية في جامعة هارفارد بالولايات المتحدة ليظهر في عام 1938 بشكل مختلف جدا و أصبح يستخدم استخداما واسعا في الممارسة الإكلينيكية و في البحث (أبو حطب ، 1996 ص 477) استند (موراي) على أن الشخص عندما يحاول تفسير موقف اجتماعي معقد فإنه يميل لأن يكشف عن نفسه و حاجاته و رغباته و آماله و مخاوفه بالقدر نفسه الذي يتحدث به عن الظاهرة التي يتركز انتباهه فيها ، و في هذه الأثناء يكون الشخص بعيدا عن مراقبته لذاته طالما يعتقد أنه يقوم بمجرد شرح وقائع موضوعية (صفوت ، 2000 ، ص 601) لكن استخدام هذه التقنية في مجال الدافعية للإنجاز أخذ يأخذ بعدا أكثر تطور ودقة مع أبحاث كل من (ماكلياند و أتكسون) اللذان حاولا أن يتصديا لمختلف الانتقادات التي وجهت لاختبار تفهم الموضوع خاصة تلك المرتبطة بدرجة صدقه و ثباته.

(قشقوش وطلعت، 1979، ص 80)

حيث قام (ماكلياند) وزملائه بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع الذي أعده (موراي) عام 1938 والبعض الآخر صممه (ماكلياند)، ويتم تطبيقه بعرض كل صورة من صورته على المبحوث لمدة عشرين ثانية ثم يطلب منه بعد العرض كتابة قصة تغطي أربع أسئلة بالنسبة لكل صورة وهذه الأسئلة هي:

- ما الذي يحدث في هذه الصورة الغامضة.

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف.. ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

- ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

الإجابة عن كل سؤال لا تتجاوز الأربع دقائق أي في حالة إجراء الاختبار كله يستغرق حوالي عشرون دقيقة.

(خليفة، 2006، ص98، 97)

- وجه عدد كبير من الباحثين انتقادات لهذه الأساليب الاسقاطية لقياس الدافعية للإنجاز بحيث اعتبرها البعض بأنها ليست مقياسا على الإطلاق بل تصف الانفعالات للمفحوصين وبصدق مشكوك فيه، كما أن الاختبارات الاسقاطية المتعددة تشترك مع اختبار (ماكليلاند) من حيث الشك في مدى صدق وثبات كل منها واختلاف عملية التصحيح من فرد لآخر كما أن عملية تدريب الأفراد على التصحيح تحتاج إلى عملية وقت كبير ومشقة بل أن البعض يرى أن الطرق الاسقاطية في قياس الدافعية للإنجاز تقيس إلى جانب الدوافع جوانب أخرى من الشخصية. (علوطي: 2008 ص103) وعلى اثر ما سبق ذكره بدأ الباحثون في الابتعاد على الأساليب الاسقاطية والتفكير في تصميم أدوات أخرى لقياس الدوافع للإنجاز والمتمثلة في:

- المقاييس الموضوعية ونذكر منها:

أ - اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين: من تأليف (هيرمانس) يتكون هذا المقياس من 28 فقرة عبارة عن جملة ناقصة تليها أربعة أو خمس عبارات ويطلب من المفحوصين اختيار إحداها.

(علوطي المرجع السابق)

ب - اختبار الدافع للإنجاز للراشدين: وضع من طرف دائماً (هيرمانس) وترجمه رشاد موسى وصلاح.

أبو ناهية 1987، إذ حاول (هيرمانس) تأليف مقياسه بعيدا عن نظرية (أتكسون) بعد رصد جميع المظاهر المرتبطة بالدافع للإنجاز بوصفه تكوينا وهذه الظاهرة هي مستوى الطموح. سلوك تقبل المخاطر. الحراك الاجتماعي. إدراك الزمن. التوجه للمستقبل. اختيار الرفيق. سلوك التعرف. سلوك الإنجاز ويتكون الاختبار من 29 عبارة يجاب عنها بالاختيار من بدائل تتراوح بين أربعة إلى ستة بدائل.

ج - مقياس (رشارد لن) للدافع للإنجاز: تأليف (رشارد لن) وتعديل (رأي) وترجمة إلى العربية أحمد عبد الخالق يتكون هذا المقياس من 14 سؤالاً للإجابة عنها على أساس (نعم، غير متأكد، لا) ونصف عدد العبارات معكوس المفتاح.

(عبد الخالق، 1992، ص 343)

د - مقياس الدافعية للإنجاز لدى الأطفال: تأليف (أحمد عبد الخالق ومايسة الذوبال) استمد وعاء البنود لهذا المقياس من التراث النفسي لتحديد الخصائص المميزة لذوي الدرجة العليا من الدافع للإنجاز وصيغ في 31 بندا عرضت على المحكمين وحسب الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية وحل المقياس عمليا واستخرج منه ثمانية عوامل وهي: التفوق والامتياز. النشاط. الطموح. السعي والصبر. الاهتمام بالنجاح. والمثابرة. عدم الاستسلام والثقة بالنفس التحمل.

(عبد الخالق المرجع السابق، ص 343)

في إطار الجهود العربية التي حاولت تقديم وسائل لقياس الدافعية للإنجاز أكثر تواءما مع خصائص المجتمعات العربية قام إبراهيم قشقوش (1975) بتصميم أول أداة عربية لقياس دافع الإنجاز استند فيها للمفهوم نفسه الذي اعتمده (ماكلياند) وزملاؤه عن دافع الإنجاز وقد عرض قشقوش العبارات الأولية للاستبيان على جملة من المحكمين، حيث اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس الدافعية للإنجاز.

كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريق الإعادة والتلازم مع محكات أخرى، فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد.

(قشقوش، 1979 ص 95)

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل التعريف بالدافعية والتقرب من بعض المفاهيم المرتبطة بها ثم التعريف بالدافعية للإنجاز على أنها سعي الفرد للتركيز والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات في أسرع وقت وباقل جهد وأفضل نتيجة ثم تناولنا مكوناتها وأنواعها والسمات والخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز فالتوجهات النظرية الكبرى التي عالجت هذا الموضوع وبعد ذلك التطرق إلى قياس الدافعية للإنجاز بالأسلوبين المقاييس الاسقاطية والمقاييس الموضوعية.

الجانب التطبيقي

- الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

- الفصل السادس: تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- 1 - منهج الدراسة
- 2 - مجتمع الدراسة
- 3 - عينة الدراسة
- 4 - الدراسة الاستطلاعية
- 5 - الأدوات المستعملة
- 6 - الخصائص السيكومترية لاداء الدراسة
- 7 - أساليب المعالجة الإحصائية

1- منهج الدراسة:

لتحقيق النتائج الدقيقة في الدراسات العلمية يجب اختيار المنهج المناسب الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وإجراءاتها وأدواتها ومعلوماتها.

فقد اتبعنا في دراستنا الحالية المنهج الوصفي، فهو المنهج الذي يستخدم في العلوم الطبيعية والاجتماعية، حيث يعتمد على الملاحظة بأنواعها ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج ملائمة في البحوث والدراسات فهو يقوم بوصف وتحليل بيانات ومعلومات الدراسة التي تم جمعها، وتحليلها تحليلًا يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم التفسير الملائم لها

2- مجتمع الدراسة:

هو مجتمع الافراد أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة دراسة البحث، وهو يعتبر المكان الطبيعي وليس المخبري لوجود الظاهرة أو المشكلة البحثية والتي تدرس فيه المشكلة وتجمع من خلاله بيانات ومعلومات حولها، ويسعى الباحث إلى ان يعمم عليها نتائج الدراسة، أما مجتمع الدراسة الحالي يتكون من موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

3- عينة الدراسة:

هي جزء من المجتمع الأصلي للبحث يختارها الباحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي، وتحقق أغراض البحث وتغني الباحث من مشقة دراسة المجتمع بأكمله.

- طريقة اختيارها:

تعتبر الخطوة الأساسية في البحث لأنها تمهد للتحقيق الميداني وتسهل تطبيق الدراسة الإمبريقية كما تختلف طريقة اختيار العينة باختلاف البحث وعلى هذا الأساس فإن موضوعنا إستدعى الاعتماد على عينة العشوائية المكونة من 40 موظف وموظفة.

4- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في إجراء البحوث الميدانية قصد التعرف على عينة الدراسة ومعرفة خصائصها بالإضافة إلى قياس بعض الخصائص السيكومترية لأداة المستخدمة من أجل التأكد من صلاحيتها واستخدامها في الدراسة الأساسية.

اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على 20 موظف إداري بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

كما تهدف هذه الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق أدوات جمع البيانات
- معرفة خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية، كما تمكن الباحثان من التحقق من صلاحية أداة القياس وصدقها وثباتها ومعرفة مدى ملائمتها لتحقيق أهداف الدراسة.
- التعرف على مكان تطبيق الدراسة والعينة المقصودة بالدراسة لتسهيل عملية التطبيق.

5-الأدوات المستعملة:

وفي بحثنا هذا اخترنا أداة القياس وهذا راجع لطبيعة الموضوع فهي الأداة المناسبة التي تخدم بحثنا إذ أننا نطرح مجموعة من الأسئلة وتحريرها ورقيا وتوزيعها على مجموعة من موظفي جامعة الأغواط ، حيث قسمنا أداة قياس بحثنا إلى قسمين القسم الأول يتعلق بالتعريف بالأداة القياس وعنوان الدراسة مع التأكيد أن البيانات الواردة في أداة القياس سرية ولا تستخدم إلا لغرض علمي وبحثي أما القسم الثاني يتمثل في محاور معنونة بمؤشرات الدراسة وبعد توزيع هذه الأداة في عددها تبعا لحجم العينة المنتقاة حسب مجتمع البحث ثم تفرغ في جداول و تحسب إحصائيا ويستخلص منها أهم النقاط. وبعد قراءة مختلف الأدبيات من الكتب الدراسات العلمية والرسائل الجامعية، والبحوث في مجال الدراسة الحالية، ومن ثم الاطلاع على عدد من الاستبيانات في هذا المجال، والاستفادة من آراء الخبراء والمتخصصين، قمنا بتحرير أداة القياس كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية والتي تتكون من الأسئلة الخاصة بالجنس، والسن، الحالة الاجتماعية، ومدة الأقدمية في العمل.

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بالعبارات التي تقيس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد العينة ويتكون من 12 عبارة.

المحور الثالث: البيانات المتعلقة بالعبارات التي تقيس مستوى الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة ويتكون من 12 عبارة.

6- الخصائص السكومترية لأداة الدراسة:

6-1- معامل الصدق لأداة الدراسة:

*صدق المقياس:

يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحية القياس ما وضع لقياسه، وقد تم حساب صدق مقياس صراع الأدوار بطريقة الصدق التمييزي، حيث كان عدد الأفراد في كل منها 12 بعد ذلك تم حساب الإحصائي (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين وهو متاح على النظام الإحصائي (spss) والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (01): يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة الطرفية بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في متغيري الدراسة:

المتغير المقياس	مجموعة المقاربة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	المجموعة الدنيا	8	25.50	5.26	14	4.030	0.001
	المجموعة العليا	8	36.00	0.000			
الدافعية للإنجاز	المجموعة الدنيا	8	24.12	1.35	14	13.752	0.00
	المجموعة العليا	8	34	1.51			

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة ت لصدق مقارنة الطرفين في مقياس الالتزام التنظيمي قدرت ب 4.030 عند مستوى دلالة يساوي 0.001 بينما قدرت ب 13.752 في مقياس الدافعية للإنجاز، عند مستوى الدلالة يساوي 0.000 أي أقل من 0.05 وهذا يعني أنه صدق دال احصائياً وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج.

6-2- معامل الثبات لأداة الدراسة:

الجدول رقم (02): معامل ثبات المقياس لمقياسي الدراسة.

الرقم	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
01	الالتزام المعياري	04	0.629
02	الالتزام العاطفي	04	0.756

0.603	04	الالتزام الاستمراري	03
0.813	12	الالتزام التنظيمي	04
0.823	12	الدافعية للإنجاز	05

واضح من النتائج الموضحة في جدول أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل الصدق الذاتي مرتفعة في كل الأبعاد: حيث وصلت قيمة الثبات إلى 0.629 بالنسبة إلى بعد الالتزام المعياري. ووصلت قيمة الثبات إلى 0.756 بالنسبة إلى بعد الالتزام العاطفي. ووصلت قيمة الثبات إلى 0.603 بالنسبة إلى بعد الالتزام الاستمراري. في حين جاءت قيمة ثبات ألفا كرومباخ للمقياس ككل الالتزام التنظيمي مقدرة ب 0.813، وبالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز فقد قدر معامل الثبات ب 0.823 ويلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمجالات مجتمعة أكبر من قيمة المعامل لكل فقرة ويرجع ذلك إلى طبيعة معامل ألفا كرونباخ الإحصائية فزيادة عدد الفقرات يؤدي إلى زيادة الثبات وبالتالي زيادة معامل ألفا كرونباخ، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائياً وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
27,5	11	ذكر
72,5	29	أنثى
100,0	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الإناث أكثر عددا لدينا من الذكور حيث قدر عددهن ب 29 أنثى بنسبة 72.5% مقابل 11 عامل ذكر بنسبة 27.5%

الجدول رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
12,5	5	أقل من 30 سنة
75,0	30	من 31 سنة إلى 50 سنة

12,5	5	من 51 سنة فما فوق
100,0	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عدد العمال الذي أعمارهم ما بين 31 سنة إلى 50 سنة هم الفئة الغالبة أين قدروا ب 30 عامل بنسبة 75% مقابل 5 عمال لكل من فئة العمال الذين أعمارهم أقل من 30 سنة ومن 51 سنة فما فوق بنسبة 12.5% لكل منهما.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
32,5	13	أعزب
67,5	27	متزوج
100,0	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن فئة المتزوجين والذين قدروا ب 27 عامل بنسبة 67.5% هم الفئة الأكثر وتليها فئة العمال العزاب والذين قدروا ب 13 عامل بنسبة 32.5%.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية:

النسبة	التكرار	الأقدمية
17,5	7	أقل من 5 سنوات
17,5	7	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
42,5	17	من 11 سنة إلى 15 سنة
22,5	9	من 15 سنة فما فوق
100,0	40	المجموع

من خلال الجدول السابقة يتضح أن فئة العمال الذين لديهم أقدمية ما بين 11 إلى 15 سنة قدروا ب 17 ب 42.5%، تليها فئة العمال الذين أقدميتهم من 15 سنة فما فوق قدروا ب 9 بنسبة 22.5% والذين أقل من 5 سنوات ومن 5 سنوات إلى 10 سنوات قدروا ب 7 عمال لكل فئة بنسبة 17.5% لكل منهما.

7- أساليب المعالجة الإحصائية: لأجل استخراج النتائج أدخلت إجابات أفراد العينة إلى الحاسوب وعولجت بواسطة الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS المستخدمة في العلوم الاجتماعية، و Excel وقد استخدمت مجموعة من العمليات والقوانين الإحصائية مثل النسب المئوية غير ذلك مما يفي بأغراض الإجابة عن سؤال البحث واختبار فرضياته. وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات.
- المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار ألفا كرونباخ.
- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار ت لقياس الفروق بين عيتين مستقلتين.
- معامل التباين أنوفا.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

- 1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- 2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- 4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
- 5 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
- 6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من دراسة استطلاعية ومنهج وأداة الدراسة إلى الخصائص السيكومترية للاستبيان وخصائص العينة، سنقوم في هذا الفصل بعرض نتائج الدراسة.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

-توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بولاية الأغواط.

الجدول رقم (7): يوضح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى عناصر العينة.

القرار	قيمة sig	قيمة R بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
دالة عند $\alpha \leq 0.05$	0,091	0,270	3,50	33,40	الالتزام التنظيمي
			3,57	28,60	الدافعية للإنجاز

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "R" بيرسون بلغت (0.270) عند مستوى الدلالة (0.091) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية التي تقول بوجود علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بولاية الأغواط.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

هل النمط العاطفي هو النمط السائد بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

الجدول رقم (8): يوضح ترتيب أنماط الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أنماط الالتزام التنظيمي
1,44	11,22	الالتزام المعياري
1,43	11,32	الالتزام العاطفي
1,44	10,85	الالتزام الاستمراري

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الالتزام العاطفي قدر متوسطه الحسابي ب 11.32 وانحرافه قدر ب 1.43، بينما قدر متوسط الالتزام المعياري ب 11.22 والانحراف المعياري ب 1.44، وفي الأخير قدر متوسط الالتزام الاستمراري ب 10.85 وانحرافه 1.44. ومنه نقول أن الفرضية تحققت ونمط الإلتزام التنظيمي السائد بين موظفين جامعة عمار ثليجي هو النمط العاطفي.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإلتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (9): يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات الإلتزام التنظيمي باختلاف

الجنس:

القرار	قيمة sig	قيمة ت	درجة الحرية ddf	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	المتغير / المقياس
غير دال عند 0.05	0.827	0.512	38	2,19	34,00	11	ذكور	الالتزام التنظيمي
				3,90	33,17	29	إناث	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (0.512) عند مستوى الدلالة (0.827) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإلتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس."

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (10): يوضح اختبار "التباين" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي الأغواط تعزى لمتغير السن:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	السن
2,28	33,20	5	أقل من 30 سنة
2,16	33,83	30	من 31 سنة إلى 50 سنة
8,48	31,00	5	من 51 سنة فما فوق
3,50	33,40	40	المجموع

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	المقياس
غير دال عند 0.05	0,250	1,440	17,317	2	34,633	بين المجموعات	الالتزام التنظيمي
			12,026	37	444,967	داخل المجموعات	
				39	479,600	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (1.440) عند مستوى الدلالة (0.250) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاثة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير السن"

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم (11): يوضح اختبار "التباين" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي الأغواط تعزى لمتغير الأقدمية:

الأقدمية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	7	33,42	2,99
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	7	33,28	2,28
من 11 سنة إلى 15 سنة	17	32,35	4,52
من 15 سنة فما فوق	9	35,44	1,13
المجموع	40	33,40	3,50

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة sig	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	56,353	3	18,784	1,598	0,207	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	423,247	36	11,757			
	المجموع	479,600	39				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (1.598) عند مستوى الدلالة (0.207) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاثة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية"

6- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (12): يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي الأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية:

القرار	قيمة sig	قيمة ت	درجة الحرية ddf	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الحالة الاجتماعية	المتغير / المقياس
غير دال عند 0.05	0,985	0,190	38	2,66	33,38	13	أعزب	الالتزام
				3,89	33,40	27	متزوج	التنظيمي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (0.190) عند مستوى الدلالة (0.985) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي بين موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

الفصل السادس:

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

- 1 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 4 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- 5 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
- 6 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة

استنتاج عام

تمهيد:

يتضمن الفصل الأخير تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الخاصة بفرضيات دراستنا، وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة.

وذلك بالكشف عن عن علاقة الإلتزام التنظيمي بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط، ومعرفة الفروق في مستوى الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس والسن والأقدمية والحالة الاجتماعية).

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة احصائية بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بولاية الأغواط.

لتفسير نتائج صحة الفرضية انه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة احصائية بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز يمكن تفسير الفرضية على أن الجامعة لم توفر نظاماً فعالاً للتحفيز والمكافآت يربط بين أداء الموظفين وتحقيق أهداف الجامعة، فقد يؤدي ذلك إلى ضعف الدافعية للإنجاز رغم وجود الإلتزام التنظيمي.

وهناك دور القيادة في تحفيز وتوجيه الموظفين لتحقيق الأهداف يمكن أن يكون حاسماً. إذا كانت هناك نقص في القيادة التي تعزز الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز، فقد يكون هذا سبباً في عدم وجود علاقة بينهما.

وقد تعارضت دراساتنا مع دراسة عاشوري ابتسام أجريت هذه الدراسة سنة 2014 2015 بعنوان " الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات وعلاقته بالثقافة التنظيمية " دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة.

وكذلك تعارضت دراستنا مع دراسة (علوطي، 2017 (137-182)، حول العلاقة بين تقدير الذات والدافع للإنجاز لدى الطالب الجامعي حيث أجريت الدراسة على عينة حجمها (368) طالبا وطالبة من مستوى السنة الثانية جامعي بجامعة جيجل. ومن بين النتائج المتوصل إليها وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين تقدير الذات والدافع للإنجاز. ووجود فروق دالة إحصائية في الدافع للإنجاز بين الذكور والإناث لصالح الإناث. كذلك لا توجد فروق دالة إحصائية في الدافع للإنجاز تعزى للتخصص (طلبة العلوم والتكنولوجيا وطلبة الآداب والعلوم الإنسانية).

ولي قلة دراسات في هذا الموضوع لم نجد دراسات تتفق مع الدراسة الحالية من حيث النتائج.

2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ومن خلال ما توصلنا إليه نقول أن الإلتزام التنظيمي السائد بين موظفين جامعة عمار ثليجي هو النمط العاطفي ونفسر ذلك من خلال أن الأفراد في الجامعة يظهرون مستوى مرتفعاً من الإلتزام في تعبيرهم عن مشاعرهم وعلاقاتهم العملية بشكل عام، وأنه توجد الروح الجماعية لدى موظفي الجامعة.

وأن الموظفون الذين يشعرون بالإلتزام العاطفي العالي غالباً ما يكونون أكثر ميلاً للتعاون والإسهام الفعال في البيئة الجامعية.

وقد تعارضت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة Benziane 2017 هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإلتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ومعرفة نمط الإلتزام السائد بها.

كما بينت النتائج ان الالتزام المعياري (الأخلاقي) هو النمط السائد والأكثر تأثيراً في مؤسسة سونلغاز على أداء العاملين، ثم يأتي بعده الالتزام العاطفي. أوصت الدراسة بالاهتمام بنشر سلوك الالتزام التنظيمي.

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال ما توصلنا إليه نقول بأنه لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس.

ونفس ذلك من خلال تشابه الأحداث التي يمر بها الموظفين ذكور والإناث في حياتهم الأكاديمية والإدارية، وبالتالي عدم وجود فرق في درجات الإلتزام التنظيمي بين الموظفين الذكور والإناث بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

ونفس عدم وجود إختلاف بين الموظفين حيث أن هناك تكافؤ بنفس الواجبات والمهام ومكان العمل بالتساوي ذكورا كانوا أو إناثا.

حيث تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة فاضل فايزة (2019) التي توصلت إلى عدم وجود الفروق بين العمال من حيث الإلتزام التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.

وكذلك اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة دراسة شوشان 2009 التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دال احصائيا بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس

4- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

من خلال ما توصلنا إليه نقول بأنه لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير السن.

ويمكن تفسير ذلك أن نمط الجامعة في التسيير وبأنها تتعامل مع الموظفين الكبار أو الصغار بالتساوي، لأنها تراعي كل الظروف الخاصة بهم، وأنها تقدر جميع مجهودات الموظف التي يقدمها للجامعة، كما أنها تقدم له المزايا التي تحفزه وتشجعه على الاستمرار في عمله، حيث أن الجامعة تهتم بالموظف كونه جزءا لا يتجزأ منها، فنجد أن الموظفين

فيما بينهم تجمعهم علاقات جيدة من حب واحترام وتقاهم في العمل أو خارجه، فالموظفين في المنظمة لديهم نفس المسؤوليات والمهام بمختلف أعمارهم.

فالجامعة كمنظمة تحاول دائماً أن تدعم سلوك الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بدون أن تميز بين موظفيها، وهذه الأخيرة دائماً يطمحون إلى تحسين معيشتهم باختلاف سنهم.

ويمكن القول أن كل الموظفين كبارا كانوا أو صغارا ينتمون إلى نفس البيئة التنظيمية، وهم يتفاعلون معها بنفس الدرجة، لذلك فانه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن.

حيث تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة فاضل فايزة التي أجريت هذه الدراسة سنة (2019) حيث توصلت فيها إلى عدم وجود فروق بين العمال من حيث الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير السن.

وتعارضت الدراسة الحالية مع دراسة عاشوري ابتسام (2014-2015) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.01$ في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى إلى السن.

5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

من خلال ما توصلنا إليه نقول بأنه لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

ويمكن تفسير ذلك أنه لا توجد فروق في مستوى الإلتزام بالنسبة للأقدمية لأن كل الموظفين يمتلكون نفس القدرات والمؤهلات في مجال عملهم، ويوجد لديهم معرفة بالأمور الخاصة بمهنتهم لذلك لا تختلف أقدميتهم.

ويمكن القول أن كل الموظفين الذين في الجامعة يحرسون على أداء واجباتهم المنوطة لهم فلماذا لا توجد فروق في مستوى الإلتزام التنظيمي لديهم بمعنى أن لديهم نفس القدرات والكفاءات.

فالموظفين في الجامعة باختلاف أقدميتهم يسعون دائماً إلى تحسين أدائهم وذلك من خلال المحاولة لبذل الجهود التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة.

حيث تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عاشوري ابتسام (2015) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.01$ في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى إلى (الأقدمية).

وكذلك اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة فاضل فايزة (2019) حيث توصلت إلى عدم وجود الفروق بين العمال من حيث الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير (سنوات الأقدمية).

6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

من خلال ما توصلنا إليه نقول بأنه لا توجد فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ونفسر ذلك لكون الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط أياً كانت حالتهم الاجتماعية لا تؤثر في الإلتزام التنظيمي. ومنه نقول أن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع بعض الدراسات التي ركزت على الإلتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل (السن، الجنس والأقدمية).

لكن الدراسات الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من حيث الموضوع إذا لم نجد دراسة واحدة تتفق أو تتعارض مع نتيجة الفروق في درجات الإلتزام التنظيمي تعزى متغير الحالة الاجتماعية.

استنتاج عام:

تسلط نتائج هذه دراسة الضوء على علاقة بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة عمار ثليجي بولاية الأغواط.

- الإلتزام التنظيمي السائد بين موظفين جامعة عمار ثليجي هو النمط العاطفي.

- عدم وجود فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير السن.

- عدم وجود فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

- عدم وجود فروق في درجات الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وبناء على النتائج المتحصل من الجانب النظري والدراسات السابقة تم تفسير ومناقشة نتائج دراستنا.

نستج في الأخير أن إذا كان هناك نقص في القيادة التي تعزز الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز، فقد يكون هذا سبباً في عدم وجود علاقة بينهما، فدراستنا تبين العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي الجامعة ومن خلال هذه الأخيرة يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى تؤثر فيها، والتي قد تكون موضوعاً لدراسات مستقبلية.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام، فقد سلطت هذه الدراسة الضوء على العلاقة المعقدة بين بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط، ومن خلال تحليل مكثف للأدبيات الموجودة والدراسات السابقة والدراسة الميدانية، فقد ثبت أنه لا توجد علاقة بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز.

بالرغم من أن الدراسات السابقة تشير عادةً إلى وجود علاقة إيجابية بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز في العديد من السياقات، إلا أنه يمكن أحياناً أن يظهر بعض عدم وجود علاقة معينة بين هذين المتغيرين. وفي دراسة حالة جامعة عمار ثليجي بالأغواط نرى أن الإلتزام التنظيمي لا يعزز بشكل ملحوظ الدافعية للإنجاز لدى موظفيها. قد يعود هذا النتيجة إلى عدة عوامل محتملة، مثل اختلاف ثقافة المؤسسة، أو طبيعة المهام الوظيفية المختلفة التي يقوم بها الموظفون، أو حتى تأثير عوامل خارجية مثل البيئة الاقتصادية أو السياسية المحيطة بالجامعة. قد تؤدي هذه العوامل إلى تقليل الارتباط بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز، وبالتالي إلى عدم وجود علاقة قوية وملحوظة بينهما في هذا السياق الخاص.

بناءً على ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن تعزيز الدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط قد يتطلب التركيز على عوامل أخرى مثل تحفيز الأداء الفردي وتوفير الفرص للنمو المهني، بغض النظر عن مستوى الإلتزام التنظيمي. هذا النهج يساعد على تعزيز الأداء العام للموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال، حتى في ظل عدم وجود علاقة واضحة بين الإلتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز في السياق المعين.

ونرى أن الدعم التنظيمي للدافعية يمكن للإدارة والقيادات في الجامعة أن تساهم في تعزيز الدافعية للإنجاز عبر دعمها وتشجيعها للإلتزام التنظيمي بين الموظفين، هذا يتضمن إنشاء بيئة عمل مشجعة وداعمة للموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء والتفاني في الجامعة.

خاتمة

ويبقى أملنا في الأخير أن تتواصل الدراسات والبحوث في تناول هذا الموضوع لما له من أهمية بالغة بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين، وكذا بالنسبة لأي مؤسسة عمومية كانت أو خاصة، وذلك بمحاولة تناول إشكاليات أخرى تدرس اتجاهات أخرى.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه الباحثان من نتائج الدراسة الحالية فإننا نقترح على الموظفين بجامعات والكليات على الاهتمام بما يلي:

- تعزيز القناعات الايجابية التي تسهم في تنمية الالتزام العاطفي لدى الموظفين والعاملين في المنظمات.

- ضرورة العمل على تنمية الالتزام التنظيمي لدى الموظفين ووضع أهداف محددة وواضحة تتماشى مع مستواهم، وتوجيههم حول طرق التفكير بحل المشكلات وكيفية تقبل التجديد وتحفيزهم على عدم اليأس.

- القيام بدراسة مستوى الالتزام التنظيمي بشكل دوري للتعرف على العوامل التي تزيد من الالتزام ومعالجة المشكلات التي تسبب في ضعفه.

تهيئة المناخ الداخلي في الجامعة مقارنة بالجامعات الاخرى للإسهام في زيادة الولاء من خلال جعل الجامعة مكانا مناسباً للعمل مقارنة بالمنظمات الاخرى وتسهيل عملية المشاركة في صنع القرار.

_ اعادة تصميم نظم الحوافز والاجور الذي يحقق الرغبة في الاستمرار بالعمل في منظمات ويزيد من الالتزام الاستمراري اتجاهها.

- دعم الدافعية للإنجاز لدى الموظفين بجامعة الذي يكون له نفع على المنظمة وعلى المجتمع. اجراء دراسات اخرى مماثلة لدراسة الحالية في قطاعات تعليمية ومستويات وظيفية أخرى للكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي ودافعية للإنجاز.

خاتمة

_ اجراء بحوث مستقبلية ودورات تكوينية للإرشاد والتوجيه الموظفين في العمل لتشمل الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لاستخدام اساليب متعددة لجمع المعلومات والبيانات التي تعزز هذا التوجه.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. قشقوش ابراهيم وطلعت، منصور 1979، دافعية الانجاز وقياسها، القاهرة، دار الانجلو المصرية.
2. عبد الخالق أحمد محمد ومايسة أحمد النيال 1992، الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية لدى عينة من تلاميذ المدارس الابتدائية بدولة قطر، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، السنة الأولى، (العدد 2)، الدوحة.
3. العديلي ناصر محمد 1995، السلوك الإنساني والتنظيمي، الرياض، الإدارة العامة للبحوث.
4. رشاد علي عبد العزيز موسى وصلاح الدين أبو ناهية 1998، الفروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للمكتبات، العدد 5، القاهرة.
5. الباهي مصطفى حسن وأمينة إبراهيم شلبي 1998، الدافعية نظريات وتطبيقات القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
6. محي الدين أحمد حسين، 1988، دراسات في الدافعية والدوافع، القاهرة، دار المعارف.
7. أبو حطب فؤاد وآخرون، 2000، التقويم النفسي، طه، القاهرة، دار الانجلو مصرية.
8. خليفة عبد اللطيف محمد 2000، الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
9. صفوت فرج، 2000، القياس النفسي، طل القاهرة، دار الانجلو مصرية.
10. ملحم سامي، 2000 سيكولوجية التعلم والتعليم وعلم النفس عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
11. خليفة عبد اللطيف محمد 2000، الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
12. توك محي الدين، وآخرون 2002، أسس علم النفس التربوي، ط2، عمان، دار الفكر العربي.

قائمة المصادر والمراجع

13. الخولي هشام محمد 2002، الأساليب المعرفية في علم النفس القاهرة، دار الكتاب الحديث.
14. منسي محمود عبد الحليم والسيد محمود الطواب، 2002، 2، الإسكندرية، مدخل إلى علم النفس التربوي، مكتبة دار الانجلو مصرية.
15. مجدي أحمد عبد الله، 2003، علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
16. الفرماوي حمدي علي، 2004، دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي.
17. فرحاه محمد قضاة ومحمد عوض الترتوري، علم النفس التربوي، 2006، عمان، دار حامد للنشر والتوزيع.
18. الطبشي بلخير 2007، الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة.
19. الدهري صالح حسن 2008، أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات الانفعالية والسيكولوجية، عمان دار صفاء للنشر والتوزيع.
20. علوطي سهيلة، 2008، العلاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى الطالب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة.
21. شحاتة محمد ربيع 2010، علم النفس الصناعي والمهني، عمان، دار المسير للنشر والتوزيع. الشماع نعيمة 1977، الشخصية النظرية للتقييم منهاج البحث، القاهرة، مطبعة بغداد.
22. بكري أحلام، الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة 2012-2013.
23. معمريه بشير 2012، سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز، الجزائر، دار الخلدونية.
24. الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة ماجستير من إعداد الطالبة عاشوري ابتسام 2015، 2014.

قائمة المصادر والمراجع

25. الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء، وسائل التدريس والرضا الوظيفي لدى تدريس التربية الرياضية، جامعة الكوفة، من إعداد عبيد علياء حسين 2015.
26. العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين بقطاع غزة، من إعداد الطالب محمد إسماعيل داوود الجماسي 2016.
27. دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، بحث مقدم للحصول على درجة الدكتوراه، من إعداد حيوية بن محمد بن عصمان جامعة، بنها 2018.
28. جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة، مذكرة ماستر، من إعداد نورة تمرابط 2018، 2019.
29. خليل عوض القيسي، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2019.
30. مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي من وجهة نظرهم، من إعداد أمجاد بنت قنطير القنطير، جامعة العقيم، المجلد (35) العدد (10) الجزء الثاني أكتوبر 2019.
31. الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية بالقاهرة، من إعداد بدر محمد عبد الحفيظ وعبد النعيم 2020.
32. جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي دراسة حالة متوسطة عباد بوزيان مغنية، من إعداد الطالبة شريفي نورة 2022.

الملاحق

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

أداة القياس

أخي الفاضل / أختي الفاضلة

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان (الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي جامعة الأغواط)، نقدم لكم هذه أداة القياس للإجابة عليه بصدق وذلك مهم بالنسبة لنا في تحقيق أهداف هذه الدراسة الميدانية، وإجاباتكم سوف تكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي فقط.

شكرا لكم

- البيانات الشخصية:

- الجنس:

- السن:

- الحالة الاجتماعية:

* أعزب

* متزوج

مدة الأقدمية في العمل:

- أقل من 5 سنوات

- من 5 سنوات إلى 10 سنوات

- من 11 سنة إلى 15 سنة

- من 15 فما فوق

تم أعداد أداة القياس من طرف الطالبين

الملاحق

1- الإلتزام التنظيمي

رقم العبارة	محتوى العبارة	غير موافق	محايد	موافق
الإلتزام الاستمراري				
1	إلتحق بمكان العمل في الوقت المقرر له			
2	أنفذ العمل بشكل سليم ووفقا للإجراءات المحددة له			
3	ألتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها			
4	لدي إستعداد لتحمل المسؤولية			
الإلتزام العاطفي				
5	تتناقش مع زملائك بهدف تحسين الأداء			
6	لدي قدرة على إقامة علاقات عمل فعالة مع الآخرين			
7	ادرك أهمية التعامل بروح الفريق لإنجاز مهام الوظيفة			
8	لدي إستعداد لأداء بعض المهام نيابة عن زملائي متى إستدعى الأمر ذلك			
الإلتزام المعياري				
9	انجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد			
10	أخطط مسبقا للوصول إلى أداء جيد			
11	أحرص على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل			
12	ادرك العلاقة بين متطلبات العمل وكيفية إنجازه			

2- الدافعية للإنجاز

رقم العبارة	محتوى العبارة	غير موافق	محايد	موافق
1	أسعى لإنجاز الأعمال والواجبات مهما كلفني من جهد او وقت			
2	أحاول الاستفادة من اخطائي في العمل حتى لا أقع فيها مستقبلا			
3	أشعر بالملل والضجر بعد فترة قصيرة من بداية العمل			
4	أحرص على التنظيم في كل الأعمال التي أقوم بها			
5	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا زدت إصرارا على إتمامه			
6	أبتعد قدر الإمكان عن الأعمال التي تتطلب تحمل المسؤولية			
7	في كل أعمالى اطبق مبدأ لا تخطط بل دع الأمور للتلقائية			
8	أبذل كل جهودي لأكون متفوقا على الآخرين في العمل			
9	أقوم عادة بعمل الأشياء قبل التفكير فيها بعمق			
10	أحاسب نفسي عن العمل الذي انجزه كل يوم			
11	النجاح يرتبط بالحظ أكثر مما يرتبط بالعمل			
12	أجد متعة في حل المشكلات التي يعتبرها بعض الناس مستحيلة			

الملاحق

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام التنظيمي	1,00	8	28,5000	5,26444	1,86126
	2,00	8	36,0000	,00000	,00000

Independent Samples Test

	Levine's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	7,146	,018	-4,030	14	,001	-7,50000	1,86126	-11,49200	-3,50800
التنظيمي Equal variances not assumed			-4,030	7,000	,005	-7,50000	1,86126	-11,90118	-3,09882

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية للإنجاز	1,00	8	24,1250	1,35620	,47949
	2,00	8	34,0000	1,51186	,53452

الملاحق

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,081	,780	-13,752	14	,000	-9,87500	,71807	-11,41511	-8,33489
الدافعية للإنجاز Equal variances not assumed			-13,752	13,838	,000	-9,87500	,71807	-11,41680	-8,33320

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,629	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	12

الملاحق

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	11	27,5	27,5	27,5
Valid أنثى	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 30 سنة	5	12,5	12,5	12,5
Valid من 31 سنة إلى 50 سنة	30	75,0	75,0	87,5
من 51 سنة فما فوق	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الحالة الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أعزب	13	32,5	32,5	32,5
Valid متزوج	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الأقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 5 سنوات	7	17,5	17,5	17,5
Valid من 5 سنوات إلى 10 سنوات	7	17,5	17,5	35,0
من 11 سنة إلى 15 سنة	17	42,5	42,5	77,5
من 15 سنة فما فوق	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الملاحق

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الالتزام_التنظيمي	33,4000	3,50677	40
الدافعية للإنجاز	28,6000	3,57914	40

Correlations

	الالتزام_التنظيمي	الدافعية للإنجاز
Pearson Correlation	1	,270
الالتزام_التنظيمي Sig. (2-tailed)		,091
N	40	40
Pearson Correlation	,270	1
الدافعية للإنجاز Sig. (2-tailed)	,091	
N	40	40

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الالتزام_المعياري	40	1,00	3,00	11,2252	1,44092
الالتزام_العاطفي	40	1,00	3,00	11,3252	1,43916
الالتزام_الاستمراري	40	1,75	3,00	10,8500	1,44204
Valid N (listwise)	40				

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام_التنظيمي	ذكر	11	34,0000	2,19089	,66058
	أنثى	29	33,1724	3,90118	,72443

الملاحق

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed الالتزام التنظيمي	,159	,693	,662	38	,512	,82759	1,25082	-1,70457	3,35974
Equal variances not assumed			,844	31,991	,405	,82759	,98039	-1,16942	2,82460

Descriptives

الالتزام التنظيمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					أقل من 30 سنة	5		
من 31 سنة إلى 50 سنة	30	33,8333	2,16689	,39562	33,0242	34,6425	27,00	36,00
من 51 سنة فما فوق	5	31,0000	8,48528	3,79473	20,4641	41,5359	16,00	36,00
Total	40	33,4000	3,50677	,55447	32,2785	34,5215	16,00	36,00

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34,633	2	17,317	1,440	,250
Within Groups	444,967	37	12,026		
Total	479,600	39			

الملاحق

Group Statistics

	الحالة الاجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام_التنظيمي	أعزب	13	33,3846	2,66266	,73849
	متزوج	27	33,4074	3,89535	,74966

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
الالتزام_التنظيمي										
Equal variances assumed	,043	,838	-,019	38	,985	-,02279	1,19928	-2,45062	2,40503	
Equal variances not assumed			-,022	33,202	,983	-,02279	1,05231	-2,16324	2,11765	

الملاحق

Descriptives

الالتزام التنظيمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أقل من 5 سنوات	7	33,4286	2,99205	1,13089	30,6614	36,1958	27,00	36,00
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	7	33,2857	2,28869	,86504	31,1690	35,4024	30,00	36,00
من 11 سنة إلى 15 سنة	17	32,3529	4,52688	1,09793	30,0254	34,6804	16,00	36,00
من 15 سنة فما فوق	9	35,4444	1,13039	,37680	34,5756	36,3133	33,00	36,00
Total	40	33,4000	3,50677	,55447	32,2785	34,5215	16,00	36,00

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	56,353	3	18,784	1,598	,207
Within Groups	423,247	36	11,757		
Total	479,600	39			