



جامعة عمار تليجو الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية و الارثوفونيا

ميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة : العلوم الاجتماعية

الموضوع:

الثقة بالنفس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عمال
مؤسسة سونلغاز بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

إشراف المحكمون:

- عمومن رمضان

إعطاء الطالبين :

- هيزوم عبد الفتاح

- زوبيري أمحمد

السنة الجامعية: 2019/2018

كلمة شكر وعرفان

نحني بتواضع تكريماً لمن كان فضلهم ظاهراً وسبقهم بائناً.

إلى السيد : الدكتور عمومن رمضان ، والسيد الدكتور بوفاتح محمد ، والسيد الدكتور عياط لمين ، السيد

الدكتور لبصير سفيان ، والسيد الدكتور صخري محمد، والسيد الدكتور جلالى ناصر

على حسن التفهم، وعظيم الدعم، وغزير المؤازرة وخالص النصح، حتى تكمل ذلك بالنجاح الذي أردوه لنا.

وإننا لنتوجه بموفور الشكر، وجزيل التقدير إلى كل اساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

والشكر موصول إلى كل من ساهم وساعدنا ، بنصائحه الرضية في استنبات هذا العمل المتواضع.

والشكر موصول لكم من ساهم ودعم ودعا، لإنجاح هذا العمل المتواضع.

عبد الفتاح / أحمد

الإهداء

الحمد لله الذي جعل اللسان عنوان الإنسان، وجعل القلب مشروع الإيمان، والصلاة والسلام على أكمل الخلق بالبرهان والبيان محمد صلى الله عليه وسلم
الحمد لله الذي أكرمنا وقدرنا على إتمام عملنا هذا، ونهدي ثمرة جهدنا إلى أعز ما نملك في الوجود أمهاتنا وآبائنا الذين انتظروا هذه اللحظة بفارغ الصبر، إلى التي لو خيروني بجنة في الدنيا تفيض بسحر اللؤلؤ والمرجان وبينها لاخترت صحبتها منبع العطف والحنان، ومن تحت قدميها جنة الرضوان أمي الحنون إلى الذي لم يتوان في مدّ يد العون وعلمي حبّ الكفاح وطول الأمل ونزع اليأس والفشل من دفتر الأيام أبي الغالي والى جميع افراد عائلتي كبيرا وصغيرا وكل الإخوة و الأخوات كل باسمه وأخص بالذكر عصام الدين وحسام الدين وإلى دفعة ماستر علم النفس العمل والتنظيم 2019

عبد الفتاح هيزوم

الإهداء

الحمد لله الذي جعل اللسان عنوان الإنسان وجعل القلب مشروع الإيمان، والصلاة والسلام على أكمل الخلق بالبرهان والبيان محمد صلى الله عليه وسلم
الحمد لله الذي أكرمنا وقدرنا على إتمام عملنا هذا، ونهدي ثمرة جهدنا إلى أعز ما نملك
في الوجود أمهاتنا وآبائنا الذين انتظروا هذه اللحظة بفارغ الصبر،
إلى التي لو خيروني بجنة في الدنيا تفيض بسحر اللؤلؤ والمرجان وبينها لاخترت
صحابتها منبع العطف والحنان، ومن تحت قدميها جنة الرضوان أمي الحنون ،
إلى الذي لم يتوان في مدّ يد العون وعلمي حبّ الكفاح وطول الأمل ونزع اليأس والفشل
من دفتر الأيام أبي الغالي
وإلى جميع أفراد عائلتي صغيرا وكبيرا .

وإلى دفعة ماستر علم النفس والعمل والتنظيم 2019

زوبيري أحمد

/	شكر وعرفان
/	الإهداء
أ	ملخص الدراسة
01	مقدمة.....
الفصل الأول: الإشكالية والمحتباراتها	
02	1- إشكالية الدراسة.....
05	2- فرضيات الدراسة.....
05	3- أهداف الدراسة.....
05	4- أهمية الدراسة.....
06	5- التعاريف الإجرائية.....
الفصل الثاني: الثقة بالنفس	
07	تمهيد.....
08	1- مفهوم الثقة بالنفس.....
08	2- أهمية الثقة بالنفس.....
11	3- مظاهر ضعف الثقة بالنفس.....
12	4- الاتجاهات النظرية المفسرة للثقة بالنفس.....

13	5- معوقات الثقة بالنفس
18 خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الدافعية الانبعاث	
20 تمهيد
21	1- تعريف الدافعية للإنجاز
22	2- أنواع الدافعية للإنجاز
22	3- مظاهر الدافعية للإنجاز
23	4- نظريات الدافعية للإنجاز
28	5- قياس الدافعية للإنجاز
32 خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
33 تمهيد
33	1- منهج الدراسة
33	2- حدود الدراسة
33	3- الدراسة الاستطلاعية
34	4- الخصائص السيكومترية لأدوات البحث
37	5- الدراسة الأساسية

38	6- إجراءات التطبيق.....
39	7- الأساليب الإحصائية.....
40	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض ومناقشة وتفسير فرضيات الدراسة	
41	تمهيد
41	_ عرض وتفسير و مناقشة نتائج الدراسة
41	1_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى.....
42	2_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
43	3_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
44	4_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.....
45	5_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
47	الاستنتاج العام.....
49	خاتمة واقتراحات.....
50	قائمة المراجع
54	قائمة الملاحق

فهرس الجداول :

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل نتائج صدق مقياس الثقة بالنفس بطريقة الصدق التمييزي.....	34
02	يمثل نتائج معامل ثبات الفا كلرونباخ لمقياس الثقة بالنفس	35
03	يمثل نتائج ثبات مقياس الثقة بالنفس بطريقة التجزئة النصفية.....	35
04	يمثل نتائج صدق مقياس دافعية الانجاز بطريقة الصدق التمييزي.....	35
05	يمثل حساب نتائج الثبات بطريقة الفاكرونباخ لاستبيان الدافعية للانجاز	36
06	يمثل نتائج ثبات مقياس دافعية الانجاز بطريقة التجزئة النصفية	36
07	يمثل أبعاد مقياس الثقة بالنفس	37
08	يمثل خصائص لعينة حسب الاقدمية	38
09	يمثل خصائص لعينة حسب المستوى.....	38
10	يمثل قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجات الثقة بالنفس والدافعية للانجاز.....	41
11	يمثل نتائج اختبار "ت" للفروق في الثقة بالنفس حسب المؤهل العلمي	42
12	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين "ف" للفروق في الثقة بالنفس حسب الاقدمية في العمل	43

44	يمثل نتائج اختبار "ت" للفروق في الدافعية للإنجاز حسب المؤهل العلمي	13
45	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين "ف" للفروق في الثقة بالنفس حسب الإقدمية في العمل	14

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أهمية الثقة بالنفس	10
02	معوقات الثقة بالنفس	17
03	مخطط العزو لدى هايدر	27

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	استبيان الثقة بالنفس	I
02	استبيان الدافعية للإنجاز	IV
03	صدق و الثبات لاستبيان الثقة بالنفس	VII

VII	الثبتا بطرقة الفا كرونباخ	04
VII	الثبتا بطرقة التجزئة النصفية.....	05
VIII	الصدق بطرقة الصدق التميزي	06
VIII	صدق و ثبات مقياس الدافعية للانجاز	07
VIII	الثبتا بطرقة الفا كرونباخ.....	08
IX	الثبتا بطرقة التجزئة النصفية.....	09
IX	الصدق بطرقة الصدق التميزي.....	10
X	نتائج الفرضية الاولى	11
XI	نتائج الفرضية الثانية	12
XI	نتائج الفرضية الثالثة	13
XII	نتائج الفرضية الرابعة	14
XIII	نتائج الفرضية الخامسة	15
XIII	خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	16
XIII	خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية في العمل.....	17

ملخص الدراسة

Abstract :

The current study aims to explore the relationship between Self-confidence and Achievement motivation in SONELGAZ Laghouat direction workers, and tries to know the differences in levels of self-confidence and Achievement motivation according to the variables of level of instruction and seniority in work.

For this purpose the student used the descriptive method and applied the questionnaire as an instrument of investigation, to collect the required data, where a sample of 63 SONELGAZ Laghouat direction worker have been questioned, and the results were as follow :

1. There is a correlation statistically significant between self confidence and achievement motivation in SONELGAZ Laghouat direction workers.
2. There are no differences statistically significant in levels of self-confidence in SONELGAZ Laghouat direction workers, due to the variables of level of instruction and seniority in work.
3. There are no differences statistically significant in levels of Achievement motivation in SONELGAZ Laghouat direction workers, due to the variables of level of instruction and seniority in work.

مقدمة

مقدمة الدراسة

مقدمة :

نظرا للتطورات الحديثة الحاصلة في ميدان العمل والتحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة ومختلف الضغوطات والتغيرات الداخلية والخارجية الحاصلة لها ، وفي ظل المنافسة التي تشهدها ، تسعى هذه الأخيرة من أجل الارتقاء بمستوى أدائها وجودة خدماتها إلى توفير كل الإمكانيات اللازمة لعمالها لتمكينهم من أداء الأعمال والمهام وذلك بتوفير الأدوات والآلات التي تساهم في تحسين الإنتاج وتهيئة المناخ المناسب للعمل من راحة ورفاهية والظروف الفيزيائية الملائمة .

بالإضافة إلى كل هذه العوامل لا بد من توفير لدى العمال الخبرات والخصائص الإيجابية للشخصية التي تساعد الفرد على تطوير ذاته وتمييزها ومن بين هذه الخصائص الثقة بالنفس .

وقد تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط ، حيث تحتوي الدراسة على خمسة فصول يتضمن الفصل الأول الإشكالية واعتباراتها ، والفصل الثاني خاص بالثقة بالنفس وتناولنا فيه مفهوم الثقة بالنفس ، أهميتها ، مظاهرها ، الاتجاهات النظرية المفسرة للثقة بالنفس ، بالإضافة إلى معوقات الثقة بالنفس .

أما الفصل الثالث والخاص بالدافعية للإنجاز تطرقنا إلى تعريف الدافعية للإنجاز ، أنواعها مظاهرها نظرياتها وكيفية قياس الدافعية للإنجاز ، أما فيما يخص الفصل الرابع تم من خلاله التعرف على الإجراءات الميدانية للدراسة بما فيها المنهج المستخدم واختيار العينة والأساليب الإحصائية المستخدمة ، وفي الأخير يأتي الفصل الخامس الخاص بعرض وتحليل ومناقشة وتفسير فرضيات الدراسة تم الوصول إلى استنتاج عام وتقديم مجموعة من الاقتراحات قبل ختم الدراسة بقائمة المراجع والملاحق .

المفصل الأول

الفصل الأول

الإشكالية واهتماماتها

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- التعاريف الإجرائية .

1- إشكالية الدراسة :

لقد شهدت ميادين علم النفس مجالاً واسعاً من الدراسات النفسية ، شملت هذه الدراسات مختلف المواضيع ، ومن بين أهم المواضيع التي أخذت القسط الكبير من الاهتمام والبحث من طرف الباحثين والعلماء موضوع الدافعية للإنجاز ، خاصة في الوقت الحالي والذي يشهد تطوراً كبيراً في مختلف المجالات ، وكذا التقدم والتطور الذي مس طبيعة العمل والمنظمات بعد تغير النظرة اتجاه المورد البشري وباعتبار الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بمعزل عن الآخرين لأن لديه العديد من الحاجيات يسعى دوماً لتحقيقها من أجل المحافظة على البقاء والاستمرارية ، فظهرت الجماعات إلى الوجود تعمل على تحقيق أهداف مختلف أفرادها على اعتبار أن مجموع أداء الجماعة ككل أين أخذت في الاتساع وكبر حجمها ولم يعد بإمكانها تحقيق أهداف أفرادها ، فظهرت المنظمات والتي أصبحت تضم العديد من المجموعات ، ويتعدد المنظمات في نفس مجال العمل والمجالات الأخرى ظهر التنافس فيما بينها ، الأمر الذي دفع بهذه الأخيرة إلى السعي وراء ثقة أفرادها للوصول إلى أعلى مستويات الأداء لدى عمالها وجماعاتها ، حيث أصبح العمال معرضين لأبشع أنواع الاستغلال لطاقتهم ، فانتشرت بعض الظواهر في صفوف العمال على غرار التغيب دوران العمل انخفاض الإنتاجية والأداء والرضا ، ونتيجة لكثرة هذه الظواهر بدأ أرباب العمل البحث عن حلول قصد رفع مستوى الأداء والتقليل من حدة هذه الظواهر من خلال خلق أساليب جديدة تساعد على ذلك مثل الحوافز المادية والإجراءات بالإضافة إلى التسلط وإجبارهم على العمل.

رغم ذلك فقد تم الانتباه إلى حاجات العمال من خلال السعي لتحسين ظروف العمل وقلّة الجهد البدني المبذول بظهور الآلات والماكينات ، إلا أنه ظهر مشكل جديد وهو خطر التخلي عنه وعن زملائه في العمل والغموض في المسار المهني للعمال ، فإدراك المشرف والإدارة أن العامل ينجز عمله بدقة ونجاح ومستوى عال من الأداء ويحترم قواعد العمل وأوقاته ، بحثاً منه عن الزيادات في الأجور وتحسين ظروف العمل والأمان الوظيفي ، فكان الرد من طرف القيادة والإدارة محاولة الرفع من روحه المعنوية وثقته بنفسه والدافعية من خلال توفير حاجياته المادية ، وتنمية الشعور بالثقة ، السماح لهم باستخدامك أساليب إبداعية ، ابتكارية تساعدهم على التقدم والنمو الذاتي.

ولتحقيق ذلك وجب توفير قيادات عصرية تهتم بالمرؤوسين وتغرس فيهم الثقة والدافعية وتحفزهم وتشجعهم على الإبداع من خلال الحرص على تحقيق العدالة والمساواة بينهم ، وإشراكهم في صياغة ووضع الأهداف واتخاذ القرارات وتقاسم الطموحات ، فالإدارة هي المسؤولة عن إيجاد أحسن الأساليب

التنظيمية التي يمكن أن تؤثر تأثيرا مباشرا وفعالا على أداء العمال والدافعية للإنجاز لديهم ، فمعرفة العامل لأهميته ودوره في المؤسسة من خلال ما يقدمه يحفزه كثيرا وهذا ما يجعله يحب العمل ويزيد من إقباله عليه مسخرا كل الطاقات والجهود التي بحوزته قصد تحقيق أعلى قدر من العطاء والبذل .

يعد موضوع الثقة بالنفس من بين أكثر المواضيع التي لقيت إهتماما واضحا وجليا في مجال السلوك الإنساني عموما والسلوك التنظيمي خصوصا ، كما انه يمكن أن تؤثر تأثيرا مباشرا وفعالا على أداء العمال و دافعيتهم للإنجاز حيث يتأثر أداء الأفراد وتتأثر دافعيتهم لإنجاز مهامهم وتختلف اتجاهاتهم نحو العمل وفق الشعور بالقبول و التقدير المتبادل بينهم وبين الآخرين ، بدءا بالمعرفة و الانفعالية لذاته ولغيره وصولا إلى حسن التعامل مع مختلف المواقف العارضة التي تواجهه والتي تسبب له شعورا بالسلبية والتردد وعدم الاطمئنان ، مما يزعزع ثقته بذاته وبقدراته ويعيق كفاءته وتوافقه مع نفسه ومع الآخرين داخل المؤسسة ، فإشعار العامل لأهميته وثقته وأهميته دوره في المؤسسة من خلال ما يقدمه من خدمات تساهم في تحفيزه وهذا ما يدفعه في حب العمل و الإقبال عليه .

فحسب دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2001) التي كانت بعنوان " الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدافعية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وعلاقتها بكل من توكيد الذات والعمر لدى الجنسين ، ومعرفة طبيعة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين الموظفين حسب تباينهم من حيث الجنس والجنسية ومستوى الأجر و التعليم والحالة العائلية ، اعتمد فيها الباحث على مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد عبد الحميد درويش (1997) ، ومقياس توكيد الذات من إعداد أسامة أبو سريع (1997) ، ثم تطبيق المقاييس عن طريق المقابلة الفردية المقننة على عينة مكونة من 178 موظفا و62 موظفة ممن يعملون ببلدية العين ومشفى العين بالإمارات العربية المتحدة ، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي ، من أهم النتائج المتوصل إليها بالنسبة للذكور وجود ارتباط خطي موجب ودال بين توكيد الذات ودافعية الإنجاز بمختلف مكوناتها ، أما بالنسبة للإناث فهناك علاقة ارتباطية منحنية ودالة بين توكيد الذات وكافة متغيرات دافعية الإنجاز والدرجة الكلية ، إضافة إلى وجود ارتباط إيجابي دال بين العمر من جهة وكل من المثابرة ، تقدير أهمية الوقت ، الطموح والاهتمام بالتميز و المنافسة والدرجة الكلية لدافعية للإنجاز من جهة أخرى وهذا بالنسبة للذكور . كما جاءت دراسة مريم عثمان (2009-2010) بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بسكرة ، بهدف معرفة مستوى الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية

المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة ، معرفة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز بالوحدة إضافة إلى معرفة مدى تأثير كل من متغير السن وسنوات الخبرة على مستوى الضغوط لدى عينة الدراسة ، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي و مقياس خاص بمتغير الضغوط المهنية لـ " Maslash " و مقياس دافعية الإنجاز لـ "نيموف ر.س - Nemov R.C" (1999) ، حيث تم توزيعهما على عينة عشوائية تمثل أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من أعوان الحماية المدنية والذي قدر عددهم بـ 100 عون ، توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين دافعية الانجاز والضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية بسكرة .

أما دراسة بن طرية مباركة(2015) بعنوان الدافعية للإنجاز لدى العاملين الخاضعين لنظام العقود محدودة المدة ، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين الخاضعين لنظام العمل بالعقود محدودة المدة بالمؤسسات الاستشفائية بمدينة ورقلة ونقرت في ظل المتغيرات الديمغرافية الجنس - الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ، وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي الملائم لطبيعة الدراسة ، ولجمع المعطيات قامت ببناء إستبيان لقياس دافعية الإنجاز موزع على بعدين هما الدافع الداخلي والخارجي ، ويشمل الدافع الداخلي الإهتمامات وتحقيق الذات وجودة العمل وإتقانه وتنوع المعلومات والسعي نحو التجديد أما البعد الثاني وهو الدافع الخارجي الذي يشمل بيئة العمل ، العلاقة مع الزملاء ، التنافس والتحدي ، وتوزيعه على 120 عامل أختيرو بطريقة عشوائية طبقية ، بعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العقود محدودة المدة بالمؤسسات الاستشفائية بمدينة ورقلة ونقرت .
- لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العقود محدودة المدة باختلاف الجنس ، الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي .

إنطلاقا مما سبق جاء الإهتمام في هذه الدراسة بالبحث في العلاقة بين الثقة بالنفس ودافعية الإنجاز لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية :

- هل توجد علاقة بين الثقة بالنفس و الدافعية للإنجاز لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في درجات الثقة بالنفس ودافعية الانجاز للعاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى إلى المؤهل العلمي؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في درجات الثقة بالنفس ودافعية الانجاز للعاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى إلى الاقدمية في العمل؟

2- فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة دالة إحصائية بين الثقة بالنفس و الدافعية للانجاز لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط .

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات الثقة بالنفس للعاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى للمؤهل العلمي

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات الثقة بالنفس للعاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى إلى الاقدمية في العمل .

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات دافعية الانجاز للعاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى إلى المؤهل العلمي

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات دافعية الانجاز للعاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى إلى الاقدمية في العمل .

3_ أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في الموضوع الذي نناقشه المتمثل في الثقة بالنفس وعلاقتها بالدافعية للانجاز حيث أن الثقة بالذات تساهم في تحقيق الأهداف و الغاية وحسن الإنجاز داخل المؤسسة , كما يبرز أهمية موضوع الثقة بالنفس حيث تمثل إحدى الخصائص الانفعالية الهامة التي تلعب دورا أساسيا في حياة الأفراد عامة وفي حياة العامل داخل المؤسسة خاصة من حيث التعامل بفاعلية مع الظروف ومواجهة الضغوط إلى جانب تحقيق التفوق و الانجاز في المجال العلمي .

4-أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى :

- التعرف على مستوى الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط .
- معرفة طبيعة العلاقة بين الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط .
- إبراز مدى اختلاف الثقة بالنفس لعاملتي المؤسسة باختلاف المتغيرات الوسيطة التي تتمثل في المؤهل و الأقدمية في العمل .

5- التعاريف الإجرائية :

الثقة بالنفس : هي إدراك العامل بمؤسسة سونلغاز لذاته وخصائصه ومميزاته في الحياة الاجتماعية والمهنية ، فهي التي تسمح له بان يثق بنفسه ويتعامل بفعالية مع المواقف المختلفة في الحياة . ويعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها العامل من خلال إجابته على إستبيان الثقة بالنفس المعد للدراسة .

الدافعية للانجاز : هي الرغبة والسعي للوصول إلى مستوى التفوق والامتياز وينعكس ذلك في كثافة الجهد المبذول وفي درجة مثابرة واستمرار العامل بالمؤسسة في تحقيق الانجازات . ويعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها العامل من خلال إجابته على إستبيان دافعية الإنجاز المعد للدراسة .

الفصل الثاني

الفصل الثاني

الثقة بالنفس

- تمهيد

- 1_ مفهوم الثقة بالنفس.
- 2_ أهمية الثقة بالنفس .
- 3_ مظاهر ضعف الثقة بالنفس.
- 4_ الاتجاهات النظرية المفسرة للثقة بالنفس.
- 5_ معوقات الثقة بالنفس .

- خلاصة الفصل

تمهيد :

يهتم علماء النفس بتفسير الظواهر النفسية التي تعترض الإنسان بين الفينة والأخرى ن للتعرف على أسبابها ومحاولة الوصول إلى أنجع الحلول المناسبة لمساعدة الأفراد على تحقيق الصحة النفسية ، وقد اهتم العلماء على اختلاف آرائهم وتوجهاتهم النظرية ومنحها الفكري منذ زمن بعيد ، بسمة الثقة بالنفس .

تعتبر الثقة بالنفس من أهم السمات الانفعالية التي يكتسبها الفرد من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ويتعامل معها ، حيث يحرص الوالدين على غرسها وتميئتها في الأبناء نظرا لكونها من الركائز الأساسية في تحقيق التوافق النفسي وتحقيق النجاح .

وسوف نتناول في هذا الفصل مفهوم الثقة بالنفس وأهميتها ومظاهر ضعفها بالإضافة إلى الاتجاهات النظرية المفسرة لها ، ومعوقاتنا وتنمية مستواها .

1 - مفهوم الثقة بالنفس (Canfiance en soi):

يعرف شروجر **Shrauger** الثقة بالنفس بأنها : " ادراك الفرد لكفائه ومهارته وقدرته على التعامل بفعالية مع المواقف المختلفة " (عن محمد عادل عبد الله .197:2000)

ويعرف **Dubrin** الثقة بالنفس على انها تمثل : " اعتقاد المرء بقدرته على تحقيق الأهداف التي يريدتها في كثير من المواقف أو في موقف معين " (Dubrin: 1994.430)

وأشار إليها أسعد يوسف ميخائيل موضحاً بأنها : " موقف يتخذه الشخص من نفسه ومن العالم المحيط به , وهو موقف غير عشوائي , بل موقف واع . فيه فكر واضح ورؤية جلية للواقع النفسي الخارجي المحيط بالشخص , بما يتضمنه ذلك الواقع الخارجي من أشياء وموضوعات أشخاص " (أسعد يوسف ميخائيل , 1997:35)

2- أهمية الثقة بالنفس :

1.2 تحقيق التوافق النفسي:

هناك علاقة وثيقة بين كل من الثقة بالنفس و الصحة النفسية , و كذلك الإحساس بالسعادة فالسعادة حالة من الارتياح النفسي , تعتمد و بصفة أساسية على الشعور بالطمأنينة و الثقة بالنفس , فليس من الممكن ان يشعر فرد ما بالاطمئنان , إلا اذا توفرت له هذه الثقة .

و الشخص المتوافق نفسياً هو الذي يستمتع بتقته بنفسه , أما غير الواثق من نفسه , فيكون غير متوافق مع نفسه و مع غيره , و بالتالي يصبح عرضة في اي لحظة للاضطراب , كما أن الثقة بالنفس تحمي صاحبها من التصرفات العدوانية (أسعد يوسف ميخائيل , 1977 : 32)

2.2 استمرار اكتساب الخبرة :

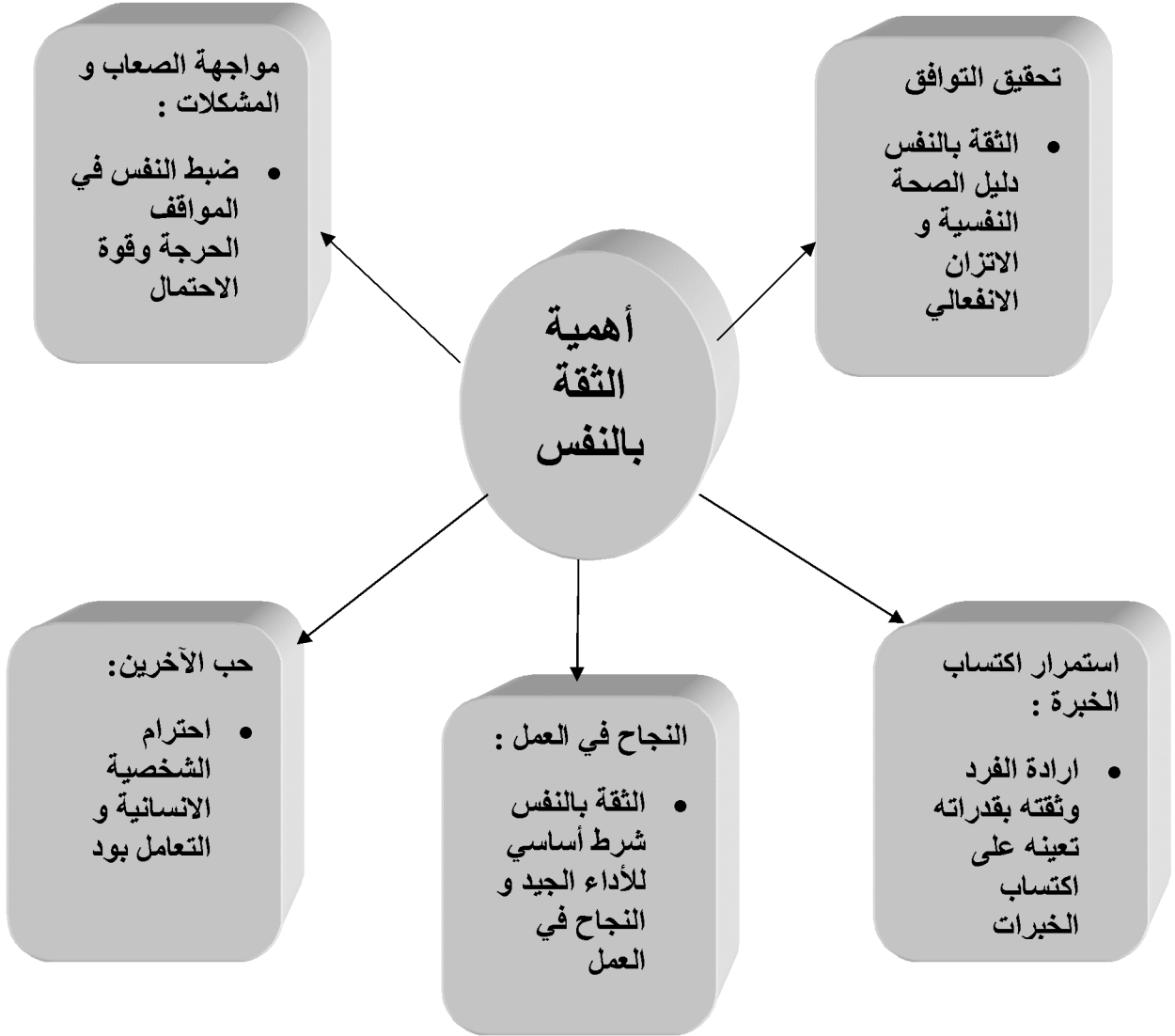
يولد الإنسان بغير خبرة , وتتضمن هذه الخبرة نوعان : خبرات لا شعورية و لا إرادية , وخبرات شعورية وإرادية , ومن أهم العوامل التي تساعد على اكتساب الخبرات الشعورية و الإرادية , إرادة الفرد في اكتسابها و التمرن عليها , إلى جانب تمتعه بقدر معين من الثقة بالنفس , فبغير توفر حد أدنى من هذه الثقة , لن يستطيع اكتساب أي خبرات جديدة (أسعد يوسف ميخائيل , 1977 : 36)

فالثقة بالنفس تتطلب الاستمرار في النضج الخيري و التطلع لدرجات أعلى من الخبرات التي تتضمنها معارج الخبرة الفسيحة و المتدرجة .

3.2 النجاح في العمل :

الإيمان بالقدرة على أداء العمل من أهم العوامل المؤدية على النجاح فيه , والفرد الذي لا يستطيع أن يؤمن بقدرته على الأداء و لا يستطيع بدوره أن ينهض بأعباء العمل المطلوب منه أداءه . فالإحساس بالقصور عن أداء العمل ينتهي به الى التخاذل و من ثم فغنه لا يستطيع أن يبذل الجهد المطلوب لانجازه حتى و إن بذل جهداً مضاعفاً , فانه لن يكون متقناً للعمل , بل يأتي جهده مشتتاً و بعيداً عن المسعى الصحيح, و هنا لا يكفي بأن يكون الفرد ملماً بالعمليات المعرفية و بالمهارات اللازمة لأداء العمل , بل الأهم من ذلك أن يكون مشحوناً بغيثانه بنفسه وبقدرته على أداء .

(أسعد يوسف ميخائيل , 1977 : 38)



الشكل : رقم (01)

أهمية الثقة بالنفس

3- مظاهر ضعف الثقة بالنفس

يشير " القوصي عبد العزيز " إلى أن ضعف الثقة بالنفس يظهر في ضعف الروح الاستقلالية , والتردد , وانعقاد اللسان في وجود الآخرين , و التهتة و الجلجة - خصوصا الأطفال - و الخجل , وعدم القدرة على التفكير المستقل .والجبن والانكماش وعدم الجرأة , وتوقع الشر , وشدة الحرص , والتهاون والاستهتار , وعدم الاهتمام بالعمل والخوف منه , واتهام الظروف عند الإخفاق فيه , والخوف من نقد الآخرين . إضافة إلى أحلام اليقظة , والمبالغة في التظاهر بطيب القلب (القوصي عبد العزيز , 1975 : 63)

ويشير " العنزي فريح عويد " إلى أن مظاهر ضعف الثقة بالنفس تتمثل في :
الإحساس بالعجز عن مواجهة المشكلات و الاعتماد على الغير في الأمور العادية و الإحساس بالحاجة إلى التأييد من الآخرين و مساندتهم , و الميل إلى التردد و التراجع , و المغالاة في الحرص .

- القلق حول التصرفات و الصفات الشخصية . والحساسية للنقد الاجتماعي . والشك في أقوال الآخرين و أفعالهم . و الخوف من المنافسة , و الاستياء من الهزيمة , والترحيب بإطراء الآخرين .

- الشعور بالخجل و الارتباك , والميل إلى الإحجام عن التعامل مع الكبار
- الشعور بالارتباك و القلق في المواقف الاجتماعية , التي تضم الأقران , و الإعراض عن المشاركة الإيجابية

الشعور بالخوف و الارتباك و الخجل في المواقف الجديدة

(العنزي فريح عويد , 2000 : 418)

بينما حدد " جيلفورد - Guilford) مظاهر نقص الثقة بالنفس فيما يلي :

- التمرکز حول الذات .
- الشعور بعدم الرضا عن الأحوال والخصائص الشخصية
- الشعور بالحاجة إلى التحسن
- الشعور بالذنب و نوبات من البكاء (الوشيلي و داد , 2007: 16)

4-الاتجاهات النظرية المفسرة للثقة بالنفس :

1.4 الاتجاه التحليلي الفرويدي :

إن فكرة الجهاز النفسي للثقة الذي قدمه فرويد Freud يوضح الأهمية السيكلوجية التي أولاها رائد التحليل النفسي للثقة بالنفس, فمكونات الجهاز كما جابها فرويد (اللهو - الأنا - الأنا الأعلى) توضح الرغبة الداخلية لدى كل انسان من أجل أن يكون على درجة عالية من الثقة بالنفس تؤهله لحل صراعاته وتحقيق السواء والتوافق .

وتتفق هذه الرؤية مع ما ذهب إليه زهران ,حيث يشير إلى أن فرويد يرى أن الجهاز النفسي لابد يكون متوازنا حتى تسير حياته سيرا سويا , ولذلك يحاول الأنا حل الصراع بين اللهو والأنا الأعلى , فإذا اخفق ظهرت أعراض لعصاب (زهران محمد حامد, 2002:124).

2.4 اتجاه التحليل الاجتماعي :

جاءت نظريات هذا الاتجاه لتؤكد على أهمية العوامل الاجتماعية و الثقافية , وتشير إلى أهمية نوعية العلاقات بين الفرد و المحيط الإنساني و الاجتماعي الذي ينتمي إليه , كما جاءت إسهامات هذا الاتجاه أكثر نضجا في تناولها للشخصية الإنسانية من الاتجاه التحليلي الكلاسيكي ,ولهذا فإن نظريات

هذا الاتجاه الذي يتزعمه : " هنري " و " فروم -Fromm " و " سوليفان -Sullivan " , تأثرت و استفادت من التحليلية الفرويدية ومن نظرية " أدلر " و " يونج " , وقدمت رؤية انتزعت من خلالها هيمنة الرؤية الحتمية لضعف الأنا وسليبيتها وكانت هذه الرؤية إسهاما أثرى الحركة المعرفية و البحثية , وأدى إلى ظهور رؤى أكثر ايجابية وموضوعية , كان أبرزها التحليلية الشاملة , التي جاء بها "إيريكسون - Ericsson" (المفرجي سالم محمد , 2008 : 34), وهذا ما تؤكدته أمل المخزومي : " بأن اصحاب هذا الاتجاه يؤكدون على العوامل الاجتماعية و الثقافية وأن الفرد مخلوق اجتماعي يدفعه شعوره إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية بالاعتماد على النفس " (المخزومي أمل , 2002:162)

5- معقّوات الثقة بالنفس :

1.5 المعقّوات الصحيّة :

تتضمن المعقّوات الصحية مايلي :

- تخلف النموّ أو التشوهات الخلقية التي يولد بها الفرد
- الإصابة ببعض العاهات التي قد تثير الشفقة أو استهزاء البعض
- غصابة الشخص بمرض يمنعه من مواصلة عمله الذي اعتاد علي كسب رزقه منه وإحساسه بأنه أصبح عاجزا عن الاعتماد على نفسه , وعن إعالة غيره .
- الإحالة إلى المعاش سواء كان ذلك بسبب الوصول إلى سن التقاعد الفعلي أو لا فإن الشخص يفقد جانبا كبيرا من الثقة بالنفس , لكونه مستشعرا أن إحالته الى المعاش معناه أنه صار عاجزا صحيا عن مزاولته مسؤولياته التي كان يشغلها في عمله .

- فشل الفرد في تحقيق أهدافه وطموحاته ' لكونه غير مستوف لبعض الشروط في احدى المجالات (كالمظهر الجسمي اللائق) يجعله يفقد قدرا كبيرا من الثقة بالنفس , خاصة اذا علق آماله المستقبلية عليها (منال السقاف, 2008: 114)

2.5 المعوقات العقلية :

- تشكل الحياة العقلية للفرد كيانا وقواما جوهريا , فإذا لم تسر هذه الحياة في المستوى المطلوب , عندها سيحس الفرد بالافتقار إلى الثقة بالنفس , ومن المعوقات التي قد يعترض الفرد في الحياة العقلية مايلي :
- بلادة التفكير , و النقص في الجهد الذهني المبذول , لدرجة قد يتوقف معها التفكير تقريبا , ويصبح الفرد عندها عاجزا .
- تفكك التفكير وعدم القدرة على الإلمام بالموضوع متكاملًا , إلى جانب التناقض الفكري , وذلك بأن يقدم الفرد رأيا و رأيا مضادا له في نفس الوقت , دون أي مبرر .
- العجز اللغوي و التعبيري , وهي عدم قدرة الفرد على استخدام اللغة بطريقة صحيحة للتخاطب مع الآخرين , بل ونجده يلف ويدور حول المعنى المقصود (منال السقاف , 2008: 121)

3.5 المعوقات الوجدانية :

- تتجلى المعوقات الوجدانية التي قد تؤثر على مستوى ثقة الفرد بنفسه , مايلي :
- خبرات الطفولة الوجدانية الانفعالية التي تؤثر في الثقة بالنفس , وذلك من خلال تلاحمها وتداخلها مع مقومات الخبرة الوجدانية الانفعالية الأخرى المتتالية , أثناء مروره نمائيا إلى المرحلة العمرية التالية .

- عدم إشباع بعض الحاجات الأساسية للفرد , كالحاجات الوجدانية , الحاجة للهوء و الحب والتقبل , و الحاجات العقلية , القائمة على مدركات حسية , كالحاجة إلى التخيل و التذكر , و الحاجات الثقافية , والمرتبطة بمعرفة البيئة المحيطة بالفرد .
- الصدمات العاطفية التي قد يتعرض إليها الفرد في حياته
- المبالغة في الاحساس بالذنب , وتحقير الذات (منال السقاف , 2008 : 117)

4.5 المعوقات الاجتماعية :

تتجلى المعوقات الاجتماعية فيما يلي:

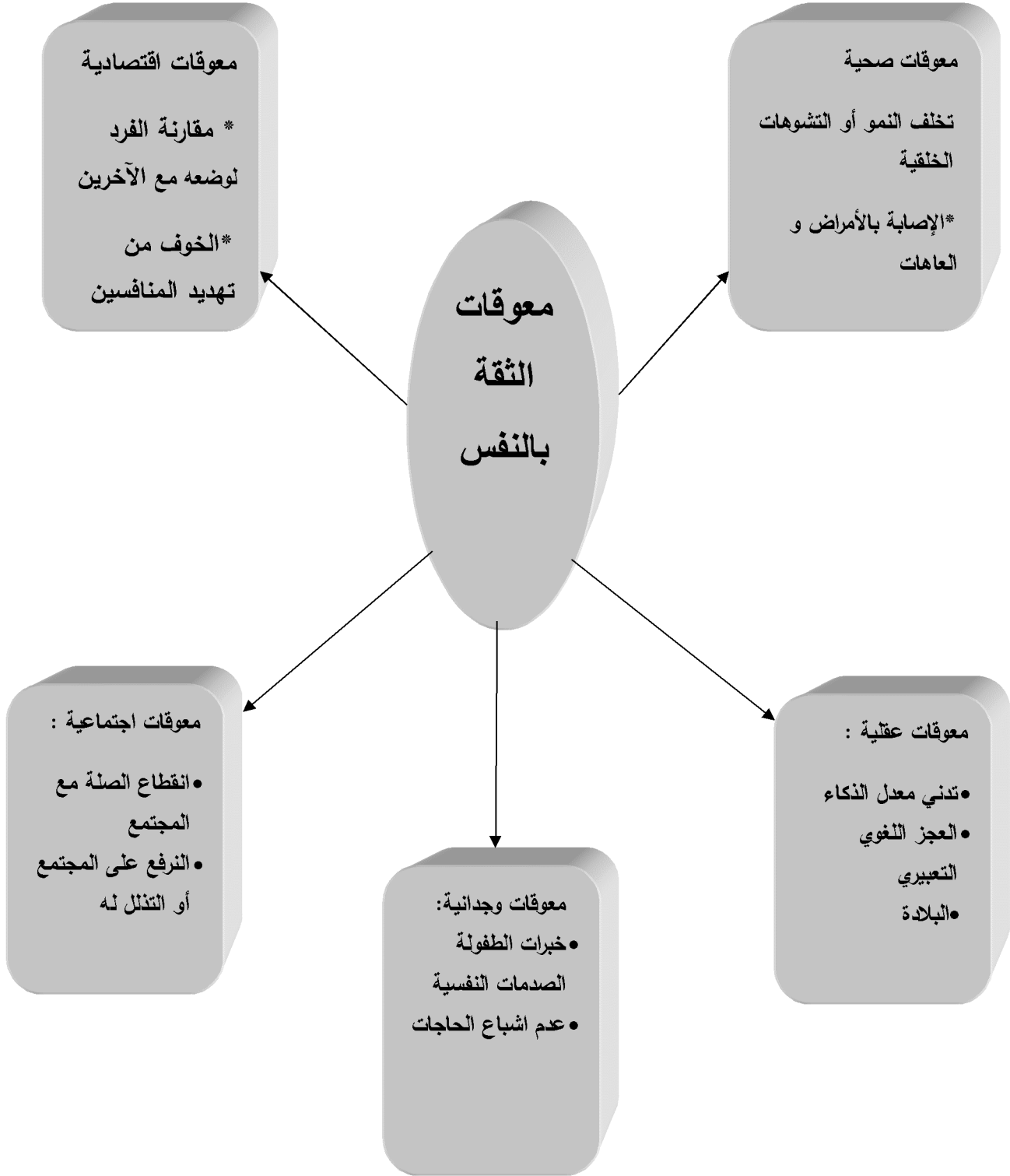
- الإحساس الداخلي بأن المجتمع النفسي الذي ينتمي إليه الفرد , أقل شأنًا من المجتمع الواقعي المحيط به .
- الإحساس بأن المجتمع النفسي الذي ينتمي إليه الفرد , أرفع قدرًا من المجتمع الواقعي المحيط به .
- الإحساس بأن المجتمع النفسي , مقطوع الصلة تمامًا بالمجتمع الواقعي .
- الإحساس بأن المجتمع النفسي الذي ينتمي إليه الفرد , في صراع مع المجتمع الواقعي المحيط به
- الإحساس بأن المجتمع النفسي الذي ينتمي إليه الفرد , هو مجتمع منبوذ من جانب المجتمع الواقعي المحيط به . (منال السقاف , 2008 : 129)

5.5 المعوقات الاقتصادية :

- هناك بعض المعوقات الاقتصادية التي تؤثر في ثقة الفرد بنفسه ومنها :
- مقارنة الفرد لوضعه الاقتصادي بغيره , و اعتقاده بأن المال الذي بين يديه اقل مما في ايدي الآخرين ممن يعرفهم أو يخالطهم .

- تهديد الأفراد المنافسين له , وممن هم في نفس المجال الاقتصادي , بالقضاء عليه , أو الإحاطة به .
- الخوف من الظروف المفاجئة , و من تقلبات السوق غير المتوقعة .
- الخوف من ظهور وسائل جديدة على الوسائل التي يتمرس عليها الفرد , و التي تدرّ عليه بالأرباح (منال السقاف , 2008 : 133).

وفيما يلي توضيح لما سبق ذكره في الشكل التالي :



الشكل رقم : 02

معوقات الثقة بالنفس

خلاصة الفصل :

الثقة بالنفس سمة انفعالية أساسية في شخص الفرد , تقوم أساسا على ايمان الفرد بفعاليتته و اعتقاده بأنه مقبول من طرف الآخرين , وبأنه قادر على استعمال قدراته الجسمية والعقلية و النفسية بكفاءة لمواجهة المواقف المختلفة التي تعترضه , إلى جانب التكيف مع ذات وحبها وتقبلها لها , والتكيف مع غيره , ولهذه الثقة مظاهر تميز بين الذي يثق بنفسه وبين الذي لا يثق بنفسه , فالشخص الواثق من نفسه يتعامل مع مواقف الحياة المختلفة , العامة و الخاصة , بكفاءة و اقتدار , كما أنه شخص محب لذاته , ومتقبل لها , لديه نظرة ايجابية نحو ذاته ونحو الآخرين , دون تردد أو خوف , أما الفرد غير الواثق بنفسه فيتسم بالتردد و الخجل و الانطواء و الخوف من التجمعات ومن مقابلة الناس كما أن تقديره لذاته ضعيف ..

فهناك عوامل تكون بمثابة مقومات للثقة بالنفس وهناك عوامل أخرى تكون معيقات للثقة بالنفس , وذلك حسب توفر الفرد على بعض الإمكانيات أو افتقاده لها , ومن بين هذه العوامل , نجد العوامل العقلية و الصحية و الوجدانية و الاجتماعية و الاقتصادية , كلها تؤثر على ثقة الفرد بنفسه , فإما تزيدها و تنميها وإما أن تضعفها لديه .

الفصل الثالث

الفصل الثالث

الدافعية للانجاز

- تمهيد.

- 1- مفهوم الدافعية للانجاز .
- 2- أنواع الدافعية للانجاز .
- 3- مظاهر الدافعية للانجاز .
- 4- نظريات الدافعية للانجاز .
- 5- قياس الدافعية للانجاز .

- خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية بصفة عامة و الدافعية للإنجاز بصفة خاصة في مجال السلوك التنظيمي أهمية كبيرة فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معيّن يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معيّن , لذلك فإن اهتمامنا بموضوع الدافعية للإنجاز في مجال العمل يمكننا من التعرف على أهم العوامل التي من شأنها رفع دافعية العمال للإنجاز وتحفيزهم على بذل أقصى جهودهم لتحقيق الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها .

وسوف نتناول في هذا الفصل تعريف الدافعية للإنجاز , أنواعها و مظاهرها بالإضافة إلى

التطرق إلى أهم النظريات التي تناولتها وأهم الطرق التي اتخذت لقياسها .

1- تعريف الدافعية للإنجاز :

- تعرف الدافعية على أنها قوة دافعية تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور و الأشياء , كما أنها توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته (صلاح بيومي , 1982: ص 31).
 - وهي أيضا حالة من التوتر النفسي و الفيزيولوجي الذي قد يكون شعوريا أو لا شعوريا , تدفع الفرد للقيام بأعمال و نشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة (مصطفى عشوي , 1990 : ص 83)
 - يعرفها " موراي – Murray " على انها رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدما ما لديه من قوة ومثابة واستقلالية .
 - أما " ماك كلياند – Mc Clelland " فيعرف الدافعية للإنجاز بأنها حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة بأقل جهد وبأفضل نتيجة .
 - كما تعرف الدافعية للإنجاز بأنه سعي لتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة و التغلب على العقبات في أسرع وقت وبأقل جهد وأقل نتيجة والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز .
- (حسن عبد الرحمن, 2009: ص 155-156) .
- يمكن أن نستخلص من كل تلك التعاريف التي قدمت لدافعية الانجاز عددا من النقاط , نوجزها فيما يلي :

- أن الدافع للإنجاز دافع بشري معقد أو مركب يتسم بالطموح و المتعة في المنافسة والاستقلال
- أن الدافع للإنجاز يتسم بالسعي الجاد نحو عمل الأشياء الصعبة بأقصى سرعة ويقدر الإمكان .
- أن الدافع للإنجاز يرتبط بأهداف متجددة تتعلق بنمط الحضارة التي يعيش فيها الفرد

- لا شك أن الدافع للإنجاز يكمن وراء سلوك الإنسان , ينشطه ويدفعه ويوجهه نحو النجاح وبلوغ الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه على أحسن ما يكون , مما ينعكس على ثقة الفرد بذاته وبأدائه فيدفعه إلى مزيد من الأداء الناجح .

- أن الدافع للإنجاز يكتسب في مرحلة مبكرة من عمر الإنسان
 - أن الدافع للإنجاز يدفع بالفرد إلى العمل المضني والجاد لتحقيق النجاح
 - أن الدافع للإنجاز يؤدي بالفرد إلى أن يحتل مكانة راقية وقيمة عالية في مجالات الإنتاج والابداع
- (حسن عبد الرحمان , 2009 : ص 156-157)

2- أنواع الدافعية للإنجاز :

يُميز "شارلز سميث - Charles Smith" (1969) بين نوعين أساسيين م الدافعية للإنجاز على أساس مقارنة الفرد لنفسه أو بالآخرين , وهما :

- دافعية الإنجاز الذاتية :وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف
- دافعية الإنجاز الاجتماعية : هي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة

الاجتماعية في الموقف

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف , ولكن قوتها تختلف وفقا ليهما السائد في الموقف , فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف , فغالبا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية هي المسيطرة في الموقف , فإن كلا منهما أن يكون فعالا في الموقف.(مريم عثمان , 2009-2010 : ص 78)

3- مظاهر الدافعية للإنجاز :

برى "موراي - Murray" أن الدافعية للإنجاز العالية تنعكس في المظاهر التالية :

- سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة
- تناول الأفكار وتنظيمها بسرعة وبطريقة استقلالية بقدر الإمكان

- تخطي الفرد لما يقابله من عقبات
 - الوصول إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة
 - تفوق الفرد عن ذاته
 - منافسة الآخرين والتفوق عليهم
 - ازدياد تقدير الفرد لذاته
- أما " هرمانز - Hermans " فيرى أن مظاهر الدافعية للإنجاز تتمثل فيما يلي:
- مستوى الطموح
 - السلوك المرتبط بقبول المخاطرة
 - الحراك الاجتماعي
 - المثابرة
 - إدراك الزمن
 - سلوك الإنجاز
 - التوجه بالمستقبل (منصور بن زاهي , 2006-2007 : ص 85)

4 - نظريات الدافعية للإنجاز :

1.4 الدافعية للإنجاز في نظرية التنافر المعرفي :

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها " ليون فستنجير - Leon Festinger " امتدادا لمنحى التوقع - القديمة , والتي تفترض ان لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (ما نحبه, ما نكرهه , أهدافنا و أشكال سلوكنا)ومعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا , فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقتضي وجود أحدهما منطقيا بغياب الآخر حدث التوتر الذي يملينا ضرورة التخلص منه .(أسماء خويلد , 2004-2005: ص 51)

وتفترض هذه النظرية أن هناك ضغوطاً على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه أو نسق معتقداته بين انساق معتقداته وسلوكه، وأشار "ليون فستنجير - Leon Festinger" إلى أن هناك مصدرين أساسية لعدم الاتساق بين المعتقدات والسلوك هما :

• آثار ما بعد اتخاذ القرار

• آثار السلوك المضاد للمعتقدات والاتجاهات

قد ينشأ عدم الاتساق بين الاتجاهات و معتقدات الفرد وبين سلوكه إذا اتخذ قراره دون تردّي أو معرفة

النتائج المترتبة على اتجاهاته وقيمه ومعارفه، أما فيما يتعلق بآثار السلوك المضاد للاتجاه، فقد يعمل

الشخص في عمل معين ويعطيه أهمية كبرى -على الرغم من أنه يرضى عنه في الحقيقة - من أجل

تحقيق غايات أخرى، ومن هنا ينشأ عدم الاتساق بين القيم والسلوك، وتوصف أشكال عدم الاتساق هذه

بأنها حالة من التنافر المعرفي (عبد اللطيف خليفة، 2000 : ص 146)

ونظراً لبعض المآخذ وأوجه القصور في نظرية التنافر المعرفي، قدم " فيشباين - Fishbein " و اجزين -

Ajzen" نموذج الفعل المبرر عقلياً لتحديد العلاقة بين المعتقدات والاتجاهات من ناحية والسلوك من ناحية

أخرى، وتحديد العوامل المؤولة عن الاتساق بينهما، مع الافتراض المبدئي بأن الأشخاص يسلكون بناء

على منطق معين، ويتلخص هذا النموذج في ثلاث خطوات كما يلي :

(1) الخطوة الأولى : يمكن التنبؤ بسلوك الشخص من النية أو المقصد

(2) الخطوة الثانية : يمكن التنبؤ بالمقاصد السلوكية من خلال متغيرين هما اتجاه الشخص نحو

السلوك و ادراك الشخص لاتجاه الآخرين نحو هذا السلوك

(3) الخطوة الثالثة : يمكن التنبؤ بالاتجاه نحو السلوك من خلال إطار التوقع - القيمة

فأداء الفرد لسلوك معين أو عدم أدائه يرتبط بمعتقداته الشخصية عن مترتبات القيام بهذا السلوك و بمعتقداته عن نظرة الآخرين وتوقعهم لهذا الأداء , وكذلك بدافعية الفرد لإتمام هذا الأداء و ذلك كما هو مبين في المعادلة التالية :

$$\text{السلوك} = \text{النية لأدائه} = (\text{مجموع معتقدات الفرد عن احتمال أن يؤدي القيام بهذا السلوك إلى مترتبات معينة} \times \text{تقييمه لهذه المترتبات}) + (\text{مجموع أدراكاته لتوقعات الجماعة المرجعية} \times \text{دافعية لإكمال أداء السلوك})$$

وبوجه عام , فقد كشف البحث في مجال التنافر المعرفي عن أهمية عملية الاتساق في فهم الظروف التي تقف وراء الدافعية للانجاز . (عبد اللطيف خليفة , 2000: ص 147-148)

2.4 الدافعية للإنجاز في نظرية العزو:

تعد نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام , و الدافعية للإنجاز بوجه خاص , وتهتم نظرية العزو بكيفية إدراك الشخص أسباب سلوكه وسلوك الآخرين , وذلك لأن الأفراد لا يعززون السببية للفاعل فقط , ولكن أيضا للبيئة , فالمعزيات السببية في التي تحدد مشاعرنا و اتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا و الآخرين . ويعد "هايدر - Heider" هو المؤسس لنظرية العزو ومن أوائل المهتمين بدراسة دوافع الأفراد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية .

(عبد اللطيف خليفة , 2000 : ص 152-153)

ومضمون هذه النظرية أن الأشخاص الذين تتوفر لديهم درجة عالية من الدافع لبلوغ النجاح بالمقارنة بالدافع لتحاشي الفشل , يعززون النجاح إلى عوامل داخلية ويشعرون بالفخر فيما يحققونه من إنجازات , هذا في حين أن الأشخاص الذين يرتفع لديهم الدافع لتحاشي الفشل عن الدافع لبلوغ النجاح , يعززون

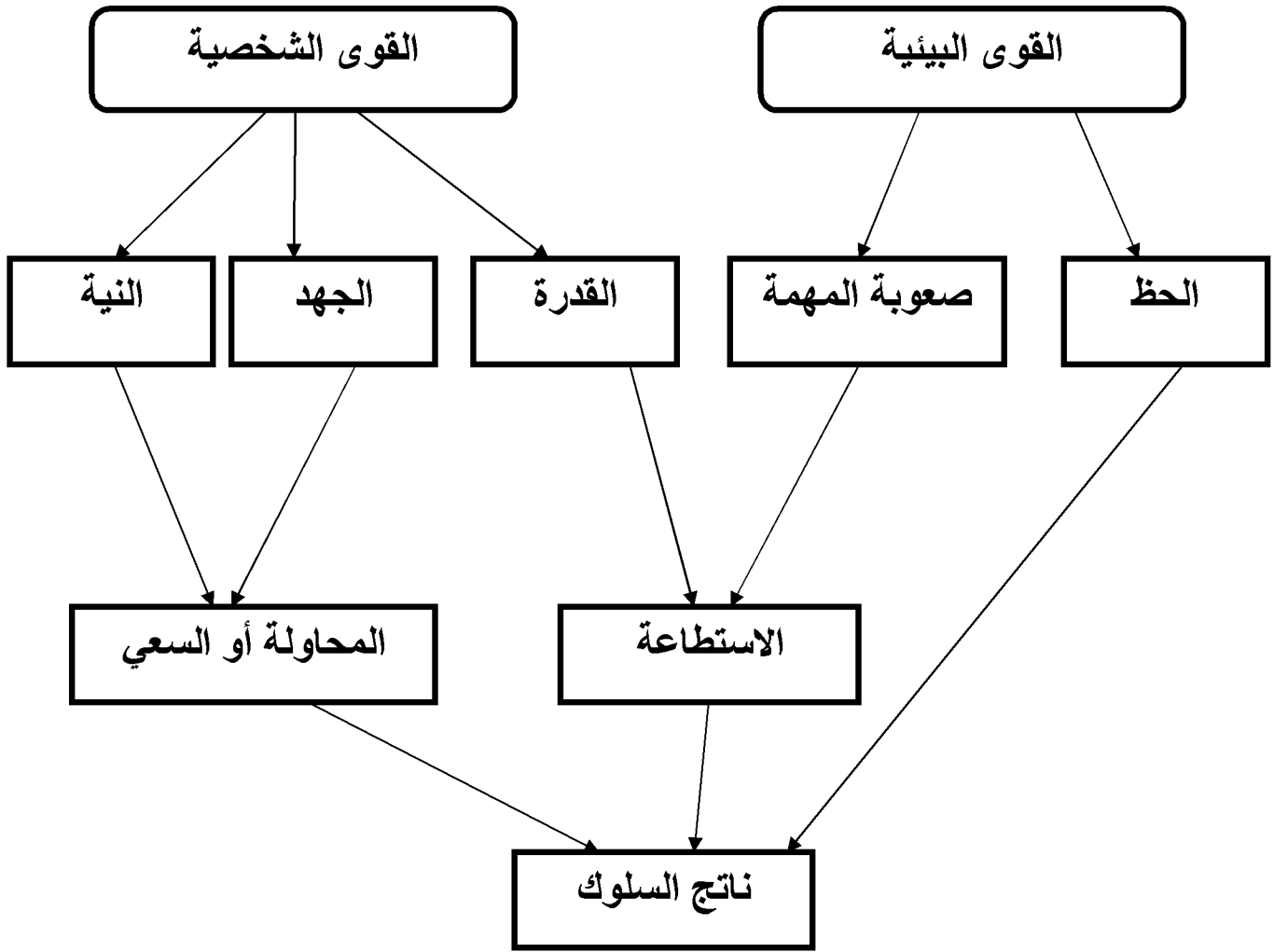
النجاح لأسباب خارجية ولا يوجد لديهم هذا الشعور بالفخر الشخصي .

(عبد اللطيف خليفة , 2000 : ص 163)

ويرى " هايدر " أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد , وهما :

- الدافع الأول : ويتمثل في الحاجة إلى تكوين متسق ومتربط عن العالم المحيط , حيث يستخدم الأفراد المبادئ البسيطة في إدراكهم للآخرين و للموضوعات الفيزيقية .
- الدافع الثاني : هو حاجة الفرد للتحكم و السيطرة على البيئة و التنبؤ بالعالم المحيط به ,ومن الحاجات الأساسية لإرضاء هذا الدافع القدرة على التنبؤ بكيفية سلوك الأفراد في المستقبل , والتي تمكنهم من رؤية العالم بشكل منظم , كما أنه لكي يتوفر لدينا مستوى مرضي من التحكم في بيئتنا , يجب أن يتوفر لدينا القدرة على التحكم في سلوكيات الآخرين

كما أوضح " هايدر " أن هناك ظروفًا مختلفة تقف وراء عملية عزو الشخص للأحداث و أطلق على هذه الظروف " الخصائص المهنية " , وفي ضوء ذلك قدم " هايدر " مخطط العزو الذي يشير فيه إلى أن الأفراد يعززون الأحداث إلى القوى الشخصية أو القوى البيئية أو الاثنين معا , كما أنهم يفسرون عائد السلوك في ضوء هذه الجوانب كما هو مبين في الشكل التالي :



الشكل رقم : (03)

مخطط العزو لدى " هايدر – Heider "

وفي ضوء هذا التصور أمكن " هايدر " من صياغة المعادلة التالية :

$$\begin{aligned} \text{الأحداث} &= \text{دالة القوى الشخصية} + \text{القوى البيئية} \\ &= \text{دالة (النية} \times \text{الجهد)} + \text{(القدرة} \times \text{صعوبة المهمة)} \\ &= \text{دالة المحاولة أو السعي} + \text{الاستطاعة} \end{aligned}$$

من خلال الشكل , تشتمل القوى الشخصية على مكونين هما : القوى و الدافعية , وتتحدد القوى بواسطة القدرة و التي تعد ذات أهمية بالنسبة للمكون الدافعي.

يطلق على المكون الدافعي للسببية الشخصية أو البيئية , فهي تتضمن كل من الحظ و صعوبة المهمة و تتفاعل صعوبة المهمة مع القدرة لتقديم ما يسمى بالاستطاعة أو الإمكانية.

وقد أشار " هايدر " إلى أن الإعزاضات السببية توجه بدرجة أكبر نحو الشروح والتفسيرات الشخصية عن الشروح غير الشخصية (عبد اللطيف خليفة , 2000 : ص 155-156)

5- قياس الدافعية للإنجاز :

تصنف مقاييس الدافعية للإنجاز إلى فئتين :

- المقاييس الإسقاطية
- المقاييس الموضوعية .

أ- المقاييس الإسقاطية :

أ-1- اختبار تفهم الموضوع لـ " موراي Murray" (1938) :

يعتبر " موراي " أول من وضع مقياساً لدافعية الإنجاز يستقي أصوله من نظرية الحاجات التي تقوم على أن أحلام الفرد وتصوراته تعكس واقع حاجاته , ويسمى مقياس " موراي " اختبار تفهم الموضوع ويرمز له بالحروف (TAT) للاختصار (محمد الحامد , ب س , ص 139)

وهي طريقة للتمييز بين المستويات المختلفة للدافعية للإنجاز ، حيث تقدم للفرد صوراً غامضة غير واضحة ، ويطلب منه أن يحكي قصة عليها .

يفترض " موراى " أن الفرد يكشف عن نفسه وعن حاجاته الانجازية من خلال هذه القصص (مجدى عبد الله .2003: ص 121)

أ- 2- مقياس الاستبصار "F.T.I" لـ " فرنش - French" (1958):

لما بدأ النقد الى طرق القياس الإسقاطية ، أجرى بعض الباحثين تعديلات عليها ، وخصوصاً اختبار فهم المواضيع . فقامت " فرنش " بتصميم " اختبار الاستبصار " في ضوء ما وضعه " ماك كيلاند " لتقدير صور الإنجاز ، ويتكون هذا الاختبار من عدة عبارات تصف أنماطاً من السلوك ، يتطلب كل منها استجابة لفظية إسقاطية من قبل المبحوث في تفسيره للمواقف السلوكية التي تشمل عليها العبارة . ووضعت الباحثة نظاماً مرناً لتصحيحه بحيث يمكن استخدامه لقياس الدافعية للإنجاز و الدافع للتواد كل على حدة (رشاد موسى . 1994، ص 22) .

ب- المقاييس الموضوعية :

ب-1- مقياس "هيرمانز - Hermans" (1970):

في سنة 1970 ، أدرك "هيرمانز " الحاجة لبناء مقياس جديد لدافعية الإنجاز يكون سهل للتطبيق والتصحيح ، خلافاً للمقاييس السابقة ، وقد تمخضت عن مقياس دافعية الإنجاز للأطفال الراشدين بعنوان "مقياس استطلاعي لدافعية الإنجاز "

لقد ركز "هيرمانز " في مقياسه هذا على قياس عشر صفات للتمييز بين ذوي المستوى المرتفع و المنخفض في التحصيل الدراسي ، وهي كما يلي :

- مستوى الطموح المرتفع
- السلوك الذي تقل فيه المغامرة
- القابلية للتحرك للامام

- المثابرة
- الرغبة في إعادة التفكير في العقبات
- إدراك سرعة مرور الوقت
- الاتجاه نحو المستقبل
- اختيار مواقف المنافسة مقابل مواقف التعاطف
- البحث عن التقدير
- الرغبة في الأداء الأفضل

ويتكون المقياس من 28 فقرة ذات الاختيار المتعدد

أما بالنسبة للتصحيح , فان الفقرات ذات الخمس عبارات أعطيت درجات من 1 الى 5 , بينما الفقرات ذات الأربع عبارات من 1 الى 4 ثم ترتيبها لتدل التدرج في دافعية الانجاز (محمد الحامد , ب س : ص 140-141)

ب-2- مقياس " قشقوش " للدافعية للانجاز :

يعتبر " ابراهيم قشقوش " أول من قام بتصميم أداة عربية لقياس دافع الانجاز وذلك سنة 1975 , أسند فيها المفهوم نفسه الذي اعتمده " مالك كليلاند " وزملاؤه عن دافع الانجاز .

إذ عرض " قشقوش " عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاثة محكمين , واتفقوا على صلاحية 32 عبارة قياس الدافعية للانجاز , كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريق إعادة الاجراء على 100 طالب جامعي , وتوصل إلى معامل ارتباط بلغ 0.89 , واعتمد على محكات أخرى , فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد(ابراهيم قشقوش وطلعت منصور , 1979 : ص 95)

بالرغم من تعدد وتنوع المقاييس الموضوعية التي تقيس الدافعية للإنجاز , التي استخدمت في الكثير من الدراسات و البحوث النفسية الأجنبية و العربية , إلا أنها تخلو من السلبيات , ومنها أن المبحوث يدرك المقصد و الغرض من الاختبار , وبالتالي قد تتأثر إجابته بهذا الإدراك , وهذا لا يحدث في الأساليب الاسقاطية التي تعتمد إلى التداخيات الحرة التي لا يدرك المبحوث الهدف من ورائها , قد لا يستعمل الأساليب الدفاعية التي تحد من استجابته .

مما سبق , يمكن القول بأن لكل من الأساليب الاسقاطية و الأساليب الموضوعية مزايا و عيوب و على الباحث ألا يقف موقف المفاضلة بين الأسلوبين في قياس الدافعية للإنجاز , ويترك قرار استخدام أسلوب دون آخر حسب طبيعة الدراسة و الهدف منها .

(بلخير طبشي , 2006-2007 : ص 89-90)

خلاصة الفصل :

نستنتج مما سبق أن لدافعية الإنجاز دور هام وفعال في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه من أجل تحقيق ذاته وتأكيداها , وذلك من خلال ما ينجزه من أعمال و ما يقدمه من خدمات من شأنها تمكين المنظمة من تحقيق ما يصبو إليه من أهداف وغايات تضمن نجاح العملية الانتاجية المسطرة من طرفها .

وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم المفاهيم المرتبطة بالدافعية للإنجاز , من خلال تقديم مجموعة من التعاريف الخاصة بدافعية الانجاز , وأهم النظريات المفسرة لها , مع ذكر بعض الأساليب لقياسها .

الفصل الرابع

الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية للدراسة

_ تمهيد .

1_ منهج الدراسة .

2_ حدود الدراسة .

3- الدراسة الاستطلاعية .

4- الخصائص السيكومترية لأدوات البحث .

5_ الدراسة الأساسية .

6_ إجراءات التطبيق

7_ الأساليب الإحصائية .

- خلاصة الفصل .

تمهيد :

نستعرض في هذا الفصل توظيفاً شاملاً لإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي قام بها الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة وبناءاً لأداة وكيفية تصميمها والتحقق من صدقها وثباتها مجتمع عينة الدراسة و المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج وكذلك التحقق من صدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1- منهج الدراسة :

لكل موضوع طابع خاص ، يجب فيه اتباع منهج محدد لتحقيق الأهداف ، و المنهج هو الطريقة المؤدية إلى الكشف عن حقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة (فوزي عبد الخالق ، 2007 ، ص 76)

لذا اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، حيث يعرفه " هوبنتي " (Houbtini) بأنه المنهج الذي يكون قاصراً ومختصاً بالبحث في الظاهرة أو الواقع في الوقت الراهن كما انه يتضمن دراسة الحقائق المؤقتة المتصلة بمجموعة من الأوضاع أو الأحداث أو الناس ، و خلال هذا المنهج يمكن للباحث أن يستعين بالإحصاء ، كما يمكنه أن يكتفي بعملية السرد اللفظي خلال الدراسة الوصفية .

(صالح مصطفى الفوالي ، 1983، ص ص 59-85)

2- حدود الدراسة :

- 1-2- الحدود المكانية : أجريت الدراسة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالاغواط
- 2-2- الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة الميدانية وتوزيع إستمارات البحث واسترجاعها من 15 مارس إلى غاية 30 أبريل 2019 .
- 3-2- الحدود البشرية : تحددت عينة الدراسة بـ (63) عامل بمديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالاغواط .

3- الدراسة الاستطلاعية :

قمنا بتطبيق الاستبيان وإجراء الدراسة على عينة مكونة من (30) موظف وموظفة ، تم اختيارهم بشكل عشوائي (عرضي) حيث كان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التقرب من ميدان البحث و تزويد الباحث بمعلومات أولية حول الظاهرة محل الدراسة و يمكن تلخيص أهم أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التعرف على العينة وخصائصها
- التعرف على متغيرات الدراسة ومدى مناسبة أدوات الدراسة لقياسها على عينة الدراسة .
- التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسة .

- التعرف على الصعوبات التي تعيق الدراسة الأساسية، و بالتالي إيجاد الحلول اللازمة لها.

4- الخصائص السيكومترية لأدوات البحث :

4-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الثقة بالنفس :

للتأكد من صلاحية المقياس على عينة الدراسة قمنا بتطبيق المقياس على عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط و حساب معامل الصدق و الثبات بعدة طرق هي :

أ- حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لاستبيان الثقة بالنفس :

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على طريقة الصدق التمييزي ، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و 27% من درجات أدنى التوزيع .

(محمود المنسي ، 2007، ص 250)

فكان عدد الأفراد (8) في كل مجموعة و بعد ذلك تم حساب الفرق (T) بين المجموعتين .

جدول رقم (1) : يمثل نتائج صدق مقياس الثقة بالنفس بطريقة الصدق التمييزي .

المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة " ت "	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدالة
قيم دنيا	8	60,37	0,744	11,36	14	0.000	0,05
قيم عليا	8	81,62	5,235				

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط المجموعة ذات القيم العليا (81,62) بينما متوسط المجموعة ذات القيم الدنيا بلغ (60,37) ، بلغت قيمة الفرق (ت) 11,36 عند درجة حرية (14) ومستوى الدالة (0,05) حيث نجد أن الدلالة الإحصائية 0.000 اقل من مستوى الدلالة أي توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعتين ، ومنه المقياس لديه قدرة تمييزية بين درجات الأفراد و هذا يؤكد صدق المقياس.

• ثبات مقياس الثقة بالنفس :

حساب الثبات لمقياس الثقة بالنفس بطريقة ألفا- كرونباخ Cronbach Alpha :

يعتبر معامل ألفا كرونباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للمقياس ، و يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن التجزئة الاختبار بطريقة مختلفة ، و يتم حساب تباين كل بند من بنود المقياس ثم مجموعة التباينات و كذلك تباين الدرجة الكلية للمقياس ، و تشترط بنود المقياس سمة واحدة فقط .

(السيد محمد أبو هاشم ، 2006 ، ص 9)

جدول رقم (2) : يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا -كرونباخ لمقياس الثقة بالنفس .

المقياس	عدد البنود	قيمة α كرومباخ
الثقة بالنفس	22	0,58

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليها أن معامل الثبات (0,58) و هذا يدل على ثبات مقبول ، و بما أن هذه القيمة قيمة متوسطة فهي تدل على ثبات للمقياس و بالتالي فإن مقياس الثقة بالنفس ثابت .

• حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار (فردي - زوجي) ثم تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون (الافتراض عن استخدام هذه المعادلة تساوي تباين الدرجات على نصفي الاختبار - أي تجانس التباين و هذا شرط من شروط التكافؤ) .

جدول رقم (3) : يمثل نتائج ثبات مقياس الثقة بالنفس بطريقة التجزئة النصفية :

الاستبيان	عدد البنود	"ر" قبل التعديل	"ر" بعد التعديل
الثقة بالنفس	22	0,43	0,60

من خلال نتائج الجدول المحصل عليها نلاحظ أن قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بلغت قيمة الارتباط بين البنود (0,43) قبل التعديل ، وبعد التعديل بلغت (0,60) باستخدام معامل التصحيح سبيرمان براون، وهي قيمة مقبولة و بالتالي مقياس الثقة بالنفس يتمتع بقدر جيد من الثبات

4-2 الخصائص السيكومترية لمقياس دافعية الإنجاز :

4-2-1 - الصدق بطريقة الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

تم الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي ، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و 27% من درجات أدنى

جدول رقم (4) : يمثل نتائج صدق مقياس دافعية الإنجاز بطريقة الصدق التمييزي :

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدلالة
القيم الدنيا	8	41,62	4,596	-8,365	14	0.000	0,05 دالة
القيم العليا	8	57,25	2,604				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها أن متوسط المجموعة العليا (57,25) بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ (41,62) ،حيث بلغت قيمة (ت) 8,36 عند درجة الحرية (14) ومستوى الدلالة 0,05 أي توجد فروق بين المجموعتين ذات دلالة إحصائية في درجات دافعية الانجاز لأن الدلالة الاحصائية أقل من مستوى الدلالة(0.05) ، و منه المقياس لديه قدرة تمييزية و هذا ما يؤكد أنه صادق .

• الثبات لمقياس دافعية الإنجاز :

اعتمد الباحثان في حساب ثبات المقياس على طريقتين وهما :

• ثبات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ :

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للمقياس ، تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا- كرومباخ لمقياس دافعية الإنجاز و الجدول الموالي يوضح النتائج اختبار ألفا- كرومباخ :

جدول رقم (5) : نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا- كرومباخ لمقياس دافعية الإنجاز

الاستبيان	عدد البنود	العينة	قيمة α كرومباخ
دافعية الإنجاز	22	30	0.81

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه ، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0,81) و هذا يدل من خلال الدرجة المتحصل عليها أن المقياس يتمتع بقدر من الثبات و بالتالي مقياس دافعية الانجاز ثابت و يمكن تطبيقه على العينة .

• حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار (فردي - زوجي) ثم تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون (الافتراض عن استخدام هذه المعادلة تساوي تباين الدرجات على نصفي الاختبار - أي تجانس التباين و هذا شرط من شروط التكافؤ) .

جدول رقم (6) : يمثل نتائج ثبات مقياس دافعية الإنجاز بطريقة التجزئة النصفية :

الاستبيان	عدد البنود	"ر" قبل التعديل	"ر" بعد التعديل	مستوى الدلالة
دافعية الإنجاز	22	0,78	0,88	0,05 دالة

من خلال نتائج الجدول المحصل عليها نلاحظ أن قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بلغت قيمة الارتباط بين البنود (0,78) قبل التعديل ، وبعد التعديل بلغت (0,88) باستخدام معامل التصحيح سبيرمان براون، وهي قيمة عالية و بالتالي مقياس دافعية الإنجاز يتمتع بقدر عالي من الثبات.

5 - الدراسة الأساسية :

5-1- أدوات الدراسة :

تم استخدام أداتين للقياس ، و هما مقياس الثقة بالنفس و مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط

اولا : وصف مقياس الثقة بالنفس :إعتمد الباحثان في دراستهما على مقياس الثقة بالنفس ل أحمد قواسمة وعدنان الفرح (1993) ، يتمتع المقياس بخصائص سيكومترية عالية ، حيث قدرت قيمة الثبات ألفا كرونباخ ب (0,83) ،والصدق البنائي حيث تم حساب درجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت بين (0,28-0,49) ، يتكون المقياس من 22 عبارة منها 9 عبارات سالبة و13 عبارة موجبة موزعة على خمس أبعاد هي كالتالي :

جدول رقم (7) يبين أبعاد مقياس الثقة بالنفس

أرقام العبارات	عدد العبارات	البعد
1-18-9-2-4	05	الطلاقة اللغوية
8-10-13-12-11	05	الاستقلالية
6-3-7-5	04	الجانب الفيسيولوجي
22-21-20-19	04	الجانب النفسي
17-14-15-16	04	الجانب الاجتماعي

• طريقة الاجابة وتقدير الدرجات :

تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام البند وفي الخانة التي يراها المبحوث تتناسب و تتفق مع رأيه الشخصي ، مع تسجيل بياناته الشخصية ، كما أن المجال الزمني للإجابة مفتوح .
تتمثل بدائل الاجابة في تنطبق تماما ، تنطبق بدرجة كبيرة ، تنطبق إلى حد ما ، لا تنطبق كثيرا ، لا تنطبق اطلاقا تعطى لها الدرجات 1-2-3-4-5 على الترتيب للبندود الموجبة وتعكس في حالة البنود السالبة .

ثانيا : وصف إستبيان دافعية الإنجاز : إعتمد الباحثان في دراستهما على إستبيان عثمان كمال مصطفى حزين (2014) والذي يتكون من 22 عبارة موزعة على أربعة ابعاد فرعية وهي المثابرة ، تحديد الهدف ، مستوى الطموح ، الكفاءة المدركة ، تكون الإجابة عليها بالبدايل التالية تنطبق - تنطبق غلى

حد ما - لا تنطبق بحيث تعطى الدرجة 1-2-3 على الترتيب للفقرات الموجبة وتعكس في الفقرات السالبة . تتراوح درجات الأفراد بين 22 درجة و 66 درجة ، حيث تدل الدرجات المرتفعة على دافعية إنجاز مرتفعة والعكس .

5-2- مجتمع وعينة الدراسة :

إن اختيار العينة الملائمة من أهم المشكلات التي تواجه أي باحث ، بحيث يجب أن تحمل العينة كل الخصائص المميزة للمجتمع الأصلي ، وتمثلها تمثيلاً صحيحاً باعتبار أن دراستنا الميدانية طبقت على عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط و انطلاقاً من موضوع الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية (عرضية) حيث تكون مجتمع الدراسة من 145 عامل بالمديرية ، تمكنا من توزيع 80 إستمارة ، تم استرجاع 63 إستمارة بها إجابات كاملة وقابلة للتحليل والدراسة .

- جدول (8) يمثل خصائص العينة حسب الأقدمية :

الفئات	العدد	النسبة
1,00	14	22,2 %
2,00	14	22,2 %
3,00	35	55,6 %

قراءة الجدول

- جدول (9) يمثل خصائص العينة حسب العينة حسب المستوى التعليمي :

الفئات	العدد	النسبة
1,00	13	20,6%
3,00	50	79,4%

قراءة الجدول :

6- إجراءات التطبيق :

تم إجراء الدراسة الأساسية خلال السنة الجامعية 2019/2018 حيث كان تطبيق أداتين (المقياسين) بتقديم الباحثان لنفسيهما و الغرض العلمي للبحث .

- شرح طريقة الإجابة على كل مقياس .
- التأكد من فهم العمال الطريقة الإجابة .
- التأكد من أنهم لم ينسوا فقرة لم يجيبوا عليها قبل تسليم أدوات البحث .
- الإلتزام باختيار نوع الفقرة التي تناسب شخصيته .

7- الأساليب الإحصائية :

استخدم الطالبان في الدراسة الأساليب الإحصائية التالية بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية

spss (النسخة 20) و ذلك لاختبار فرضيات الدراسة والاستدلال عليها إحصائياً:

- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات .
- إختبار " T " لدلالة الفروق .
- معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين .

خلاصة الفصل :

تناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق إلى المنهج الملائم للدراسة ، ثم إلى العينة و خصائصها ، بعد ذلك وصف أدوات جمع البيانات و خصائصها السيكمترية من خلال حساب معاملات الصدق و الثبات باستخدام طرائق مختلفة ، و التي انتهت إلى لاطمئنان عليها أثناء التطبيق في الدراسة الأساسية ، ثم تم التعرض إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية و إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات و النتائج معروضة في الفصل الآتي .

الفصل الخامس

الفصل الخامس

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضيات

- تمهيد

- 1_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة .
- 2_ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى.
- 3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية .
- 4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
- 5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة .
- 6- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة .
- 7- استنتاج .
- 8 - خاتمة .

تمهيد :

بعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة قمنا بتحليل للنتائج المتحصل عليها ، و ذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار كل فرضية ، ثم عرض النتائج التي تحصلنا عليها في جداول إحصائية مرتبة حسب ترتيب فرضيات الدراسة و تفسيرها و مناقشتها .

- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الدراسة :

1- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الاولى:

نص هذه الفرضية على ما يلي:

- توجد علاقة بين الثقة بالنفس ودافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط .

بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الثقة بالنفس ودرجات دافعية الإنجاز تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول .

جدول رقم(10): يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات الثقة بالنفس ودافعية الانجاز

مستوى الدلالة	الدلالة	قيمة "ر"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	البيانات الإحصائية المتغيرات
0.05 دالة	0.03	0.26	8.915	70,07	63	الثقة بالنفس
			6,909	49,19	63	دافعية الإنجاز

يُلاحظ من خلال الجدول رقم(6) أن المتوسط الحسابي لدرجات الثقة بالنفس لدى أفراد العينة بلغ 70,07 بانحراف معياري قدره 8,91 ، في حين بلغ متوسط درجات دافعية الإنجاز 49,19 بانحراف معياري 6,90 ، كما أنّ قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الثقة بالنفس ودافعية الإنجاز (ر = 0.26) وهي قيمة دالة إحصائياً ؛ لأنّ قيمة الدلالة الاحصائية (0.03) أقل من مستوى الدلالة لدينا (α=0.05) وهذا يعني أنّه توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً الثقة بالنفس ودافعية الإنجاز لدى العمال.

بعد التعرف على مستوى الثقة بالنفس ودافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تبين أنه مرتفع ، لذا فالعلاقة بين المتغيرين هي علاقة طردية موجبة ، وهذا ما يفسر حسب "موراي" أن شدة الدافع للإنجاز تظهر من خلال قيام الفرد وممارسته لبعض المهام الصعبة وفي معالجة الأفكار وتنظيمها في وقت قصير ، وبطريقة مستقلة إضافة إلى رغبته في التفوق والتميز ، وبلورة مفهوم الذات الإيجابية من خلال الثقة بالنفس والمعالجات الناجحة والمتميزة التي يستخدم فيها قدراته وإمكاناته .

كما يرى " إتكسون " أنه يوجد نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجيه نحو الإنجاز النمط الأول يتميز بارتفاع مستوى الحاجة إلى الانجاز أكثر من الخوف والفضل ، بينما يمتاز الثاني بانخفاض الدافع للإنجاز وارتفاع الدافع لتحاشي الفشل . (طبشي بلخير ، 2007،ص38)

ويرجع الباحثان ذلك إلى الإهتمام الداخلي بالعمل الذي يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في الثقة والدافعية ، وأنظمة الإثابة في إشباع الحاجات من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات والشعور بالمسؤولية والشعور بالانتماء وتقدير الذات وتحقيقها .

تتفق نتائج دراستنا مع دراسة يوسف عبد الفتاح (1991) حول علاقة الدافعية للإنجاز بسمات الشخصية على عينة من المعلمين والمعلمات بالمرحلة التأسيسية بدولة الإمارات حيث توصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر دافعية من الذكور ، كما يرتبط الدافع للإنجاز سلبا بالميل العصابي والسيطرة والإنطواء ، في حين يرتبط إيجابا بسمات الإكتفاء الذاتي والثقة بالنفس والمشاركة الاجتماعية .

كما تتفق مع نتائج دراسة عويد المشعان (2000) بالكويت حول دافعية الإنجاز وكشف الفروق بين الكويتيين وغير الكويتيين في مستوى الدافعية ، ومن النتائج المهمة عدم وجود فروق بين الكويتيين وغير الكويتيين في الدافعية للإنجاز والثقة بالنفس ، كما كشفت الدراسة عن وجود ارتباط إيجابي بين الدافع للإنجاز والثقة بالنفس . (إبراهيم شوقي عبد الحميد 2003، ص6-7)

2- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

وتتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الثقة بالنفس لعمال

مؤسسة سونلغاز حسب المؤهل العلمي

جدول رقم(11) : يمثل نتائج اختبار "ت" للفروق في الثقة بالنفس حسب المؤهل العلمي

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
ثانوي فما أقل	13	73,46	11,09	1,553	61	0,126	0,05 غير دالة
جامعي فما فوق	50	69,20	8,16				

من خلال الجدول يتبين لنا أن فئة العمال ذوي مؤهل علمي ثانوي فما أقل بلغ متوسط درجاتهم في الثقة بالنفس 73,46 بانحراف 11,09 ، في حين بلغ متوسط درجات العمال الذين لديهم مستوى جامعي فما فوق 69,20 بانحراف 8,16 ، أين بلغت قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين 1,55 وهي قيمة غير دالة لأن الدلالة 0,126 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ، ومنه لا توجد فروق بين العمال في درجات الثقة بالنفس تعزى إلى المؤهل العلمي .

إن الشهادة الجامعية تلعب دورا كبيرا في التأثير على شعور تحقيق الذات ، فطموح كل فرد تحصل على شهادة هو ضمان فرصة عمل في إطار التخصص المدروس وهذا ما يجعل العامل لديه الثقة الكاملة في عدالة المؤسسة في توزيع المهام والمسؤوليات مما يكسب العمال الثقة بالنفس دون التمييز حسب الشهادات ، فهي من المتطلبات الأساسية التي يجب توفرها للعمل ميدانيا أو تطبيقيا لاكتساب مهارات وخبرات لضمان الشعور بالارتياح والانسجام في العمل ، فقد اصبحت طبيعة العمل تفرض نفسها على نوع الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

كما أشار صوشي كمال(2007) في دراسته أن معظم المتعاقدين ذوي الشهادات لا تتناسب مع طبيعة الأنشطة التي يقومون بها وهذا ما يثبط مهاراتهم ومعارفهم في العمل ، وأن عدم الثقة بالنفس وعدم الإرتياح والتكيف مع العمل هو نتيجة انتشار البيروقراطية التي مازالت تعرقل التسيير الفعال للمؤسسات الجزائرية ، من هنا يتضح دور الإدارة في ضرورة فهم الاحتياجات والمتطلبات المادية والمعنوية للعمال بهدف ضمان تكيفهم واندماجهم في العمل .(صوشي كمال، 2007، ص111)

3- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

وتتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الثقة بالنفس لعمال مؤسسة سونلغاز حسب الأقدمية في العمل

جدول رقم (12) : يمثل نتائج اختبار تحليل التباين "ف" للفروق في الثقة بالنفس حسب الأقدمية في العمل

مستوى الدلالة	الدلالة	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات
0,05 غير دالة	0,130	2,109	12,707	72,35	14	أقل من 5 سنوات
			5,737	66,00	14	من 6 إلى 10 سنوات
			7,817	70,80	35	من 11 سنة فما فوق

من خلال الجدول يتبين ان متوسط فئة العمال ذوو أقدمية أقل من 5 سنوات بلغ 72,35 بانحراف 12,70 في حين أن متوسط فئة العمال ذوو أقدمية من 6 إلى 10 سنوات بلغ 66,00 بانحراف 5,73 أما فئة العمال ذوي أقدمية من 11 سنة فما فوق فقد بلغ متوسط درجاتهم 70,80 بانحراف قدره 7,81 وهي متوسطات لا تختلف عن بعضها لأن الفرق بينها "ف" 2,10 غير دال إحصائيا لأن الدلالة 0,13 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ، ومنه لا توجد فروق بين عمال مؤسسة سونلغاز في درجات الثقة بالنفس تعزى إلى سنوات الأقدمية في العمل .

من خلال النتائج المتحصل عليها يرى الباحثان أن المؤسسة وتشير بعض الدراسات إلى أن بعض الباحثين يعتبرون مؤشرات جودة حياة العمل ترتبط بسنوات العمل التي يقضيها العامل بالمؤسسة ، وهي عملية يتعلم من خلالها الأفراد العاملون والإدارة كيف يمكن أن يكونوا قوة مقابلة للمنافسين تستهدف تحسين الوضع التنافسي للمنظمة، حيث تتمثل جودة حياة العمل المحسنة للمنظمة وأفرادها في جوانب أساسية منها الإشراف الجيد على العاملين وظروف العمل النفسية والاجتماعية والعلاقات الجيدة مع الآخرين ، إضافة إلى المشاركة في صنع القرارات من قبل الأفراد العاملين والأمن و العدالة في مكان العمل والتنوع في النشاطات والتخصصات ، التحدي والرقابة على الذات ، حيث تعتبر من الجوانب الأساسية التي تسعى أي مؤسسة إلى تحقيقها للأفراد العاملين بها ، ومن أساسيات تعزيز الإلتزام لدى العمال تعزيز الثقة بالنفس والمحافظة على مستوى الأداء والكفاءة المهنية لسنوات عمل طويلة بالمؤسسة .

4- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة :

وتتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في درجات دافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (13): يمثل نتائج اختبار "ت" للفروق في دافعية الإنجاز حسب المؤهل العلمي

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدلالة
ثانوي فما أقل	13	46,38	9,32	1,66	61	0,101	0,05
جامعي فما فوق	50	49,92	6,04				غير دالة

من خلال الجدول يتبين لنا أن فئة العمال ذوي مؤهل علمي ثانوي فما أقل بلغ متوسط درجاتهم في دافعية الإنجاز 46,38 بانحراف 9,32 ، في حين بلغ متوسط درجات العمال الذين لديهم مستوى جامعي فما فوق 49,92 بانحراف 6,04 ، أين بلغت قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين 1,66 وهي قيمة غير دالة لأن الدلالة 0,101 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ، ومنه لا توجد فروق بين العمال في درجات دافعية الإنجاز تعزى إلى المؤهل العلمي .

جاءت نتيجة الدراسة بعدم وجود إختلاف بين حاملي الشهادات باختلافها المتوسط أو الثانوي أو الجامعي أو الدراسات العليا في درجات الدافعية للإنجاز فقد يعود ذلك إلى ممارسة نفس المهام بالمؤسسة وأن الدافعية لا تتأثر بالمؤهل العلمي .

إن الشهادة الجامعية أو غيرها من المؤهلات العلمية لا يمكن أن تقفز حاجزا أمام دافعية العمال إلى الإنجاز ، فالمؤسسات اليوم لا تنظر إلى الشهادات بحجم تركيزها على قيمة العمل المبذول و المنجز من أجل رفع إنتاجيتها ، كما يتضح ذلك من خلال عنصر العمل والأجر المعطى وفق قدرات العامل في العمل ، إضافة إلى ما أشير له سابقا فعنصر العمل يعتبر إلزاما شخصيا من طرف العامل ، ولا يتصور عقد العمل بدون أجر مقال الجهد والأداء المبذول من طرف العامل . (جلال علي العدوي و عصام أنور سليم ، 1995، ص 395) .

كما تتفق مع نتائج دراسة بن طرية مباركة(2015) بعنوان الدافعية للإنجاز لدى العاملين الخاضعين لنظام العقود محدودة المدة التي توصلت إلى عدم اختلاف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العقود محدودة المدة باختلاف الجنس ، الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي .

5- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة :

وتنص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في درجات دافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز حسب الأقدمية في العمل

جدول رقم(14): يمثل نتائج اختبار تحليل التباين "ف" للفروق في دافعية الإنجاز حسب الأقدمية في العمل

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	الدلالة	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	14	47,28	8,922	0,81	0,44	0,05 غير دالة
من 6 إلى 10 سنوات	14	48,92	6,966			
من 11 سنة فما فوق	35	50,05	5,980			

من خلال الجدول يتبين ان متوسط فئة العمال ذوو أقدمية أقل من 5 سنوات بلغ 47,28 بانحراف 8,92 في حين أن متوسط فئة العمال ذوو أقدمية من 6 إلى 10 سنوات بلغ 48,92 بانحراف 6,96 أما فئة العمال ذوي أقدمية من 11 سنة فما فوق فقد بلغ متوسط درجاتهم 50,05 بانحراف قدره 5,98 وهي متوسطات لا تختلف عن بعضها لأن الفرق بينها "ف" 0,81 غير دال إحصائيا لأن الدلالة 0,44 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ، ومنه لا توجد فروق بين عمال مؤسسة سونلغاز في درجات دافعية الانجاز تعزى إلى سنوات الأقدمية في العمل .

بعد المقابلات مع مسؤول الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز تبين أن للإدارة برنامج يدعم الطاقات البشرية المتواجدة بالمؤسسة من خلال الصيانة البشرية حيث تتمثل في مجموعة من الإجراءات التي تستهدف

عدم تآكل مهارات وخبرات العاملين ، إضافةً إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم لأغراض الإبداع والابتكار، إضافة إلى برامج الرفاهية الاجتماعية التي تشكّل الحوافز المعنوية الأساس الذي تستند إليه برامج الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية ، إذ أنّ اعتماد نظام الحوافز المادية والمعنوية يدفع العاملين إلى تحسين رضاهم وأداءهم في العمل كالإجازات التي تحسّن من جودة حياة العمل وتدفع العاملين نحو أداء أفضل ودافعية إنجاز عالية لجميع الموظفين .

مع التركيز على برامج الأمن والسلامة المهنية التي يمكن أن تُستخدم لتحذير الفرد العامل من خطر الاستخدام الخاطئ للمعدات الإنتاجية، كما تُستخدم لأغراض التوعية وضرورة الحفاظ على مستوى معيّن من كفاءة استخدام معدّات الإنتاج ، وبرامج العلاقات الإنسانية التي تتضمن إشاعة حالة التعاون وروح الفريق بين أعضاء المنظمة وبما يخلق شعور الانتماء لديهم ويحفّزهم باتجاه اعتبار أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة هي أهداف واحدة طيلة المشوار المهني .

الإستنتاج العام :

إن حاجات الفرد للإنجاز متوافرة لدى جميع الأفراد ولكن بمستويات متباينة ، وقد لا يبلغ مستوى هذه الحاجات عند بعض الأفراد لسبب أو لآخر حدا يمكّنهم من صياغة أهدافهم وبذل الجهود اللازمة لتحقيقها. إن الأفراد يختلفون في درجة هذا الدافع ، كما أنهم يختلفون في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة ، يُقبل أحدهما على أدائها بحماس تمهيداً للنجاح فيها ، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع. إن النزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثاني أقوى من النزعة لتحقيق النجاح ، وهذه النزعة القوية لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات فشل متكررة ، وتحديد أهداف لا يمكن أن يحققها. أما عندما تكون احتمالات النجاح أو الفشل ممكنة فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد، ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المهمة ، ، وبلورة مفهوم الذات الإيجابية من خلال الثقة بالنفس والمعالجات الناجحة والمتميزة التي يستخدم فيها قدراته وإمكاناته .

ومن خلال بحثنا في موضوع الثقة بالنفس وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط واستخدامنا لأساسيات البحث العلمي توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الثقة بالنفس و الدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط تعزى إلى الاقدمية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الثقة بالنفس و الدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط تعزى إلى المؤهل العلمي .

ومنه نقترح ما يلي :

- الاهتمام بالبيئة التنظيمية التي توفر فرصاً كافية للأفراد لوضع الأهداف ممكنة التحقيق ومثيرة للتحدي وتقديم سلوكاً مهنياً و إدارياً مسانداً له ، تساهم بشكل قوي في استثارة وتنمية دافعية الإنجاز لتحقيق النجاح.
- الاهتمام بدافعية الإنجاز ومحاولة دراستها مع متغيرات أخرى كالثقة التنظيمية ،الإبداع الإداري ، وسلوك المخاطرة لدى عينة الدراسة وبعض جوانب الشخصية للعمال .
- دراسة متغير الثقة بالنفس وعلاقته مع متغيرات أخرى كالتنمية المهنية والتقدم الوظيفي .

خاتمة :

بناء على ما تطرقنا إليه في الفصول النظرية، وبناء على ما توصلنا إليه في البحث الميداني من نتائج، فإنّ هذه الدراسة تندرج في إطار البحوث الاجتماعية والنفسية التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز باعتبار أن الثقة بالنفس التي يتمتع بها العامل تجعل منه شخصاً له حافظاً وله دافعية للإنجاز داخل مؤسسته ، وهذا ما يحقق له سعادة في المجال المهني في المستقبل، وهذه القدرات يتيح الفرصة أمام العامل لفهم نفسه وإدراك قدراته بشكل يمنحه التوافق والصحة النفسية ويدفعه إلى مزيد من النمو والإنتاجية. ومعرفة طبيعة الدافعية للإنجاز لدى العامل .

وفي الأخير نرجو أن نكون قد ساهمنا بهذه الدراسة ولو بشكل قليل في إثراء معلومات الطالب فيما يتعلق بموضوع الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز ، والذي يمكن من خلاله التطرق إلى دراسات أخرى ودراسة متغيرات أخرى لها علاقة بالدافعية للإنجاز أولها علاقة بالثقة بالنفس وهذا للوصول إلى دراسات علمية مفيدة .

دراسة متغيرات الدراسة وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى لدى عينة الدراسة منها :

- الثقة بالنفس وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عمال مؤسسة سونلغاز .
- ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز .
- الدافعية للانجاز وعلاقتها بالأنماط القيادية عمال مؤسسة سونلغاز .
- الثقة بالنفس وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المراجع :

1- الكتب:

- 1_ أسعد يوسف ميخائيل ، 1997 ، الثقة بالنفس ، دار النهضة ، القاهرة ، مصر .
- 2_ زهران محمد حامد ، 2002 ، الإرشاد النفسي المصغر للتعامل مع المشكلات المدرسية ، عالم الكتب ، القاهرة ، ط.2.
- 3_ القوصي عبد العزيز ، 1997 ، اسس الصحة النفسية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، مصر ، د ط .
- 4_ محمد عادل عبد الله ، 1997 ، مقياس الثقة بالنفس ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، د ط.
- 5_ أحمد عطية احمد وحامد عمار 1999 ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، الدار المصرية ، لبنان ، د ط،
- 6_ إبراهيم قشقوش وطلعت منصور 1979 ، دافعية الانجاز وقياسها ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ط 1.
- 7_ حسن محمد عبد الرحمن 2009 ، علم النفس الصناعي ، مؤسسة رؤيا للطباعة والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، د ط.

قائمة المصادر و المراجع

8_رشاد عبد العزيز موسى 1994، علم النفس الدافعي . دار النهضة العربية ، القاهرة ، د ط.

9_ صلاح بيومي 1982، حوافر الانتاج في الصناعة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط.

10_ مجدي أحمد عبد الله، 2003، علم النفس التربوي وجوانبه، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، د ط.

11_ مصطفى عشوي ، 1990، مدخل الى علم النفس المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية ، د ط.

12- جلال علي العدوي ، عصام أنور سليم 1995 ، قانون العمل ، د ط ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، مصر .

2-الرسائل الجامعية :

1_المفرجي سالم محمد ، 2008، الثقة بالنفس وحب الاستطلاع ودافعية الابتكار لدى عينة من طلاب وطالبات الثانوية بمكة المكرمة. رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، مكة المكرمة .

2_ منال السقاف، 2008، "الثقة بالنفس وانفعال الغضب لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة " رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، مكة .

قائمة المصادر و المراجع

3_ الوشيلي و داد ، 2007 ، "الثقة بالنفس وبعض سمات الشخصية لدى عينة من الطالبات المتفوقات دراسيا والعاديات في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .

4_ بلخير الطبشي 2006-2007، الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة .

5_ منصور بن زاهي 2006-2007، "الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات "، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الاخوي منتوري ، قسنطينة .

6- كمال صوشي 2007 ، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الصناعية ، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة قسنطينة .

7- مريم عثمان 2009-2010 ، "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بسكرة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاخوي منتوري ، قسنطينة .

7_ جميلة عبد العليم ، 2012-2013 " الانماط القيادية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى العاملين بمؤسسة سونلغا " دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغا - مديرية التوزيع - الاغواط ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الاغواط .

8_ بلال نجمة 2013-2014، " الذكاء الوجداني وعلاقتها بالثقة بالنفس لدى طلاب الجامعه " دراسة ميدانية على عينة من طلاب القطب الجامعي - تامدة- بجامعة تيزي وزو. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو

قائمة المصادر و المراجع

9-مباركة بن طرية 2015 ، الدافعية للإنجاز لدى العاملين الخاضعين لنظام العمل بالعقود
محدودة المدة ، رسالة ماجستير أكاديمي غير منشورة تخصص علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة ورقلة

الملاحق

الملحق (01) : إستبيان

السلام عليكم

أخي العامل (ة) نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تخدم موضوع دراستنا تحت عنوان :

"الثقة بالنفس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عمال سونلغاز بالاغواط "

لذا نرجوا منكم الإجابة على هذه العبارات بالمصادقية العلمية بما ينطبق عليك، والإجابة بوضع

علامة (X) في العمود المناسب أمام كل عبارة دون ترك أي عبارة، علما بأن إجابتك سوف تحاط

بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

بيانات عامة :

1- الجنس :

أنثى

ذكر

2- السن :

3- المؤهل العلمي :

ثانوي

متوسط

إبتدائي

جامعي

تكوين مهني

- منصب العمل (الوظيفة) :

- الخبرة في العمل : (الاقدمية)

وشكرا على تعاونكم

نادرا	أحيانا	غالبا	العبارات	
			أجد متعة في حل المشكلات التي يعتبرها بعض الناس مستعصية.	1
			ابدل كل جهدي لآكون متفوقا بين زملائي.	2
			أفضل إنجاز الأعمال الكثيرة والبسيطة بدلا من إنجاز الأعمال القليلة والصعبة.	3
			أرغب دائما في الاطلاع على ما يجري من تطور في مجال عملي.	4
			لا أترك وقت فراغ يفوتني دون استغلاله من أعمال تعود علي بفائدة.	5
			أحرص على مقارنة نتائج أعمالي مع زملائي.	6
			أحاسب نفسي على مقدار العمل الذي أنجزه كل يوم.	7
			أنزعج من الأعمال المنقوصة.	8
			أشعر أنه بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة.	9
			أعتبر نفسي مسؤولا عن نتائج الأعمال التي أقوم بها.	10
			يعتبر النجاح في جميع الحالات نتيجة منطقية لمثابرة الفرد في عمله.	11
			أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل.	12
			كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا زدت إصرارا على إتمامه.	13
			إن رغبتني في النجاح تدفعني للجد والمثابرة	14
			استمر في البحث عن حل المشكلة التي تعترضني حتى وإن كان الأمل في ذلك ضعيفا.	15
			أفكر في حلول مختلفة للمشكلات التي تواجهني في العمل.	16
			لدي رغبة في التحدي أثناء إنجاز العمل مهما بدا العمل صعبا.	17
			أتجنب الأعمال التي تتطلب توفر أكبر قدر من المعلومات.	18
			أعتبر الإدارة هي المسؤولة الوحيدة عن إيجاد الحلول.	19

			20	أشعر أن زملائي لا يحترمون آرائي في حل المشكلات الصعبة التي تعترضني .
			21	أعتمد على الاشخاص الذين أثق فيهم في حل المشكلات الصعبة التي تعترضني .
			22	أفضل التمسك بآرائي الخاصة بدلا من إتباع آراء الآخرين حتى لو ترتب عن ذلك كرههم لي .

الملحق (02) : إستبيان

السلام عليكم

أخي العامل (ة) نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تخدم موضوع دراستنا تحت عنوان :

"الثقة بالنفس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عمال سونلغاز بالاغواط "

لذا نرجوا منكم الإجابة على هذه العبارات بالمصادقية العلمية بما ينطبق عليك، والإجابة بوضع

علامة (X) في العمود المناسب أمام كل عبارة دون ترك أي عبارة، علما بأن إجابتك سوف تحاط

بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

بيانات عامة :

1- الجنس :

أنثى

ذكر

2- السن :

3- المؤهل العلمي :

ثانوي

متوسط

ابتدائي

جامعي

تكوين مهني

- منصب العمل (الوظيفة) :

- الخبرة في العمل : (الاقدمية)

وشكرا على تعاونكم

لا تنطبق إطلاقاً	لا تنطبق كثيراً	تنطبق إلى حد ما	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق تماماً	العبارات	
					أجد صعوبة في التعبير عما يدور بخاطري .	1
					لدى القدرة على اختيار الكلمات المناسبة عند التحدث في موضع ما.	2
					يضطرب صوتي عند التحدث أمام مجموعة من الأفراد	3
					أتكلم بطاقة تامة عند التحدث مع الآخرين .	4
					ترجف إطرافي عند التحدث أمام مجموعة من الأفراد .	5
					أحسن بضيف التنفس في المواقف العامة .	6
					تزداد دقات قلبي عند مقابلة أشخاص جدد.	7
					اتخذ قراري بشكل مستقل عن الآخرين .	8
					اعبر عن رأيي بسهولة تامة .	9
					امتلك القدرة الكافية للدفاع عن حقوقي .	10
					أعتمد على نفسي في حل مشاكلي .	11
					أعمل جاهدا من اجل تحقيق أهدافي .	12
					أتمكن من تحقيق أهدافي التي احدها .	13
					لا أجد صعوبة في بناء علاقاتي الاجتماعية .	14
					أتجنب مشاركة الآخرين في كثير من النشاطات الاجتماعية .	15
					في الأماكن العامة أفضل الجلوس بعيدا عن الآخرين .	16
					أتصرف بحرية تامة في مختلف المواقف .	17
					اعبر عما يدور بمخاطري دون خجل .	18

					أناقش الآخرين بجرأة.	19
					أتردد عند انجازي لأي عمل .	20
					أخشى الفشل عند القيام بعمل ما.	21
					أواجه المواقف الطارئة بثبات دون انفعال	22

الصدق والثبات لإستبيان الثقة بالنفس

الثبات بطريقة α كرونباخ

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,580	22

الثبات بطريقة التجزئة النصفية

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,642
		Nombre d'éléments	11 ^a
	Partie 2	Valeur	,299
		Nombre d'éléments	11 ^b
		Nombre total d'éléments	22
Corrélation entre les sous-échelles			,437
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,601
	Longueur inégale		,601
Coefficient de Guttman split-half			,601

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019, VAR00021.

b. Les éléments sont : VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00016, VAR00018, VAR00020, VAR00022.

الصدق بطريقة الصدق التمييزي

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00003	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	1,00	8	60,3750	,74402	,26305
	2,00	8	81,6250	5,23552	1,85104

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	41,674	,000	-11,366	14	,000	-21,25000	1,86964	-25,25997	-17,24003
	Hypothèse de variances inégales			-11,366	7,283	,000	-21,25000	1,86964	-25,63644	-16,86356

الصدق والثبات لاستبيان دافعية الإنجاز

الثبات بطريقة α كرونباخ

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,814	22

الثبات بطريقة التجزئة النصفية

Fiabilité**Echelle : TOUTES LES VARIABLE****Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,599
		Nombre d'éléments	11 ^a
	Partie 2	Valeur	,712
		Nombre d'éléments	11 ^b
		Nombre total d'éléments	22
Corrélation entre les sous-échelles			,789
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,882
	Longueur inégale		,882
Coefficient de Guttman split-half			,880

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019, VAR00021.

b. Les éléments sont : VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00016, VAR00018, VAR00020, VAR00022.

الصدق بطريقة الصدق التمييزي

Test-t**Statistiques de groupe**

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	1,00	8	41,6250	4,59619	1,62500
	2,00	8	57,2500	2,60494	,92099

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Totale	2,538	,133	-8,365	14	,000	-15,62500	1,86784	-19,63113	-11,61887
			-8,365	11,076	,000	-15,62500	1,86784	-19,73264	-11,51736

نتائج إختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى: (النتيجة توجد علاقة دالة إحصائيا عند 0,05)

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
AlThi9a	70,0794	8,91592	63
AlDafi3ia	49,1905	6,90922	63

Corrélations

		AlThi9a	AlDafi3ia
AlThi9a	Corrélation de Pearson	1	,266*
	Sig. (bilatérale)		,035
	N	63	63
AlDafi3ia	Corrélation de Pearson	,266*	1
	Sig. (bilatérale)	,035	
	N	63	63

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الفرضية الثانية: الفروق في الثقة بالنفس حسب المؤهل العلمي (النتيجة لا توجد فروق)

Test-t

Statistiques de groupe

	Moahaal3lmi	N	Moyenn e	Ecart-type	Erreur standard moyenne
AlThi9a	1,00	13	73,4615	11,09516	3,07724
	3,00	50	69,2000	8,16163	1,15423

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral e)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supéri eure
AlThi9a	Hypothèse de variances égales	,315	,577	1,553	61	,126	4,26154	2,74470	-1,22682	9,7499 0
	Hypothèse de variances inégaies			1,297	15,539	,214	4,26154	3,28659	-2,72257	11,245 64

الفرضية الثالثة : الفروق في الثقة بالنفس حسب الأقدمية في العمل (النتيجة لا توجد فروق)

A 1 facteur

Descriptives

AlThi9a

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,00	14	72,3571	12,70740	3,39620	65,0201	79,6942	53,00	102,00
2,00	14	66,0000	5,73786	1,53351	62,6871	69,3129	59,00	76,00
3,00	35	70,8000	7,81703	1,32132	68,1148	73,4852	60,00	87,00
Total	63	70,0794	8,91592	1,12330	67,8339	72,3248	53,00	102,00

ANOVA à 1 facteur

AlThi9a

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	323,789	2	161,894	2,109	,130

Intra-groupes	4604,814	60	76,747		
Total	4928,603	62			

الفرضية الرابعة : الفروق في دافعية الإنجاز حسب المؤهل العلمي (لا توجد فروق)

Test-t

Statistiques de groupe

	Moahaal3lmi	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
AlDafi3ia	1,00	13	46,3846	9,32325	2,58581
	3,00	50	49,9200	6,04014	,85420

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% c
								Inférieure
AlDafi3ia	5,938	,018	-1,667	61	,101	-3,53538	2,12080	-7,77619
			-1,298	14,719	,214	-3,53538	2,72324	

الفرضية الخامسة : الفروق في دافعية الإنجاز حسب الأقدمية في العمل (لا توجد فروق)

A 1 facteur

Descriptives

AIDafi3ia

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,00	14	47,2857	8,92213	2,38454	42,1342	52,4372	32,00	58,00
2,00	14	48,9286	6,96656	1,86189	44,9062	52,9509	38,00	63,00
3,00	35	50,0571	5,98008	1,01082	48,0029	52,1114	35,00	59,00
Total	63	49,1905	6,90922	,87048	47,4504	50,9305	32,00	63,00

ANOVA à 1 facteur

AIDafi3ia

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	78,043	2	39,021	,812	,449
Intra-groupes	2881,671	60	48,028		
Total	2959,714	62			

(خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي) :

Tableau de fréquences

Moahaal3lmi

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00	13	20,6	20,6	20,6
3,00	50	79,4	79,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

(خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل) :

Ala9damia

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00	14	22,2	22,2	22,2
2,00	14	22,2	22,2	44,4
3,00	35	55,6	55,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
AlThi9a	63	70,0794	8,91592	1,12330

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 66					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
AlThi9a	3,632	62	,001	4,07937	1,8339	6,3248

مستوى دافعية الإنجاز : مرتفع

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
AIDafi3ia	63	49,1905	6,90922	,87048

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 44					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
AIDafi3ia	5,963	62	,000	5,19048	3,4504	6,9305