

دافعية الانجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى إطارات المؤسسة الاقتصادية.

دراسة ميدانية بمؤسسة جنرال كابل بسكرة -

The achievement motivation and its relation to some demographic variables in the frames of the economic institution.

- Field study at General Kabel Industry- Biskra -

د. عثمان مریم - جامعة الشاذلي بن جديد الطارف - الجزائر

ملخص: نهدف من خلال تناولنا لهذا الموضوع دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الأقدمية في العمل، المؤهل العلمي، وكذا العمر ودافعية الانجاز لدى فئة الإطارات بمؤسسة جنرال كابل بسكرة، وذلك من خلال دراسة ميدانية طبقت على 163 إطار بالمؤسسة، بالاعتماد على مقياس دافعية الانجاز لصاحبه عبد اللطيف خليفة 2006 حيث توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية (الأقدمية في العمل، المؤهل العلمي والعمر) ودافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة، و منه نستنتج أن هذه المتغيرات تؤثر في مستوى دافعية الانجاز لدى فئة الإطارات بالمؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: دافعية الانجاز - الإطارات - المتغيرات الديمغرافية.

Abstract: The objective of this article is to study the relationship between some of the demographic variables represented in seniority in work, scientific qualifications, age and achievement motivation among the cadres at General Kabel Industry- Biskra, through a field study applied on 163 cadres in the institution. The results found that there are statistically significant differences between the demographic variables (seniority in work, scientific qualification and age) and the motivation of achievement among the cadres of the institution and from this, we conclude that these variables affect the level of achievement motivation.

Keywords: Achievement motivation- cadres - Demographic variables.

الجانب النظري للدراسة

1. مشكلة الدراسة:

إن دافعية الانجاز باعتبارها من المحركات الرئيسية للعمل والتي يسعى من خلالها العامل خاصة في المستوى الإداري من الترتيب الهيكلي للمؤسسة إلى بلوغ نوع من التميز والإبداع في إطار أدائه لمهامه وذلك بأقل جهد وتكلفة وبأكثر سرعة وإتقان، حيث تعد هذه الأخيرة من المتطلبات الأساسية التي يسعى القائمين على أي تنظيم بلوغها وذلك من خلال استثارة دافعية العاملين بالمؤسسة من خلال الحوافز المختلفة والتي تضمن تحقيق أهداف المؤسسة وكذا العمال على حد سواء، لذا وجب الاهتمام بها باعتبار أن التوجه العام للمسيرين يركز على العامل كمورد يمكن الاستفادة منه من أجل تطوير المؤسسة وكذا ضمان تنافسياتها لكن يمكن لمستوى دافعية الانجاز أن يتأثر بمجموعة من المتغيرات داخل التنظيم، من هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على مدى تأثير مستوى دافعية الانجاز بهذه المتغيرات من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى للمتغيرات (الأقدمية، المؤهل العلمي والعمر)؟.

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية (H_0):

لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى للمتغيرات (الأقدمية، العمر والمؤهل العلمي)
الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى (H_{01}): لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية الجزئية الثانية (H_{02}): لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الجزئية الثالثة (H_{03}): لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. تحديد مصطلحات الدراسة:

المتغيرات الديمغرافية: هي مجموعة الخصائص الفردية والتنظيمية كالسن، الجنس، المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

الإطارات: الإطار كل شخص يعمل بمقتضى عقد عمل في مؤسسة اقتصادية، وكان يضطلع بإحدى المهام التالية: التخطيط، أو التحفيز، أو التنظيم، أو الإشراف، الرقابة، أو الدراسة، سواء إمتلك سلطة بتفويض من قادة المؤسسة على عاملين آخرين أو لا، وكانت تلك المهام تنتمي إلى إحدى مستويات التأطير المتواجدة بين القيادة العليا والتنفيذ وتتطلب مؤهلات وكفاءات علمية وتقنية عالية، وكان هو يملك حداً أدنى من تلك المؤهلات والكفاءات، سواء اكتسبها من خلال مسار تعليمي في إحدى مؤسسات التعليم العالي الجامعية، أو التقنية، أو طريق الممارسة والخبرة المهنية، أو الاثنين معاً (مراني حسان 2007، ص50).

دافعية الانجاز: يرى هنري موراي Murrey (1938): بأنها الرغبة أو الاتجاه للقيام بعمل بأسرع ما يمكن أو بأحسن ما يمكن (سوسن شاكر مجيد، 2008، ص235). أما دافيد ما كيلاند" بأنها استعداد ثابت نسبيًا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرتة في سبيل تحقيق و بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز" (بورنان شريف مصطفى، 2011، ص53). ويمكن تعريف دافعية الانجاز على أنها عملية إمداد السلوك الوجداني و المعرفي والنفس – حركي الكفو بالطاقة التي تحركه وتوجهه نحو إنجاز المهمات والأعمال بإتقان وتميز (رافع الزغول 2006، ص115). ومنه فالدافعية للانجاز هي: الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وانجاز الأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة، وبأقل وقت وجهد مع ضمان الأداء المطلوب.

مكونات الدافع للانجاز:

يرى دافيد أوزوبل (Ausubel 1969) أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافع الانجاز: الحافز المعرفي: أي أن الفرد يحاول إشباع حاجته لان يعرف ويفهم، وحيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة لهم توجيه الذات: وهو الدافع الذي يسعى الفرد من خلاله اكتساب تقدير الآخرين، والحصول على مكانة اجتماعية معينة، وذلك عن طريق ما يقوم به من أعمال تؤدي إلى ذلك، والكثير من السمات النفسية الايجابية كالشعور بقيمة الأنا وما إلى ذلك. والدافع هنا يتعلق بالذات ويتوجه نحوها (مولاي بودخيلي محمد، 2004، ص296). والانتماء: يتجلى في الاعتماد على تقبل الآخرين ويتحقق الإشباع من مثل هذا التقبل بصرف النظر عن السبب وراء ذلك، بمعنى أن الفرد يستعمل نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (بشير معمرية، 2012، ص51).

وظائف دافعية الانجاز (جعفر صباح، 2010، ص107):

وظيفة منشطة: تعمل على تحريك الطاقة الكامنة داخل الفرد، كما أن وضوح الأهداف مع التركيز عليها يعمل على تحفيز الطاقة النفسية داخل كل فرد.

وظيفة انتقائية: تجعل دافعية الانجاز الإنسان ينتقي سلوكا محددًا يصل به لهدف محدد دون آخر، وعندما يتحقق هذا الهدف تقوم الدافعية بوظيفة أخرى هي الوظيفة التدميمية لتلك الطريقة التي أوصلته لهدفه.

وظيفة المثابرة: تحقق دافعية الانجاز وظيفة المثابرة والإصرار والصبر. والاعتكاف حتى يتم انجاز العمل.

الوظيفة التوجيهية: تحقق دافعية الانجاز وظيفة هامة للغاية هي الوظيفة التوجيهية وبما أن الإنسان لا يمتلك طاقة ذاتية فانه يتم توجيهها في اتجاه يحدد قوة ذلك الدافع ووجهته الصحيحة .

تصنيفات دافعية الانجاز (بشير معمرية، 2012، ص52-53):

ميز ج. فيروف 1969 j.veroff و تشارلز سميث 1969 ch.smith بين نوعين أساسيين من الدافع إلى الانجاز هما:

أ. الدافع الذاتي إلى الانجاز Autonomous Ach Motive : ويقصد به تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الانجاز.

ب. الدافع الاجتماعي إلى الانجاز. social Ach. Motive. ويتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.

كما تناول حسن على حسن (1998) متغيرات الانجاز وفق تقسيمه لها إلى الجوانب التالية:

أ. الانجاز باعتباره مفهوما افتراضيا كامنا لدى الفرد: ويعني أنه مكون داخلي، يفسر السلوك الانجازي، باعتبار أن الدوافع تقسر لماذا يسلك الأفراد بالطريقة التي يسلكون بها.

ب. الانجاز باعتباره دافعا: ويعني أنه طاقة داخلية تحرك الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح، وفقا لمعيار معين من الجودة أو الامتياز، وشعوره بالفخر والاعتزاز عند إتمام ذلك.

ت. الانجاز باعتباره أداء: يعني ذلك اعتبار نتيجة التحصيل الأكاديمي تعبيراً عن الدافع إلى الانجاز.

ث. الانجاز باعتباره ناتجا: ويعني الإنتاج الانجازي الذي يظهر في مستوى عال من الجودة والإتقان ، أيا كان نوعه و مجاله .

ج. الانجاز باعتباره سمة شخصية: ويعني بذلك الشخصية الانجازية، والسمات التي تتضمن خصائص معرفية ومزاجية، تصف أشكال الاتساق في السلوك، أو أسلوب التوافق الذي يبنياه الفرد عادة في مواجهة المواقف المتكررة .

خصائص ذوي دافعية الانجاز المرتفعة (سلمان عبد الواحد يوسف إبراهيم، دس، ص259-260):

إن خصائص ذوي دافعية الانجاز المرتفعة متنوعة تبعا لاهتمامات الباحثين، فقد حاول العديد من الباحثين تحديد أهم خصائص ذوي دافعية الانجاز المرتفعة، من حيث دوافعهم وسلوكهم وسماتهم التي يميزون بها دون غيرهم، فقد حدد ماكلياند وزملائه عددا من الخصائص المميزة لذوي الانجاز المرتفع، ومن ابرز هذه السمات:

- درجة النجاح: Degree of success إذ يجب على مرتفعي الانجاز أن يتأكدوا ما إذا كانت جهودهم لحل مشكلة ما قد نجحت أو لا، ونتيجة لذلك تكون بعض المهن أكثر جاذبية لمرتفعي الانجاز مثل البحوث العلمية، والأعمال التجارية و الصناعة .

- الثقة بالنفس: Self-confidence: وتعني الثقة في قدراتهم الخاصة على حل المشكلات التي يواجهونها، وكذا الثقة في النجاح في أي مشروع أو مهمة في آخر المطاف.

طرق زيادة دافعية الانجاز (رجاء محمود أبو علام، 2010، ص259-260):

قامت دراسات متعددة في السنوات الأخيرة حول برامج تدريب الغرض منها زيادة دافع الانجاز لدى الأشخاص في مجالات مختلفة سواء منها مجالات العمل ومن أمثلة ذلك ما قام به الشولر وزملائه (A Ischuler et al.,1970) وماكلياند (McClelland,1965)، إذ

حاولوا وضع مبادئ تسيير عليها مثل هذه البرامج، كما حددوا سلسلة من الخطوات يمكن إتباعها لتحقيق هذه المبادئ.

تهدف برامج التدريب على دافع الانجاز إلى تشجيع الالتزام بالقيم الاجتماعية الأساسية مثل الاعتماد على النفس، وتقبل المسؤولية الشخصية نحو ما تترتب على أفعال الشخص ومحاولة السيطرة على أفعال الشخص لتحقيق مستويات التفوق اللازمة، ويتم تنمية تحمل المسؤولية عن طريق توضيح المفاهيم المتعلقة بدافع الانجاز، ودراسة العناصر اللازمة للقيام بإعداد خطة عمل ما، وأفضل الأساليب لتحقيق هذه الخطة (مثل المبادأة والاعتدال في المجازفة، واستخدام التغذية الراجعة المحددة)، وعن طريق ربط ذلك كله بما يناسبها من مواقف الحياة الواقعية.

ويتنقل البرنامج بعد ذلك إلى الدراسة العلمية، حيث يقوم الدارس بممارسة ما درسه من أساليب في مواقف معينة من مواقف الحياة، ويرى نتائج ما يقوم به من أفعال، وتساعد الجماعة على توضيح كيف ولماذا تكون هذه الأفعال نتائج طبيعية لنمط التفكير الانجازي ويمكن كذلك ربط الأفكار والأفعال المتعلقة بالانجاز بمواقف الحياة الحقيقية عن طريق تحليل دراسات الحالة، والمحاضرات التي يلقونها رجال ناجحون في أعمالهم. ويمكن تليخيص إجراءات هذه البرامج في ست خطوات رئيسية تتبع عند التدريب على زيادة دافع الانجاز، وهذه الخطوات هي:

- تركيز الانتباه على ما يحدث في محيط الشخص المكان والزمان.
- تقديم أفكار وأعمال ومشاعر جديدة تتميز بالكثرة وتكامل والخبرة.
- مساعدة الفرد على أن يستفيد من خبرته، وذلك بمحاولة إدراك مضمون خبراته.
- الربط بين خبرة الشخص وقيمه وأهدافه وسلوكه وعلاقته بالآخرين.
- المساعدة على استقرار الفكرة الجديدة عن طريق ممارسة مشاعر وأحاسيس وأعمال ترتبط بهذه الفكرة.
- استيعاب هذه التغيرات.

الجانب التطبيقي للدراسة

1. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، حيث أتاح لنا هذا الأخير فرصة استخدام أساليب متعددة تمكننا من جمع واستخلاص البيانات والمعلومات التي نخدمنا في هذه الدراسة، وذلك من خلال تفرغ هذه البيانات وتحليلها وتفسيرها وفقا للفرضيات التي تقوم عليها الدراسة الحالية والتوصل إلى نتائج نهائية، مستخدمين أسلوباً:

أسلوب الوصف: وذلك من خلال وصف متغيرات الدراسة من حيث الجوانب النظرية وكذا الجوانب الميدانية، وتفرغ البيانات وتحليلها.

أسلوب المسح: حيث شملت عينة المأخوذة كل مفردات المجتمع الأصلي للدراسة (الإطارات) بالمؤسسة محل الدراسة، دون باقي المستويات التنظيمية الأخرى.

2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على أساليب الإحصاء الوصفي وكذا بعض أساليب الإحصاء الاستدلالي التي تتلاءم مع أهداف الدراسة وكذا نوع العينة ومحاور الدراسة، بالإضافة إلى العرض الجدولي لمتغيرات الدراسة، وذلك بما توفره الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) في نسختها (22).

3. أداة الدراسة:

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس دافعية الانجاز لصاحبه عبد اللطيف خليفة 2006 كأداة أساسية من أدوات جمع البيانات، وقسمت الاستمارة إلى: القسم الأول: يضم الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة الدراسة وتكونت من ستة فقرات هي: الجنس، العمر، والمؤهل التعليمي، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالمؤسسة. القسم الثاني: متغير دافعية الانجاز تم تطبيق مقياس استبيان الدافعية إلى الانجاز لصاحبه عبد اللطيف محمد خليفة 2006، وذلك حسب فرضيات الدراسة وتم تعديله حسب خصائص عينة الدراسة، وذلك بعد عرضه على مجموعة المحكمين، ولقد جاءت هذه العبارات موزعة وفق خمسة مجالات تتمثل في: (بتصرف، عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص198-201).

- الشعور بالمسؤولية: ويشير إلى الالتزام والجدية في أداء ما يكلف به الفرد من أعمال على أكمل وجه، وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك، حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد.

- السعي نحو التفوق والطموح: ويعني بذل الجهد للحصول على أعلى تقديرات، والرغبة في الاطلاع معرفة كل ما هو جديد، وابتكار حلول جديدة للمشكلات، والسعي لتحسين مستوى الأداء، وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.

- المثابرة: وتمثلت مظاهرها في السعي نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الشخص في أدائه لبعض الأعمال، والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت ومجهود، والاستعداد لمواجهة الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذي يؤديه الفرد، والتضحية بكثير من الأمور الحياتية مثل قضاء وقت الفراغ وممارسة الأنشطة الترفيهية.

- الشعور بأهمية الزمن: وتتمثل في الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها، والالتزام بجدول زمني لكل ما يفعله الفرد سواء فيما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال وفي زيارته وعلاقاته بالأخرين، والانزعاج من عدم التزام الغير بالمواعيد.

- التخطيط للمستقبل: وتركزت مظهره في رسم خطة للأعمال التي ينوي الفرد القيام بها والشعور بأن ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد وتفاذي الوقوع في المشكلات، وان التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير كل من الجهد والوقت معا.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المجال الإداري (إطارات) بمؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة، حيث قمنا بأخذ جميع مفردات المجتمع الأصلي كعينة

لدراسة الحالية والمقدر عددهم بـ: 180 إطار حيث تم توزيع الاستبيان الخاص بالدراسة على جميع مفردات العينة مع استبعاد 12 فردا الذين كانوا ضمن العينة الاستطلاعية، أي 168 استمارة موزعة، ولقد تم استرجاع 165 استبيان، مع استبعاد 02 من الاستبيانات المسترجعة نظرا لعدم توفرها على شروط التفرغ، ليبلغ العدد النهائي للاستبيانات 163 استبيان، أي ما يمثل نسبة 90.5%.

5. خصائص أفراد العينة:

1.5 حسب الجنس:

الجدول رقم(01): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	143	87.73%
أنثى	20	12.26%
المجموع	163	100%

المصدر: الباحثة.

من خلال النتائج المبينة في الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من موظفي جنرال كابل ذكور وهو ما تؤكد نسبة 87.73%، في حين نلاحظ أن نسبة العاملات من إطارات المؤسسة 12.26% فقط، وهي نسبة قليلة مقارنة بنسبة الإطارات الذكور، وهو ما يبين أن المؤسسة تعطي الأولوية في التوظيف للعمال الذكور بما يتلائم مع طبيعة نشاطات المؤسسة، ووظيفتها الإنتاجية، ومهما تكن نسب التوزيع فإنها تعد طبيعية في بيئة صناعية وخاصة في صناعة الكوابل ومشتقاتها، وهذا التنوع في نسب التوزيع ساعدنا في اختبار الفرضية المتعلقة بمعرفة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس.

2.5 حسب العمر:

الجدول رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.

العمر	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	18	11%
من 30-40	44	27%
من 40-50	72	44.2%
أكثر من 50 سنة	29	17.8%
المجموع	163	100%

المصدر: الباحثة.

من خلال النتائج المبينة على الجدول فإننا نلاحظ أن هناك تنوع وثرء في توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية، وهناك شباب وكهول، وحسب النتائج فإن فئة الكهول هي الأعلى، حيث نلاحظ أن أكثر من 44% من العمال أعمارهم تتراوح بين 40-50 سنة، وأكثر من 17% أعمارهم تفوق الخمسين سنة، بالمقابل نجد نسبة 27% تمثل فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 30-40 سنة، وتبقى نسبة 11% تمثل العمال الأقل من 30 سنة.

3.5 حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم(03): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

النسبة	العدد	المؤهل
50.3%	82	ثانوي
48.5%	79	جامعي
1.2%	02	دراسات عليا
100%	163	المجموع

المصدر: الباحثة.

من خلال النتائج المبينة على الجدول فإننا نلاحظ أن هناك تنوع في توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، وأن الفئة السائدة هم الذين يحملون مستوى التعليم الثانوي، وهو ما تؤكدته نسب 50.3% من العمال، بالمقابل نلاحظ أن حوالي 48% من عمال وإطارات المؤسسة لديه مستوى جامعي، ولم نسجل سوى حوالي 1.2% من الإطارات الذين يملكون دراسات عليا.

4.5 حسب الأقدمية في العمل:

الجدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.

النسبة	العدد	السنوات
12.3%	20	أقل من 05 سنوات
44.8%	73	من 05-10 سنوات
21.5%	35	من 10-15 سنة
21.5%	35	15 سنة فأكثر
100%	163	المجموع

المصدر: الباحثة.

من خلال النتائج المبينة في الجدول فإننا نلاحظ أن هناك تنوع في توزيع إطارات وعمال مؤسسة جنرال كابل ببيسكرة حسب سنوات العمل، حيث نسجل أعلى نسبة 44.8% تمثل الإطارات الذين يملكون بين 5-10 سنوات من الأقدمية بالمؤسسة، ثم نجد نسبة 21.5% تمثل الإطارات الذين لهم من 10-15 سنة عمل بالمؤسسة، أما أصحاب أكبر عدد لسنوات الخدمة (سنة فأكثر) فإن نسبتهم 21.5% كذلك، لتبقى أصغر نسبة 12.3% تمثل العمال الجدد الذين لم يبلغوا خمس سنوات عمل بالمؤسسة.

6. عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية (H₀): لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى للمتغيرات (الأقدمية، العمر والمؤهل العلمي).

الفرضية الجزئية الأولى (H₀₁): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم (05): حساب الفروق في مستوى الدافعية حسب سنوات العمل.

عدد السنوات	العدد	المتوسط الحسابي	أنوفا (F)	sig	القرار الإحصائي
أقل من 05	20	4.92	10.17	0.001	توجد فروق دالة إحصائياً
10-05	73	4.36			
15-10	35	4.37			
15 فأكثر	35	4.29			

المصدر: مخرجات spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول فإننا نلاحظ أن قيمة أنوفا (فا) = 6.19 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001، وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية للإنجاز بين الإطارات حسب متغير الأقدمية في العمل.

وحسب قيم المتوسط الحسابي الممثلة لمختلف الفئات العمرية فإننا نلاحظ أن هناك تباين واختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز، حيث نلاحظ أنها أعلى مستوى لدى الإطارات الجدد حيث نلاحظ أن أكبر متوسط حسابي 4.92 وهو يدل على المستوى العالي للدافعية للإنجاز لدى الإطارات الأقل من 05 سنوات عمل بالمؤسسة، وكلما تقدمنا في سنوات الأقدمية نلاحظ تناقص في مستوى الدافعية للإنجاز، وهي في مجملها مرتفعة.

وبالتالي ومن خلال هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير سنوات العمل. وحسب هذه النتائج فإن الإطارات الجديدة بالمؤسسة والتي تملك أقدمية أقل تكون لديها رغبة كبيرة في تحسين وتطوير المهارات والقدرات، والاستفادة أكثر والطموح الزائد نحو تولي مناصب أحسن وأرقى، وعليه فمن الضروري أن تكون دافعيتهم للعمل عالية ومرتفعة. الفرضية الجزئية الثانية (H_{02}): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير العمر.

الجدول رقم (06): حساب الفروق في مستوى الدافعية حسب العمر.

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	أنوفا (F)	Sig	القرار الإحصائي
أقل من 30	18	4.84	6.19	0.001	توجد فروق دالة إحصائياً
40-30	44	4.42			
50-40	72	4.33			
أكثر من 50	29	4.33			

المصدر: مخرجات spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول فإننا نلاحظ أن قيمة أنوفا (فا) = 6.19 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001، وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية للإنجاز بين الإطارات حسب متغير العمر. وحسب قيم المتوسط الحسابي الممثلة لمختلف الفئات العمرية فإننا نلاحظ أن هناك تباين واختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز، حيث نلاحظ أنها أعلى مستوى لدى الإطارات الشباب، حيث نلاحظ أن أكبر متوسط حسابي 4.84 وهو يدل على المستوى العالي للدافعية للإنجاز لدى الإطارات الأقل من 30 سنة، وكلما تقدمنا في السن نلاحظ تناقص في مستوى الدافعية للإنجاز، وهي في مجملها مرتفعة. وبالتالي ومن خلال هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية الثانية، ونستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير العمر. الفرضية الجزئية الثالثة (H₀₃): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (07): حساب الفروق في مستوى الدافعية حسب المؤهل العلمي.

المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	أنوفا (F)	sig	القرار الإحصائي
ثانوي	82	4.51	04.12	0.018	توجد فروق دالة إحصائياً
جامعي	79	4.32			
دراسات عليا	02	4.00			

المصدر: مخرجات spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول فإننا نلاحظ أن قيمة أنوفا (فا) = 4.12 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.018، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية للإنجاز بين الإطارات حسب متغير المؤهل العلمي.

وحسب قيم المتوسط الحسابي الممثلة للمستوى التعليمي للإطارات فإننا نلاحظ أن هناك تباين واختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز، حيث نلاحظ أنها أعلى مستوى لدى الإطارات الذين يملكون مستوى التعليم الثانوي، حيث نلاحظ أن أكبر متوسط حسابي 4.51 وهو يدل على المستوى العالي للدافعية للإنجاز لدى الإطارات من مستوى التعليم الثانوي، وكلما تقدمنا في المستوى التعليمي نلاحظ تناقص في مستوى الدافعية للإنجاز، حيث بلغ مستوى الدافعية لدى الإطارات أصحاب الدراسات العليا 4.00 فقط، وهي في مجملها مرتفعة.

وبالتالي ومن خلال هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية الثالثة، ونستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأصحاب المستوى الأدنى هم بحاجة دائمة لتطوير أنفسهم ورغبتهم في تحسين أدائهم الوظيفي ومواكبة زملائهم في العمل، خاصة في مجال الإداري والابتكار أين تظهر

الرغبة في المنافسة والسعي الدائم للظهور واثبات الذات، من خلال ما يقدمه كل إطار وما يحققه من مكاسب نوعية في مكان عمله، وما يطمح الوصول إليه بالمؤسسة.

7. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

من خلال النتائج المبينة أعلاه لاختبار الفرضية الرئيسية القائلة (H_0): لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى للمتغيرات (الأقدمية، العمر والمؤهل العلمي)، توصلنا إلى ما يلي:

الفرضية الجزئية الأولى (H_{01}): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير الأقدمية.

من خلال النتائج المبينة في الجدول فإننا نلاحظ أن قيمة أنوفا (فا) = 6.19 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001، وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين الإطارات حسب متغير الأقدمية في العمل.

الفرضية الجزئية الثانية (H_{02}): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير العمر.

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (06) فإننا نلاحظ أن قيمة أنوفا (فا) = 6.19 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001، وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين الإطارات حسب متغير العمر.

الفرضية الجزئية الثالثة (H_{03}): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإطارات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

من خلال النتائج المبينة في الجدول فإننا نلاحظ أن قيمة أنوفا (فا) = 4.12 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.018، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين الإطارات حسب متغير المؤهل العلمي.

ومن خلال اختبار الفرضية الصفرية العامة نقر بـ: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية الانجاز لدى إطارات المؤسسة تعزى للمتغيرات (الأقدمية، العمر والمؤهل العلمي)

خلاصة:

باعتبار أن دافعية الانجاز من المحركات الأساسية لسلوك العاملين بالمؤسسة والتي تمكنهم من بلوغ أهدافهم وأهداف المؤسسة التي ينتمون إليها على حد سواء ذلك بنوع من الانجاز المتميز، لذا وجب على القائمين على هذه المؤسسات الاهتمام بهذا الجانب وتوجيهه نحو الأهداف المسطرة وذلك من خلال مختلف الحوافز التي توفرها، ويمكن استعراض بعض الجوانب التي ينبغي التركيز عليها:

- الاهتمام بالعامل كمورد ومراعاة العلاقات الإنسانية في العمل بالموازاة مع الأطر القانونية.

- التركيز على الحوافز سواء المادية منها أو المعنوية.
- توفير الجو الملائم للعمل والإبداع تفويض السلطة خاصة فيما يتعلق بالأعمال الإدارية.
- اهتمام المؤسسة بالعامل على أنه جزء أساسي منها وذلك بالوصول بالعامل إلى مبدأ الالتزام والولاء للمؤسسة.

قائمة المراجع:

1. بشير معمريه(2012)، سيكولوجية الدافع إلى الانجاز، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر.
2. بورنان شريف مصطفى(2011)، قلق المنافسة الرياضية وعلاقتها بدافعية الانجاز الرياضي لدى لاعبي الرياضات الجماعية في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 07. جامعة حسينية بن بوعلی شلف، الجزائر
3. جعفر صباح(2010)، تقدير الذات وعلاقته بدافعية الانجاز لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني بسكرة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة بسكرة ، الجزائر.
4. رافع الزغول(2006)، أنماط الأهداف عند طلبة جامعة مؤتة وعلاقتها باستراتيجيات الدراسة التي يستخدمونها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، م 01، ع3، جامعة اليرموك أربد، الأردن.
5. رجاء محمود أبو علام(2010)، التعلم أسسه وتطبيقاته، ط2، دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن.
6. سلمان عبد الواحد يوسف إبراهيم(دس)، مبادئ علم النفس العام، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة ، مصر.
7. سوسن شاكر مجيد(2008)، اضطرابات الشخصية أنماطها – قياسها، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. عبد اللطيف محمد خليفة(2000)، الدافعية للانجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
9. مراني حسان(2006-2007)، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، في علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.
10. مولاي بودخيلي محمد(2004)، نطق التحفيز المختلفة وعلاقتها بالتحصيل المدرسي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .