

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: 2019/.....

رقم التسجيل: 1335084790

المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز من

وجهة نظر الأساتذة

-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

د. مغار عبد الوهاب

إعداد الطالبة:

? مزيتي إيمان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والحمد لله والصلاة والسلام على خير البرية اجمعين

محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم وعلى صحبه

ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين وبعد .

أهدي هذا العمل المتواضع إلى اللذان غرسا فيا حب العلم وشجعاني دوماً للتقدم نحو

الأفضل إلى أعز الناس والدايم العزيزين أطال الله في عمرهما وإلى إخوتي

وأخواتي وبالأخص أختي زينب ثامر وإلى كل البراعم الصغار في عائلة " سليمان

مزيتي " وإلى كل زملائي وزميلاتي وكل الأصدقاء وإلى كافة أساتذة قسم علم النفس

بجامعة المسيلة



شكر و عرفان

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه

والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لأستاذي المشرف "مغار عبد الوهاب"

على توجيهاته وملاحظاته القيمة خلال إشرافه على هذه المذكرة فجزاه الله خيراً

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة وإلى كل من

ساندني من قريب أو من بعيد ولوحتني بالدعاء لإنجاز هذا العمل المتواضع

قائمة

المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
**	إهداء
**	شكر وتقدير
I	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
III	قائمة الملاحق
**	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
05	1. الإشكالية
06	2. تساؤلات الدراسة
07	3. فرضيات الدراسة
07	4. أهمية الدراسة
08	5. أهداف الدراسة
08	6. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً
09	7. الدراسات السابقة
الفصل الثاني: المناخ التنظيمي	
16	تمهيد
17	1. مفهوم المناخ التنظيمي
18	2. أهمية المناخ التنظيمي
19	3. خصائص المناخ التنظيمي
20	4. أنواع المناخ التنظيمي
22	5. عناصر المناخ التنظيمي
23	6. أبعاد المناخ التنظيمي
24	7. العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
25	8. نماذج المناخ التنظيمي
31	خلاصة
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
33	تمهيد

34	1. مفهوم الدافعية للإنجاز
35	2. مظاهر الدافعية للإنجاز
36	3. أنواع الدافعية للإنجاز
36	4. مكونات الدافعية للإنجاز
37	5. وظائف الدافعية للإنجاز
38	6. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
39	7. قياس الدافعية للإنجاز
41	8. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
48	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
51	تمهيد
52	1. الدراسة الاستطلاعية
53	2. الخصائص السيكومترية للأداة
59	3. التعريف مجال الدراسة
59	4. المنهج المستخدم
60	5. تحديد العينة
60	6. أدوات جمع البيانات
62	7. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
64	خلاصة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
66	1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
67	2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
68	3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
70	4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
71	5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
73	6. نتائج الدراسة
74	7. التوصيات
76	خاتمة
78	قائمة المصادر والمراجع
83	الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.	54
02	يوضح ثبات عبارات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ	55
03	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على جمالي محاور وأبعاد الاستبيان	57
04	يوضح أبعاد وفقرات استبيان المناخ التنظيمي	61
05	يوضح درجات بدائل المناخ التنظيمي	62
06	يوضح درجات بدائل الدافعية للإنجاز	62
07	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى.	66
08	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية .	67
09	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.	68
10	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	70
11	يوضح نتائج الفرضية الرئيسية.	71

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	83
02	يوضح استبيان المحكمين	84
03	يوضح الاستبيان في صورته النهائية	87
04	يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	90
05	يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية 25. spss.	91

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة مكونة من (50)، أستاذ وأستاذة من أصل (230)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتمثلت أداة الدراسة في استبيان يتكون من (32)، عبارة مقسمة إلى محورين: محور خاص بالمناخ التنظيمي، يتكون من (20)، عبارة، ومحور لدافعية الإنجاز، يتكون من (12) عبارة، وبعد التحليل الإحصائي المناسب، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
 - 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
 - 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
 - 4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
 - 5- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
- الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي -الدافعية للإنجاز .

Résumé de L'étude :

L'étude visait à identifier la relation entre le climat organisationnel et la motivation à réussir du point de vue des professeurs de la Faculté des sciences humaines à L'université de M'sila , en utilisant L'approche descriptive sur un échantillon de (50) , professeur et professeur sur (230) un outil dans un questionnaire composé de (32) mots divisés en deux axes : un axe du climat organisationnel composé de (20) mots et L'axe moteur de la réalisation consiste en (12) mots , Après une analyse statistique appropriée , L'étude a abouti aux résultats suivants :

1-il existe une relation de corrélation statistiquement significative entre le climat organisationnel et la motivation à la réussite du point de vue des professeurs de la Faculté des sciences humaines et sociales de L'université de M'sila

2-il existe une relation de corrélation statistiquement significative entre la structure organisationnelle et la motivation à la réussite du point de vue des professeurs de la faculté des sciences humaines et sociales de L'université de M'sila .

3-il existe une relation de corrélation statistiquement significative entre la nature du travail et la motivation à la réussite du point de vue des professeurs de la faculté des sciences humaines et sociales de L'université de M'sila

4-il existe une relation de corrélation statistiquement significative entre le modèle de communication et la motivation à la réussite du point de vue des professeurs de la faculté des sciences humaines et sociales de L'université de M'sila .

5- Il n'y a pas de de corrélation statistiquement significative entre la participation à la prise de décision et la motivation à la réussite du point de vue des professeurs de la faculté des sciences humaines et sociales de L'université de M'sila

Mots _ clés: *climat organisationnel _ plaidoyer pour la réussite*

مقدمة

مقدمة:

تسعى المنظمات اليوم وبكافة أشكالها إلى تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي لأية منظمة، لذلك تعمل على انتهاج سياسات وإستراتيجيات وتكتيكات مختلفة من أجل تحقيق ذلك، حيث يتطلب توفر مجموعة من المخلات سواء كانت مادية أو بشرية، لذلك نجد أن المناخ التنظيمي هو محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة، كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكياتهم، وكذلك أدائهم داخل هذه المنظمات والولاء لها.

لذا يعتبر المناخ التنظيمي أحد المواضيع الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية الحديثة، والتي هدفت هذه الدراسات إلى دراسة وفهم وتفسير سلوك أعضاء التنظيم والبيئة التي يعملون بها، حيث أوضح البعض أن وجود المناخ المناسب داخل المنظمات يساهم في تنمية وتطوير المورد البشري ويؤثر على أداءه ودفاعيته نحو انجاز المهام الموكلة إليه لذلك وجب الاهتمام بهذا المتغير داخل المنظمات وجعله يتماشى مع أهدافها وأهداف الأفراد العاملين بها حتى يكون متكيف مع ميولاتهم ورغباتهم بهدف تحسن أدائهم وزيادة إنتاجيتهم من جهة ومن جهة أخرى رضاهم وولائهم للمنظمة التي يعملون بها.

وبناء على ذلك تأتي هذه الدراسة لدراسة موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة الأساتذة العاملين بها، حيث تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت على قسمان:

القسم النظري: يحتوي على ثلاث فصول، الفصل الأول (الإطار العام للدراسة)، من هذا القسم فقد خصص لشرح إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهمية الدراسة وأهدافها وكذا تحديد المفاهيم والدراسات السابقة، في حين خصص الفصل الثاني لموضوع المناخ التنظيمي بداية

بتعاريف المناخ التنظيمي وأهميته، وخصائصه وكذا أنواعه، وعناصره، وأبعاده وأهم العوامل المؤثرة فيه مروراً بنماذج.

أما الفصل الثالث فخصص لموضوع الدافعية للإنجاز من حيث تعاريفها ومكوناتها وأهم مظاهرها، وأنواعها مروراً بأهم النظريات المفسرة لها.

القسم التطبيقي: (الجانب الميداني) يحتوي على فصلان واحد خاص بسير الدراسة من حيث مجالها والمنهج المستخدم، والعينة وكيفية اختيارها مروراً بأدوات جمع البيانات وفصل يوضح النتائج أي تحليل فرضيات البحث وخلاصة النتائج وبعض التوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1 - الإشكالية
- 2 - تساؤلات الدراسة
- 3 - فرضيات الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - أهداف الدراسة
- 6 - تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً
- 7 - الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تؤكد العديد من الدراسات والبحوث على مدى أهمية المناخ التنظيمي السائد داخل المنظمات، خاصة من حيث الدور الذي يلعبه هذا المتغير في تحقيق الأهداف المسطرة وكذا في إشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية، ويعتبر العنصر البشري هو الأهم في هذا الجانب، بما يبذله من جهد وفعالية تساهم في رفع مستوى التنظيم وكفاءته، وكذلك الأداء داخل المنظمة وخارجها، وباعتبار المؤسسات أحد هذه المنظمات، يجب عليها التأقلم والتكيف مع كل المتغيرات والتحولات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار والبقاء، وفي ظل هذه التحديات لابد من الاهتمام والتركيز على المورد البشري بما يملك من معرفة وخبرة ومهارة وتهيأت له كافة مقومات النجاح خاصة من حيث البيئة التي يعمل بها، وذلك لتتلاءم مع هذه التطورات المتسارعة ومن أجل تطوير العمل والتميز في عالم الشغل.

ويعد المناخ التنظيمي داخل هذه المنظمات أحد العوامل الرئيسية الهامة لنجاحها حيث طرح دوركايم قضية التآلف أو التضامن الآلي والعضوي، فعلى الرغم من وجود فروق بين أعضاء التنظيم إلا أن المناخ الذي يسود المنظمة يؤمن لها الاستقرار من خلال وجود جو تضامني، إذ يؤدي دور كبير في تنمية وتطوير الأفراد العاملين داخل التنظيم، كما يؤثر في رفع مستوى أدائهم في العمل، وباعتبار المناخ التنظيمي ذات المتغيرات التنظيمية المهمة داخل المنظمة والذي يعبر عن الجو العام من حيث تأثيره الكبير على الأفراد فهو يؤثر حتى على الحياة المهنية، وهذا ما يشجع المنظمة على خلق مناخ ملائم بين الأفراد والتنظيم الذي يعملون فيه لتحقيق نجاحها، وذلك أن الأفراد في البيئات التنظيمية الفعالة يشعرون بأهميتهم ودافعهم للعمل وقدرتهم على المشاركة في الإنجاز واتخاذ القرارات والمساهمة في السياسات والخطط، وبالتالي الشعور بالثقة المتبادلة بين العمال والإدارة، وهذا ما أكدت عليه دراسة حمود (2002).

ويعد الدافع للإنجاز من الموضوعات المهمة كذلك في مجال علم النفس، حيث حظي باهتمام كثير من الباحثين والمفكرين حيث تعددت الدراسة والبحوث التي تناولت مفهوم

دافعية الإنجاز ونذكر منها دراسة موراي (1988)، الذي يري فيها أن الشباب ذوي دافع الإنجاز المرتفع يميلون إلى اختيار المهن الصعبة، وأشار ماكيلاند (1991)، إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى الأداء لدى الأفراد وإنتاجيتهم داخل المنظمات التي يعملون بها.

وتبرز أهمية المناخ التنظيمي في كونه يعطي للفرد الفرصة للوصول إلى الشعور بالارتياح ويدعم وحدته النفسية خاصة في مكان عمله، ويجعل سلوكه ينسجم والأهداف العامة للمنظمة، ومع بروز المناخ التنظيمي كواحد من المتغيرات الهامة التي أولها الباحثون اهتماما في السنوات الأخيرة خاصة في علاقته بالدافعية للإنجاز، ولما لهم من أهمية في التأثير الايجابي أو السلبي على العديد من المتغيرات التنظيمية، حيث جاءت هاته الدراسة لتسليط الضوء على المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

2 - تساؤلات الدراسة:

ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟ ونتج تحت التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟
- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟
- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

3 - فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

4 - أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية المناخ التنظيمي باعتباره محدد من محددات نجاح المنظمة وسيرها وكونها مصدرا مهما لتنمية المنظمة، وكذلك أحد المتغيرات المتعلقة بدراسة السلوك ، وخاصة كيفية سير الأفراد داخل التنظيم ومعرفة أهم العوامل المساعدة في تعزيز هو استغلاله في تحسين الأداء، وكذلك إلى أهمية الدافعية لدى هؤلاء الأفراد

داخل التنظيمات، وتأثيراتها على سلوك العاملين وعلى مستويات أدائهم، وكفاءة الإنجاز لديهم ونشاطهم المؤدية إلى تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة.

وباعتبار هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبات الجزائرية خاصة مع وجود اختلاف بين الباحثين في تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي وانعكاسه على أداء الأفراد داخل التنظيمات، ومساهمتها في وضع خطط وبرامج من شأنها تحسين مستوى الأداء المنظمات .

5 - أهداف الدراسة:

وتتمثل أهداف دراستنا في النقاط التالية:

التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالدافعية للإنجاز، بالإضافة للأهداف التالية:

- التعرف على العلاقة بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز .
- التعرف على العلاقة بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز .
- التعرف على العلاقة بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز .
- التعرف على العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز .

6 تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً :

- **المناخ التنظيمي:** هو الخصائص والصفات التي تميز البيئة التنظيمية داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والتي يتحدد من خلالها أسلوب عمل الأستاذ داخلها وكذا سلوكياته ودافعيته للعمل.
- **الدافعية للإنجاز:** هي تلك القدرات والمهارات التي يبذلها الأساتذة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من أجل إنجاز المهام والاستمرار بها والرغبة في الأداء الجيد داخلها.
- **الهيكل التنظيمي:** هو عبارة عن بناء أو شكل الكلية التي يتحدد من خلاله التركيب الداخلي للعلاقات السائدة فيه، والذي يسمح بتوضيح التقسيمات والوحدات الرئيسية والثانوية من أجل الاطلاع على جميع الأنشطة داخل الكلية.

- **طبيعة العمل:** يعتبر أحد العوامل الأساسية التي لها دور في تحفيز أساتذة الكلية من أجل تحسين أدائهم أو إحباطهم، فالعمل الروتيني يعمل على إحداث الملل لديهم.
- **نمط الاتصال:** هو أحد الوسائل الاجتماعية التي يتم من خلالها التفاهم بين أساتذة الكلية والإدارة لتسهيل تبادل الأفكار والمعلومات فيما بينهم.
- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** وهي الفرص التي تمنحها إدارة الكلية للأساتذة العاملين بها من أجل إبداء الرأي والأفكار والاقتراحات وبعض الحلول التي تؤدي إلى تحسين طرق العمل وتقليص الصراعات داخلها ورفع من الروح المعنوية.

7 - الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي:

الدراسة الأولى: دراسة عدوان (2012): المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ودرجة الروح المعنوية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعددهم (5303)، وكان الاستبيان هو الوسيلة في جمع البيانات، إما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية حيث بلغت (580)، معلم ومعلمة مع استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أفراد العينة لواقع المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بقطاع غزة تعزي إلى متغير (النوع سنوات الخدمة)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بقطاع غزة تعزي لمتغيرات المنظمة

التعليمية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الروح المعنوية لدى المعلمين تعزي لمتغير النوع، وذلك لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الروح المعنوية لدى المعلمين تعزي لمتغير سنوات الخدمة والمنظمة التعليمية ووجود فروق طردية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية وبين متوسطات تقديراتهم لدرجة الروح المعنوية.

الدراسة الثانية: دراسة حمد (2014): تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين رسالة ماجستير كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين بمملكة البحرين، وقد تكون مجتمع الدراسة على جميع العاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية والبالغ عددهم (509)، موظف وموظفة وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (270)، من العاملين بها كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وكان الاستبيان هو وسيلة جمع البيانات .

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، التقنية، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات) والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين تعزي للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

الدراسة الثالثة: دراسة مصطفى (2016): أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في عيادة الضياء بمدينة ورقلة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في العيادة وعددهم (52)

عامل وتكونت عينة الدراسة من (30)، عامل بالمؤسسة وكان الاستبيان هو وسيلة جمع البيانات

توصلت الدراسة إلى وجود توجهات مرتفعة نحو المناخ التنظيمي السائد في العيادة من وجهة نظر العاملين فيها ويوجد توجه ايجابي نحو الإبداع الإداري في العيادة من وجهة نظر العاملين بها.

الدراسة الرابعة: زكريا(2016): أثر المناخ التنظيمي على أداء المورد البشري، دراسة حالة مؤسسة مطاحن الزيبان القنطرة، بسكرة، رسالة لنيل شهادة الماستر تخصص تسير الموارد البشرية، جامعة بسكرة الجزائر.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر المناخ التنظيمي في مؤسسة مطاحن الزيبان بسكرة على أداء المورد البشري فيها، ولتحقق من صحة الفرضيات تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة الدراسة فكانت تتمثل في جميع عمال المؤسسة والبالغ عددهم (144) عامل، وكانت أداة الدراسة استبيانته اشتملت على قسمين أحوى القسم الأول على البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة أما القسم الثاني فقسم إلى محورين واحد خاص بالمناخ التنظيمي وأبعاده والثاني خصص لمتغير أداء المورد البشري وأبعاده وكان مجموعه (40) فقرة وقد تم استخدام برنامج spss لتحليل النتائج المتحصل عليها مع استخدام (المتوسطات الحسائية، والتكرارات، وتحليل التباين، والانحدار، الانحدار البسيط، معامل الثبات ألفا كرو نباخ، معامل صدق المحك، اختبار T للعينات المستقلة).

توصلت الدراسة إلى مستوى متوسط من المناخ التنظيمي داخل المؤسسة، ومستوى جيد جدا للأداء المورد البشري بالمؤسسة، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على أداء المورد البشري بالمؤسسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين بالمؤسسة حول المناخ التنظيمي تعزي للمتغيرات الديمغرافية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين بالمؤسسة حول مستوى أداء المورد البشري تعزي للمتغيرات الديمغرافية .

ثانيا: الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز:

الدراسة الأولى: دراسة إبراهيم شوقي (2003): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الإمارات العربية وطبيعة الفروق في مستوى دافعية الإنجاز بين الموظفين حسب متغيرات (الجنس، الأجر، التعليم، الحالة المزاجية)، حيث تم إجرائها على عينة قام الباحث باختيارها بصورة عرضية حيث بلغت (240)، موظفا وموظفة وكانت العينة مقسمة إلى (74.2)، والموظفات 62 بنسبة (25.8)، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الإرتباطي، وكانت الأداة المستخدمة هي المقياس أحدهما يختص بالدافعية للإنجاز والأخر بتوكيد الذات وللوصول إلى النتائج قام بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية وكانت الدراسة على الموظفين في الدوائر التنفيذية في الشركات الصناعية الكويتية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية وعددها، 23 شركة وتم توزيع الاستبيان على (211) موظف، وتم اعتماد نموذج هاندي لأنواع الثقافية (ثقافة الدور، ثقافة القوة، الفرد، المهنة).

وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط خطي موجب بين المتغيرين لدى الذكور ولا توجد علاقة ارتباطيه دالة بين العمر والدافعية لدى المعلمين من الجنسين، ولا يوجد فروق دالة إحصائيا في توكيد الذات بين الأدنى تعليما والأعلى تعليما.

الدراسة الثانية: صالح (2010): الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية الإنجاز لتلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي ودافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي والتعرف على درجة رضاهم ومدى ارتباطهم بدافعية إنجاز تلاميذهم، واعتمدت الباحثة على عينة عشوائية بسيطة حجمها (232)، تلميذ من

ثانوية بلدية سطيف (52)، من أساتذة التعليم الثانوي، واستخدمت المنهج الوصفي وللوصول إلى النتائج اعتمدت على الأساليب الإحصائية هي اختبارات (ت)، واستخدام معادلة حجم التأثير (ح) ل كوهن .

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين ارتفاع الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في مادة علوم الطبيعة والحياة ووجود علاقة دالة إحصائياً بين انخفاض الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في مادة علوم الطبيعة والحياة وانخفاض دافعية إنجاز تلميذ السنة الثالثة بشعبة علوم الطبيعة والحياة .

الدراسة الثالثة: دراسة عفاف (2010): دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية للأساتذة في ضوء مشروع مؤسسة، رسالة ماجستير جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر .

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الدافعية للإنجاز والنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة، حيث اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (194)، أستاذ موزعة على أربع فئات، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية (27)، مدير تم أخذ المجتمع الإحصائي ككل، وتم استخدام استبيان لتحديد النمط القيادي السائد للمدير والمصمم من قبل الباحثة ومقياس دافعية الإنجاز للدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق ولجمع بيانات الدراسة أما بالنسبة لتحليلها فقد استخدم اختبار الاستقلالية (مربع كاي)، ومعامل التوافق C والمتوسط الحسابي .

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد للمدير ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، وجود أربعة أنماط قيادية (ديمقراطي، أوتوقراطي فوضوي، موقفي)، ومستوى مرتفع للدافعية للإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط القيادي الأوتوقراطي والفوضوي .

الدراسة الرابعة: دراسة شواش (2017): الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي .

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية لمدينة عين البيضاء أم البواقي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع المعلومات تم استخدام المقياس لهذا الغرض، حيث أجريت الدراسة على عينة قصديه بلغ عددها (100)، أستاذ وأستاذة من المرحلة الابتدائية بعين البيضاء والاعتماد على معامل بيرسون للتأكد من النتائج المتواصل إليها.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الأجر ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، وعدم وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الترقية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين بيئة العمل ودافعية الإنجاز.

§ التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة التي تم تناولها على أهمية موضوع المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز اللذان نال اهتمام العديد من الباحثين.

ü تتوع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة ومكان إجرائها.

ü تختلف الدراسة الحالية من حيث الهدف الذي تسعى إليه عن باقي الدراسات فمعظمها تحاول ربط متغيري الدراسة بمتغيرات أخرى، بينما دراسة تحاول الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز.

ü تختلف الدراسات السابقة من حيث البيئة التي طبقة فيها الدراسة.

ü معظم الدراسات السابقة تشابهت في المنهج الوصفي المتبع في دراستها.

ü معظم الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في استعمال الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

الفصل الثاني

المناخ التنظيمي

تمهيد

- 1 - مفهوم المناخ التنظيمي
- 2 - أهمية المناخ التنظيمي
- 3 - خصائص المناخ التنظيمي
- 4 - أنواع المناخ التنظيمي
- 5 - عناصر المناخ التنظيمي
- 6 - أبعاد المناخ التنظيمي
- 7 - العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
- 8 - نماذج المناخ التنظيمي

خلاصة

تمهيد:

يعد المناخ التنظيمي من المواضيع المهمة التي يهتم بدراستها علماء الإدارة، خاصة في الآونة الأخيرة، وباعتباره أحد العوامل المساعدة على نجاح وتطور المنظمات الحديثة، ومن خلال تأثيراته الواضحة عليها وعلى اتجاهات العاملين فيها، وعلى سلوكهم وأداءهم داخلها، حيث تظهر أهمية من خلال التأثيرات المباشرة والغير مباشرة على الأبعاد التنظيمية وكذا القيم التنظيمية الموجودة فيها، وعلى هيكلها التنظيمي وخصائص أفرادها العاملين بها مما يساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى، ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى المناخ التنظيمي من زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية، وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل.

1- مفهوم المناخ التنظيمي:

أخذت فكرة المناخ التنظيمي حيز كبير من الاهتمام لدى العديد من المختصين والمفكرين خاصة في تحديد مفهوم المناخ التنظيمي، فمن الصعب القول أن هناك تعريفاً متفق عليه لهذا المفهوم، لذلك سوف نتطرق إلى أهم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بهذا المتغير التنظيمي:

التعريف الأول:

عرفه "الذنيبات" على أنه " تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم، كنمط القيادة، طبيعة الهيكل التنظيمي التشريعات المعمول بها، الحوافز والمفاهيم الإدراكية، وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم" (الذنيبات، 1999، ص34).

التعريف الثاني:

يعرفه "الطويل" على أنه " نوعية البيئة الداخلية التي تسود منظمة معينة، ويتم تعريف العاملين في النظام مناخ نظامهم من خلال تجاربهم، وعبر سبل التعايش بينهم داخل التنظيم إذ يؤثر ذلك كله على سلوكياتهم، وفي طريقة أدائهم للمتطلبات أدوارهم". (الطويل 2009، ص139)

التعريف الثالث:

أما "مصطفى" فيعرف المناخ التنظيمي بأنه " مجموعة الخصائص والصفات التي تميز بيئة العمل في منظمة ما عن غيرها من المنظمات، وتنتشر في المنظمة ككل بشكل شمولي وتتمتع هذه الخصائص بالاستقرار النسبي، ويدركها أعضاء المنظمة (العاملون)، وتؤثر في سلوكياتهم، وهو عبارة عن نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بكل العوامل البيئية المحيطة به " (مصطفى، 2005، ص548)

التعريف الرابع:

كما يعرفه "الطجم والسواط" على أنه " مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية للمنظمة عن غيرها من المنظمات " (الطجم والسواط ، 2003، ص249)

2- أهمية المناخ التنظيمي:

يؤثر المناخ التنظيمي على العديد من المتغيرات المتعلقة بالسلوك الإنساني، باعتباره قوام العمل، ومركزه الأساسي، خاصة سلوك الأداء وغيره، لذلك سوف نقوم بتحديد أهمية هذا المتغير وهي:

- يساعد المنظمات على تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية، وتصويب النواحي السلبية .
- تحديد طبيعة المناخ السائد في أي منظمة من شأنه التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة وبالتالي يمكن تفسير هذا السلوك والتحكم فيه .
- له دور مهم في عملية التطوير التنظيمي، بـاعتبار ه مؤشر مهم يمكن من خلاله قياس مدى رضا الأفراد داخل المنظمة .
- يعتبر الاهتمام به على مستوى النظري والتطبيق نابع من دوره الأساسي في نجاح المنظمة، وتحقيقها لأهدافها وتفاعلها مع معطيات التطلع نحو التجديد والابتكار لمواكبة التطورات الجديدة . (حمادات، 2004، ص24)
- يعد خلق مناخ تنظيمي ملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين، وتطوير كفاءة الأداء للمنظمة، ونظراً لكون العملية التحسينية في أجواء العمل ليست نهائية، فكلما استجدت ظروفاً معينة كلما تطلب الأمر إجراء بعض التحسينات المطلوبة على المناخ التنظيمي .

- تتضح أهمية المناخ التنظيمي من كونه عنصراً لازماً لتحقيق التقارب الواجب بين تحقيق أهداف المنظمة، وأهداف العاملين فيها، ومن إسهامه في تنمية المنظمة من خلال العمل على تطوير الأبعاد المختلفة .
 - إن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بنسبة كبيرة على درجة الدعم التي يوفرها لهم المناخ التنظيمي في منظماتهم، حيث يؤثر المناخ التنظيمي السائد على مواقف العاملين تجاه العلاقات السائدة داخل منظماتهم .
 - يؤثر المناخ التنظيمي على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية .
- (المومني، 2006، ص33)

3- خصائص المناخ التنظيمي:

للمناخ التنظيمي عدد من الخصائص من أهمها:

- § يعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة، بحيث يمكن من خلالها تمييز منظمة عن أخرى .
- § يعبر عن كافة الظروف والعناصر المحيطة بالفرد داخل المؤسسة، وتؤثر هذه الظروف على سلوك الفرد واتجاهاته نحو عمله.
- § يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية، والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة، كما يتم إدراكها من قبل العاملين فيها، وليس بالضرورة توافق تصوراتهم مع الوضع القائم فعلاً .
- § المناخ التنظيمي غير ملموس، ولكن يمكن إدراكه من خلال اتجاهات العاملين، فإذا ما أردنا التعرف على المناخ التنظيمي في منظمة معينة، فيجب سؤال العاملين عن انطباعاتهم واتجاهاتهم وخصائصهم .
- § المناخ التنظيمي الذي يعمل في إطاره العمال، والمبني على إدراكهم له مرتبط بالنظام المعرفي للفرد والمؤلف من خبراته وتجاربه وتعلمه وثقافته .
- § إن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة، كما أنه ليس بمصطلح بديل عنها .

§ يختلف عن المناخ الإداري، فيما المناخ التنظيمي أحد المحددات الأساسية للسلوك التنظيمي، فإن المناخ الإداري يعد أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي .

§ يمتاز بثبات نسبي، كما هو الحال في إطار القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة .

§ يعمل كوسيط بين الوظيفة وحاجات الفرد .

§ إن إدراك الفرد للمناخ يؤثر مباشرة في اتجاهات، ودوافعه وهذا التأثير يختلف من شخص لآخر نظرا لاختلاف الإدراك لدى الأفراد. (كاظم وآخرون، 2009، ص258)

4- أنواع المناخ التنظيمي:

يمكن لنا أن نوضح أنواع المناخ التنظيمي وهي:

أ/المناخ المفتوح:

ويتمتع الأفراد في هذا النوع من المناخ بروح معنوية عالية، حيث يعمل العاملون معاً دون شكوى أو ملل، ويقوم المدير بتسهيل إنجاز الموظفين لأعمالهم دون إرهابهم بالروتين وتربط بينهم علاقات اجتماعية وثيقة، وفي هذا المناخ يتم إنجاز العملوا إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين بسهولة ويسر، دون أن يطغى أحدهما على الآخر، ويسود هذا المناخ السلوك الصادق من جميع العاملين والروح المعنوية المرتفعة. (فروج، 2012، ص16)

ب/ المناخ المغلق:

وهو نقيض المناخ المفتوح، حيث يسود هذا النوع من المناخ الفتور، وذلك لعدم تمكن العاملين من إشباع حاجاتهم الاجتماعية، وكذلك لعدم إحساسهم بالرضا لإنجاز العمل فالمدير لا يهتم بحاجات العاملين، ويسود الروتين في العمل، ويشيع انخفاض الروح المعنوية ويقل اهتمام المدير بالعمل، ويركز على الإنتاج فقط. (حمد على، 2014، ص63)

ج/ المناخ المراقب أو الموجه:

ويتميز بالروح المعنوية للعاملين مرتفعة إلى حد ما، والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية وترتفع درجة الإعاقة والتفكك. (إيهاب، 200، ص21)

د/ المناخ المستقل:

ويسود هذا المناخ الحريات شبه الكاملة التي يتمتع بها الأفراد لتنفيذ أهالهم وإشباع حاجاتهم الاجتماعية، فممارسة المدير لقدر ضئيل من السيطرة على الأعضاء، يسمح بظهور أعمال قيادية بين الجماعة، وتتميز الأعمال هنا بالسهولة واليسر، والتعاون الموجود بين الأعضاء، وذلك لقلّة الأعمال الروتينية، كما أن الروح المعنوية لديهم مرتفعة وإن كانت لاتصل إلى مستوى المناخ المفتوح .

و/ المناخ العائلي:

يتميز بارتفاع مستوى إشباع الحاجات الاجتماعية، وارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية ارتفاع مستوى التماسك وتجانس الجماعة، انخفاض في مستوى أداء العمل، العمل الإداري ضئيل، مستوى الرضا الوظيفي والروح المعنوية متوسط، وينجم الرضا عن إشباع الحاجات الاجتماعية. (جديدي، 2013، ص19)

هـ/ المناخ الأبوي:

وفي هذا النوع تتمركز السلطات في يد المدير، فهو لا يسمح بظهور مبادرات قيادية بين العاملين معه، وهذا لا يحقق إشباع حاجاتهم الاجتماعية، ولا يوجد ترابط بينهم، حيث يكونون جماعات وأحزاب، والمدير هنا يأخذ دور الأب في المؤسسة، لأن العاملين لا يحاولون إظهار ما لديهم من مهارات قيادية، تاركين للمدير المبادرة بها، وتسود بين العاملين روح معنوية منخفضة ولا يحققون قدراً كبيراً من الإنجاز. (حمد على، 2014، ص66)

5- عناصر المناخ التنظيمي:

من خلال العودة إلى مفهوم المناخ التنظيمي يمكن تحديد أبعاده كما يلي:

5-1- **الهيكل التنظيمي:** وهو أحداث الأقسام والإدارة الذي يدل على المستويات الإدارية

التي تكون المشروع (الطويل، المسطح)، ويبين نمط السلطة، ومراكز اتخاذ القرارات

فالهيكل التنظيمي المرن عادة ما يتيح فرص التأقلم للمتغيرات، ولا يعترف بالتنظيمات

غير الرسمية ولا يتعامل معها.

5-2- **نمط القيادة:** يعتبر نمط الأشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد المناخ

التنظيمي، فالأشراف التسلطي (المركزي)، يحد من مبادرات العاملين، ومساهماتهم

وذلك بعكس الأشراف اللامركزي .

5-3- **نمط الاتصالات:** إن الاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص

إبداء الرأي و التعلم والتطور، وقد تبين بأن الاتصال في اتجاه واحد (تتازليا) فقط وذلك

إصدار الأوامر والتعليمات من أعلى وانسيابها إلى أسفل السلم الهرمي تؤدي بالعامل

إلى الخمول في التفكير وعدم المبالاة باعتبار أن أفكاره وآرائه لا قيمة لها.

5-4- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** حيث يتاح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم

واقترحاتهم، الأمر الذي يزيد من تحسين طرق العمل، ويخفض الصراع نوعاً ما، كما

بين العاملين ويرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل .

5-5- **طبيعة العمل:** إن طبيعة العمل تعتبر عاملاً مهماً في تحفيز العاملين أو إحباطهم

فالعامل الروتيني يعمل على إحداث الملل وزيادة الإهمال، وعدم الاكتراث نحو تحديث

وتطوير المشروع، وذلك لشعور العامل بأن عمله ليس ذا أهمية .

5-6- **التكنولوجيا:** رغم أن تكنولوجيا العصر تعتبر نعمة لبني البشر إلا أنها تثير العديد

من المخاوف بين العاملين خاصة، وفي المجتمع عامة، فاستخدام التكنولوجيا المتطورة

لا بد وأن يؤدي إلى رفع رقم البطالة في المجتمع من ناحية وإلى خفض الروح

المعنوية لدى العاملين، حيث يعتبرون أنفسهم مجرد آلة تعمل. (المغربي محمد كامل، 2004، ص 205)

6 - أبعاد المناخ التنظيمي:

من بين أهم أبعاد المناخ التنظيمي وهي:

1/ وضوح الغرض:

حيث تتزايد درجة الإحباط لدى الأفراد كنتيجة منطقية لعدم حصولهم على نتيجة تقييم أدائهم، وكذا كنتيجة لغموض التعليمات الصادرة إليهم، فيعكس ذلك سلباً على مستوى أدائهم .

2/ الاعتراف والتقدير:

إن تبني المنظمة لنظام الاعتراف والتقدير، وما يمثله ذلك من استخدام نظام أجور عادل وحوافز مادية ومعنوية مرضية يشجع الأفراد إلى الالتحاق بها ويدفعهم للأداء الجيد ويرغبهم أيضاً في الاستمرار بالمنظمة والعمل لصالحها .

3/ الاتصالات الفعالة:

تسهم الاتصالات بصورة فعالة في تكوين مناخ تنظيمي وتحديد خصائصه وإن فعالية الاتصالات تعني ببساطة أن هناك خصائص إيجابية قد أضيف إلى المناخ التنظيمي، أما بطء الاتصالات، وعدم فعاليتها تعني من ناحية أخرى أن هناك خللاً مهماً في المناخ التنظيمي يجب معالجته، إذ تعد الاتصالات بمنزلة الجهاز العصبي للتنظيم، وهي بذلك تؤثر كثيراً في تحديد البعد النفسي والاجتماعي للمناخ التنظيمي، وإن اتصالات فعالة يعد مؤشراً مهماً على وجود مناخ تنظيمي جيد. (مؤيد، 1992، ص 109)

4/ العدالة والانصاف:

وتعني إدراك الفرد سلوكيات المنظمة على إنها عادلة فيما يتعلق بنظام المكافآت والترقيات، مما يدفع العاملين لمزيد من العطاء والعمل .

5/ العمل الجماعي :

ينظر إلى المشاركة بوصفها عملية تفاعل الأفراد عقلياً ووجدانياً مع جماعات العمل في التنظيم، وبطريقة تمكن هؤلاء من تعبئة الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحظى عملية المشاركة من قبل الأفراد العاملين في عمليات اتخاذ القرارات بأهمية كبيرة خاصة في الوقت الحالي نظراً إلى إسهامها الكبير في تحقيق الأهداف، فالأفراد العاملون لهم تأثير كبير في سير العملية الإنتاجية فهم الأكثر دراية بمشكلات العمل والأكثر معرفة في إيجاد الحلول المناسبة. (الصيرفي، 2005، ص336)

7 العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي :

حسب "الطجم والسواط" توجد ثلاثة فئات تؤثر في المناخ التنظيمي وهي:

1/ العوامل الخارجية:

تشمل هذه العوامل ظروف العمل البيئة الخارجية، والبيئة التقنية، والبيئة الاجتماعية تماسك الجامعة وولائها.

2/ العوامل التنظيمية:

تشمل هذه العوامل، طبيعة البناء التنظيمي، البعد القيادي المتبع، استحالة التقدم الوظيفي، المبالغة في المسؤوليات والعبء، الوظيفي، الغموض، ونظام الأجور والحوافز وأهداف المنظمة، ودرجة الإثراء الوظيفي، والتناقضات والصراعات التنظيمية .

3/ العوامل الشخصية:

تشمل هذه العوامل قدرات الفرد والقيم، ودرجة المخاطرة. (الطجم والسواط ،200، ص123)
وأضاف المغربي مجموعة من العوامل التي تعمل على تقوية المناخ التنظيمي وهي:
الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره ليلائم المتغيرات والظروف البيئية المتجددة، وتميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح، تبني فلسفة إنسانية ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم الابتعاد عن الرقابة التقليدية الصارمة، والتركيز على الرقابة الذاتية الإيجابية المسؤولة الاجتماعية تجاه البيئة المحيطة. (المغربي، 1995، ص129)

8 - نماذج المناخ التنظيمي:

لقد تعددت نماذج المناخ التنظيمي التي حاولت أن تحدد أهم الأبعاد والعناصر المكونة له ومن بين هذه النماذج نذكر منها:

1/ نموذج كروفتسوهالبن Crofts et Hapin – (1963):

عالج كل منهما مفهوم المناخ التنظيمي من الجانب السلوكي، حيث قاما بتحليل وتفسير سلوك القائد والأفراد في ضوء مفهوم الأصالة، وقد توصل الباحثان باستخدام التحليل العاملي في معالجة مفردات المقياس إلى تحديد ثمانية أبعاد للمناخ التنظيمي، وقد تم تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين كما يلي:

المجموعة الأولى: وتضم أربعة أبعاد هي:

§ الاعتبار الذي تعطيه الإدارة للأفراد.

§ التأكيد الذي تعطيه الإدارة للإنجاز.

§ المسافة العاطفية بين المدير والمرؤوسين.

§ الانطباع المتولد عند الأفراد بأن حاجتهم الاجتماعية قد أشبعت .

المجموعة الثانية: وهي كذلك تضم أربعة أبعاد وهي:

§ السرور الذي يلاقيه الأفراد نتيجة علاقاتهم الاجتماعية داخل المؤسسة .

§ الرغبة التي تبذلها الإدارة، محفز قوي للعمل عند العاملين من خلال سلوك محدد

مرتبط بالعمل .

§ تصور الأفراد لدرجة قيامهم بعملهم وإنجازهم له .

§ شعور العاملين بأنهم قد أنتجوا . (رسمي، 2004، ص99)

2/ نموذج ليكرت-Likert:

يعد "ليكرت" من أوائل الباحثين الذين كان لهم الفضل في إرساء قواعد المناخ التنظيمي، وهو من أول المهتمين به والمشخصين لتأثيره على كفاءة المنظمة ونتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى، حيث حدد "ليكرت" أبعاد المناخ التنظيمي سبعة أبعاد وهي: عملية القيادة، طريقة التحفيز، الإتصالات، عمليات التعامل والتأثير، اتخاذ القرارات، وضع وتحديد الأهداف، إضافة إلى بعد الرقابة. (عوض، 2007، ص47)

3/ نموذج سترينجر وليتوين Stringer et Liwin (1968):

وقد استخدم نموذجا للتعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي على دوافع أفراد التنظيم ومستوى رضاهم الوظيفي وكذلك مستوى أدائهم الوظيفي، حيث حدد أبعاد المناخ التنظيمي ب: الهيكل التنظيمي، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفاع، الصراع، الدعم، المعايير الهوية .

4/ نموذج كامبل وزملاءه Campbel et all (1974):

يعد ما قدمه "كامبل وزملاءه" من الإسهامات الشائعة في مجال تحديد عناصر المناخ التنظيمي، حيث قدموا مقاييس مستقلة نسبياً لعناصر تنظيمية متعددة والتي حدودها بعشرة عناصر أساسية صالحة للاستخدام في نوعيات مختلفة من المنظمات وهي:

§ الهيكل التنظيمي أو بناء المهمة: درجة الرسمية في الإجراءات، ودرجة الحرية في اتخاذ القرارات .

§ المكافأة والعقاب: الموضوعية ومحاسبة المسؤولين، وعدالة العقوبات .

§ مركزية القرارات: درجة تفويض السلطة .

§ التدريب والتطوير: مدى اهتمام الإدارة بتدريب الموارد البشرية .

§ المخاطرة والأمان: مدى الشعور بالمخاطرة في حالة الاستمرار بالعمل في المنظمة .

§ الانفتاح أو السلوك الدفاعي: العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين .

§ الروح المعنوية: درجة إحساس الفرد بأهميته .

§ التقدير والتغذية العكسية: إدراك الموظف لرأي الرئيس فيه ومساندته له .

§ المقدرة التنظيمية العامة والمرونة: درجة المرونة في مواجهة المشاكل القائمة والتنبؤ بالمستقبل .

§ تأكيد الإنجاز: التأكيد على تحقيق أهداف المنظمة . (مؤيد ، 1987، ص40)

5/ نموذج لولر وزملاءه (Lawler et al 1974):

يري "لولر وزملاءه" أن عناصر المناخ التنظيمي على تعددها لا يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين تضم كل منهما عددا من العناصر الفرعية .

المجموعة الأولى: تتعلق بالهيكل التنظيمي وتضم المتغيرات التالية:

- درجة المركزية في اتخاذ القرارات .
- درجة الرسمية في إجراء العمل .
- درجة التدخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة .

المجموعة الثانية: وتتعلق بالعملية التنظيمية وتضم المتغيرات التالية:

- نمط القيادة .
- نظم المكافآت .
- نظم مواجهة الصراعات .

يلاحظ أن نموذج "لولر وزملاءه" يتفق مع نموذج "ليتون وسترينجر" في بعض العناصر الخاصة بالمناخ التنظيمي مثل الهيكل التنظيمي، المسؤولية، نظم المكافآت، نمط القيادة .

(حمد البدر، 2005، ص25)

6/ نموذج ريتشارد ستيرز (Stiers 1977):

قدم "ستيرز" نموذجاً واقعياً لاعتماده على نتائج البحوث التطبيقية والدراسات النظرية التي تمت خلال العقد الماضي، ويعكس هذا النموذج أيضاً المتغيرات الأساسية الأكثر شيوعاً في الوقت الحالي عن المناخ التنظيمي، يتكون المناخ التنظيمي وفق نموذج "ستيرز" من أربعة عناصر رئيسية يمكن توضيحها وتوضيح ما تتضمنه من عناصر فرعية هي:

§ **السياسات والممارسات الإدارية:** ويتضمن هذا العنصر النمط القيادي السائد وسلوك

الإدارة إزاء العاملين فيما يتعلق بوضوح القواعد والإجراءات وتطبيقها ومدى مشاركة

العاملين في ذلك، كما يتضمن سياسات الإدارة في الاختيار والتدريب .

§ **هيكل المنظمة:** ويتضمن درجة المركزية، نطاق الإشراف حجم المنظمة، عدد

المستويات التنظيمية وموقع الفرد في الهيكل التنظيمي .

§ **التقنية المتاحة داخل المنظمة:** يشير هذا العنصر إلى مدى التجديد والتغيير في

التكنولوجيا المستخدمة في أداء العمل وما قد يضيفه ذلك من تسهيلات في تنفيذ

العمل والإبداع .

§ **البيئة الخارجية:** ويتضمن هذا العنصر البيئة الخارجية المحيطة بالتنظيم والمؤثرة

عليه بما في ذلك العوامل الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية .

نلاحظ أن العناصر المناخية الأربعة التي يشير إليها نموذج "ستيرز" متبادلة التأثير

والتي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. (حمد البدر، 2005، ص27)

7/ نموذج تيم وبيترسون (1982):

حدد هذا النموذج عناصر المناخ التنظيمي التي يمكن من خلالها دراسته في ستة

عناصر رئيسية يمكن توضيحها كما يلي:

§ **الثقة:** ويشمل هذا العنصر الثقة المتبادلة بين أفراد التنظيم سواء بين الفرد وزملاءه

أو بين مرؤوسيه أو رؤسائه .

§ **المشاركة في اتخاذ القرارات:** يهتم هذا العنصر بمدى مشاركة أعضاء التنظيم للإدارة

في اتخاذ القرارات، ووضع الأهداف، وتحديد السياسات المختلفة ذات العلاقة .

§ **الصدق والصرامة:** ويتناول هذا البعد مدى إطلاع أفراد التنظيم ووصولهم على

المعلومات الخاصة بعملهم، وبالسياسة العامة للمنظمة فيما عدا الحالات الاستثنائية

الخاصة بسرية بعض المعلومات .

§ **المساندة والتشجيع:** ويتناول هذا العنصر مدى إدراك الأفراد لمساندة رؤسائهم

وزملائهم لهم، ومدى تعاونهم معهم، وأن العلاقات المتبادلة بين الأفراد التنظيم سواء

كانوا زملاء، رؤساء أم مرؤوسين هي علاقات جيدة تقوم على الثقة والصراحة .

§ **الاتصالات الصاعدة:** ويصف هذا العنصر مدى إصغاء إدارة المنظمة للاقتراحات

والتقارير الخاصة بمشكلات المستويات التنظيمية المختلفة، ومدى اهتمامها

بالمعلومات المقدمة من طرف المرؤوسين واستفادتها منها لتطوير المنظمة .

§ **الأداء الوظيفي:** ويتناول هذا العنصر مدى كفاءة وفعالية الأسلوب الذي يؤدي به

الأفراد العاملون في المنظمة الأعمال المكلفين بها، كما يتناول مستوى التعاون السائد

بين الأفراد التنظيم عند أدائهم لمهامهم كذلك مدى اهتمامهم ببعضهم البعض .

8 نموذج كوز لوسكيودوهيرتي (1989):

يقوم هذا النموذج على أحد عشر عنصراً من عناصر المناخ التنظيمي ،حيث تقوم

الفكرة الرئيسية على أهمية النمط القيادي، وطبيعة التفاعل الحاصل بين القادة ومرؤوسيه

في التأثير على إدراك وتفسير المرؤوسين لخصائص المناخ التنظيمي المحيط بهم ،ويمكن

توضيح عناصر هذا النموذج كما يلي:

§ **هيكل العمل:** ويوضح مدى اعتقاد العاملين بجودة تنظيم وهيكل العمل .

§ **فهم الوظيفة:** ويعبر عن مدى اعتقاد الموظفين بأن أهداف العمل ومهامه واضحة

بالنسبة لهم .

§ **المحاسبة أو المساءلة الشخصية:** ويعبر عن مدى اعتقاد الموظفين بأنهم محاسبون

أو مسؤولون عن تصرفاتهم .

§ **المسؤولية:** وتعبّر عن مدى إحساس الموظفين بأنه يسمح لهم باتخاذ القرارات دون

الرجوع إلى المشرف .

§ **تركيز المشرف على العمل:** ويعبر على مدى إحساس الموظفين بضغط العمل بسبب

المشرف .

§ المشاركة: وتعتبر عن مدى إحساس الموظفين بأن رؤسائهم يشجعونهم على المشاركة في اتخاذ القرارات .

§ الإشراف المساند أو الداعم: ويعبر عن مدى اعتقاد الموظفين بمساندة المشرفين لهم وبأنهم يتعاملون معهم بثقة واحترام ويراعون مشاعرهم .

§ العمل الجماعي ويعبر عن مدى ملاحظة الموظفين وإدراكهم لوجود مناخ عمل يتسم بالتعاون والصدقة بين الأفراد والعمل بروح الفريق .

§ التعاون بين المجموعات: ويعبر عن مدى إدراك الموظفين لوجود التعاون بين مجموعات العمل المختلفة .

§ وعي الإدارة وإحساسها بموظفيها: ويعبر عن مدى إدراك الموظفين بأن الإدارة واعية لحاجات أفراد التنظيم وبأنها توليهم الاهتمام والرعاية .

§ انسياب الاتصالات: ويعبر عن مدى كفاءة وفعالية نظام نقل المعلومات أو نظام الاتصالات في المنظمة ، وذلك من حيث التقبل، الانفتاح والانسباب .

9/ نموذج فورهان ودوجيلمر:

حدد الباحثان "فورهان ودوجيلمر" عناصر المناخ التنظيمي في أربعة وهي:

§ الهيكل التنظيمي: ويتضمن متغيرات فرعية مثل حجم المنظمة ،درجة التركيز السلطة ،درجة الرسمية في الإجراءات،درجة الحرية التي يشعر بها الأفراد عند اتخاذ القرارات .

§ درجة تعقد التنظيم: ويدل ذلك على عدد المستويات الإدارية، الأنظمة الفرعية وطبيعة تداخل العلاقات بينهما .

§ اتجاهات الأهداف: ويشير ذلك إلى الوزن أو الأهمية النسبية التي توليها المنظمة لكل من الأهداف الخاصة .

§ نمط القيادة: وهو ما يعني إذا كان نمطا متسلطا أو نمط يعتمد على المشاركة وتبادل الرأي في المواقف أو المشاكل المختلفة . (الصيرفي، 2009، ص121)

خلاصة:

يعد المناخ التنظيمي من أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات اليوم، حيث يعتبر عنصر مؤثر في نجاح أو فشل هذه المنظمات، فهو حالة إيجابية تعطي للمنظمات الحالة التي يجب أن تسير عليها وكذا طبيعة الاعمال الموجودة داخل هذه المنظمات، وبالتالي تحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها من خلال تأثيره في اتجاهاتهم ودوافعهم .

الفصل الثالث

الدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1 - مفهوم الدافعية للإنجاز
- 2 - مظاهر الدافعية للإنجاز
- 3 - أنواع الدافعية للإنجاز
- 4 - مكونات الدافعية للإنجاز
- 5 - وظائف الدافعية للإنجاز
- 6 - العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
- 7 - قياس الدافعية للإنجاز
- 8 - النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز

خلاصة

تمهيد:

خلال عقد الستينات من القرن الماضي وما بعده، ظهرت الدافعية للإنجاز كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث، حيث تعتبر أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس، وبحوث الشخصية، كما أنها أصبحت عنصرا مهما في مجال علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي لذا فالدافع للإنجاز يعتبر مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني، وفي إطار ما سبق ذكره أردنا أن نتعرف على دافعية الإنجاز بصورة مفصلة في هذا الفصل.

1- مفهوم دافعية الإنجاز:

يختلف المختصون والمفكرون في تحديد معنى الدافعية لإنجاز، فمن الصعب القول أن هناك تعريفاً متفق عليه لهذا المفهوم، لذلك سوف نتطرق إلى أهم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بها:

التعريف الأول: تعريف "جولدنسون" (1994) "هي لدى حاجة الفرد للتغلب على العقوبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضاً الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة، ومثابرة مستمرة" (عبد الرحمان، 2000، ص121)

التعريف الثاني: تعريف "محمد خليفة" "هي السعي اتجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز، وهذه النزعة تمثل مكوناً أساسياً في دافعية الإنجاز، وتعتبر الرغبة في التفوق والامتياز أو الإتيان بأشياء ذات مستوى راق خاصية مميزة لشخصية الأشخاص ذوي المستوى المرتفع من دافعية الإنجاز. (خليفة، 2000، ص90)

التعريف الثالث: تعريف "موراي" (1938) هي "مجموعة القوى والجهود التي يبذلها الفرد من أجل التغلب على العقبات وإنجاز المهام الصعبة بسرعة الممكنة". (عبد الرحمان، 2000، ص121)

التعريف الرابع: ويعرفها "ماكيلاند" إلى أن الدافع للإنجاز "على أنه استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز" (علاء الدين، 1999، ص54)

2- مظاهر الدافعية للإنجاز:

حدد "هرمانز - Hermans" (1970) مظاهر الدافع للإنجاز في عشرة جوانب هي:

- x مستوى الطموح - إدراك الزمن
- x سلوك تقبل المخاطر - التوجه للمستقبل

x الحراك الاجتماعي - اختيار الرفيق

x المثابرة - سلوك التعرف

x توتر العمل أو المهمة - سلوك الإنجاز

وأشار "أحمد عبد الخالق" و"مايسة النيال" من خلال استعراضهما لعدد من التعريفات التي تناولت الدافع للإنجاز إلى أن من مظاهر هذا الدافع:

الرغبة أو الميل إلى أداء المهام بسرعة، وبأفضل طريقة ممكنة أحدهما أو كلاهما ويتضمن الدافع للإنجاز أنماط متباينة من السلوك، يتدخل فيه عنصر التحدي وهو الدافع إلى إنجاز شيء ذي شأن، فضلا عن كونه الحافز إلى حل مشاكل صعبة تتحدى الفرد وتعرض طريقه.

وتوصل "زكريا الشربيني" إلى وجود سمات معينة تعبر عن الدافع للإنجاز هي:

الطموح، الحيوية، المثابرة، الفطنة، الاستقلال، التفاؤل، قدر النفس، المكانة، الإتقان الجراءة الاجتماعية . (خليفة، 2000، ص93)

3- أنواع الدافعية للإنجاز:

يمكن لنا توضيح نوعين من الدافعية للإنجاز حسب "فيروف" وهي:

أ/دافع الإنجاز الذاتي:

وهو الذي يتنافس الفرد فيه مع ذاته في مواجهة قدراته، ومعاييره الذاتية الخاصة، وهو أقرب لنمط الدافع للإنجاز الذي عني "ماكيلاند" بدراسته والذي يبدو مدفوعا بالرغبة في الشعور بالفخر والاعتزاز بالنجاح .

ب/ دافع الإنجاز الاجتماعي:

وهو الذي يمثل نشاطا وتنافسا في مواجهة المعايير التي يضعها الآخرون، ومدفوعا بعوامل خارجية مثل: الرغبة في المعرفة والميل للاستحسان الاجتماعي للنجاح.

(نعيمة الشماح، 1977، ص163)

4 - مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى "أوزيل" (1969)، أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز نلخصها كما يلي:

1/ الحافز المعرفي:

وهو محاولة الفرد إشباع حاجاته بالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة أكبر.

2/ توجيه الذات:

وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق أدائه المميز والملزم في آن واحد .

3/ دافع الانتماء:

ويعني رغبة الفرد في الحصول على تقبل الآخرين له ،ويقوم الوالدان بدور فعال في تحقيق إشباع هذه الحاجة لدى الأطفال ،كذلك المعلم الذي يكون مصدراً مهماً بعد الوالدين في إشباع دافع الانتماء لدى الفرد (مجدي، 2001، ص18)

كما توصل "محي الدين" (1988) باستخدام التحليل العملي بطريقة هولتج أن الدافعية تتكون من ستة عوامل هي:

✓ المثابرة

✓ الرغبة المستمرة في الإنجاز

✓ التفاني في العمل

✓ التفوق والظهور

✓ الطموح

✓ الرغبة في تحقيق الذات . (صالح محمد أبو جادوا ، 2005، ص330)

5 - وظائف الدافعية للإنجاز :

إن وظيفة الدافعية للإنجاز تتضح من خلال أداء الفرد لإنجازاته والوصول إلى تحقيق الهدف، وقد تعددت وظائف الدافعية للإنجاز في نظر الباحثين، حيث "يربكراتي" (caratty) أن وظائف الدافعية للإنجاز تتمثل في:

1-5 - الوظيفة التنشيطية:

وتتمثل في تحريك السلوك نحو تحقيق الإنجاز بعد أن كان في مرحلة من الاستقرار والالتزان النسبي، وترتبط هذه الوظيفة بالجانب الوجداني كمصدر لدافعية الإنجاز ويطلق على هذا الجانب الوظيفة التنشيطية للدافعية للإنجاز باعتبار أن دورها يتضح في تحرير الطاقة الانفعالية الكامنة، ومن الانفعالات الهامة في الأداء هو الخوف من الفشل والقلق من النجاح.

2-5 - الوظيفة التوجيهية:

وهي توجيه السلوك نحو نشاط أو جهة معينة دون الأخرى فالدافعية للإنجاز بهذا المعنى اختيارية، أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق النجاح عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقائه مسببة بذلك سلوك إقدام عن طريق إبعاد الفرد عن المواقف التي تهدد بقائه مسببة بذلك سلوك إقدام عن طريق إبعاد الفرد

عن المواقف التي تهدد بقائه مسببة بذلك سلوك إقدام عن طريق إبعاد الفرد (أسامة، 1990، ص25)

3-5 - المحافظة على استمرارية السلوك :

إن السلوك الناتج عن دافع الإنجاز يعمل على استمراره واستدامته حتى يصل إلى تحقيق الهدف المرجو وذلك بالتخلص من المعوقات التي تعمل على الكبح والتوقف وعدم التطلع إلى المزيد من الإنجازات المتتالية، لأن النجاح في أي موقف من مواقف الحياة العادية يزيد من رغبتنا في إنجازات أكثر صعوبة وتحدياً. (محي الدين، 2003، ص20)

6 - العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

لقد تعددت العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز، وقد قسمت إلى عاملين هامين هما:

6-1 - الضغط: والتي جمعها الضغوط من حالات إنسانية، التي تستخدم للدلالة على نطاق واسع من الحالات الإنسانية الناشئة، كرد فعل لتأثيرات مختلفة لغت القوة، وتحدث نتيجة عوامل خارجية مثل: التهديد والخطر، وتؤدي الضغوط على تغييرات في العمليات العقلية والتحويلات الانفعالية، والبيئة المتحولة للنشاط والسلوك اللفظي حركي قاصر. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص18)

كما أن "موراي" يشير إلى أن الضغط يمثل المحددات المؤثرة للسلوك في البيئة وللضغط تأثير على الإنجاز والأداء البشري بصفة عامة، حيث أقترح "جروس" و"ماستنبورك" أن تناقض العمل-الإنجاز- يظهر بسبب الضغط، وقد أشار "موراي" إلى هناك ضغوط تتكون بسبب عدم إشباع الحاجات إلى الإنجاز، إضافة إلى الحالة المزاجية المضطربة مثل:

ضغط الخصوم والأقران المتنافسة: الشعور بالتوتر والقلق والإحباط الشديد الناتج عن عدم إشباع الحاجة إلى الإنجاز إضافة إلى الشعور بعدم الرضا الضيق.

كما يمكن الإشارة إلى أن الضغوط تلعب دوراً كبيراً في التفوق والنجاح فالفرد الناجح قادر على العمل تحت أقصى طاقة ممكنة للإنجاز، كما يتأثر مستوى دافع الإنجاز حسب دراسات (ونترينوم-1958) بعدة عوامل يصعب حصرها جميعاً إلا أنه يمكن تحديد أهمها في النقاط التالية:

- × نوعية القيم السائدة في المجتمع .
- × الدور الاجتماعي للأفراد .
- × العمليات التربوية في النظم التعليمية للدولة .
- × أساليب تنشئة الأطفال . (أبو علام، 1982، ص187-189)

6-2 - القلق: وهو حالة من الخوف الغامض الشديد الذي يمتلك الإنسان ويسبب له الكثير من الكدر، والضيق والألم، كما أن القلق يعني الانزعاج، والشخص القلق يتوقع الشر دائماً ويكون متشائماً ومتوتراً، ويفقد الثقة بنفسه ويبدو متردداً وعاجزاً عن البحث في الأمور والقلق عامل انفعالي يعمل على توجيه سلوك الفرد، ولذا فإنه يسلك وينزع إلى عمل معين وتتمثل وظيفة الدافعية في الآتي:

- ينشط القلق السلوك ويحرره من عقله وينقله من حالة سلوك إلى حالة حركة، حيث أن القلق ينشأ من عدم الاتزان .
- القلق عامل توجيهي أي يوجه السلوك نحو غرض معين مثل الطالب الذي لديه امتحان تنشأ لديه حالة من القلق تساعد على الاستذكار .
- القلق يعتبر صفة تعزيزية وذلك بعد إنجاز العمل، فإن الاتزان يعود إلى ما كان عليه، كما أن الحقائق التجريبية على وجود علاقة بين مستوى الأداء ومستوى المتوسط أما في مستويات القلق منخفضة، والعالية يتدهور الأداء . (فاروق السيد، 2001، ص189)

7- قياس الدافعية للإنجاز:

يمكن قياس الدافعية للإنجاز بمقياسين هما:

7-1 - المقاييس الإسقاطية:

قام "ماكيلاند" وآخرون سنة (1953)، بوضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، وقد تم اشتقاقه من اختبار تفهم الموضوع T.A.T الذي أعده "موراي" سنة (1938م)، ويتكون هذا الاختبار من أربع صور، حيث صممت خصيصاً لقياس دافع الإنجاز، ولقياس هذا الدافع يقوم الباحث بعرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة 20 دقيقة أمام المفحوصين، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، وهذه الأسئلة هي كالاتي:

- ماذا يحدث ومن هم الأشخاص ؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف ، بمعنى ماذا حدث في الماضي ؟
- ما محور التفكير؟ وما المطلوب أدائه؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟
- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المفحوص بالإجابة على الأسئلة الأربعة السابقة بالنسبة لكل صورة، ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق، ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي 20 دقيقة، ويرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الابتكاري، ويتم تحليل نواتج تخيل المفحوصين بالنسبة لنوع معين من المحتوى، وهو ذلك المحتوى الذي يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز، ويشمل هذا النظام على عدة جوانب تتفق في مجملها مع ما كان يقصده "موراي" وزملاؤه في هذا الصدد .

ومن هنا بدأ الباحثون في الابتعاد عن الطرق الاسقاطية، وبدؤوا يفكرون في تصميم أدوات أخرى لقياس الدافع للإنجاز وذلك قصد تجاوز العيوب والصعوبات التي تتطوي عليها الأساليب الاسقاطية المستخدمة في هذا الصدد، وكذلك بحيث يمكن تحديد وقياس الجانب النفسي على نحو أكثر دقة وموضوعية .

7-2 - المقاييس الموضوعية:

يوجد العديد من المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز، بعضها صمم لقياس الدافع للإنجاز للأطفال من بينها: مقياس "روبينسون"، ومقياس "فيتز" سنة (1979) وبعضها صمم لقياس الدافع للإنجاز للكبار نذكر منها: مقياس "مهرابيان" سنة (1968) ومقياس "سميث" سنة (1973)، ومقياس "لن" سنة (1969)، واستخبار "هرمانس" سنة (1970)، وذلك نظرا لاستخدامه في الدراسات والبحوث النفسية حيث قام ببنائه وحصر جميع المظاهر المرتبطة بهذا التكوين، وقد انتقى منها الأكثر شيوعا على أساس البحوث السابقة وهي:

✓ مستوى الطموح

✓ سلوك تقبل المخاطرة

✓ الحراك الاجتماعي

✓ المثابرة

✓ توتر العمل

✓ إدراك الزمن

✓ التوجه للمستقبل

✓ اختيار التعرف

✓ سلوك الإنجاز. (رشاد على، 1994، ص 24-25)

8 - النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

8-1 - الدافعية للإنجاز في ضوء منحنى التوقع (القيمة):

أ/ نظرية ماكيلاند:

توصل "ماكيلاند" من خلال تجاربه إلى أن هناك أفراد لديهم ميل ورغبة في إتمام العمل بصورة جيدة خلافاً للأفراد العاديين، وقد أطلق على هؤلاء الأفراد ذوي الإنجاز العالي وتتلخص افتراضات هذه النظرية في:

- دافع الإنجاز يشير إلى الرغبة لأداء العمل بصورة جيدة .

- دافع الإنجاز من الدوافع المتعلمة .

× يتميز ذوي الإنجاز العالي بخصائص منها:

- يميل ذوي الإنجاز العالي إلى تحمل المخاطر.
- يختاروا الأعمال التي تعطيهم أكبر قدر من الاستقلال في عملهم.
- يختاروا الأعمال التي تعطيهم معلومات عن مدى إنجازهم ومدى تحقيقهم لأهدافهم .
- يختاروا الأعمال متوسطة الصعوبة أو متوسطة السهولة، فالأعمال السهلة لا تخلق لديهم تحدي والأعمال الصعبة قد يكون من الصعب إنجازها .

- يحصلوا على مشاعر رضا وسعادة بمجرد تحقيق نتائج الإنجاز بصرف النظر عن العوائد التي يحصلوا عليها من هذا الإنجاز .
- اختيار الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير من جراء إتمام العمل
- فور قيام ذوي دافع الإنجاز العالي باختيار العمل وتحديد أهدافه، يصبح العمل مسيطرا على مشاعر وحواس وكيان ووجدان هؤلاء الأفراد .

ومنه فإن نظرية "ماكيلاند" تشير إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل، وقد أوضح "كورمان" سنة (1974)، أن تصور "ماكيلاند" في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين هما:

السبب الأول: أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد فإذا كان العائد إيجابيا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، مثل هذا التصور قد أمكن من خلاله قياس دافعية الأفراد للإنجاز والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز بالمقارنة بغيرهم.

السبب الثاني: ويتمثل في استخدام "ماكيلاند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات.

(شعبان، 2002، ص308)

ب/ نظرية أتكينوس:

اتسمت نظرية "أتكينوس" في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية "ماكيلاند" ومن أهم هذه الملامح أن "أتكينوس" أكثر توجها معمليا، وتركيزا على المعالجة التجريبية للمتغيرات، التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها "ماكيلاند"، كما يميز أتكينوس بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي ووضع أتكينوس نظرية الدافعية للإنجاز في إطار منحى التوقع - القيمة - متبعا في ذلك توجهات كل من "تولمان" و "كورت ليفين" وافترض دور الصراع بين

الحاجة للإنجاز، والخوف من الفشل، كما قام بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطر، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها:

عاملان يتعلقان بخصال الفرد وهنا نجد نمطين من الأشخاص هما:

- x الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل
- x الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز

وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه، وهذان العاملان يجب أخذهما بعين الاعتبار وهما:

- x احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة ، وهي أحد محددات المخاطرة
- x الباعث للنجاح في المهمة حيث يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة، ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص . (خليفة، 2000، ص109)

8-2 - الدافعية للإنجاز في ضوء نظرية التنافر المعرفي:

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستنجر" امتدادا لمنحى التوقع وتشير هذه النظرية إلى أن لكل من عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته، ما نحبه وما نكرهه وأهدافنا وضروب سلوكنا ، كما أن لكل منا معرفة بالطريقة 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.

وتفترض هذه النظرية أن هناك ضغوطا على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه أو نسق معتقداته، وبين أنساق معتقداته وسلوكه، وأشار "فستنجر" إلى أن هناك مصدرين أساسيين لعدم الاتساق بين المعتقدات والسلوك هما:

x آثار ما بعد اتخاذ القرار .

x آثار السلوك المضاد للمعتقدات والاتجاهات.

فقد ينشأ عدم الاتساق بين الاتجاهات والمعتقدات التي يتبناها الفرد وبين سلوكه نظرا لأن الفرد اتخذ قراره دون تردد أو معرفة بالنتائج 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 لا يرضى عنه في الحقيقة، فهو يعطيه قيمة وأهمية لأنه يريد مثلا الحصول من ورائه على كسب مادي، ومن هنا ينشأ عدم الاتساق بين القيم والسلوك وتوصف أشكال عدم الاتساق هذه بأنها حالات من التنافر المعرفي .

وتنشأ حالات التنافر المعرفي هذه عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة للأفراد وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر ويستبعده بغية تحقيق الاتساق ، ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدرا للتوتر ويؤثر في سلوك الأفراد، وبالتالي يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تدفع الأفراد إلى الإنجاز، والظروف التي تحول دون ذلك حيث يعد الاتساق أحد المؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الإنجاز. (خليفة، 2000، ص145)

8-3 - نظرية العزو:

تعد نظرية العزوم النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام والدافعية للإنجاز بوجه خاص، وتهتم نظرية العزو بكيف يدرك الشخص أسباب سلوكه وسلوك الآخرين، وذلك لأن الأفراد لا يعزون السببية للفاعل فقط، ولكن أيضا للبيئة فالمعززات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين.

ويعد " هايدر" هو المؤسس لنظرية العزو، ومن أوائل المهتمين بدراسة دوافع الأفراد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، فقدم التحليل الفلسفي لمشكلات العزو في مقالة له عن السببية الظاهرية سنة (1944م)، ثم قدم نظريته لعملية العزو في السلوك الاجتماعي في كتابه " سيكولوجية العلاقات بين الأشخاص" سنة (1908)، ومنهج ومضمون هذه النظرية مستمد من نظرية المجال التي أسسها "ليفين" ومعاونيه وقد أطلق على نظرية " هايدر" "علم النفس

الشائع أو الساذج" كمصدر لمعرفة سلوك العلاقات بين الأشخاص، وأوضح "هايدر" أن دراسة الدافعية تتطلب معرفة النظريات التي يستخدمها الأفراد في علاقاتهم اليومية مع الآخرين، وأعاد صياغة منحاه وجعله أكثر بساطة من خلال استخدامه .

لعدد من المصطلحات مثل: يستطيع يحاول في شرح عمليات العزو، وذلك بدلا من المصطلحات الغامضة والمركبة مثل: الحافز الغريزي وتحقيق الذات .

وقدم "هايدر" نظرية تفسر سلوك العلاقات بين الأشخاص، حيث يشتمل هذا السلوك على إدراك الشخص الآخر، وتحليل الفعل، وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو وغير ذلك من الجوانب . (خليفة، 2000، ص152)

8-4 - نظرية العوامل الدافعية والصحية "هيرزبيرج":

قام "هيرزبيرج" وزملاءه بدراسات شاملة حول اتجاهات ومواقف العاملين اتجاه أعمالهم، وبناء على تلك النتائج، قام "هيرزبيرج" وزملاءه بدراسة شاملة لـ(200)، من المهندسين، والمحاسبين في مدينة بتسبيرج لمعرفة دوافع العاملين، ومدى رضاهم الوظيفي اتجاه أعمالهم، مستخدمين أسلوب القصة والتي يتم من خلالها سؤال الأفراد عن بعض المواقف التي شعروا فيها بالسعادة في عملهم والمواقف التي شعروا فيها بعدم الرضا عن أعمالهم سواء كانت أعمالهم الحالية أو السابقة، ووجد أن مشاعر الرضا التي شعر بها العاملين، كانت تتعلق بالعمل نفسه كالإنجاز والاعتراف بالمسؤوليات والتقدم الوظيفي، أما عوامل عدم الرضا فكانت لها علاقة ببيئة العمل كسياسات الإدارة والإشراف والجوانب المادية والعلاقة مع الزملاء، وبالتالي أظهرت هذه الدراسة أن هناك نوعين من العوامل هما:

العوامل الصحية أو الوقائية:

وهي ناتجة عن الظروف الخارجية للوظيفة كالأمان الوظيفي، الراتب، ظروف العمل، نوع الإشراف، العلاقات الشخصية داخل العمل الخ .

العوامل الدافعة:

وهي العوامل التي ترجع إلى طبيعة الوظيفة ومحتواها وتشمل: الإنجاز، التقدم في الوظيفة، التقدير، مهام العمل، المسؤولية ... الخ، والعوامل الدافعة أو عوامل الرضا تماثل المستوى الأعلى للحاجات عند "ماسلو" ومنه يمكن عقد مقارنة بين نظرية "ماسلو" ونظرية "هيرزبيرج"، فالحاجات الدنيا عند "ماسلو" تناظر العوامل الصحية عند "هيرزبيرج" والحاجات العليا عند "ماسلو" تناظر العوامل الدافعية عند "هيرزبيرج" ومما يلاحظ على نظرية "هيرزبيرج" القصور المنهجي الذي استخدم في استخلاص نتائج النظرية أدى إلى صعوبة تعميم النظرية، فقد يسبب زيادة الجوانب المادية (الأجور وملحقاتها)، زيادة في مستوى الرضا لدى بعض الأفراد، كذلك أنها لم تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية كما أن هذه النظرية ركزت على الرضا وليس الدافعية، فالرضا والدافعية جانبان مختلفان.

(شعبان، 2002، ص302)

8-5 - نظرية مكوجل (Mcdougal):

يعد "مكدوجل" من أشهر الداعين إلى هذه النظرية، وقد عرف الغريزة بأنها استعداد عصبي نفسي يجعل صاحبه ينتبه إلى مؤثرات من نوع خاص، ويدركها إدراكا حسيا، ويشعر بانفعال من نوع خاص عند إدراكها، ويسلك نحوها مسلكا خاصا، أو على الأقل يشعر بنزعة لأن يسلك نحوها هذا المسلك والغريزة كما يراها "مكدوجل" تتميز بأنها عامة من ناحية وأنها فطرية تظهر دون سابق تعلم من ناحية أخرى .

ولقد قدم "مكدوجل" قائمة ب 14 غريزة اعتبرها مسببات للسلوك وزادها فيما بعد إلى أكثر من ذلك، وتحتوي هذه القائمة على غرائز مثل: الغريزة الوالدية وغريزة حب السيطرة والخضوع والتملك ... الخ . هذه النظرية هوجمت عنيفا للأسباب الآتية:

إن أصحاب نظرية الغرائز قد اختلفوا في عددها فبينما حددها "مكدوجل" ب 14 غريزة، نجد أن "فرويد" قد حددها بفئتين فقط وهما: الغريزة الجنسية وغريزة العدوان.

- إن الكثير من هذه الغرائز ليست عامة لدى البشر.

- إن مفهوم الغريزة يدل على مفهوم غير علمي، مما يتناقض ذلك مع توجه النظريات الحديثة في علم النفس. (الكبيسي والداهري، 2000، ص56)

خلاصة:

لقد سبق وأن تحدثنا عن مفهوم الدافع والذي يستخدم للتعبير عن الحاجات البيولوجية والاجتماعية، وكانت من بين تلك الحاجات الحاجة للإنجاز التي تم التسليط الضوء عليها في هذا الفصل، إلا أن هناك حاجات في المجال المهني، وقد اختلف الباحثين في تحديدها نذكر من بينها التحدي في العمل، المشاركة، المسؤولية، الأمن، فرص التطور، حرية التصرف، المكافآت المالية، ظروف العمل الجيدة وكذلك المنافسة، كل هذه الحاجات تدفع الفرد إلى إشباعها .

الجانِب التطبيقي

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1 - الدراسة الاستطلاعية
- 2 - الخصائص السيكومترية للأداة
- 3 - التعريف مجال الدراسة
- 4 - المنهج المستخدم
- 5 - تحديد العينة
- 6 - أدوات جمع المعلومات
- 7 - الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر نجاح أي عمل علمي يتوقف على التقنيات العلمية والمنهجية المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، وتعتمد هذه التقنيات بالأساس على المنهج الملائم والأدوات العلمية المستخدمة في ذلك، وفي هذا السياق تم الاستعانة بمجموعة من الإجراءات المنهجية للتوصل إلى إجابة موضوعية عن التساؤلات التي تم الانطلاق منها منذ بداية الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

كان الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية هو التعرف على خصائص المجتمع وموقع الدراسة بالإضافة إلى تحديد محاور استمارة البحث وضبط بنودها وتحديد فرضيتها، وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 05 فيفري 2019م، و28 فيفري من نفس السنة حيث بعد الحصول على الموافقة من أجل إجراء البحث، قمنا بالتردد على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، إذ تم استقبلنا من قبل المكلف بذلك، وكان القصد من ذلك التزود بالمعلومات التي تخصص الكلية وطرق تنظيم العمل بها، ثم قمنا بتوزيع نموذج استبيان على عينة من أساتذة الكلية والتي تم تحديدهم بطريقة عشوائية (20)، من مجتمع الدراسة يتكون من (230) أستاذ وأستاذة، وكان الهدف منها هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها لقياس متغيري الدراسة.

و عليه يمكن تلخيص الأهداف المتوخاة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

✓ الاطلاع على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع العراقيل التي يمكن مواجهتها.

✓ معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات، وذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه مع المتغيرات.

✓ جمع المعطيات الخاصة لمجتمع الدراسة.

✓ قياس الخصائص السيكومترية للأداة.

1-1- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

توصلت الدراسة الاستطلاعية إلى النتائج التالية:

✓ تحديد مجتمع الدراسة .

✓ تحديد عينة الدراسة .

✓ التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

2- الخصائص السيكومترية للأداة:

أولاً -الصدق:

أ/صدق الظاهري(المحكمن):

حيث يقوم هذا النوع من الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة الاستبيان المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لما يقيس ولمن يطبق عليهم، وللتأكد من ذلك تم عرضه على مجموعة من المحكمن والمختصين في مجال علم النفس وعددهم 05 أساتذة(انظر الملحق رقم (01) على اعتبار أنهم يملكون من الخلفية العلمية ما تؤهلهم لأن يقيموا عبارات الاستبيان الموضوعية في أداة الدراسة والتأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية، ومدى شمولها لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد قدمت الصورة الأولية للاستبيان المكونة من(32)، عبارة (انظر الملحق رقم 02) حيث تمت الموافقة عليها جميعا مع بعض الاقتراحات والملاحظات، حيث تم أخذها بعين الاعتبار لتصبح الأداة في صورتها النهائية (انظر الملحق رقم 03).

كما قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها (20)، فرد وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لاختباري الصدق والثبات.

ثانياً - صدق الاستبيان:

صدق الاتساق البنائي وفقا لمعامل ارتباط بيرسون يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان مجتمعة، والجدول التالي:

جدول رقم(01): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان يساوي=			أبعاد ومحاور الاستبيان	
العينة	Sig مستوى المعنوية المحسوب ب SPSS	معامل الارتباط بيرسون		
20	0.000	0.850**	المحور الأولي: المناخ التنظيمي	
20	0.000	0.814**	01	أبعاد المحور الأولى: المناخ التنظيمي
20	0.015	0.535*	02	
20	0.001	0.673**	03	
20	0.004	0.611**	04	
20	0.031	0.482*	المحور الثاني الدافعية للإنجاز	

التعليق على الجدول أعلاه: من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط PearsonCorrelation بين كل من المحور الأولي: لمناخ التنظيمي وأبعاده (البعد01/- الهيكل التنظيمي / البعد2/- طبيعة العمل / البعد3/- نمط الاتصال / البعد4/- المشاركة في اتخاذ القرارات)، والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائياً، حيث أن قيمة SIG (مستوى المعنوية)، أقل من بمستوى دلالة (0,05)، في كل معاملات الارتباط المحسوبة ومنه تعتبر محاور وأبعاد الاستبيان صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

ثالثاً: ثبات الاستبيان.

يقصد بثبات الاستبيان: أنه يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس المجموعة في نفس الظروف وبمعنى آخر لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت نفس درجة شيئاً من الاتساق أي أن درجته لا تتغير جوهرياً بتكرار، أي أن مفهوم الثبات يعني أن يكون الاختبار قادراً على أن يحقق دائماً النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين على نفس المجموعة.

وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور وأبعاد الاستبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ.

طريقة معامل ألفا كرومباخ: تعد من أكثر مقاييس الثبات استخداما من طرف الباحثين حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة، وفي دراستنا تم استعانة ببرنامج spss في حساب الثبات بطريقة ألفا الكروم باخ وتحصلنا على النتائج التالية:
جدول رقم(02): يوضح ثبات عبارات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ.

القاعدة حسب أغلب المراجع و الدراسات السابقة	ReliabilityStatistics		
	قيم إحصائية الثبات		
	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	
معامل ألفا كرومباخ كلما كان وأكبر من الحد الأدنى 0.6 دل ذلك	32	0.770	جميع الفقرات الاستبيان
على ثبات العبارات المحور والاستبيان	20	0.712	المحور الأولى: المناخ التنظيمي
	12	0.692	المحور الثاني الدافعية للإنجاز

من خلال الجدول أعلاه نجد: أن قيمة معامل ألفا كرومباخ ذات قيم مرتفعة وقيمة إجمالية لجميع فقرات الاستبيان للمعامل ثبات بلغت (0,77)، وتجدد الإشارة أن معامل ألفا كرومباخ كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة. وأكبر من الحد الأدنى 0.6 ومنه نستنتج أن أداة الدراسة (الاستبيان)، التي أعدناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

الصورة النهائية للاستبيان على الخطوات سابقة الذكر تتكون الصورة النهائية لأداة من الأجزاء مقسمة كما يلي:

عدد العبارات	أبعاد ومحاور الاستبيان
05	المحور 01 -/المناخ التنظيمي
05	البعد 01- الهيكل التنظيمي
05	البعد 02 طبيعة العمل
05	البعد 03 نمط الاتصال
05	البعد 04 المشاركة في اتخاذ القرار
12	المحور الثاني الدافعية للإنجاز
32	جميع الفقرات الاستبيان

وتم تحديد الاستجابة على عبارات الاستبيان ضمن البدائل التالية:

موافق	محايد	غير موافق
-------	-------	-----------

ومنه أداة الدراسة بعد تطبيقها على دراسة استطلاعية ظهر لنا الاستبيان على درجة عالية من الصدق والثبات وعليه سنطبقه على عينة الدراسة.

رابعاً: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات محاور الاستبيان.

نحاول معرفة العلاقة بين أفراد العينة من خلال تحليل عبارات الاستبيان حيث ارتبطت الفقرات بمقياس الثلاثي لكل عبارة من عبارات الاستبيان ضمن 03 درجات كمايلي:

موافق نعطيها رقم درجة 03، محايد نعطيها رقم درجة 02، غير موافق نعطيها رقم درجة 01 كمايلي:

البدائل	موافق	محايد	غير موافق
عبارات الاستبيان	03	02	01

والذي يعبر من خلاله أفراد العينة عن مدى موافقتهم أو عدم موافقتهم ولمعرفة ذلك نقوم بتحديد مجال المتوسط الحسابي لاتجاه موافقات أفراد العينة:

المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة (موافق) - أدنى درجة (غير موافق)) / عدد المستويات،

المدى = $0.6 = 3 / (1 - 3)$ حيث نحصل على مجالات كما يلي:

درجة الموافقة	بدائل مقياس	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة	موافق	من 01 إلى 1.66
متوسطة	محايد	من 1.67 إلى 2.33
عالية	غير موافق	من 2.34 إلى 3

جدول رقم (03) : نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على إجمالي محاور و أبعاد الاستبيان

الترتيب	الأدوات الإحصائية			أبعاد ومحاور الاستبيان	
	الأبعاد حسب أهميتها	الاتجاه العام	انحراف المعياري		
	عالية		0.15595	2.4921	المحور الأول
03	عالية		0.25850	2.3686	01 البعد الأول
01	عالية		0.26594	2.6000	03 البعد 02: طبيعة العمل
02	عالية		0.35718	2.4714	03 البعد 03: نمط الاتصال
04	عالية		0.25850	2.3610	04 البعد 04: المشاركة في اتخاذ القرار
	عالية		0.14084	2.7238	المحور 02 الدافعية للإنجاز

من خلال الجدول أعلاه نجد:

المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: المناخ التنظيمي: بلغ (2,492)، وبالانحراف المعياري بلغ (0,155)، وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للدرجة الكلية للمحور وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة)، أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون

على أنه هناك مستويات عالية من توفر المناخ التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

وإما وبخصوص وترتيب أبعاد المناخ التنظيمي حسب درجة أهميتها وفق لآراء أفراد عينة الدراسة هي كما يلي:

بالنسبة بعد طبيعة العمل:أحتل المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (2,60)، وهو ضمن المجال الموافقة (من 2.34 إلى 03)، بدرجة عالية أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر طبيعة العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

بالنسبة بعد نمط الاتصال:أحتل المرتبة 02 بمتوسط بلغ (2,47)، وهو ضمن المجال الموافقة (من 2.34 إلى 03)، بدرجة عالية أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر نمط الاتصال من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

بالنسبة بعد الهيكل التنظيمي:أحتل المرتبة 03 بمتوسط بلغ (2,68)، وهو ضمن المجال الموافقة (من 2.34 إلى 03)، بدرجة عالية أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر تطبيق الهيكل التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

بالنسبة بعد المشاركة في اتخاذ القرارات:أحتل المرتبة 04 بمتوسط بلغ (2,36)، وهو ضمن المجال الموافقة (من 2.34 إلى 03)، بدرجة عالية أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر المشاركة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات المحور 02: الدافعية للإنجاز: بلغ (2,72)، وبالانحراف المعياري بلغ (0,14)، وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للدرجة الكلية

للمحور وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة)، أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر دافعية الانجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3-التعريف بمجال الدراسة:

3-1- المجال الجغرافي: ويقصد به البيئة أو النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، حيث أجريت الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/361 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433هـ الموافق ل: 08 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01/274 المؤرخ في 30 جمادى الثاني عام 1422هـ الموافق ل: 18 سبتمبر 2001 لمتضمن إنشاء جامعة المسيلة، و لاسيما المادة الأولى منه التي تحدد عدد أقسام الكلية وهي سبعة أقسام وهي (قسم علم النفس، قسم علم الاجتماع قسم التاريخ، قسم الفلسفة، قسم الإعلام والاتصال، قسم الشريعة، قسم جذع مشترك العلوم الإنسانية والاجتماعية)، والملحق رقم (04) يوضح الهيكل التنظيم للكلية.

3-2-المجال الزماني: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2019/2018 وذلك خلال السداسي الثاني.

3-3-المجال البشري: يقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت عليهم الدراسة حيث شملت الدراسة على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم (50)، أستاذ وأستاذة من أصل (230)، أستاذ وأستاذة يعملون بالكلية.

4- المنهج المستخدم:

يعد المنهج أحد أهم الطرق التي يتبعها الباحث في دراسة أي مشكلة أو موضوع بحث معين، وهذا بغرض الوصول إلى حقائق علمية وفحص الظاهرة المراد دراستها وتحليلها علمياً وموضوعياً، فالمنهج باعتباره "السبيل المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تسيطر على الفعل، وتتميط عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة" (بدوي، 1977، 153).

وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي والهدف من استعماله هو تحليل الظاهرة المدروسة، وكذلك التقرب من الموضوعية والدقة وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، وتفادي الأحكام الذاتية، كما يساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة، ويمدنا ببيانات ومعطيات تسمح بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة ووصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية، وذلك بغية الوصول إلى نتائج علمية تحقق لنا أهداف الدراسة.

5- تحديد العينة:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسب ما إتفق عليه، ولكنها اختيار واعى تراعى فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، وتعرف العينة على أنها مجموعة من الأفراد تكون ممثلة للمجتمع الأصلي ووحدات العينة قد تكون أحياء أو مدن، أو شوارع أو غير ذلك.

اقتصرت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (50)، أستاذ وأستاذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، مأخوذة من أصل (230)، أستاذ وأستاذة بالكلية، وهو ما نسبته 22.91 %، تم توزيع الأداة عليهم يوم 15 أفريل 2019م واسترجاعها بعد يومين، حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات، وتم استخدامها في الدراسة الأساسية.

6 - أدوات جمع البيانات:

تماشياً مع طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، اخترنا أدوات جمع البيانات التالية:
أداة الاستمارة لجمع البيانات:

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة أكثر الوسائل استعمالاً في البحث العلمي لهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة، وهي الأداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع. والاستمارة هي أداة لجمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عنها، "وتعرف بأنها مجموعة أسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مفتوح" (زرواتي، 2005، 154)، وعلى حسب طبيعة الموضوع وتماشياً مع إجراءات الدراسة، تم اعتمادنا على تقنية استمارة الاستبيان، والسبب يرجع لكون موضوع الدراسة يتطلب دراسة ميدانية، والتي تهدف إلى معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالدافعية للإنجاز، وبغية تحليل وتفسير هذه المعطيات المكتسبة من المبحوثين وتحويلها إلى بيانات علمية، حيث تم تقسيم هذه الاستمارة إلى:

المحور الأول: المناخ التنظيمي: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تقيس متغير المناخ التنظيمي، فبعد الاطلاع على الجانب النظري وبعض الاستبيانات، وفي ضوء التساؤلات العامة والفروض الموجهة للدراسة تبلورت صورة أولية لصياغة الاستبيان، وبعد التشاور مع الأستاذ المشرف، تمت الصياغة النهائية للاستمارة، والتي كانت على النحو التالي:

الجدول رقم (04): يوضح أبعاد وفقرات استبيان المناخ التنظيمي

الأبعاد	عدد البنود	العبارات
الهيكل التنظيمي	05	1 - 5
طبيعة العمل	05	06 - 10
نمط الاتصال	05	11-15
لمشاركة في اتخاذ القرارات	05	16 - 20

حيث تعطي الإجابة التي يقدمها العامل درجة تتراوح بين 3 و 1 كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (05): يوضح درجات بدائل المناخ التنظيمي

اتجاه العبارة	موافق	محايد	غير موافق
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز: أسئلة دارت حول الدافعية للإنجاز وقد تضمنت 12 سؤال

من 1 - 12، حيث تراوحت إجابات المبحوثين بين 3 و 1 كما هو في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح درجات بدائل الدافعية للإنجاز

اتجاه العبارة	موافق	محايد	غير موافق
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

7- الأدوات إحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V25) وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كما يلي:

1 - المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات الاستبيان.

2 - الانحراف المعياري وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها.

3 - معامل الارتباط بيرسون ويستخدم لقياس اتجاه وقوة العلاقة الخطية بين المتغيرين وتقع قيمة معامل الارتباط بين -1 إلى +1 وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، فإذا كنت القيمة كبيرة كافية بغض النظر عن الإشارة فإن العلاقة بين المتغيرين قوية، والعكس صحيح، أي أن العلاقة عكسية.

4 - اختبار الصدق والثبات: بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون لقياس الصدق لأداة الدراسة.

خلاصة:

من خلال عرض أهم الإجراءات المنهجية التي تم إتباعها في الدراسة، بدءاً بالدراسة الاستطلاعية للتعرف على ميدان الدراسة والخصائص السيكومترية للأداة واعتمادنا على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف وتحليل وتفسير الظاهرة ثم إلى العينة وكيفية تحديدها من المجتمع الأصلي وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المعتمدة في النتائج لتسهيل عرضها وتحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج

- 1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
- 2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
- 3 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
- 4 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
- 5 - نتائج الدراسة
- 6 - التوصيات

1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
جدول رقم (07): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباطية بين المتغيرات
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين ذات دلالة احصائية	50	0,032	0,304	الدافعية للإنجاز الهيكل التنظيمي

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيرين: الهيكل التنظيمي ودافعية الإنجاز بلغ: 0,357 وقيمة sig تساوي (0,032)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين دال إحصائياً عند (0,05)، ويدل ذلك على أنه توجد علاقة ارتباطية (دالة احصائية)، بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى التي دلت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث اتضح أنه كلما كان توافق بين الوظائف والهيكل التنظيمي بالكلية كلما كان ذلك مساعداً على إنجاز الأعمال داخلها، ويكون هناك توافق مع طبيعة المهام، وبالتالي تصبح العلاقة واضحة بين الإدارة والموظفين بها، حيث

الفصل الخامس..... عرض ومناقشة النتائج

تتفق هذه النتيجة مع دراسة حمد (2014)، التي أكدت على تأثير المناخ التنظيمي السائد على الأداء الوظيفي، وأنه كلما توفرت هذه الأبعاد والتي من بينها الهيكل التنظيمي كان الأداء جيداً والعكس صحيح، واتفقت أيضاً مع دراسة عدوان (2012)، التي توصلت إلى المناخ السائد داخل المنظمة ينعكس على الروح المعنوية لدى الأفراد الموجودين داخلها، واتفقت هذه النتيجة كذلك مع دراسة صالح (2010)، التي ربطت انخفاض الدافعية للإنجاز مع انخفاض الأداء الوظيفي، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة شوقي (2003)، التي أكدت على العلاقة السلبية بين بيئة العمل والدافعية للإنجاز.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

جدول رقم(08): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية .

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين ذات دلالة احصائية	50	0,002	0,428	الدافعية للإنجاز
				طبيعة العمل

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيرين: طبيعة العمل ودافعية الإنجاز بلغ: 0,428 وقيمة sig تساوي (0,002)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين دال إحصائياً عند (0,05)، ويدل ذلك على أنه توجد علاقة ارتباطية (دالة احصائية)، بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة

إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية التي دلت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث اتضح لنا أن طرق العمل بالكلية مساعدة على إنجاز المهام وإنه كلما كان هناك نظام ترقية عادل داخل هذه الكلية كلما كان هناك رضا من قبل العاملين بها وهو ينجر عنه دافعيتهم ومثابرتهم في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة مصطفى (2016)، التي أكدت على الدور الذي يلعبه المناخ التنظيمي في إبراز السلوك الإبداعي للعاملين، وأيضاً اتفقت هذه النتيجة مع دراسة زكريا (2016)، التي أشارت إلى تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، وكذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حمد (2014)، التي أكدت على تأثير المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي للعمال، ونجد أن هذه النتيجة اختلفت مع دراسة شواش (2017)، التي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين بيئة العمل و الدافعية للإنجاز.

3 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

جدول رقم(09): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين ذات دلالة احصائية	50	0,014	0,347	الدافعية للإنجاز نمط الاتصال

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيرين: نمط الاتصال والدافعية للإنجاز بلغ: 0,347 وقيمة sig تساوي (0,014)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين دال إحصائياً عند (0,05)، وبذلك على أنه توجد علاقة ارتباطية (دالة إحصائية)، بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة التي دلت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث نجد أن السهولة التي يلقيها الموظفين داخل الكلية خاصة في الاتصال مع المسؤولين داخلها بالإضافة إلى سهولة الحصول على المعلومات التي يبحثون عنها كلها تأسر إلى الطريقة التي تتعامل بها الإدارة والمجهودات التي تبذلها من أجل انجاح العمل يؤكد على تذليل الصعوبات للعاملين بها خاصة من حيث تبادل المعلومات وسهولة الحصول عليها وكذا الوسائل المستعمل من أجل ذلك يدل على حجم المسؤولية التي تقوم بها الإدارة، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة عدوان (2012)، التي أكدت على العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي داخل المنظمات بالروح المغوية، وأيضاً تتفق مع دراسة مصطفى (2016)، التي أكدت على الدور الذي يلعبه المناخ التنظيمي في إبداع العاملين، وأيضاً دراسة زكريا (2016)، التي توصلت إلى تأثير المناخ التنظيمي على أداء المورد البشري، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة شواش (2017)، التي أشارت إلى العلاقة السالبة الموجودة بين بيئة العمل والدافعية للإنجاز، وأيضاً اختلفت مع دراسة عفاف (2010)، التي أكدت على أن ارتفاع الدافعية للإنجاز يكون داخل المؤسسات التي يطبق فيها النمط الفوضوي.

4 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
جدول رقم (10): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
غير دالة احصائيا	50	0,401	0,121	الدافعية للإنجاز
				المشاركة في اتخاذ القرارات

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيرين: المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز بلغ: 0,121، وقيمة sig تساوي (0,401)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين غير دال إحصائياً عند (0,05) ويدل ذلك على أن العلاقة غير ارتباطية (غير دالة إحصائياً)، بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة (H_1)، ونقبل الفرضية الصفرية (H_0)، لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة التي دلت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث يتضح لنا أنه كلما كان المناخ التنظيمي السائد داخل الكلية يتميز بالمرونة في اتخاذ القرارات وعدم مشاركتها مع الموظفين فأن ذلك

لإنعكس على حماسهم للعمل وإِجراز المهام، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة شواش (2017)، التي أكدت على العلاقة السلبية بين بيئة العمل والدافعية للإنجاز، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حمد (2014)، التي أكدت على تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي، وأيضاً مع دراسة عفاف (2010)، التي أكدت على أن مستوى الدافعية للإنجاز يكون مرتفع داخل المؤسسات التي ينتشر فيها النمط الفوضوي، وأيضاً اختلفت هذه النتيجة مع دراسة صالح (2010)، التي ربطت انخفاض الأداء الوظيفي بانخفاض الدافعية للإنجاز .

5 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي و الدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

جدول رقم(11): يوضح نتائج الفرضية الرئيسية.

العلاقة الارتباطية بين المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	Sig مستوى المعنوية	العينة	القرار
الدافعية للإنجاز	0,35	0,035	50	توجد علاقة
المناخ التنظيمي				ارتباطية بين المتغيرين ذات دلالة احصائية

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيرين: المناخ التنظيمي و الدافعية للإنجاز بلغ: 0,357 وقيمة sig تساوي (0,035)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين دال إحصائياً عند (0,05)، ويدل ذلك على أنه توجد علاقة ارتباطية (دالة احصائياً)، بين المناخ التنظيمي و الدافعية للإنجاز وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية

بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

ويمكن تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية التي دلت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وذلك من خلال تأثير المناخ التنظيمي السائد داخلها على كل السلوكيات والمخرجات للموظفين بها، وأن الطموح والمثابرة التي يتواجد عليها هؤلاء الموظفين أو العاملين بهذه الكلية نتيجة المناخ السائد بها والذي يؤثر حتى على الأداء الوظيفي فيها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أحمد (2014)، التي أكدت أن للأبعاد المناخ التنظيمي دور في الأداء الوظيفي، وتتفق أيضاً مع دراسة عدوان (2012)، التي أكدت على العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية لدى العمال، ونجد أن هذه النتيجة تختلف مع دراسة شواش (2017)، التي أكدت على وجود علاقة سالبة بين بيئة العمل والدافعية للإنجاز، وأيضاً اختلفت هذه النتيجة مع دراسة زكريا (2016)، التي توصلت أن المناخ التنظيمي ليس له تأثير على الموارد البشرية داخل المؤسسة.

6 - نتائج الدراسة:

6-1 - بالنسبة للفرضية الرئيسية:

من خلال قيمة معامل الارتباط المتحصل عليه وهو (0,35)، اتضح لنا أنه يوجد ارتباط بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز، وبذلك يمكن القول أن الفرضية الرئيسية تحققت وهي أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

2 - بالنسبة للفرضيات الجزئية:

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا الإشارة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين الهيكل التنظيمي والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والتي كان معامل الارتباط فيها موجب يقدر ب (0,35)، وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى.

أما عن الفرضية الجزئية الثانية القائلة أنه توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، فهي أيضاً تحققت، وهذا ما أكدته معامل الارتباط الموجب (0,42)، وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الثانية.

أما عن الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية بين نمط الاتصال والدافعية للإنجاز فقد تحققت، وهذا ما أكدته معامل الارتباط الموجب (0,34)، وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الثالثة.

أما الفرضية الجزئية الرابعة القائلة أنه توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز فلم تحقق وهذا من خلال معامل الارتباط (0,12)، وبالتالي نرفض الفرضية الرابعة، أي لا توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدافعية للإنجاز.

7 - التوصيات

بعد أن وفقني الله سبحانه وتعالى على إكمال هذه الدراسة إليكم بعض الاقتراحات والتوصيات:

- § الاهتمام بتنمية الدافعية للإنجاز لدى العمال من خلال التحفيز المادي والمعنوي.
- § تقديم المساعدة للباحثين في مجال البحث العلمي على إجراء المزيد من البحوث للتعرف على أهم العوامل التي تؤثر على مستويات الأداء داخل المنظمات.
- § تعزيز العوامل التي من شأنها أن تكون أحد الأسباب في رفع الدافعية للإنجاز لدى العاملين وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب لذلك.
- § توصي الطالبة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية حول موضوع المناخ التنظيمي، وذلك لما له من أهمية بارزة في ضبط السلوك وباعتبار ه أحد أهم العوامل المساعدة على ذلك.
- § تحسين ظروف العمل البيئية والمادية والتكنولوجية، وذلك من أجل الإنجاز والرغبة في العمل.

خاتمة

خاتمة:

وأخير اتضح لنا أن المنظمات تعتمد في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على ضبط سلوكيات الأفراد العاملين داخلها، ويمر ذلك عبر تهيئة المناخ التنظيمي الداخلي لها، والذين يؤون فيه المهام الموكلة إليهم سواءً من حيث الهياكل التنظيمية أو الوسائل الفعالة وبالتالي الشعور بالمسؤولية اتجاه الأعمال الموكلة إليهم وأهمية العمل الذي يقومون به، حيث من خلال هذه الدراسة وما تم جمعه في الجانب النظري والتطبيقي والتي تدور حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تبين أن للمناخ التنظيمي السائدة في المنظمة يلعب دور مهم في تعزيز بعض السلوكيات الإيجابية والتي تدفع إلى المساهمة في تحقيق الأهداف المسطرة، وهذا ما يدل على العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز، وهذا ما أكدته هذه الدراسة على وجود هذه العلاقة، وتأمل الباحثة أن تحضي دراستها بالكثير من الاهتمام من طرف الباحثين والاستفادة منها خاصة فيما تعلق بجانبه النظري وذلك لغزارة معلوماتها من الناحية النظرية.

قائمة

المصادر

والمرجع

قائمة المصادر والمراجع:

1-الكتب:

- 1/ أبو بكر مصطفى محمود(2005): الإدارة العامة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 2/ أسامة كامل راتب(1990): دوافع التفوق في النشاط الرياضي، دار الفكر العربي القاهرة.
- 3/ بدوي عبد الرحمان (1977): مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت.
- 4/ حمادات محمد حسن(2004): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية ط1، دار الوفاء للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 5/ خيضر كاظم حمود وآخرون(2009): السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، الجامعة الهاشمية إثراء للنشر، الأردن.
- 6/ رجاء محمود أبوعلام(1982): علم النفس التربوي، ب ط، دار العلم، الكويت .
- 7/ رسمي محمد حسن(2004): السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء للنشر والتوزيع الإسكندرية .
- 8/ رشاد عبد العزيز موسي(1994): علم النفس الدافعية ،ط1، دار النهضة العربية، القاهرة مصر.
- 9/ رشاد علي عبد العزيز السيد(1994): علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، القاهرة مصر.
- 10/ رشيد زرواتي (2005): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر.

11/ سعيد سلمان مؤيد (1987): المناخ التنظيمي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر
المجلة العربية للإدارة، مج11، ع1، عمان.

12/ سعيد سليمان مؤيد (1992): الاتصالات الإدارية ودورها في تفعيل الأداء، دار ذات
السلاسل، الكويت.

13/ شعبان علي حسين السيبي (2002): علم النفس وأسس السلوك الإنساني بين النظرية
والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

14/ صالح محمد أبو جادو (2005): علم النفس التربوي، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع
والطباعة، الأردن.

15/ الصيرفي محمد (2005): السلوك التنظيمي، ط1، مؤسسة حورس الدولية للنشر
والتوزيع مصر.

16/ الصيرفي محمد (2009): التحليل على مستوى المنظمات، الجزء الرابع، المكتب
الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

17/ الطجم عبد الله عبد الغني، والسواط طلق عوض الله (2003): السلوك التنظيمي
المفاهيم النظرية والتطبيقات، ط3، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة .

18/ الطجم والسواط (2000): السلوك التنظيمي، المفاهيم والنظريات والتطبيقات، ط3، دار
حافظ للنشر والتوزيع، جدة .

19/ الطويل هاني (2009): الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في
النظم، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

20/ عبد الرحمان صالح الأزرق (2000): علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، دار الفكر
العربي لبنان.

- 21/ عبد اللطيف محمد خليفة(2000): الدافعية للإنجاز، ط1، دار غريب، القاهرة .
- 22/ عوض أحمد محمد(2007): الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- 23/ فاروق السيد عثمان(2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي مصر.
- 24/ مجدي محمد أحمد عبد الله(1999): علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار المعرفة الجامعية، بيروت.
- 25/ محي الدين توك وآخرون(2003): أسس علم النفس التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع،الأردن .
- 26/ المغربي محمد كامل(1995): السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، ط2، دار الفكر، عمان.
- 27/ المغربي محمد كامل(2004): السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس، ط1، دار الفكر للنشر الأردن .
- 28/ المومني واصل جميل(2006) المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 29/ نعيمة الشماخ(1977): الشخصية، منشورات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم القاهرة مصر.
- 30/ وهيب مجيد الكبيسي ،وصالح حسن الدهراوي(2000): مدخل في علم النفس التربوي ب ط، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.

2- الرسائل الجامعية والمجلات:

- 1/ إيهاب محمود عايش الطيب(2008): أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة الجامعة الإسلامية، غزة.
- 2/ بن حمد البدر إبراهيم(2005): المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، السعودية.
- 3/ جديدي نجية(2013): المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للموارد البشرية، مذكرة ماستر في العلوم السيد حمد علي عبد الله عيسى(2014): تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التطبيقية في إدارة الموارد البشرية البحرين.
- 4/ الذنبيات محمد(1999): المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في أجهزة الوقاية المالية والإدارية، في الأردن، مجلة الدراسات الجامعية الأردنية، المجلد 26، العدد 1.
- 5/ فروج محمد(2012): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي مذكرة ماستر في علم النفس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة .

الملاحق

الملحق رقم (01): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

أسماء وتخصصات المحكمين ودرجاتهم العلمية:

الجامعة	التخصص	الدرجة العلمية	الاسم واللقب	الرقم
المسيلة	علم النفس تنظيم وعمل	أستاذ التعليم العالي	ضياف زين الدين	01
المسيلة	علم النفس تنظيم وعمل	أستاذ محاضر	الطاهر مجاهدي	02
المسيلة	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر	عبد الغني براخلية	03
المسيلة	علم النفس الاجتماعي	أستاذ التعليم العالي	محمد بودربالة	04
المسيلة	علم النفس المدرسي	أستاذ محاضر	جلاب مصباح	05

الملحق رقم (02): يوضح استبيان المحكمين

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة بحث

المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة

-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة -

Θ! Ÿq3kŸq!p

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ماستر علم النفس العمل والتنظيم أضع بين أيديكم هذا الاستبيان لتحكيمه راجيا منكم تقديم اقتراحاتكم وملاحظاتكم حول كل عبارة.

ö Ÿ! Hq

اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة	إمضاء المحكم

السنة الدراسية: 2019/2018

المحور الأولي: المناخ التنظيمي:

الرقم	عبارات المناخ التنظيمي	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل المقترح
1- تنظيم العمل				
1	هناك توافق بين الوظائف والهيكل التنظيمي للمؤسسة			
2	تساعدني طريقة تقسيم العمل على انجاز عملي			
3	الهيكل التنظيمي يتوافق مع طبيعة المهام داخل المؤسسة			
4	تساعد طريقة تقسيم العمل على سرعة الانجاز			
5	ي أن طبيعة العلاقات بين الإدارة والموظفين واضحة			
2- طبيعة العمل				
1	ساعات العمل مناسبة لي			
2	هناك تركيز على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي			
3	طرق العمل مساعدة على انجاز المهام			
4	توزيع المهام الموكلة لي مساو لبقية زملائي			
5	ي أن المؤسسة تقوم بنظام الترقيّة بصفة عادلة			
3- نمط الاتصال				
1	من السهل على الحصول على المعلومات التي أحتاجها في عملي			
2	أجد سهولة في التواصل مع المسؤولين			
3	تساهم مهارات الاتصال في انجاز العمل			
4	تعتمد الإدارة على وسائل حديثة الاتصالات			
5	تبذل الإدارة مجهودات لأزله الصعوبات التي تعيق تبادل المعلومات			
4- المشاركة في اتخاذ القرارات				
1	تحرص الإدارة على أشراكا في اتخاذ القرارات			
2	تتخذ القرارات داخل المؤسسة بطريقة تشاورية			
3	يسمح لنا بمناقشة القرارات التي يصدرها المسؤولين			
4	يقوم رئيس العمل بتفويض بعض الصلاحيات للموظفين			
5	أحرص على أن يطلع فريقتي على المعلومات اللازمة			

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز:

الرقم	عبارات الدافعية للإنجاز	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل المقترح
1	أحاول القيام بعملتي على أحسن وجه			
2	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعباً زادني ذلك إصراراً على إتمامه			
3	أبذل كل جهودي لأكون متفوقاً على الآخرين في عملي			
4	سعي لإنجاز عملي مهما كلفني ذلك من جهداً			
5	أبذل أقصى طاقتي لتحقيق طموحاتي			
6	أشعر بالارتياح عند ذهابي للعمل			
7	أسعى بجد لتحسين أدائي في العمل			
8	شعوري بالمسؤولية إيجاباً عملي يدفعني ذلك للعمل بجد			
9	أبذل قصارى جهدي عند القيام بعملتي			
10	أشعر بأنني متهاون في أدائي للعمل			
11	أشعر بحماسة عند القيام بعملتي			
12	أبذل كل ما لدي من جهد أثناء قيامي بعملتي			

الملحق رقم (03): يوضح الاستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة بحث

ةذتاس ارظانتمه ونم زعجال ميمعذالابم قلاوي مظنته اخالما

-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة -

من أجل إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية نرجو من سيادتكم التعاون والاهتمام للإجابة على بنود هذه الاستبيان للوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة قدر الإمكان ،وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام .

إشراف الدكتور:

مغار عبد الوهاب

إعداد الطالبة:

مزيتي إيمان

السنة الجامعية: 2019/2018

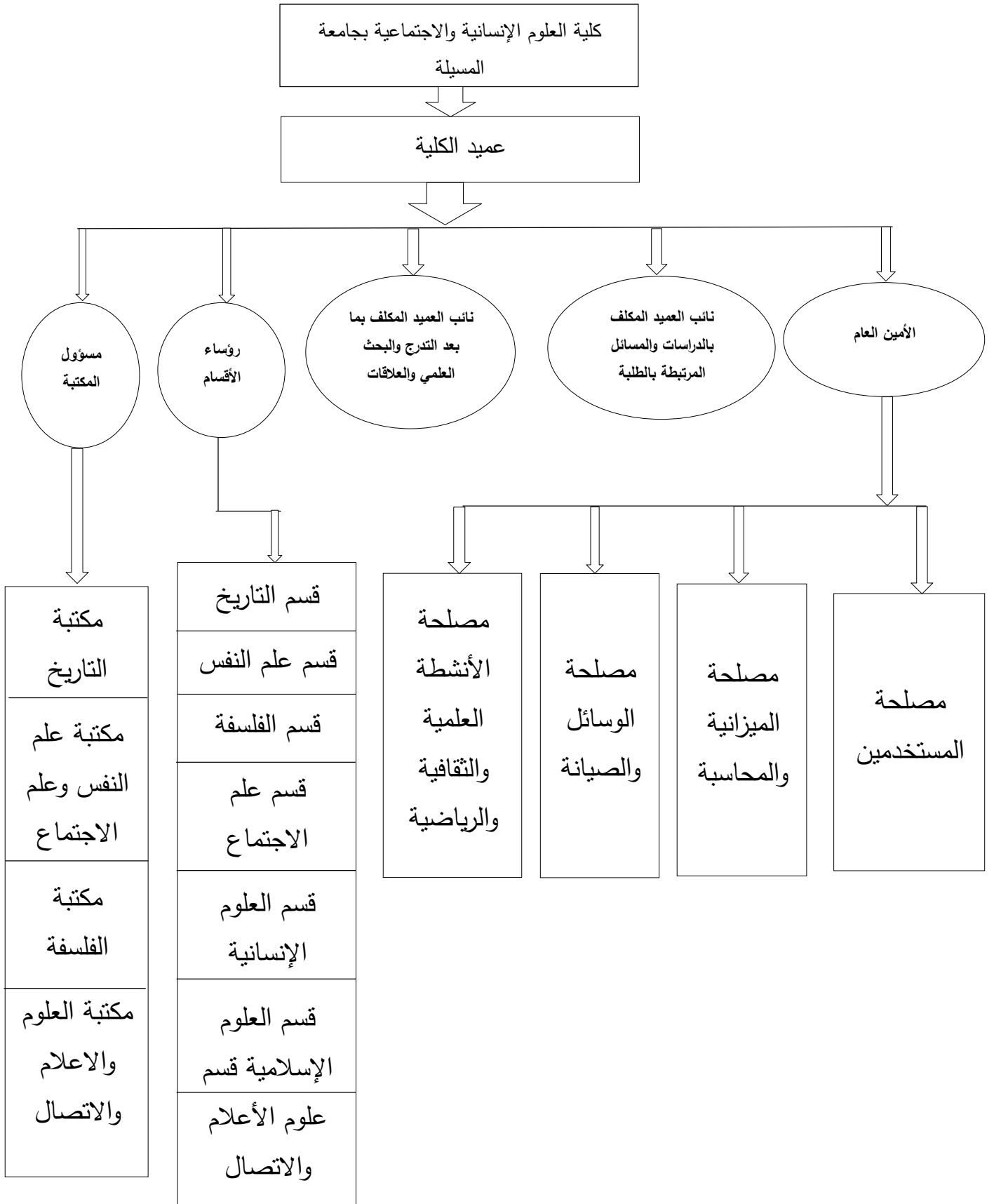
المحور الأول: المناخ التنظيمي:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	هناك توافق بين الوظائف والهيكل التنظيمي للمؤسسة			
2	تساعدني طريقة تقسيم العمل في انجاز عملي			
3	الهيكل التنظيمي يتوافق مع طبيعة المهام داخل المؤسسة			
4	تساعد طريقة تقسيم العمل على سرعة الانجاز			
5	أرى أن طبيعة العلاقات بين الإدارة والموظفين جيدة			
6	ساعات العمل مناسبة لي			
7	هناك تركيز على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي			
8	طرق العمل مساعدة على انجاز المهام			
9	توزيع المهام الموكلة لي مساو لبقية زملائي			
10	أرى أن المؤسسة تقوم بنظام الترقية بصفة عادلة			
11	من السهل علي الحصول على المعلومات التي أحتاجها في عملي			
12	أجد سهولة في التواصل مع المسؤولين			
13	تساهم مهارات الاتصال في انجاز العمل			
14	تعتمد الإدارة على وسائل حديثة في عملية الاتصال			
15	تعمل الإدارة على تسهيل تبادل المعلومات			
16	تحرص الإدارة على أشراكنا في اتخاذ القرارات			
17	تتخذ القرارات داخل المؤسسة بطريقة تشاوريه			
18	يسمح لنا بمناقشة القرارات التي يصدرها المسؤولين			
19	يقوم رئيس العمل بتفويض بعض الصلاحيات للموظفين			
20	أحرص على أن يطلع فريقني على المعلومات اللازمة			

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	أحاول القيام بعملتي على أحسن وجه			
2	لدي إصرار على إنجاز المهام الصعبة			
3	أبذل جهدي لأكون متفوقا على الآخرين في عملي			
4	أسعى لإنجاز عملي مهما كلفني ذلك من جهد			
5	أبذل أقصى طاقتي لتحقيق طموحاتي			
6	أشعر بالارتياح عند ذهابي للعمل			
7	أسعى بجد لتحسين أدائي في العمل			
8	شعوري بالمسؤولية اتجاه عملي يدفعني للعمل بجد			
9	شعوري بالمسؤولية يجعلني أعمل بجد			
10	أشعر بأنني متهاون في أدائي للعمل			
11	أشعر بحماسة عند القيام بعملتي			
12	أبذل كل ما لدي من جهد أثناء قيامي بعملتي			

الملحق رقم (04): يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.



ملحق رقم (05): يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم
الإجتماعية 25 spss.

Correlations								
		المحور الثاني الدافعية للإنجاز	المشاركة في اتخاذ القرار	نمط الاتصال	طبيعة العمل	الهيكل التنظيمي	المحور الأولي: المناخ التنظيمي	total ll
totallll	Pearson Correlation	.482*	.611**	.673**	.535*	.814**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.001	.015	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=5ع 1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع 7ع 8ع 9ع 10ع 11ع 12ع_A 4ع_A 3ع_A 2ع_A
1ع_A 5ع_B 4ع_B 3ع_B 2ع_B
1ع_B 5ع_C 4ع_C 3ع_C 2ع_C 1ع_C 5ع_D 4ع_D 3ع_D 2ع_D 1ع_D
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	32

RELIABILITY

```

/VARIABLES=5ع_A 4ع_A 3ع_A 2ع_A 1ع_A 5ع_B 4ع_B 3ع_B 2ع_B 1ع_B 5ع_C 4ع_C 3ع_C 2ع_C 1ع_C
5ع_D 4ع_D
3ع_D 2ع_D 1ع_D
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	20

RELIABILITY

```

/VARIABLES=1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع 7ع 8ع 9ع 10ع 11ع 12ع

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	12

DESCRIPTIVES VARIABLES=tttyyyddd ccc bbbaaxxxx

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	50	2.25	3.00	2.7238	.14084
المشاركة في اتخاذ القرار	50	1.80	2.80	2.3686	.25850
نمط الاتصال	50	1.60	3.00	2.4714	.35718
طبيعة العمل	50	2.20	3.00	2.6000	.26594
الهيكل التنظيمي	50	1.80	2.80	2.3610	.25850
المحور الأولي: المناخ التنظيمي	50	2.15	2.80	2.4921	.15595
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ع12	50	1	3	2.90	.386
ع11	50	1	3	2.70	.492
ع10	50	1	3	1.63	.887
ع9	50	2	3	2.99	.120
ع8	50	2	3	2.99	.120
ع7	50	2	3	2.97	.168
ع6	50	1	3	2.67	.583
ع5	50	2	3	2.93	.259
ع4	50	1	3	2.67	.503
ع3	50	1	3	2.73	.588
ع2	50	1	3	2.51	.631
ع1	50	3	3	3.00	.000
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	50	2.25	3.00	2.7238	.14084
Valid N (listwise)	50				

CORRELATIONS

/VARIABLES=xxxxtttyyy

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations			
		المحور الأولي: المناخ التنظيمي	المحور الثاني الدافعية للإنجاز
المحور الأولي: المناخ التنظيمي	Pearson Correlation	1	.357*
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	50	50
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	.357*	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations			
		المحور الثاني الدافعية للإنجاز	الهيكل التنظيمي
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.304*
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	50	50
الهيكل التنظيمي	Pearson Correlation	.304*	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	50	50

Correlations			
		المحور الثاني الدافعية للإنجاز	طبيعة العمل
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.428**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	50	50
طبيعة العمل	Pearson Correlation	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	50	50

Correlations			
		المحور الثاني الدافعية للإنجاز	نمط الاتصال
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.347*
	Sig. (2-tailed)		.014
	N	50	50
نمط الاتصال	Pearson Correlation	.347*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations			
		المحور الثاني الدافعية للإنجاز	المشاركة في اتخاذ القرار
المحور الثاني الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.121
	Sig. (2-tailed)		.401
	N	50	50
المشاركة في اتخاذ القرار	Pearson Correlation	.121	1
	Sig. (2-tailed)	.401	
	N	50	50

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ