



جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم

القيم المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز

دراسة ميدانية في مديرية مؤسسة سيور SEOR

تحت إشراف الأستاذة:

أ.د. بزايد نجاة

من إعداد الطالب:

- بودهري عبد الرحمن

السنة الجامعية: 2013 - 2014

إهداء

◀ أهدي هذا العمل إلى والدي رحمه الله، الذي شجعني على متابعة الدراسة،

الذي أسأل الله أن ينزل عليه رحماته المباركة، و إلى أمي التي لا أجد

الكلمات و لا العبارات التي تناسب ما قدمته و لا زالت تقدمه، و أسأل الله أن

يعظم لها الجزاء في الدنيا و دار البقاء.

◀ كما أهدي هذا العمل إلى أسرتي الكريمة، التي التفت بعونها في سبيل إتمام

دراستي.

◀ إلى أساتذتي الذين بذلوا الجهد الوافر من إرشادات و مساعدات في إتمام هذا

البحث.

◀ إلى كل الأهل و الأحباب و الأصدقاء.

◀ إلى كل الطلبة و الباحثين الذين يسلكون درب العلم و المعرفة.

الطالب

شكر

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات، و الصلاة و أزكى التسليم على نبيه الكريم، و على آله و صحبه أجمعين.

إنطلاقاً من أن كل عمل يقوم به المرء، ليس بجده وحده، بل تذافر مجموعة من المساهمات، لذلك، أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الدكتورة المحترمة بزايد نجاة التي كان لها الفضل الكبير و الباع الوفير في إنجاز هذا العمل، من خلال نصائحا و إشرافها على هذا البحث، كما أتقدم بالشكر و العرفان للأستاذ مباركى بوحفص الذي لم يدخر جهداً في توفير الوسائل اللازمة التي يحتاجها الطالب عموماً للدراسة و إنجاز البحوث.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى المؤطرة الميدانية بن صايفية نجاة التي فعلت كل ما بوسعها لإتمام هذا العمل بالإضافة إلى زميلاتها، كما لا يفوتني تقديم الشكر إلى رئيسة قسم التكوين التي أعطت الضوء الأخضر في مباشرة هذا العمل، و إلى كل عمال مؤسسة السيور الذين ساهموا في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو بعيد.

كما أتقدم بالشكر و العرفان كذلك إلى السيد عبد المجيد عشوري الذي كان له الفضل في متابعة دراستي، كما لا أنسى رئيس المصلحة علي حميد بلحديد الذي كان له الفضل أيضاً من خلال التسهيلات التي منحها لي في متابعة الدراسة، كما لا يفوتني شكر كل زملائي في العمل الذين كان لهم مساهم غير مباشرة في إنجاز هذا العمل.

ملخص الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين القيم المهنية و الدافعية للإنجاز، من خلال 15 قيمة مهنية والمتمثلة في: الإبداع، والتدبير، والإتمام، والمحيط، والعلاقة مع المسؤول، ونوعية الحياة، والأمن، والعلاقة مع الزملاء، والجمالية، والمكانة، والإستقلالية، والتنوع، والمكاسب الإقتصادية، والإيثار، والتنشيط الفكري. و يضم متغير الدافعية أربعة أبعاد والمتمثلة في: السعي نحو التفوق، والمثابرة، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل.

وكان اختيار عينة البحث عرضي لعينة بلغت (73) عامل من أصل 143 إطرارات و متحكمين و منفذين في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR)، و لقد تم جمع البيانات بإستخدام مقياس القيم المهنية لـ "سوبر" (super) و مقياس الدافعية للإنجاز لـ "خليفة"، و بعد تحليل البيانات بإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، تم استخلاص النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والمؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- وجود علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- وجود علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والتخطيط للمستقبل في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات السوسيو مهنية من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
ب	إهداء.....
ت	كلمة شكر.....
ث	ملخص الدراسة.....
ح	قائمة المحتويات.....
ز	قائمة الجداول.....
ش	قائمة الأشكال.....
ص	قائمة الملاحق.....

الفصل الأول: تقديم البحث

1	- مقدمة.....
3	1- إشكالية البحث.....
4	2- فرضيات البحث.....
6	3- أهمية البحث و أهدافه.....
6	4- حدود البحث.....
7	5- صعوبات البحث.....
7	6- التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث.....

الفصل الثاني: القيم المهنية

9	تمهيد.....
9	1- تعريف القيم.....
11	2- خصائص القيم.....
	3- مصادر القيم و محدداتها:
14	1.3 - المصادر.....

152.3- المحددات
164- تصنيف القيم
185- تكوين القيم
206- دور القيم في السلوك
217- أهمية القيم
228- أهمية القيم التنظيمية
9- إمكانية تغيير القيم:
241.9- قيم أساسية
242.9- القيم الثانوية
2410- العمل كمحور لاهتمامات الفرد
2511- الاختلافات في القيم وفقا للتخصصات المهنية
2612- العلاقة بين قيم الفرد و المنظمة
2713- موقف الإدارة من القيم
14- قياس القيم:
281.14 - الملاحظة المنظمة (systematic observation)
282.14 - المقابلة الشخصية (Interview)
283.14 - تحليل المضمون (Content Analysis)
284.14 - المقاييس (Questionnaires)
2915- الدراسات السابقة:
3316 - التعقيب على الدراسات السابقة
33- خلاصة

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

34	تمهيد.....
34	1- تعريف الدافعية:
35	1.1 - السلوك.....
36	2.1 - الدوافع.....
37	3.1 - الحوافز.....
38	4.1 - الحاجات.....
40	2- تعريف الدافعية للإنجاز.....
40	3- خصائص الدافعية.....
41	4- أهمية الدافعية.....
42	5- وظائف الدافعية.....
43	6- طرق و وسائل زيادة الدافعية للإنجاز.....
	7- نظريات الدافعية للإنجاز:
44	ا- النظرية الكلاسيكية.....
44	ب- نظرية العلاقات الإنسانية.....
45	ت- نظرية تسلسل الحاجات "لماسلو" (Maslow).....
47	ث- نظرية ذات العاملين "لهيرزبرغ".....
49	ج- نظرية الحاجة للإنجاز "ماكلياند" (McClelland).....
50	ح- نظرية X و Y "ماك غريغور" (Mc Gregor).....
51	خ- نظرية التوقع "لفروم".....
52	- تعليق
52	8- الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز.....
56	9- التعقيب على الدراسات السابقة.....

57 خلاصة
	الفصل الرابع: منهجية الدراسة الميدانية
58 تمهيد
	أولاً: الدراسة الإستطلاعية:
58 1- الدراسة الإستطلاعية
58 2- المجال الجغرافي للدراسة
	3 - وسائل الدراسة الإستطلاعية:
60 1.3- المقابلة
	3. 2- المقاييس:
60 3. 2. 1- تعريف مقياس القيم المهنية
63 3. 2. 2- تعريف مقياس الدافعية للإنجاز
64 3. 2. 3- طريقة ترميز متغيرات البيانات الشخصية
66 4- مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية
69 5- صدق و ثبات أدوات القياس
72 6- التغييرات التي أجريت على مقاييس البحث
	ثانياً: الدراسة الأساسية:
72 1- مدة الدراسة الأساسية
72 2- المجال الجغرافي لدراسة
72 3- مجتمع العينة
73 4- عينة الدراسة الأساسية
73 5- مواصفات عينة الدراسة الأساسية
77 6- أدوات الدراسة الأساسية
77 7- الأساليب الإحصائية المعتمدة في البحث

الفصل الخامس: عرض النتائج و مناقشتها

78	تمهيد.....
	1- عرض النتائج:
78	1.1 - عرض نتائج الفرضية العامة.....
	1.1 -2 عرض نتائج الفرضيات الفرعية:
79	1.1 . 2 -1 عرض نتائج الفرضيات الارتباطية.....
81	1.1 . 2 -2 عرض نتائج الفرضيات الفرقية.....
	2- مناقشة النتائج:
85	2.1 - مناقشة نتائج الفرضية العامة.....
	2.2 - مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية:
86	2.2 . 1 - مناقشة نتائج الفرضيات الارتباطية.....
88	2.2 . 2 - مناقشة نتائج الفرضيات الفرقية.....
92	خلاصة.....
93	إقتراحات.....
94	- خاتمة.....
95	- قائمة المراجع.....
99	- الملاحق.....

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين الدافع و الحاجة و الحافز	39
02	القيم المهنية و الفقرات المكونة لها	62
03	المقاييس الفرعية الخمسة للدفعية للإنجاز و فقراتها مع اتجاه الفقرات	64
04	أوزان الفقرات	64
05	الترميز المعطى لمتغير الجنس	64
06	الترميز المعطى لمتغير السن	65
07	الترميز المعطى لمتغير الحالة المدنية	65
08	الترميز المعطى لمتغير المستوى التعليمي	65
09	الترميز المعطى لمتغير الأقدمية	65
10	الترميز المعطى لمتغير الحالة السوسيو مهنية	66
11	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس	66
12	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن	67
13	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية	67
14	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	68
15	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الحالة السوسيو مهنية	68
16	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية	69
17	معاملات الارتباط بين كل قيمة و قيم المقياس ككل	70
18	معاملات الارتباط بين كل مقياس و مقاييس المقياس ككل	71
19	توزيع العمال حسب الجنس	73
20	نسبة الإستجابة للإستبيانات الموزعة	73
21	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	74

قائمة الجداول (تابع)

74	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	22
75	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة المدنية	23
75	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	24
76	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية	25
76	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة السوسيو مهنية	26
78	نتائج الفرضية العامة من خلال معامل ارتباط بيرسون	27
79	نتائج الفرضية الارتباطية الأولى من خلال معامل ارتباط بيرسون	28
79	نتائج الفرضية الارتباطية الثانية من خلال معامل ارتباط بيرسون	29
80	نتائج الفرضية الارتباطية الثالثة من خلال معامل ارتباط بيرسون	30
80	نتائج الفرضية الارتباطية الرابعة من خلال معامل ارتباط بيرسون	31
81	نتائج الفرضية الفرقية الأولى من خلال اختبار "ت"	32
81	نتائج الفرضية الفرقية الثانية من خلال اختبار "ف"	33
82	نتائج الفرضية الفرقية الثانية من خلال اختبار "ف"	34
83	نتائج الفرضية الفرقية الرابعة من خلال اختبار "ت"	35
83	نتائج الفرضية الفرقية الخامسة من خلال اختبار "ف"	36
84	نتائج الفرضية الفرقية السادسة من خلال اختبار "ف"	37

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
16	محددات القيم	01
20	القيم المشتركة	02
26	العلاقة التبادلية بين القيم	03
27	تطابق و تنافر القيم	04
36	العوامل المؤثرة في سلوك العاملين	05
37	الإنسان غير الراضي	06
38	يوضح دورة الدافعية	07
41	نموذج للسلوك الفردي	08
42	إنعكاسات البيئة الإقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية والتكنولوجية على عناصر النظام أو النموذج	09
46	الحاجات و أمثلة عن الحاجات في شكل هرم	10
47	العوامل العامة و العوامل التنظيمية للمستويات المختلفة من الحاجات	11
49	العوامل المحددة للأداء	12
52	جوهر نظرية فروم	13

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
99	الهيكل التنظيمي لمؤسسة "سيور" (SEOR)	01
100	صورة مقياس القيم المهنية "السوبر" (super) المقدم للعيونة	02
102	صورة مقياس الدافعية لإنجاز المقدم للعيونة	03
104	المعلومات الشخصية	04
105	صورة مقياس الدافعية لإنجاز المقدم للعيونة بعد التغييرات	05

- مقدمة:

دراسة سلوك الإنسان، من المواضيع المهمة، و يعتبر السلوك التنظيمي أحد المجالات التي أعطت اهتماما كبيرا لدراسة السلوك بصفة عامة، كما أن الغرض من دراسة هذا الأخير مهم، خاصة في العصر الحالي الذي يتميز بالتطور و التغيير السريع و حدة المنافسة بين المؤسسات، و كل مؤسسة لها خصوصيات تميزها عن الأخرى، كالحجم و الهيكل التنظيمي و نمط التسيير و العلاقات و غيرها من المتغيرات التي في حقيقة الأمر، تفعلها و تتبناها المؤسسة بغرض الوصول إلى الأهداف المحددة بما يضمن بقاء المؤسسة. كما أن الأفراد العاملين لهم مميزات و خصائص و مهارات يؤثرون و يتأثرون بما يحيط بهم من تغيرات، لذلك اهتم أرباب العمل و المؤسسات بسلوك الأفراد و ما يدفعهم إلى التقاضي في العمل و بذل كل ما يمكنهم بغرض توجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف التي تضمن البقاء للتنظيم.

من هذا المنطلق، تمحور الإهتمام في هذه الدراسة بموضوع القيم المهنية السائدة في الأفراد العاملين، ومدى علاقتها بدافعيتهم لإنجاز مهامهم و أدوارهم المنوطة بهم.

و عليه تم بناء فصول البحث كالتالي:

- **الفصل الأول:** و قد عنونه الطالب بتقديم البحث، و تطرق من خلاله إلى إشكالية البحث و تساؤلاته، ثم الفرضيات و أهمية البحث و أهدافه و حدوده، بالإضافة إلى الصعوبات التي واجهت الطالب أثناء القيام بالبحث و بعدها تحديد التعريفات الإجرائية.

- **الفصل الثاني:** و كان عنوانه القيم المهنية، وتم فيه التطرق إلى كل ما يخص متغير القيم، من خلال تعريفها و ذكر مصادرها و محدداتها و تصنيفها و تكوينها و طرق قياسها، و تم التطرق كذلك إلى دور القيم في السلوك و كذا أهميتها، ثم عرج الطالب إلى القيم التنظيمية و إمكانية تغيير القيم، و تبيان أن العمل كمحور لإهتمامات الفرد و الاختلافات في القيم حسب التخصصات المهنية، و أدرج الطالب العلاقة بين قيم الفرد و المنظمة، و ما مدى موقف الإدارة من القيم، و ختم هذا الفصل بالدراسات السابقة و التعقيب عليها.

- **الفصل الثالث:** و هو الفصل الخاص بالمتغير الثاني في هذه الدراسة، و تناول فيه الطالب تعريف الدافعية و الدافعية للإنجاز، و خصائص الدافعية و أهميتها و خصائصها و وظائفها، و طرق وسائل زيادة الدافعية للإنجاز و نظرياتها، و ختم هذا الفصل أيضا بالدراسات السابقة و التعقيب عليها.

- **الفصل الرابع:** و هو الفصل الذي ألم بمنهجية الدراسة الميدانية، من خلال التطرق أولاً إلى الدراسة الإستطلاعية و المجال الجغرافي لها و وسائلها و مواصفات عينتها، و تم التطرق أيضاً إلى صدق و ثبات أدوات القياس والتغييرات التي أجريت عليها، ثم تم الإنتقال ثانياً إلى الدراسة الأساسية بذكر مدتها و مجالها الجغرافي و عدد مجتمع العينة، وبعدها تم التطرق إلى عينة الدراسة الأساسية و مواصفاتها و الأدوات المعتمدة و كذا الأساليب الإحصائية المعتمدة.

- **الفصل الخامس:** و هو الفصل الأخير لهذه الدراسة، بعنوانه عرض النتائج و مناقشتها، و تم الإبتداء بعرض نتائج الدراسة من خلال عرض نتائج الفرضية العامة ثم نتائج الفرضيات الفرعية، و تم الإنتقال بعد ذلك إلى مناقشة نتائج كل منها، و تم الخروج باقتراحات مبنية على ضوء النتائج التي توصلت إليها، و في الأخير تم اختتام هذا العمل بخاتمة عامة للدراسة.

1- إشكالية البحث:

كل مؤسسة هي وليدة فكرة أو مجموعة من الأفكار، و الغرض منها تحقيق مجموعة من الأهداف التي قد تتجسد بعد إنشاء هذه الأخيرة، كما أن المؤسسة هي مزيج مكون من مواد خام أو مواد أولية و وسائل إنتاج أو آلات و غير ذلك، بالإضافة إلى الموارد البشرية، وعلى هذا تقوم المنظمة بإتخاذ عدة تدابير و اعتبارات لضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة بما يكفل تحقق الأهداف و الغايات المسطرة.

كما أن كل مؤسسة ترغب أو لها رغبة كبيرة في توجيه موارد البشرية نحو تحقيق كفاءة عالية من الأداء، من خلال تفعيل بعض الإعتبارات كاحترام الوقت و الإنضباط و عدم التسبب أو التغيب و الصرامة في تطبيق القوانين، و التي في حد ذاتها هي عبارة عن قيم تتبناها المؤسسة بما يتماشى و أهدافها المنتظرة.

غير أن الإلتزام في العمل من قبل الموارد البشرية، قد يستجيب لبعض الحوافز التي يتم تقديمها لهم، كالإستقلالية في العمل و إثراء المهام و تشجيع الإبداع و المبادرة و المكسب الإقتصادي و إنجاز المهام و المكانة و مساعدة الزملاء في العمل و نوعية الحياة و غيرها، و التي هي في حد ذاتها قيم مهنية قد يتحلى بها البعض دون البعض الآخر في مؤسسة واحدة، و تكون بذلك سببا في دفعهم إلى إنجاز المهام المنوطة بهم .

و بناء على ما سبق ذكره، فإن إشكالية البحث تمحورت و تركزت في دراسة العلاقة بين القيم المهنية المتمثلة في: الإبداع، الإدارة، الإلتزام، المحيط، العلاقة بالمسؤول، نوعية الحياة، الأمن، العلاقة مع الزملاء، الحس الجمالي، المكانة، الإستقلالية، التنوع، المكسب الإقتصادي، الإهتمام بالآخر، التفكير العقلاني، و الدافعية للإنجاز من خلال مقاييسها: السعي نحو التفوق و المثابرة و الشعور بأهمية الزمن أو الوقت و التخطيط للمستقبل. و على هذا الأساس كانت إشكالية البحث كالتالي:

هل توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

و عليه طرح الباحث التساؤلات الفرعية التالية التي تقوم عليها الدراسة:

1- هل توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

(SEOR) بمدينة وهران؟

2- هل توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران ؟

3- هل توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران ؟

4 - هل توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والتخطيط للمستقبل في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران ؟

5 - هل توجد فروق بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

6 - هل توجد فروق بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

7- هل توجد فروق بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

8 - هل توجد فروق بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

9 - هل توجد فروق بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

10- هل توجد فروق بين الفئات السوسيو مهنية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران؟

2- فرضيات البحث:

من خلال التساؤل الرئيسي للبحث كانت الفرضية العامة كالتالي:

- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

و من خلال التساؤلات التي طرحت، تم بناء الفرضيات فرعية و هي :

2. 1 الفرضيات الفرعية:

2 . 1 . 1- الفرضيات الإرتباطية:

- 1- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 2- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 3- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 4- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والتخطيط للمستقبل في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

2 . 1 . 2- الفرضيات الفرقية:

- 1- لا توجد فروق بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 2- لا توجد فروق بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 3- لا توجد فروق بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 4- لا توجد فروق بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 5- لا توجد فروق بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.
- 6- توجد فروق بين الفئات السوسيو مهنية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

3- أهمية البحث و أهدافه:

تتمثل أهمية البحث في ما يلي:

- في أهمية المتغيرات التي يتناولها، ألا وهي القيم المهنية والدافعية للإنجاز بحيث يعتبران عنصران مهمان في دراسة سلوك الفرد داخل المنظمة.

- في إعطاء صورة عن واقع القيم المهنية لعمال في مؤسسة جزائرية.

- مساهمة هذا البحث في تقديم التوصيات المناسبة لتسيير الموارد البشرية.

- تسليط الضوء على أهمية و مكانت القيم المهنية في سلوك الفرد الجزائري.

- إثراء المكتبات الجامعية و إفادة الطلبة المهتمين بهذا الموضوع.

أما أهداف البحث فكانت كما يلي:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم المهنية و الدافعية للإنجاز و تحديدها.

- معرفة و تحديد العلاقة بين القيم المهنية و السعي نحو التفوق.

- معرفة و تحديد العلاقة بين القيم المهنية و المثابرة.

- معرفة و تحديد العلاقة بين القيم المهنية و الشعور بأهمية الزمن.

- معرفة و تحديد العلاقة بين القيم المهنية و التخطيط لمستقبل.

4- حدود البحث:

- **الحد الموضوعي:** موضوع البحث الذي سيقوم الباحث بدراسته و الموسوم بـ : القيم المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، يشمل عدة أبعاد لكل متغير، غير أن الباحث في هذا البحث، إقتصر على أبعاد محددة لكل متغير، فاشتمل متغير القيم المهنية على خمسة عشر قيمة وهي: الإبداع و الإدارة و الإلتزام و المحيط و العلاقة بالمسؤول و نوعية الحياة و الأمن و العلاقة مع الزملاء و الحس الجمالي و المكانة و الإستقلالية و التنوع و المكسب الإقتصادي و الإهتمام بالآخر و التفكير العقلاني. و اشتمل متغير الدافعية للإنجاز على خمسة أبعاد و تمثلت في : الشعور بالمسؤولية و السعي نحو التفوق و التخطيط للمستقبل و الشعور بأهمية الزمن و المثابرة.

- **الحد الزمني:** قام الباحث بهذه الدراسة ابتداءً من شهر مارس 2014 في مدة استغرقت شهرين و نصف الشهر على التوالي.

- **الحد المكاني:** تمت هذه الدراسة في مديرية مؤسسة "سيور" (SEOR) بولاية وهران.

- **الحد البشري:** إقتصرت هذه الدراسة على عينة من مديرية مؤسسة "سيور" (SEOR) من مختلف الفئات، إطارات و متحكمين و منفذين.

5- صعوبات البحث:

لقد واجهت الباحث بعض الصعوبات في هذا البحث:

- قلة المراجع التي تتناول موضوع القيم المهنية، مما صعب على الباحث إنتقاء و اختيار المادة العلمية للبحث.
- قلة الدراسات السابقة و إن لم أقل منعدمة و بالخصوص تلك التي تناولت متغير القيم المهنية ماعدى دراسة واحدة غير أنها ذات طابع تعليمي تربوي، و هذا طبعا حسب علم الباحث.
- تأخر بعض العمال في الإجابة على مقياس البحث، و هذا راجع إلى كثرة الأعمال التي شغلتهم عن ذلك.

6- التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث:

- **القيم:** هي كلمة جامعة لكل أنواع الإعتقادات التي يحملها الشخص أو الفرد العامل.
- **المهنة:** هي جملة من المهام في منظمة ما، يزاولها الفرد بما تتضمنه من معايير و قيم مشكلة بذلك إطارا مرجعيا يحدد له قناعاته و سلوكياته.
- **القيم المهنية:** هي تلك القيم أو المبادئ التي يؤمن بها الفرد العامل و يلتزم بمضمونها، وهي تلك القيم التي يقيسها مقياس سوبر للقيم المهنية.
- **الدافعية:** هي قوة داخلية تدفع الفرد لقيام بسلوك معين.
- **الإنجاز:** هي تحقيق الأهداف و تجاوز الصعوبات.

- **الدافعية للإنجاز:** و هي كل جهد يبذل في مجال العمل متمثل في منظومة متعددة الأبعاد، كالمثابرة و السعي نحو التفوق و الشعور بأهمية الزمن و غيرها و هي تلك الأبعاد التي يقسيها مقياس الدافعية للإنجاز لخليفة.
- **الشعور بالمسؤولية:** هي اهتمام الفرد بنفسه و احترامها، و تحمله لنتائج عمله، وإنجاز الأعمال المكلف بها.
- **السعي نحو التفوق:** أي بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات، وابتكار حلول جديدة.
- **المثابرة:** أي بذل الجهد للتغلب على العقبات التي تواجه الفرد في أدائه لعمله.
- **الشعور بأهمية الزمن:** أي ادارة الوقت و استغلاله استغلالا أمثل في التخطيط و التحليل و التقييم.
- **التخطيط للمستقبل:** أي التحضير لمشروع المستقبل من خلال تحويل مختلف الحاجات إلى خطط و أعمال مرغوب فيها.

تمهيد:

إن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية للتنمية ، والعنصر الحاسم في تطوير وتحسين الأداء، كما أن الإستثمار و الإستفادة من طاقات و قدرات هذا الأخير يتم بشكل أمثل من خلال الإهتمام بموضوع القيم و تفعيلها في الجانب المهني.

1- تعريف القيم :

يرى المغربي أن كلمة قيمة تدل على أن الشيء يحمل في ذاته منفعة أو و زن أو ثمن، و كلمة قيم هي جمع لكلمة قيمة و تدل على أنواع الإعتقادات التي يحملها الشخص أو مجموعة أو مجتمع بأسره ويعتبرها مهمة و يلتزم بها و تحدد له عادة الصواب من الخطأ و ما هو مقبول و ما هو مرفوض في السلوك الإنساني. فالقيم التي يحملها الإنسان تنمو و تتطور من خلال العائلة و الأصدقاء و المدرس و التعاليم الدينية و مكان العمل. فالقيم هي المرشد و الدليل للسلوك، و التي يتم في ضوئها تفضيل تصرف على آخر، و هي بمثابة المعيار الذي يحتكم إليه الفرد في تقييم سلوكه و سلوك الآخرين. و تختلف القيم من مجتمع إلى آخر، كما أنها تختلف حسب الأساس الذي تركز عليه، كالنظم الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية و الجمالية و العلمية... وغيرها، فالقيم الإقتصادية مثلا تؤثر في القيم الأخرى و تتأثر بها. فالقيم المادية في المجتمع الرأسمالي تتمثل في جمع الثروة و الحصول على المال عن طريق العمل المستمر و تفترض أن الفرد كائن عقلائي يتمتع بالرشد الكامل و أن الثروة هي الوسيلة الوحيدة لإشباع حاجاته الحياتية. لذلك فإن قيمة العمل مقرونة بمردوده المادي، إلا أن القيم الإقتصادية لها انعكاساتها الإجتماعية حيث تصبح فكرة التنافس أمرا يشجعه المجتمع، كما ينظر إليها في المجالات التعليمية و السياسية و الرياضية وغيرها. (المغربي، 1993، ص106)

و هناك عدة تعريفات للعلماء و الباحثين للقيم ،سوف نقتصر على البعض منها و التي تصب في صلب الموضوع :

- 1- يعرف العميان القيم بأنها "تلك المعتقدات التي يؤمن أصحابها بقيمتها و يلتزمون بمضامينها، أو هي
- إعتقاد ضمني أو صريح - تعبر عما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل، و يؤثر في إختيارهم لطرق و أساليب و غايات التصرف، و تعرف أيضا بأنها المعاني التي يعطيها الفرد أهمية كبرى أو تقدير كبير في حياته و سلوكه." (العميان، 2004، ص108)

ب- كما يعرف عبوي القيم بأنها "ميل الأفراد إلى أوضاع معينة تحركهم في البيئة المحيطة أو هي إعتقاد و عمل الفرد من منطلق معين و يمكن من خلالها التعرف على إتجاهاته بشكل أفضل حيث يتوقف تفاعله في المستقبل على قيمة الشخص." (عبوي، 2007، ص173)

ت- و يعرف حسن القيم بقوله " هي ميل عام لتفضيل حالات معينة عن أخرى ، ويعني جانب التفضيل هنا أن القيم المهنية تتعلق بالمشاعر و العواطف التي نقيم على أساسها ما نعتبره جيدا أو سيئا. و تتميز المشاعر المتأصلة في القيم المهنية بطبيعتها الدافعة، طالما أنها تكون بمثابة الإشارات التي تميز أو تلقي الضوء على الجوانب الجاذبة في بيئة الفرد و التي يجب أن يبحث عنها، و الجوانب غير الجاذبة التي يجب أن يتجنبها الفرد أو يغيرها. أما الميل العام فهو يعني أن القيم المهنية هي توجه عاطفي عام جدا." (حسن، 2003، ص151)

ث- وترى قدوري أن القيم "هي بمثابة معايير و أعراف (Norms) في توجيه السلوك و تحقيق الأهداف للأفراد في حياتهم اليومية، و هي بمثابة القلب للثقافة التنظيمية." (قدوري، 2008، ص03)

ج- و تعرفها ذياب بأنها "الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتديا بمجموعة من من المبادئ و المعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، و الذي يحدد المرغوب فيه، و المرغوب عنه من السلوك، أو هي اهتمام أو اختيار أو تفضيل يشعر معه صاحبها أن له المبررات الأخلاقية أو العقلية أو الجمالية، أو كل هذه مجتمعة بناء على معايير التي تعلمها من الجماعة و وعائها في خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب و العقاب و الإتحاد مع الغير." (ذياب، 1988، ص53)

ح- كما عرفها زاهر بأنها "مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية يتشربها الفرد من خلال انفعاله و تفاعله مع المواقف و الخبرات المختلفة، و يشترط أن تنال هذه الأحكام قبولا من جماعة إجتماعية معينة حتى تتجسد في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية، أو اتجاهاته أو اهتماماته." (زاهر، 1996، ص24)

خ- يعرف الغامدي القيم بقوله "هي معايير إجتماعية ذات صبغة إنفاعلية تتصل بالمستويات الأخلاقية التي تقدسها الجماعة، و يمتصها الفرد من بيئته الخارجية، و يقيم بها موازين يزن بها أفعاله، و يتخذها مرشدا يبعده عن كل جنوح تحرمه الجماعة." (الغامدي، 2008، ص38)

من خلال هذه التعريفات يتبين أن هناك إتفاق أن القيم هي إيمان الفرد و ميوله وإعتباره لمضمون تلك القيم و الإلتزام بها في بيئته، و التي تعتبر كمحرك أو دافع نحو تبني سلوك معين.

2- خصائص القيم:

القيم لها مجموعة من الخصائص الذاتية التي ترتبط بمفهومها وتميزها عن غير من أنماط السلوك الإنساني، و فيما يلي أهم هذه الخصائص:

ا- القيم ذاتية و شخصية:

يشير عياد إلى ارتباطها بالطبيعة النفسية للإنسان التي تشمل الرغبات و الميول و العواطف، و يعني ذلك أن القيم ليس لها وجود مستقل عن شعور الإنسان و فكره، إذ أن الجميل على سبيل المثال لا يمكن تحديده بأي صفات موضوعية، و إنما مقياسه هو شعور الإنسان و انفعاله به. و بالتالي فإن القيم ترتبط ارتباطا وثيقا بشخصية الفرد و ذاته و تظهر لديه في صور مختلفة من التفضيلات و الإهتمامات و الإختيارات و الحاجات و الإتجاهات و الاحكام، مما يجعلها قضية ذاتية يختلف الناس حول مدى أهميتها و تمثلها باختلاف ذواتهم و شخصياتهم. (عياد، 2011، ص42)

ب- القيم موضوعية:

يرى عياد أنه بغض النظر عن علاقة القيم بالإنسان أو اهتمامه بها، يبقى للقيم وجودها الخاص في استقلال تام بعيدا عن تقويمنا لها، ذلك أن القيمة صفة تكمن في الشيء نفسه، و مصدر الحكم هي الصفة التي يحملها الشيء موضوع الحكم، و هي صفات لا يختلف عليها الناس باختلاف الزمان و المكان. (عياد، 2011، ص43)

ت- القيم نسبية:

لقد بينت ذياب إذا كانت القيم عملية شخصية تتوقف على الرغبة و الحاجة، و كانت رغباتنا و حاجاتنا متطورة و متغيرة استجابة لمكتشفات العلم، و التطورات الجديدة في المجالات المختلفة فإن القيم نسبية بمعنى أنها تختلف عند الشخص الواحد، و من شخص لآخر، و من ثقافة لأخرى، و من مجتمع لآخر حسب الزمان و المكان. فيمكن أن تختلف قيم الأبناء عن الآباء و هذا ما يمكن أن يطلق عليه "صراع الأجيال" فما كان مرغوبا فيه منذ سنوات لم يعد كذلك الآن، و هذا يدل على النسبية الزمانية للقيم. كما قد تختلف القيم أيضا داخل المجتمع الواحد من مكان لآخر باختلاف ثقافته،

و باختلاف الطبقات و الجماعات المهنية و هذا الإختلاف بين الثقافات داخل المجتمع الواحد و بين المجتمعات يبين ما يسمى بالنسبية المكانية للقيم. (ذياب، 1988، ص61)

ث- القيم ثابتة:

يقر عياد بكون القيم أبداً في التغيير من الإتجاهات و الميول و يرجع ثبات القيم النسبي إلى أنها تنشأ نتيجة لعملية تحديد الدوافع و توجيهها إلى أهداف معينة و لعملية الإرتباط الشرطي بين الهدف و رمز ما و استمرارها يقوم على أساس استمرار العمل على انعدام بعض الإستجابات دون غيرها و تعزيز البعض الآخر عن الإرتباط المتكرر، كما أن القيم ليست كلها ثابتة على نفس الجهة و نفس القدر، فالقيم الفنية أو الجمالية قد تكون أسرع في تطورها و من ثم أقل ثباتاً من القيم الأخلاقية أو الدينية. كما أن ترتيب القيم بالنسبة للأشخاص و الأشياء لا يظل على حال ثابت، بل يتغير و يتبدل وفق نظرتة الشخصية للحياة على العموم، و بالنسبة لتطوره و نموه و نضجه الجسمي و العقلي و بتغير الطبقة الإجتماعية التي ينتمي إليها، و بذلك فإن القيم ثابتة نسبياً و متغيرة نسبياً، و لقد أيد زاهر (1996) هذا بقوله: مع أن القيم تتصف بالثبات إلا أن ثباتها نسبي فهي قابلة للتغيير ، فكثير ما يتفكك النسق القيمي و يعاد ترتيبه من جديد. (عياد، 2011، ص43)

ج- القيم تتضمن الإنتقاء و التفضيل:

بين عياد أن القيم تتضمن الإختيار و التفضيل لكل ما هو مرغوب فيه ، وذلك على أساس عقلي أو اجتماعي و ليس شخصياً و كثيراً ما يتضمن الإختيار و التفضيل توتراً أو صراعاً بين ما يرغب فيه الإنسان، و ما ينبغي أن يكون عليه الحال في نظر الجماعة، و هنا يتوقف سلوك الفرد على أيهما أشد جذباً، فيتجه الفرد نحوه بشدة، و كثيراً ما يجد الفرد أن ميله الشخصي و رغبته الذاتية تتفق مع معايير الجماعة فيما ينبغي أن يكون، و عندئذ لا يتطلب الموقف صراعاً في الإختيار و الإنتقاء. (عياد، 2011، ص44)

ح- القيم مكتسبة:

أشار عياد إلى كون الفرد يتعلم قيمه عن طريق التنشئة في نطاق الجماعة، فهي نتاج للتعامل مع الخبرات و الأشخاص و الأشياء و المواقف المحيطة به. و يكتسب الفرد قيمه ابتداءً من الأسرة و من المدرسة فجماعة الأقران و من وسائل الإعلام و الجامعة و كل هذه الوسائط تستقي قيمها من ثقافة المجتمع الذي بدوره يتلقح من ثقافات مجتمعات أخرى بحدود معينة. و عليه فإن ميدان القيم ميدان هام فهو يعتبر أحد أبعاد الجانب الإنفعالي في عملية التعليم و هو يترك أثراً دائماً في شخصية الطلبة

و تصرفاتهم. لذلك فإن تحقيق هذ الهدف يعتمد على فعالية التعليم و الإرشاد التي توفرها الجامعة و على الخصائص النفسية و الاجتماعية التي يتسم بها تنظيمها، مثلا نقول أن الجامعة تتميز بثقافة خاصة بها فهي تحتوي على قيم و معايير معينة، و بالتالي فإن الطالب يتصور هذه القيم عن طريق معايشته لها في الحرم الجامعي، و تكون درجة التصور على قدر وضوح هذه الثقافة، و يكتسب الطلبة قيمهم من خلال محتوى المنهج، و يتفاعلون مع أسلوب معين من أساليب التعلم. (عياد، 2011، ص44)

خ- القيم متدرجة:

أوضح عياد أن القيم تنتظم في سلم قيمي متغير و فاعل، حيث تكون مرتبة ترتيبا هرميا لدى الفرد و تهيمن بعض القيم على أخرى، فالفرد له قيم أساسية مسطيرة ، لها درجة كبرى من الأهمية، و هي تأتي في قمة هرمه القيمي، كما أن لديه قيما أخرى أقل أهمية، مما يشكل نسقا قيميا داخليا متدرجا للقيم و يظهر السلم القمي بشكل واضح في مواقف الحياة و بخاصة عندما تتعارض القيم المهمة مع تلك الأقل أهمية، فيختار و يخضع بعضها للبعض الآخر. (عياد، 2011، ص44)

كما أشار قدور أن القيم لها عدة خصائص تتميز بها و هي كالآتي:

- أنها إنسانية لا يمكن قياسها كالموجودات.
- أنها صعبة الدراسة من ناحية تعقيدها.
- أنها نسبية أي تختلف من شخص لآخر نسبة لحاجاته و رغباته و تربيته و ظروفه، و من زمن لآخر، و من مكان لآخر و من ثقافة لأخرى.
- تترتب فيما بينها ترتيبا هرميا فتهيمن بعض القيم على غيرها أو تخضع لها.
- تؤثر القيم في الإتجاهات و الآراء و الأنماط السلوكية بين الأفراد.
- مألوفة و معروفة لدى أفراد المجتمع و مرغوبة اجتماعيا لأنها تشبع حاجات الناس.
- أنها ملزمة و أمرية لأنها تعاقب و تثيب، كما أنها تحرم و تفرض. (قدور، 2009، ص33)

3- مصادر القيم و محدداتها:

3.1- المصادر:

حيث أشار العميان (2004) أن القيم المهنية الموجودة لدى الأفراد لم تأتي من فراغ، وإنما لها مصادر أساسية و هي كالآتي:

أ- **التعاليم الدينية:** يعتبر الدين هو المصدر الرئيسي لكثير من القيم، و منها تلك التي تتصل بالعمل، كالأحاديث التي تحث على إتقان العمل و أخرى تنهى عن الغش.

ب- **التنشئة الإجتماعية:** يكتسب الفرد قيمه بشكل أساسي من قبل أفراد العائلة، و تشير نظرية "إريكسن" لمراحل النمو النفسي و الإجتماعي إلى العلاقة الوثيقة بين الفرد و أسرته و تبدأ مع الأم ثم تتسع دائرة النمو الإجتماعي للطفل لتشمل الأب و الإخوة و الجيران و الزملاء، و بالتالي الأفراد يكتسبون القيم خلال تعايشهم بين أفراد الأسرة و خلال المراحل الدراسية المختلفة و من خلال إتصالهم بأفراد المجتمع الذي يعيشون فيه.

ج- **الخبرة السابقة:** خبرة الشخص لها أهمية بالغة و تظهر في الأوزان و القيم التي يعطيها للأشياء، فالسجين الذي حرم من طعم الحرية يفترض أن يقدر قيمة الحرية أثناء تواجده في السجن، لأنه عانى من كبت و إهدار لحريته، و الشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعليم بسبب حرمانه منه.

د- **الجماعة التي ينتمي إليها الفرد:** إن انتماء الفرد إلى جماعة معينة يعتبر مصدرا آخر للقيم، فالفرد قد يغير من قيمه بسبب ضغوط الجماعة عليه، فنجد أحيانا أشخاص كانت لهم قيم و لكن نتيجة دخولهم إلى جماعة معينة ذهبوا إلى تبني قيم هذه الأخيرة، و بالتالي فإن بقاء الفرد مرهون بتقبل قيم هذه الجماعة. (العميان، 2004، ص 112)

وحسب قدور فإن جماعة العمل يتكون لديها بمرور الزمن عادات و تقاليد و قيم خاصة بها و تفرضها على أعضائها ، لأن الفرد الذي يعيش في وسط جماعة العمل يتعرض لضغوط نفسية متعددة تمارسها الجماعة العمل عليه، كعزله أو عدم التعامل معه و عدم دعوته لجلساتهم، مما

يفرض عليه الإدماج في القيم التي تؤمن بها الجماعة في ميدان العمل، و بالتالي تعتبر جماعة العمل أحد المصادر الأساسية لترسيخ القيم لدى الأفراد. (قدور، 2009، ص40)

3.2- المحددات:

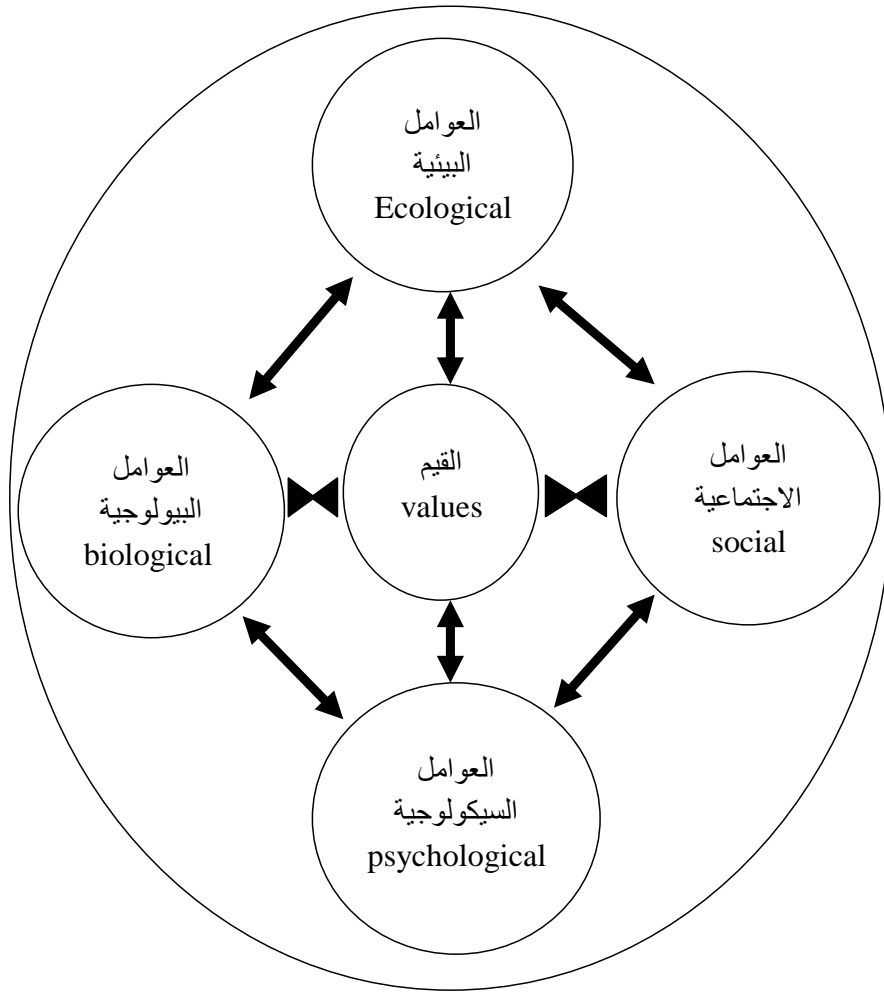
قسم "موريس" (Morris) محددات القيم إلى ثلاث فئات رئيسية و هي:

الفئة الأولى: المحددات البيئية و الاجتماعية، حيث يمكن تفسير أوجه التشابه و الاختلاف بين الأفراد في ضوء اختلاف المؤثرات البيئية و الاجتماعية.

الفئة الثانية: المحددات السيكولوجية، و تتضمن العديد من الجوانب، كسمات الشخصية و دورها في تحديد التوجهات القيمية للأفراد.

الفئة الثالثة: المحددات البيولوجية، و تشتمل على الملامح أو الصفات الجسمية (كالطول و الوزن)، و التغيرات في هذه الملامح و ما يصاحبها من تغيرات في القيم.

و الشكل الموالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (01) يوضح محددات القيم حسب خليفة (1992)

4- تصنيف القيم:

هناك عدة تصنيفات لأنواع القيم في مجال السلوك التنظيمي، إلا أن أكثرها قبولاً هو التصنيف الذي اقترحه عالم النفس الألماني "سبرانغر" (Spranger) حيث وضعها في ستة مجموعات:

أ- القيم الفكرية: وهي الناتجة عن الإتجاهات العقلية أو الفلسفية للفرد و تهتم بشكل خاص بالبحث عن الحقائق و أسباب حدوثها بشكل تطبيقي منظم.

ب- القيم الاقتصادية: وهي التي تؤدي إلى اتجاهات عملية مع التركيز على الجوانب و الأهداف الاقتصادية و ما ينتج عنها من تحقيق مادي.

ت- القيم الإجتماعية: و هي التي تتعلق اهتماماتها بالعلاقات الإنسانية و ترابط المجتمع و تفاعلات الأفراد.

ث- القيم الجمالية: و هي التي تتميز اهماماتها بالجوانب الفنية و الجمالية في الحياة من حيث التشكيل و التنسيق و الإنسجام في التعبير.

ج- القيم السياسية: و هي التي تهتم بمظاهر القوة و النفوذ و السيطرة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة.

ح- القيم الدينية: و هي التي إلى خلق قيمة عليا مجردة تحكمها فكرة دينية محددة بنص. (المغربي، 1993، ص107)

و نفس التقسيم ذهب إليه "جوردن" و "البورت" و "فيليب فرنون" الذي شمل ستة قيم أساسية و هي كما يلي:

ا- قيم إقتصادية: و يقصد بها النفعية و النظرة الشخصية المادية، فعلاقات الأفراد مع بعضهم البعض هدفها المصلحة و الحصول على المادة، و بقدر ما يتحقق من منفعة تكون العلاقة قوية فيما بينهم.

ب- قيم سياسية: أساس هذه القيم هو القوة، فالقيم السياسية تعكس شخصية الفرد الذي يسعى إلى السيطرة و التحكم في الأمور بحيث يكون قادرا على التأثير في الآخرين و بالتالي يكون قادرا على قيادتهم و توجيههم.

ت- القيم الإجتماعية: و يقصد بها التفاعل الإجتماعي و التودد للآخرين و القدرة على إقامة علاقات إجتماعية مع مختلف الأفراد و مشاركة الآخرين في مشاعرهم و مسؤولياتهم و مناسباتهم.

ث- القيم الدينية: و هي أرقى القيم و أعلاها، تعكس إيمان الفرد بديانة معينة و تتمثل في تطبيق تعاليم تلك الديانة و اتباع أوامرها و تجنب نواهيها.

ج- القيم الفكرية (النظرية): و تشير هذه القيم إلى القدرة على التحليل و الإستفسار و الرغبة في معرفة الأسرار و السعي لإكتشاف الحقيقة.

ح-القيم الجمالية: و تعني الحس و التذوق الجمالي و القدرة على التعامل مع الآخرين بأسلوب معقول و مقبول.(العميان، 2004، ص111)

كما أشار كل من مهدي زويلف و علي العضايلة إلى نفس التصنيف من قيم إقتصادية و إجتماعية و سياسية وجمالية. (زويلف و العضايلة، 1996، ص225)

إذن من خلال التصنيفات السابقة يتضح أن هناك اتفاق لتصنيف القيم إلى ستة قيم وهي :

القيم الإقتصادية، القيم السياسية، القيم الإجتماعية، القيم الدينية، القيم الفكرية، القيم الجمالية.

كما أنه من المجدي تقسيم القيم و تصنيفها إلى مجموعات: فكرية و إقتصادية، و إجتماعية و سياسية، و دينية، و ليس كل فرد يعتقد أو يؤمن بنفس القيم التي يؤمن بها الآخرون. فالمدبرون يمكن أن يعطوا قيمة أكبر للإنتاجية (قيم إقتصادية) ، بينما النقابات العمالية تعطي قيمة أكبر للقيم الإجتماعية، من خلال اهتمامها بالحالة الوظيفية مثلا للعاملين. بينما قد يعطي أساتذة الجامعة أو المدرسين قيمة أكبر للكتابة بطريقة دقيقة و واضحة (قيم فكرية). (حسن، 2003، ص151)

5- تكوين القيم:

إن تكوين القيم حسب عياد (2011) يتم من خلال ثلاث مستويات رئيسية مرتبطة بالمعايير التي تتحكم بمناهج القيم و عملياتها، المتمثلة في الإختيار و التقدير و الفعل.

أ- المكون المعرفي: و معياره الإختيار، أي انتقاء القيمة من بدائل مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء كل بديل و يتحمل مسؤولية انتقائه بكاملها، و يعتبر الإختيار المستوى الأول في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم، و يتكون من ثلاث درجات أو خطوات متتالية و هي: إستكشاف البدائل الممكنة، و النظر في عواقب كل بديل، ثم الإختيار الحر.

ب- المكون الوجداني: و معياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة و الإعتراف بها، و الشعور بالسعادة لاختيارها و الرغبة في إعلانها للملأ. و يعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم، و يتكون من خطوتين متتاليتين هما: الشعور بالسعادة لاختيار القيمة، و إعلان التمسك بالقيمة أمام الملأ.

ج- المكون السلوكي: و معياره الممارسة و العمل أو الفعل و يشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يناسب القيمة المنتقاة، على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع

مختلفة كلما سنحت الفرصة لذلك. و تعتبر الممارسة المستوى الثالث في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم، و تتكون من خطوتين متتاليتين هما: ترجمة القيمة إلى ممارسة، و بناء نمط قيمي. (عياد، 2011، ص45)

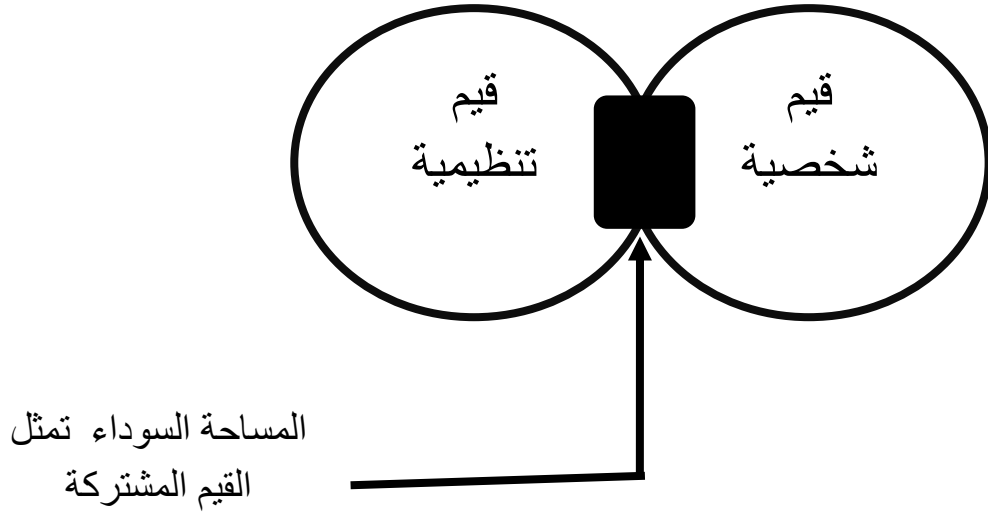
تعتبر قيم الأفراد متصلة بشكل قوي ومنسجمة مع الطبيعة البيولوجية والنفسية و الإجتماعية، و القيم الموجودة هي مزيج من دافعين: الأول غريزي و الثاني مكتسب، و قيم الأفراد متصلة بحاجاتهم و إشباع هذه الحاجات. و يؤكد "مندل" و "جوردان" أن قوة القيم لدى الإنسان ومدى تعرضها للتغيير يتصلان بعلاقة الفرد بعائلته و ثقافته الموروثة، حيث يوجد عدد من القواعد تشرح هذه العلاقات:

- 1- القيم باقية و بشكل خاص في حالة تناسقها تاريخيا و أسريا و جماعيا و ثقافيا.
- 2- عندما يكون الفرد متصلا عاطفيا بموضوع ما، فإنه سيكون من الصعب اقتناعه بتغيير قيمه.
- 3- الأفراد الذين يعيشون في منطقة معينة و خلال فترة زمنية معينة تكون قيمهم مشابهة.
- 4- الاختلاف في القيم يعود إلى اختلاف الفئة الإجتماعية و الروابط العرقية.
- 5- يسعى الفرد إلى تحقيق الإنسجام و التناسق ما بين قيمه و قيم الجماعة التي ينتمي إليها.
- 6- تكون القيم متشابهة إلى حد كبير عندما تكون عناصر البيئة الإجتماعية أكثر انسجاما.
- 7- قد تتعارض القيم مع السلوك عندما يتصل الوضع بالأخلاق.
- 8- تتغير القيم الشخصية نتيجة لتجارب عاطفية مهمة. (العميان، 2004، ص110)

وحسب ما أشارت إليه قدوري (2008) فإنه يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من القيم و هي:

أولاً: القيم الشخصية أو الفردية (Personal/Individul Values) وهي التي وصفت بالإعتقاد الثابت نسبيا، فهي أنماط محددة من السلوك و أهداف غائية تكون مفضلة شخصيا و اجتماعيا على نقيضاتها من أنماط السلوك و الأهداف الأخرى.

ثانياً: القيم التنظيمية (Organization Values) التي تعرف بأنها مجموعة دائمة من القواعد تعتبر كالدليل الشخصي الذي يملئ السلوك المناسب أو غير المناسب في نطاق العمل. و هي القيم التي يؤمن بها العاملون في نطاق المنظمة أو المؤسسة. لذا فإن عملية خلق قيم مشتركة بين القيم الشخصية و القيم التنظيمية تعد غاية كل مؤسسة لتنظيم العلاقات الإنسانية سواء بين العاملين والمؤسسة على أساس السلطة والنفوذ أو بين العاملين مع بعضهم البعض كعلاقات الزمالة و هذا يتأتى من العلاقات التبادلية بين هذين الطرفين و نجاحها يعتمد بدرجة كبيرة على تفهم كل طرف و قناعته بالطرف الآخر بغض النظر عن حجم المؤسسة و طبيعتها و نشاطها و أهدافها كما هو ممثل في الشكل الموالي:



الشكل رقم (02) يمثل القيم المشتركة حسب قدوري (2008)

ثالثا : القيم المهنية (Job -Work Values) و برزت أولى الإهتمامات بالقيم المهنية في الأدب الإداري الغربي في الثلاثينيات من القرن المنصرم ووردت عدة تعريفات للقيم المهنية، إذ عرفت بأنها المفهوم الذي يشير إلى الإتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله. و بناءا على ذلك فإنها تختلف عن الرضى الوظيفي (مدى إدراك الفرد لدور عمله، و مدى إشباع العمل لحاجات الفرد و رغباته). و باحثون آخرون أطلقوا عليها قيم العامل لأنها القيم التي يؤمن بصحتها العامل و ضرورة الإلتزام بها، وتشكل مصدرا مهما للتأثير في سلوكه. (قدوري، 2008، ص4)

6- دور القيم في السلوك:

حسب المغربي (1993) فإن سلوك الفرد يتميز بثلاثة مكونات أساسية و هي:

أولا : القيم، و ثانيا: القدرات و المهارات والخبرات، وثالثا: الضغوط و التكيف، وبالتالي فإن السلوك الإنساني يعتبر الأكثر تعقيدا أو يصعب توقعه أو التنبؤ به. (المغربي، 1993، ص103)

كما أن للقيم دور كبير في السلوك، ويؤثر ذلك على أداء منظمات الأعمال، و يتفق معظم الدارسين في هذا الميدان على أن هيكل القيم الشخصية للفرد يعد واحدا من العوامل التي تؤثر على سلوكه في العمل و تقترح نتائج الدراسات التي تمت في هذا المجال ما يلي:

1- يسترشد الفرد بقيمه الشخصية في تحديد الصحيح و الخاطيء من التصرفات، لذلك تعتبر القيم أحد ظوابط السلوك.

- 2- إن معرفة الاختلافات في القيم الشخصية للأفراد تساعد على تفسير طبيعة النزاعات بين هؤلاء الأفراد داخل المنظمة، كما يساعد التشابه في القيم الشخصية للأفراد على تفسير التفاهم القائم بينهم.
 - 3- يزداد التعاون بين الجماعات كلما زادت درجة التماثل في قيم هذه الجماعات و يقل التعاون كلما زادت درجات التنافر في قيم هذه الجماعات.
 - 4- تزداد فعالية الدور القيادي للمدير كلما تماثلت قيمه مع قيم مرؤوسيه و العكس صحيح.
 - 5- إن القيم الشخصية للمدير تؤثر في اختياره للأهداف الخاصة بالمنظمة.
- (عبد الوهاب، 1996، ص51)

7- أهمية القيم:

تعتبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي و يعود السبب في ذلك أنها تشكل أساساً لفهم الإتجاهات و الدوافع. و تؤثر على إدراكاتنا، و كذلك ينظر إلى القيم كقوة محرّكة و منظمة للسلوك، و تعتبر القيم كمعيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية و كعامل موحد للثقافة العامة.

كما أنها تعتبر كمحدد للأهداف و السياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة و منسجمة مع القيم. كما أنها تبرز الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة و هذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح. فقيم المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص و الأمانة و إحترام الوقت و الجدية و طاعة أوامر المسؤولين، و بالتالي فإنه من الضروري معرفة و فهم القيم السائدة في أي مجتمع و ذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.

بالإضافة إلى ذلك فهي تلعب دوراً هاماً في خلق و تكوين اتجاهات الفرد حيث تعتبر القيم هي المعايير التي يلجأ إليها الفرد في تقييمه للأشياء، و يشير العالم "ماك موري" (Mc Murry) إلى أثر القيم في السلوك بقوله: "إن القيم تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحاً أو أخلاقياً". و بالتالي القيم هي بمثابة معايير يستخدمها الفرد من أجل الإسترشاد في سلوكه اليومي، و هذه المعايير يمكن الإحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة. (العميان، 2004، ص109)

و عندما تلجأ المنظمة إلى التغيير، فإن التغيير يحصل من خلال التعديلات في أهدافها و من خلال التغيير الحاصل في القيم السائدة التي تؤدي بالمنظمة إلى تعديل أهدافها بغية تحقيق الإنسجام الشامل بين الأهداف و القيم. و حتى لو بقيت الأهداف ثابتة فإن التغيير في القيم يقود إلى تغييرات في سلوك المنظمة لكي تتلائم و تنسجم معها. (الشماع و حمود، 2000، ص374)

لكي نفهم سلوك الفرد لابد أن نتعرف على القيم و القواعد السلوكية التي تقبع وراء سلوكه، و تدفعه لسلوك معين، و القيم ليست مجرد اعتقاد و لكنها اعتقاد مؤكد، و هي تمثل أشياء نؤمن بصحتها و نرغب بها. و للقيم علاقة مع الإتجاهات، فالإتجاهات تعني الميل و النزوع أو التفاعل بصورة إيجابية نحو فرد أو مكان أو حدث، و الإستعداد للتصرف بطريقة معينة، و هي تتأثر بقيم الفرد، كما أن القيم تسهم في تكوين الآراء. (زويلف و العضيلة، 1996، ص224)

8- أهمية القيم التنظيمية:

تعتبر القيم التنظيمية ركيزة أساسية في توجيه السلوك البشري و في ضبط التوجه الإجتماعي و أداء المؤسسة، فهي مجموعة من الأحكام و المعايير التي تنبثق عن المؤسسة، و تكون بمثابة موجّهات للحكم على الأعمال و الممارسات المعنوية و المادية، و تكون من القوة و التأثير على المؤسسة بما لها من صفة الضرورة و الإلتزام و العمومية و أي خروج عليها أو انحراف عنها يصبح بمثابة الخروج عن أهداف المؤسسة. (العتيبي، دت، ص8)

إن القيم التنظيمية تحتل المرتبة الأولى في قائمة الثقافة المؤثرة على السلوك التنظيمي و من أمثلة القيم التي تركز عليها التنظيمات المختلفة، نوعية المنتج أو الخدمة، و الإهتمام بالعملاء، و تقليل الكلفة، و العلاقات التعاونية بين العاملين. و تلعب القيم دوراً أساسياً في تحديد السلوك المرغوب اتباعه، حيث يلقن العاملون القيم التي يرغب التنظيم بها من خلال وسائل عديدة. و من المفيد الإشارة إلى مثال عملي لأحد الشركات و أنجحها في الولايات المتحدة الأمريكية و هي شركة (Hewlett-Packard) للمعدات الإلكترونية عالية التقنية و هي توظف على ما يزيد من مائة ألف عامل، و حققت إيرادات مائة في منتصف التسعينيات و وصلت إلى 31 بليون دولار أمريكي، و يرجع الكثرون ذلك إلى الثقافة التنظيمية التي تميزها، و قد جاء كتيب صادرة عنها محدداً لأهم القيم و الأهداف و الإستراتيجيات و الممارسات التي تميزها على النحو التالي:

- يحدد الكتيب القيم في الشركة بانها مجموعة من المعتقدات الراسخة و التي تحكم و توجه السلوك لتحقيق الأهداف المرغوب بها، و نمط العلاقات بين الموظفين، و مع العملاء و المساهمين كالاتي:

أولاً: القيم الأساسية

- 1- الثقة بالعاملين و احترامهم.
- 2- التأكيد على الإنجاز و العطاء.

- 3- النزاهة في تقديم الخدمة.
- 4- التأكيد على تحقيق الأهداف من خلال عمل الفريق.
- 5- تشجيع المرونة و الإبداع.

ثانياً: الأهداف

تتمثل الاهداف التي تسير عمل الشركة بمايلي:

- 1- تحقيق الأرباح.
- 2- الإهتمام بالعملاء.
- 3- الإهتمام بتحقيق مصالح الموظفين.
- 4- الإهتمام بنمو الشركة.
- 6- الإهتمام بالإدارة.
- 7- تنمية الشعور بالمواطنة.
- 8- الإهتمام بالموظفين و إعتبارهم استثماراً رئيسياً.

الإهتمام بالموظفين على اختلاف فئاتهم بتأمين الإستقرار الوظيفي لهم المبني على تقييم الأداء، و تأمين ظروف عمل صحية و سارة، و الإعتراف بالإنجازات الفردية، و احترام الإختلاف في الآراء، و مساعدتهم في تحقيق أقصى درجة من الشعور بالإنجاز و تحقيق الذات من خلال قيامهم بأعمالهم.

ثالثاً: الإستراتيجيات و الممارسات

تتبع إدارة الشركة ما تسميه بالإدارة الميدانية (Management by wandering)، للتعرف على مجريات الأمور على أرض الواقع، و كذلك نمط الإدارة بالأهداف (M.B.O)، الذي يتم من خلال إشراك العاملين في تحديد الأهداف و على المستويات التي يعملون فيها مع مديريهم، و ضمان تكاملها مع الأهداف الرئيسية للشركة. و تتبع الشركة أيضاً سياسة الباب المفتوح إلى جانب تشجيع الإتصالات المفتوحة التي تسمح للعاملين بتقديم ما لديهم من معلومات بمختلف الطرق. (القيوتي، 2009، ص181)

وهناك دراسة قام بها كل من "جون هاميل" و "ديفيد جاكسون" و "ألان طومسون"، و وجدوا أن ثمانون من المئة (80 %) من المنظمات التي تم معاينتها كانت لها إسهامات مفيدة حولة القيم التنظيمية. بحيث كانت لها برامج لترقية قيمها فيما بين عمالها، و من جهة أخرى، فإن العديد من

المنظمات تفكر بعمق حول معاييرها الخاصة بالسلوك التعاوني و طريقة العمل، و الأداء العالي للمنظمات يكون عن طريق الإتصال و تكييف الثقافة . (قدور، 2009، ص33)

9- إمكانية تغيير القيم:

يمكن تقسيم القيم إلى قسمين:

9.1: قيم أساسية

و هي التي تنشأ على أساس التعاليم الدينية و إن العبث فيها يؤدي بالضرورة إلى نسخ جوانب دينية راسخة قد توصل الإنسان إلى الجود كالقيم المتعلقة بالصلاة و الزكاة و الصوم، فهذه القيم لا تتغير.

9.2: القيم الثانوية:

أشار المغربي (1993) إلى أن القيم الثانوية هي من صنع الإنسان سواء ما يقوم منها في المجتمع أو بيئة العمل، كذلك فإنه بالإمكان تحويلها أو تغييرها. و تهتم المنظمات على إختلاف أنواعها بإيجاد قيم إيجابية بين العاملين فيها، فكلما كانت القيم إيجابية و مشتركة بين العاملين في التنظيم كلما سارت المنظمة بسلاسة أكبر تخلص من النزاعات و الصراعات. فخبراء التنظيم مثلا يهتمون بمساعدة التنظيمات في حل مشاكلها الإنسانية عن طريق ما يسمى بالتطوير التنظيمي (Le Développement Organisationnel) الذي يعمل على تخفيض نسبة القيم السلبية و تحويلها إلى قيم إيجابية مما يزيد من جو الثقة و الإفتاح بين العاملين على مختلف مستوياتهم، كل هذا يؤدي إلى زيادة الإنسجام التنظيمي و حل الكثير من مشاكله قبل وقوعها. (المغربي، 1993، ص108)

10- العمل كمحور لاهتمامات الفرد:

حسب ما ذكره حسن (2003) فإن قيمة العمل تختلف باختلاف الثقافات، فقد أظهرت نتيجة استطلاع كبير لثمانية آلاف فرد من جنسيات متعددة، أن هناك اختلافات ملحوظة عبر الثقافة المختلفة فيما يتعلق بمدى إدراك الأفراد للعمل كمحور أساسي في حياة الفرد، و على سبيل المثال، اليابان من أكثر البلدان التي يمثل العمل فيها محورا أساسيا لاهتمام و حياة الفرد. و من الملاحظ أن الفرد الذي يمثل له العمل اهتماما محوريا يفضل العمل فيه لساعات أطول، حتى و إن كان لديه إمكانيات و ثروة تغنيه عن العمل. (حسن، 2003، ص154)

و من بين الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع هي دراسة "هوفستد"، وسوف نتعرض لها

بإيجاز :

تعد دراسة "هوفستد" من أشهر الدراسات التي أجريت للتعرف على قيم العمل لدى أفراد الشعوب المختلفة و عينة الدراسة كانت 116000 من العاملين في شركة (I.B.M) موجودين في أربعين دولة، واحتوت العينة على كل العاملين من المستويات الدنيا و المديرين في المتويات العليا، و قد خلص "هوفستد" إلى وجود أربعة أبعاد أساسية تؤدي إلى اختلاف القيم عبر الثقافات، و المتمثلة فيما يلي:

1- الفروق في القوة: و هو المدى الذي يمكن أن يقبل أفراد المجتمع فيه التوزيع غير العادل في مراكز القوة.

2- تجنب عدم التأكد: و هو المدى الذي لا يشعر الأفراد فيه بالراحة لتعاملهم مع عدم التأكد و المواقف الغامضة.

3- الثقافات المدعمة لقيم الرجل و المرأة: فالثقافات المدعمة لقيم الرجل تفرق و تميز بين أدوار الرجل و المرأة، و تدعم سيرة الرجل و تركز على التفضيلات الإقتصادية. أما الثقافات التي تدعم قيم المرأة، فلا تفرق بين الأدوار، و تؤمن بالمساواة بين الرجل و المرأة، و تركز على جودة حياة الفرد، فعلى سبيل المثال، اليابان تدعم قيم الرجل، بينما المكسيك تدعم قيم المرأة.

4- الفردية و الجماعية: حيث تركز المجتمعات الفردية على الإستقلالية، و المبادرات الفردية و الخصوصية، بينما تفضل الثقافات التي تؤمن بالقيم الجماعية العلاقات المتداخلة و الولاء للأسرة. (حسن، 2003، ص154)

و بالتالي فإن المنظمة الناجحة هي تلك المنظمة التي تتعلم كيف تمزج و تخطط قيم المديرين في البلد الأم مع القيم التي تأتي إليها من العاملين. (حسن، 2003، ص156)

11- الإختلافات في القيم وفقا للتخصصات المهنية:

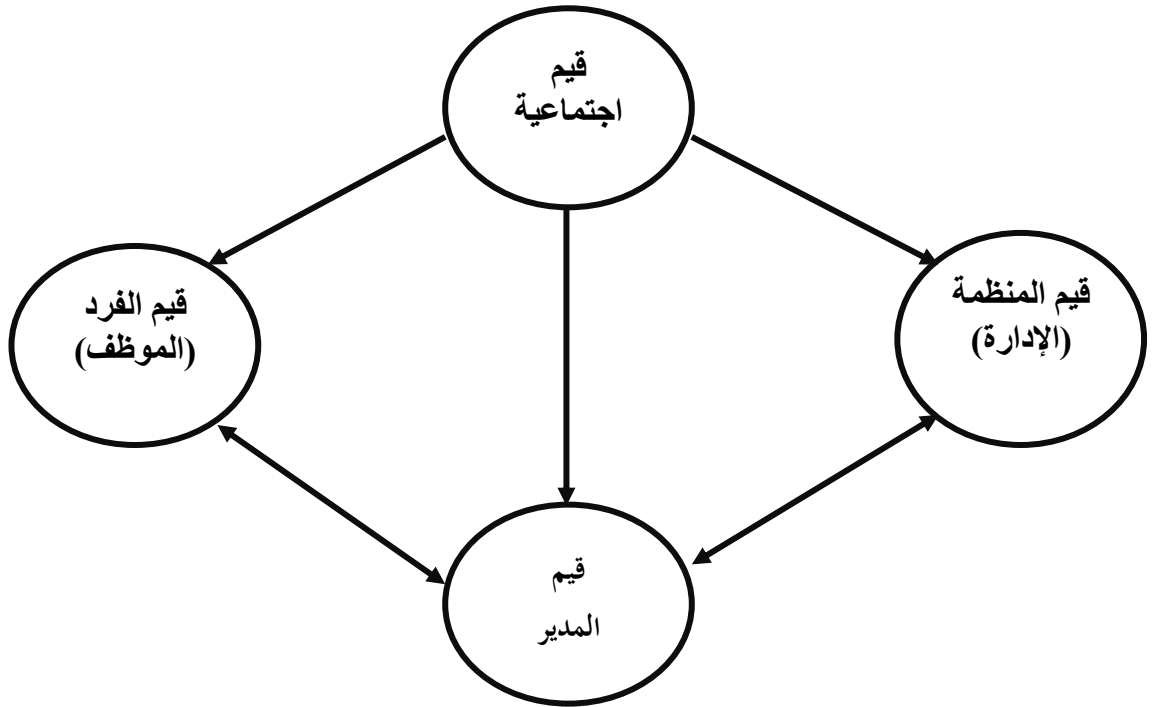
يرى حسن (2003) أن القيم تختلف باختلاف التخصصات المهنية، فالجماعات المهنية المختلفة تؤمن بقيم مختلفة، فقد أظهرت نتائج بعض الأبحاث، أن أساتذة الجامعات و رجال الشرطة، و رجال البيع في شركة للبتترول لديهم قيم تميزهم عن الجماعات الأخرى في المجتمع. فمثلا، أساتذة الجامعة، يؤمنون بالقيم التي تعكس المعاملة العادلة و المساواة بين الجميع، و هذا بدرجة أكبر من بقية أفراد المجتمع. و تعد الإختلافات في القيم جزء من الإنطباعات التي نكوها عن الأفراد العاملين في مهنة معينة. و بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الإختلافات يمكن أن يؤدي إلى صراعات، داخل المنظمة الواحدة و هذا عندما يتفاعل أعضاء الجماعة ذات تخصصات مهنية مختلفة مع بعضهم البعض، مثل القيم الإجتماعية للطبيب قد

تتعارض مع القيم الاقتصادية لإدارة المستشفى. و بصفة عامة فإن التوافق الجيد بين كل من المشرفين و المرؤوسين تزيد من رضا و التزام المرؤوسين. (حسن، 2003، ص. 152)

12- العلاقة بين قيم الفرد و المنظمة:

ذكر الغفلي أن قيم المنظمة في الفكر الغربي أو ما يسمى بالثقافة التنظيمية، هو مفهوم لم يجد طريقه في الدراسات التنظيمية بصورة واضحة و مميزة إلا في نهاية السبعينيات من القرن الماضي، و على رأس الباحثين الذين تناولوا هذا المفهوم "جامست" الذي تتبع موضوع الثقافة التنظيمية و التي هي عبارة عن قيم الأفراد ذوي النفوذ داخل المنظمات و التي تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة و في سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم و إداراتهم لمرؤوسيهـم و منظماتهم. (الغفلي، 2001، ص. 5)

كما أن هذه القيم قد تكون فردية أو مهنية، و قد تكون عامة كقيم المنظمة و المجتمع، و كلها ذات علاقة تبادلية بحيث يؤثر كل منها على الآخر كما أوضحها "دارن شميدت" و "باري بونز" في دراستهما على النحو التالي:

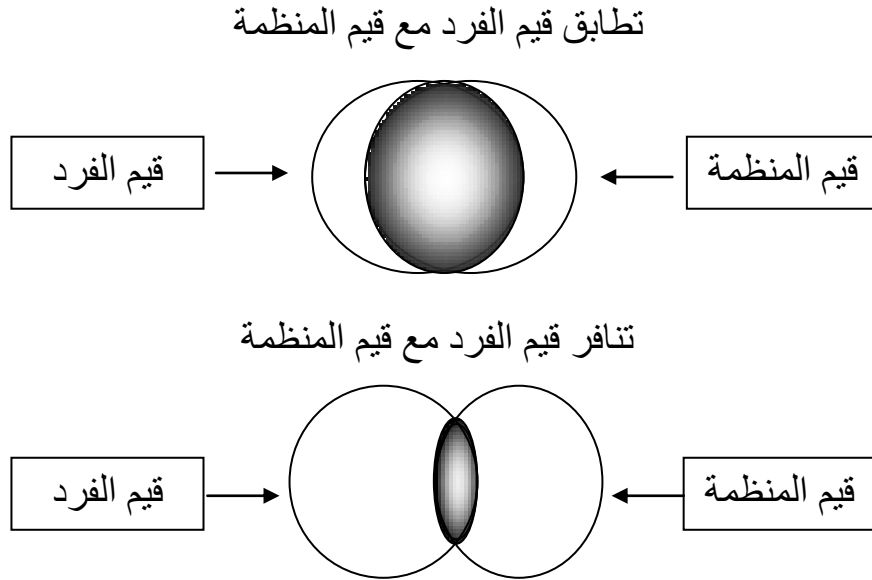


الشكل رقم (03) يبين العلاقة التبادلية بين القيم حسب الغفلي (2001)

وقد بين "جوليان فيليب" و "ألان كنيدي" أنه عندما تكون توجيهات وقرارات أول رجل قيادي في المنظمة منسجمة و متسقة مع القيم السائدة في منظمته سوف يلتزم جميع الموظفين بهذه القيم ، ولكن عندما

يتصرف هذا القيادي بما يخالف هذه القيم السائدة فيصبح الموظفون في حالة من التناقض والإرباك وتتلاشى القيم المشتركة بينهم. (الغفيلي، 2001، ص6)

و يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:



الشكل رقم (04) يبين تطابق و تتافر القيم حسب الغفيلي (2001)

13- موقف الإدارة من القيم:

حسب ما ذهب إليه كل من زويلف و العضايلة (1996) بما أن القيم أو غالبيتها يكتسبها الفرد من الظروف التي يعيشها، فإنه يمكن للإدارة أن تنمي القيم و المثل السامية لدى الأفراد من رؤساء ومرؤوسين و ذلك عن طريق تشجيع القيم الإيجابية، و تعديل ما هو غير إيجابي منها لمصلحة المنظمة والعاملين معا. كما أن سلوك الإدارة و ما تتحلى به من مبادئ سامية المتمثلة في الإتصاف بالنزاهة والعدالة سيكون أنموذجا يحتدي به الآخرون. (زويلف و العضايلة، 1996، ص226)

14- قياس القيم:

تعد عملية قياس القيم من العمليات المعقدة و تحتاج إلى أدوات خاصة و متابعة دقيقة و ذلك نظرا لطبيعة القيم التي تشمل أبعادا معرفية و وجدانية و سلوكية و نظرا لعمقها في النفس، و فيما يلي بعض الأدوات التي يمكن من خلالها قياس القيم:

14.1: الملاحظة المنظمة (Systematic Observation)

الملاحظة العلمية المنظمة يكمن أن تأتي بنتائج دقيقة في مجال العلوم النفسية و الاجتماعية عموما إذا تم استخدامها بشكل ملائم. فاستخدامها في مجال الكشف عن القيم على سبيل المثال، يتطلب من الباحث أن يجيب على تساؤلين هاميين:

1- ما القيم التي يهتم الباحث بدراستها في مرحلة عمرية معينة؟

2- ما مظاهر هذه القيم، و هل هي ثابتة أم متغيرة؟ (خليفة، 1992، ص58)

كما أن الميزة الرئيسية للملاحظة المنظمة أنها تطلعنا على مظاهر السلوك كما هو، وقد استخدمت كطريقة لدراسة السلوك الأخلاقي بشكل واضح في أعمال "جان بياجيه" و "كولبرج".

(عياد، 2011، ص56)

14.2: المقابلة الشخصية (Interview)

و يقصد بها مجموعة من الأسئلة يوجهها طرف (شخص أو عد أشخاص) إلى طرف (شخص أو عدة أشخاص) في موقف مواجهة، حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوك الطرف الآخر، أو سمات شخصيته أو للتأثير في هذا السلوك. وقد استخدمت المقابلة بشكل أكثر انتشارا في مجال قياس القيم و الأحكام الأخلاقية مقارنة بطريقة الملاحظة أو المشاهدة. (خليفة، 1992، ص59)

14.3: تحليل المضمون (Content Analysis)

وهو أسلوب يستخدمه الباحث لوصف المحتوى الظاهر للإتصال وصفا موضوعيا، و منظما ، و كميًا. و قد استخدم هذا الأسلوب في مجال الكشف عن القيم من خلال تحليل مضمون الرسالة، سواء كانت مسموعة أو مقروءة أو مرئية، و كان من أوائل مستخدمي هذا النوع في هذا المجال "رالف وايت" (White) 1947 . و استخدمه أيضا كاظم في عدد من الدراسات منها الدراسة الحضارية المقارنة عن قيم الطلبة في كل من مصر و أمريكا. (خليفة، 1992، ص61)

14.4: المقاييس (Questionnaires)

المقاييس تصمم خصيصا لقياس القيم في موضوع قيمي محدد و يتضمن القياس مجموعة من العبارات التقريرية أو الإخبارية المصاغة إما بطريقة سلبية أو إيجابية و مرتبطة بالموضوع المدروس، و هي عبارة عن مجموعة من الفقرات أعدت لقياس بعض العمليات العقلية و الخصائص النفسية بطريقة كمية أو كيفية. (عياد، 2011، ص57)

وهناك العديد من المقاييس، و سنكتفي بذكر الأكثر استخداما و انتشارا، مقسمة على فئتين:

الفئة الأولى: المقاييس التي تحتوي على أسئلة الإختيار من البدائل، منها مايلي:

1- مقياس "ألبرت" و "فيرنون" و الذي تم تعديله بالإشتراك مع "جاردنرلندزي".

2- مقياس القيم الفارقة لـ "برنس" (R.Prince) .

الفئة الثانية: المقاييس التي تقيس القيم من خلال ترتيب الفرد لعدد من البنود أو البدائل المقدمة حسب أهميتها بانسبة له، منها:

1- مقياس دراسة الإختيارات لـ "وودروف" (Woodruff) .

2- مقياس القيم الشخصية لـ "هوكس" (Hawkes) .

3- مقياس قيم العمل لـ "سوبر" (Super) .

4- مسح القيم لـ "روكيش" (Rokeach) . (خليفة، 1992، ص62)

15- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من الوسائل المفيدة في تحديد ماهية مشكلة البحث و الإلمام بأبعادها و الوقوف على ما وصل إليه الآخرون في هذا المجال، كما تساعدنا في تحديد حجم العمل الذي سنقوم بدراسته، و قد إطلع الطالب على بعض الدراسات التي تناولة القيم، مما ساعده على الإستفادة من الأطر النظرية و الأساليب و الطرق المنهجية التي سارت عليها، إضافة إلى النتائج و التوصيات التي توصلت إليها. و فيما يلي عرض لهذه الدراسات:

أ- دراسة غزالي (2007):

إهتم صاحب الدراسة، بدراسة أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري في مؤسسة صنع أجهزة القياس و المراقبة (AMC) بالعلمة، و تمت على عينة مكونة من (96) فردا مقسمة على ثلاث طبقات:

- الإطارات: 07 أفراد.

- أعوان التحكم 24 فرد .

- أعوان التنفيذ 65 فرد.

كما أن المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي لتقصي حقائق الظاهرة قيد الدراسة، و استعمل استمارة معدة من طرفه، و المقابلة الحرة، و المقابلة المقننة، و السجلات و الوثائق كأدوات

للدراسة. والدراسة لها جملة من الأهداف تمثلت في معرفة أثر القيم الاجتماعية على المنظمة الصناعية، وإبراز هذا التأثير الذي تحدثه القيم الاجتماعية سلباً أو إيجاباً في تحقيق أهداف التنظيم، و معرفة فيما إذا كان هناك اختلاف في القيم الاجتماعية بين المستويات التنظيمية المختلفة من إداريين ومشرفين وعمال. ومعرفة إذا كان النسق القيمي الغالب في التنظيم يحقق الاستقرار المهني أو العكس. و افترض صاحب الدراسة ثلاث فرضيات:

- 1- يتأثر التنظيم الصناعي بالقيم الاجتماعية للمشرفين.
 - 2- يتأثر التنظيم الصناعي بالقيم الاجتماعية للعمال.
 - 3- تعمل القيم الاجتماعية الإيجابية على الإستقرار المهني لأعضاء التنظيم.
- و كانت نتائج الدراسة هو تحقق كل الفرضيات.

ب- دراسة بوداني (2008):

تطرقت الباحثة في دراستها هذه إلى أثر القيم الاجتماعية على تراجع مهنة البناء في الجزائر، على عينتين، العينة الأولى (220) فرداً خارج مهنة تخصص البناء، و الثانية (38) فرداً متربصين داخل مهنة البناء، و المنهج المتبع هو منهج البحث الإجماعي، أما بخصوص الأدوات فقد استعملت المقابلة مع اعتماد دليل مقابلة خاص بكل عينة، و تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الإتجاهات و التصورات لدى المجتمع و التحقق من صحة وجود القيمة الاجتماعية المتدنية لمهنة البناء و مدى أثرها على هروب الشباب و نفورهم منها، و فرضيات الدراسة تتكون من ثلاث فرضيات وهي:

1- توجد هناك تصورات اجتماعية متدنية للثقافة التقليدية حول قيمة مهنة البناء في الجزائر التي لها أثر في تراجعها.

2- تختلف التصورات الاجتماعية للأفراد باختلاف مستوياتهم الثقافية.

3- يحمل المتربص في مهن البناء تصوراً سلبياً متدنياً اجتماعياً عن مهنته.

و كانت نتائج الدراسة كما يالـي:

- توجد صورة متدنية و قيمة اجتماعية متدنية لمهنة البناء في المجتمع تؤثر في اتجاه النفور لدى الشباب.

- للقيمة الاجتماعية المتدنية لمهنة البناء أثر في اتجاه النفور لدى الشباب.

- توجد سيرورة لتلك التصورات و الاحكام القيمية المتدنية لمهنة البناء في فكر أفراد المجتمع.

- لا تختلف هذه الصورة المتدنية باختلاف المستويات الثقافية إلا اختلافاً طفيفاً.

ت- دراسة قدور(2009):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة القيم التنظيمية السائدة بمركب المجارف و الرافعات بعين السمارة بقسنطينة، و علاقتها بظاهرة الصراعات التنظيمية، و الأولوية التي يعطيها أفراد عينة الدراسة من العاملين بقسم الإنشاءات المعدنية التابعة للمركب، ولتحقيق هذه الأهداف صمم صاحب الدراسة استبيان وزع على عينة بلغت (80) فردا، و منهج الدراسة هو منهج وصفي.

ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن القيم الإقتصادية هي السائدة داخل المركب، و أنها احتلت المركز الأول، لتليها القيم الإجتماعية في المرتبة الثانية. و قد اوصت الدراسة بضرورة التنسيق بين قيم المديرين و قيم العمل و فتح قنوات الإتصال المباشر بين الإدارة و العمال.

ث- دراسة عياد(2011):

تناول في دراسته الميول المهنية و القيم و علاقتها بالتصورات المستقبلية لطلبة كلية مجتمع غزة بوكالة غوث الدولية، على عينة مكونة من (204) طالب و طالبة، و كانت أهدافها التعرف على العلاقة بينهما و إيجاد الفروق لهذه العلاقة من حيث الجنس، والتخصص، و مستوى تعليم الأب و الأم و الإنتماء السياسي. كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، و ثلاث أدوات وهي : مقياس الميول المهنية لـ هولاند و تقنين و صفي عصفور، و مقياس القيم و مقياس التصورات المستقبل الذين أعدهما صاحب الدراسة. وكانت فرضيات الدراسة كالآتي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية و التصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية.
 - 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم و تصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية.
 - 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لطلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية من حيث متغيرات (النوع الإجتماعي، التخصص، مستوى التعليم الأب و الأم، الإنتماء السياسي).
 - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم لطلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية من حيث متغيرات (النوع الإجتماعي، التخصص، مستوى التعليم الأب و الأم، الإنتماء السياسي).
 - 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المستقبل لطلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية من حيث متغيرات (النوع الإجتماعي، التخصص، مستوى التعليم الأب و الأم، الإنتماء السياسي).
- و لقد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- 1- احتل بعد الميول الفنية المرتبة الأولى على مقياس الميول المهنية.

- 2- احتل بعد القيم الدينية المرتبة الأولى على مقياس القيم.
- 3- احتل بعد التخطيط للمستقبل المرتبة الأولى على مقياس تصورات المستقبل.
- 4- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية و تصورات المستقبل.
- 5- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم و تصورات المستقبل.
- 6- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث لصالح الذكور في الميول المهنية.
- 7- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية من حيث التخصص في كل من الميول الواقعية، و الميول الاجتماعية، و الميول التقليدية، و الميول الفنية.
- 8- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية من حيث مستوى تعليم الأب و الام، و الإنتماء السياسي باستثناء وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية في الميول الواقعية لصالح الإنتماء السياسي.
- 9- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في القيم باستثناء القيم الجمالية لصالح الإناث و القيم الاقتصادية لصالح الذكور، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيم من حيث التخصص باستثناء القيم الجمالية لصالح أقسام الفنون التطبيقية و القيم الاقتصادية لصالح أقسام العلوم المالية و الإدارية.
- 10- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس القيم تعود لمتغير مستوى تعليم الأب و الأم، و الإنتماء السياسي.
- 11- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في بعدي النظرة التفاؤلية و الثقة بالنفس لصالح الذكور، و في بعد التخطيط للمستقبل لصالح الإناث.
- 12- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المستقبل من حيث التخصص، و مستوى تعليم الأب باستثناء بعدي النظرة التشاؤمية و الثقة بالنفس، و مستوى تعليم الأم، و الإنتماء السياسي باستثناء النظرة التشاؤمية.

ج- دراسة عواد عبد الغفار و عبد المحسن الفضلي (2011):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى القيم المهنية لدى الطالبات المعلمات بكلية التربية للبنات بجدة، في ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، و تم إعداد استبانة لقياس متغيرات هذه الاخيرة، و هي مكونة من عدة محاور: قيم الإنتماء لمهنة التعليم، قيم خلقية، قيم النمو الأكاديمي و المهني، قيم العلاقات الإنسانية. كما اشتمل كل محور على عدة مكونات من القيم. و طبق الإستبيان على الطالبات المعلمات في سنة 2010 في الأقسام الأدبية في التخصصات التالية: الدراسات الإسلامية – اللغة العربية – التاريخ – الجغرافيا – اللغة الإنجليزية. و أظهرت نتائج الدراسة ، ارتفاع مستوى القيم المهنية بجميع مكوناتها لدى

عينة البحث. و كان ترتيب القيم تنازليا كم ظهرت في نتائج البحث كما يلي: قيم العلاقات الإنسانية، قيم النمو الأكاديمي و المهني، قيم خلقية، قيم الإنتماء لمهنة التعليم. كما أظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية من حيث التخصص.

16- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن الدراسات التي تناولت موضوع القيم في المؤسسات غير التعليمية أو تدريسية قليلة حسب علم الطالب، كما أنها اختلفت من حيث تناول موضوع القيم، بحيث تطرق عياد إلى دراسة الميول المهنية و القيم و مساهمتها في بناء التصورات المستقبلية، و بوداني تناولت القيم الاجتماعية و أثرها على تراجع مهنة البناء، و في نفس السياق تناول غزالي أثر القيم الاجتماعية لكن على التنظيم الصناعي، أما نورة و منى فقد اهتمت دراستهما بتحديد مستوى القيم لدى الطالبات المعلمات في ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، في حين تناول قدور موضوع القيم من الناحية التنظيمية و علاقتها بظاهرة الصراعات التنظيمية.

من الناحية المنهجية كل الدراسات انتهجت المنهج الوصفي التحليلي باعتبار هذا الأخير أنسب لهذا النوع من الدراسات، كما تعددت الوسائل من مقابلة بأنواعها و الإستبيان و دراسة الوثائق بمثل ما تعددت محاور كل دراسة.

غير أن هذه الدراسات ساعدت الباحث في تحديد الإطار النظري للدراسة و إثراءه، و رصد الأدوات و الإستبيانات المعتمدة فيها، و تحديد متغيرات تختلف عن الدراسات السابقة من خلال تناول القيم المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز.

- خلاصة:

إذن ، من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل يتبين أن القيم في التكوين الشخصي للفرد تلعب دورا بارزا في سلوكه، و تبنيه لتصرفات دون أخرى، إذ من خلالها يدرك الفرد معنى الصواب و الخطأ، بالإضافة إلى ذلك فهي محرك أساسي يتم من خلاله تبني سلوكيات معينة قد تعود بالإيجاب أو السلب على المؤسسة، و بهذا يقع على عاتق المنظمة الإهتمام بهذه الأخيرة لتصريفها لصالح أهدافها. غير أنه لا يمكن توجيه سلوكيات الأفراد دون معرفة دوافعهم للإقدام على تلك السلوكيات، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الدافعية للإنجاز.

تمهيد:

موضوع الدافعية من المواضيع التي تتصدر قائمة اهتمامات و أولويات المؤسسات أو المدراء و أرباب العمل في المنظمات على اختلاف أنواعها، فهم يعملون بجهد مستمر و بكل الطرق و الوسائل الممكنة لحث الأفراد و دفعهم لبذل أقصى جهد و عطاء للوصول إلى مستويات عليا للأداء، غير أن ذلك لا يتم في كل الأحوال، و هذا راجع إلى تعقد الدافعية لدى الإنسان.

1- تعريف الدافعية:

يعد موضوع الدافعية للإنجاز من الموضوعات المهمة التي جذبت اهتمام الباحثين فأجريت العديد من البحوث و التجارب حوله ، و منذ العقد الخامس من القرن العشرين و الدراسات و البحوث تجرى بهدف التوصل إلى تفهم الموضوع لإمكانية قياسه ، و على الرغم من أن هذا الاتجاه كان له تأثير قليل في مجال الدراسات السيكولوجية إلا أنه جذب انتباه علماء العلوم الاجتماعية و كان لذلك تأثير كبير في البحوث التي تجرى في هذا المجال. (المغربي، 2003 ، ص08)

تعود كلمة الدافعية في أصلها إلى الكلمة اللاتينية (Movere) أي يحرك و يدفع، و تم أخذ هذا المصطلح بمعنى أوسع يشتمل على رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة، و أنه يتعلق بالقوى التي تحافظ أو تغير اتجاه أو كمية أو شدة السلوك، كما أنه وردت عدة تعاريف للدافعية نذكر منها مايلي:

- لقد عرف "ستونر" (Stoner) الدافعية على أنها الشيء الذي يسبب السلوك الإنساني و يوجهه و يحافظ عليه.

- كما عرف "بوراك" (Burack) الدافعية بقوله: هي قوة ناتجة عن التوتر الذي تحدثه الحاجة غير المشبعة داخل الفرد فتدفعه و توجهه نحو القيام بعمل أو سلوك معين.

- و أشار "كري" (Cray) إلى الدافعية بأنها محصلة لسلسلة من العمليات الداخلية و الخارجية التي تؤثر على الفرد، فتثير حماسه و مثابرتة و استمراريته في إتخاذ منهج معين.

- و عرف "ستيرز" (Steers) بأن الدافعية هي القوة الشاحنة للسلوك و الدافعة له و المحافظة عليه و الموجهة له و التي توقفه.

- أما "بولتوس" (Baltus) فقد عرف الدافعية بأنها مجموعة من الأفكار و الحاجات و المشاعر و الظروف التي تدفعنا نحو التصرف بطريقة معينة.

- و يرى "غلاريا تيري" (Glaria teery) بأن الدافعية سلوك موجه لتحقيق هدف.

- و بين "غون كامبل" (Gohn Combell) بأن الدافعية تتعلق بـ:

- إتجاه السلوك.

- قوة الاستجابة إذا ما قرر الفرد اختيار سلوك معين.

- ثبات السلوك أو طول المدة التي يستمر فيها الفرد بتصرف معين. (الصيرفي، 2007، ص235)

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أنها اتفقت على عدة مبادئ و أهمها مايلي:

1- كل سلوك وراءه دافع.

2- السلوك الإنساني سلوك هادف.

3- السلوك الإنساني سلوك مسبب.

4- السلوك الإنساني متعدد الأسباب.

5- السلوك الإنساني ليس بمعزل عن الأحداث و الخبرات السابقة أو اللاحقة.

6- السلوك الإنساني عمل مستمر.

7- السلوك الإنساني يشمل كل فرد فهناك عمليات و تفاعلات تتم داخل كيان الفرد كله و في وقت واحد.

8- لكي نغير السلوك الحالي لابد من معرفة و فهم ماضي الفرد و حاضره. (الصيرفي، 2007، ص237)

إن من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الدافعية بأنها قوة داخلية تحرك الفرد و تدفعه لتحقيق هدف أو حاجة معينة.

و على ضوء المبادئ التي جاء ها الصيرفي يمكن القول بأن الدافعية هي القوة الداخلية التي تتبع من الفرد و التي تنشط و تحرك الفرد و تدفع سلوكه اتجاه أهداف محددة. و لفهم أكثر لهذه التعاريف يجب التطرق إلى المفاهيم التالية:

1.1- السلوك: يقصد بالسلوك حسب الصيرفي جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي و الاجتماعي التي يقوم بها الفرد لكي يتوافق مع بيئته و يشبع حاجاته و يحل مشكلاته و هو بذلك سلسلة من الإختيارات التي يقوم بها الفرد من بين الإستجابات الممكنة عند تنقل الفرد من موقف إلى آخر. (الصيرفي، 2007، ص238)

لتحديد المتغيرات المسؤولة عن السلوك فإنه يجب ملاحظة ثلاث أوجه و هي:

1- إتجاه السلوك: أي اختيار عمل شيء بدلا من آخر.

2- كمية السلوك: إتخاذ اتجاه معين بدرجة من الإصرار أو الشدة.

3- تكافؤ السلوك: و نعني به الوقت الذي يستغرقه الفرد حتى يظهر الإستجابة المطلوبة.

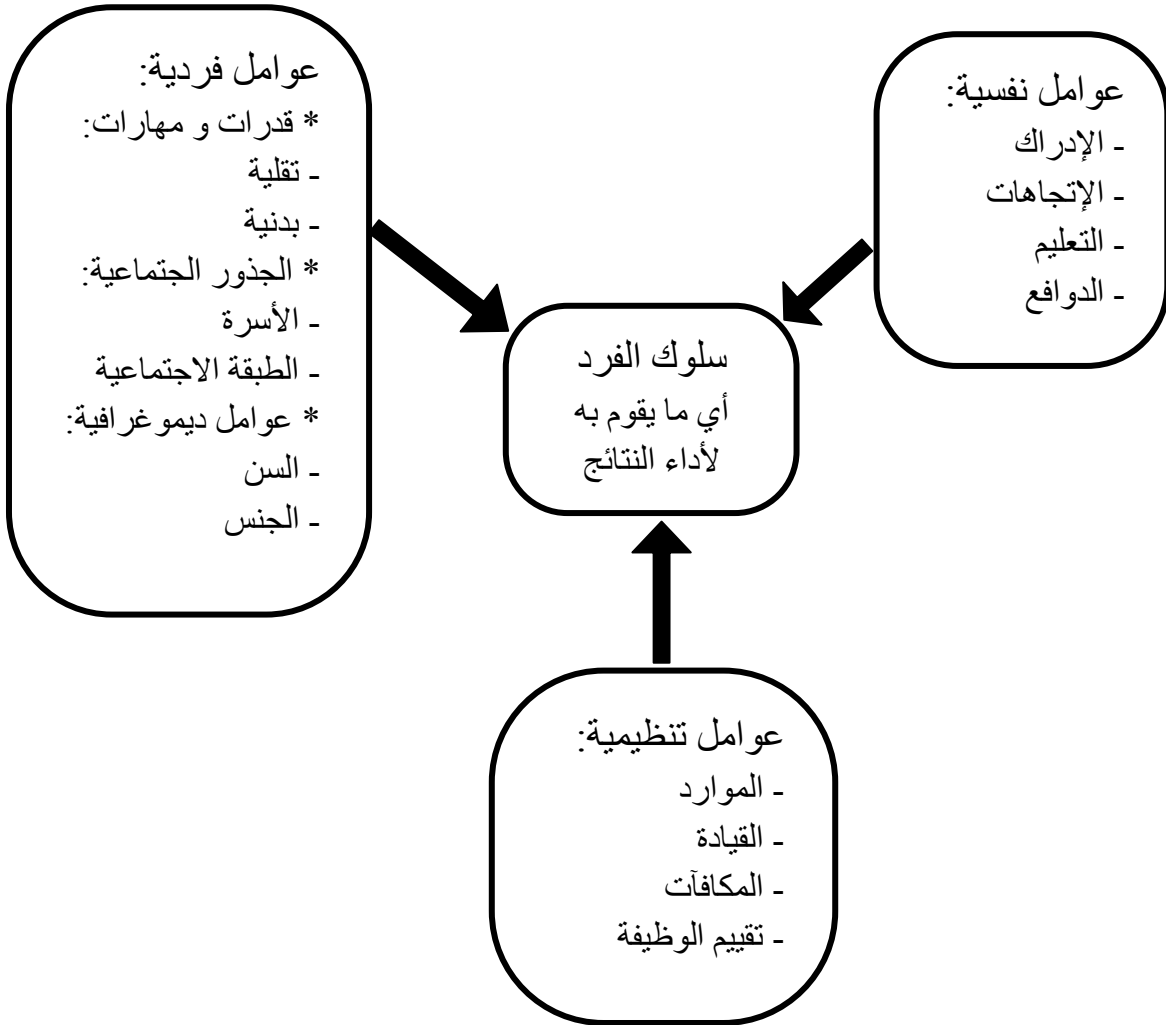
و عليه يمكن القول بأن المتغيرات المسؤولة عن السلوك هي:

ا- ما اكتسبه الفرد من مفاهيم عن الظواهر المحيطة به و عن العلاقات القائمة بينها.

ب- مجموع العادات و التوقعات التي إكتسبها الفرد، فمثلا توقعه أن يقدم له الطعام بعد سماع صوت معين.

ت- مجموع الدوافع الإيجابية و السلبية التي تتسبب في الميل للإقدام أو الإحجام نحو الموضوعات المختلفة في البيئة. (الصيرفي، 2007، ص241)

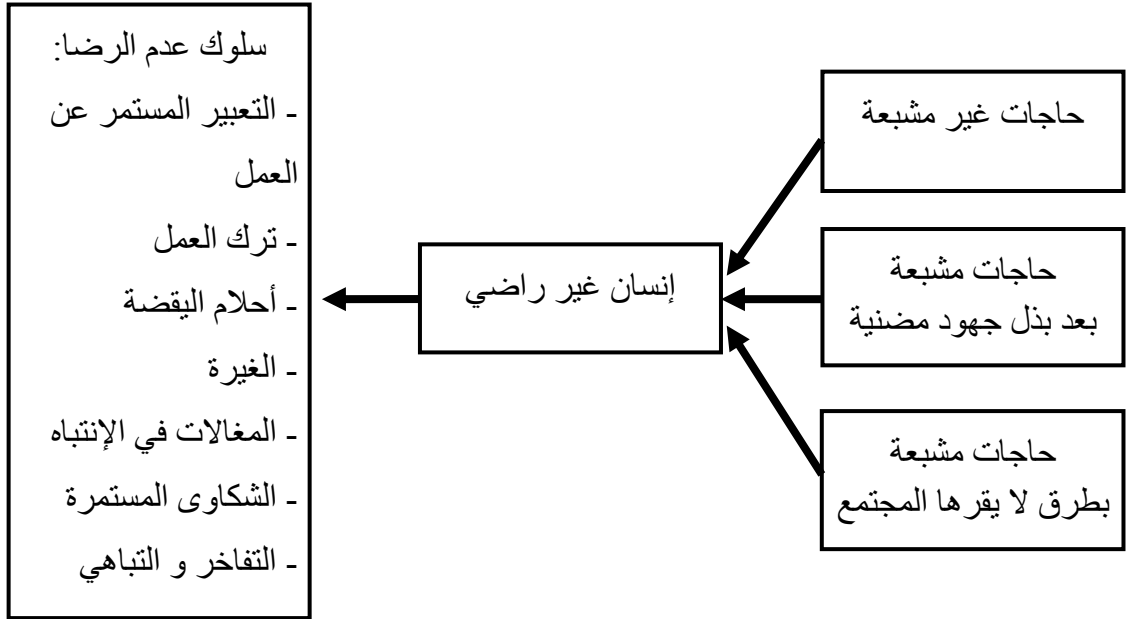
و في ما يلي شكل يوضح العوامل المؤثرة في سلوك العاملين:



الشكل رقم (05) يوضح العوامل المؤثرة في سلوك العاملين حسب الصيرفي(2007)

2.1- الدوافع: يرى محمد عبد السلام أن الدوافع هي منابع الطاقة السلوكية بشكل عام. (عبد السلام، 2008، ص204). بمعنى أن الدافع يدفع الفرد للتصرف بطريقة معينة، أو هو عبارة عن قوة داخلية تستجيب للحوافز و توجه سلوك الفرد نحو تحقيق أو إشباع حاجات أو رغبات أو توقعات، كما

أن الدافع يستخدم بمفهوم الحاجة التي تدفع الإنسان إلى القيام بسلوك معين يسعى إلى تحقيق هدف معين يساهم في إشباع تلك الحاجة و ينتقل الفرد من حالة عدم الرضا إلى الرضا كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (06) يوضح الإنسان غير الراضي حسب الصيرفي (2007)

3.1- الحوافز: حيث أشار إليها الصيرفي بقوله "هي كل ما يتواجد في البيئة الخارجية و مشبع للحاجة، وبالتللي يقلل من الباعث عن طريق السلوك الهادف و هي تأتي في نهاية دورة عمالية الدافعية" و التي يمثلها الشكل الموالي:



الشكل رقم (07) يوضح دورة الدافعية حسب الصيرفي (2007)

و تتوقف فاعلية الحوافز على توافر شرطين أساسيين هما:

1- إرتباط الحافز بالإنتاج.

2- رغبة الفرد في الحصول على الحافز.

و يلاحظ أنه بعد تحديد الحاجة الأكثر إلحاحا لدى العامل فإنه يقع على الإدارة عبء اختيار

الحافز المناسب لتحقيق عنصر الإشباع و من ثم تحفيز العاملين. (الصيرفي، 2007، ص252)

4.1- الحاجات: فحسب الصيرفي يقصد بالحاجة رغبة الإنسان في الحصول على ما يحتاج إليه، و هي

تتميز بمجموعة من الخصائص من أهمها:

- أن إشباع الحاجات لا يمكن أن يفرض على الإنسان.

- أن الحاجات التي يجد الفرد صعوبة في إشباعها تضعف مع الزمن.
- أن الحاجات يتنافس بعضها مع بعض و الحاجة الأقوى هي التي تحدد السلوك.
- أن الحاجات تولد نوع من التوتر يدفع الإنسان إلى سلوك هادف.
- أن الحاجات التي يتم إشباعها يبطل تأثيرها في حفز الإنسان.
- أن الحاجات متجددة، فمجرد إشباع حاجة أو حاجتين تظهر حاجات و رغبات جديدة يتعين على الإنسان أن يعمل على إشباعها، و الجدول الموالي يوضح الفرق بين الدافع و الحاجة و الحافز:

الجدول رقم (01) يبين الفرق بين الدافع و الحاجة و الحافز حسب الصيرفي (2007)

البيان	الدافع = الشعور	الحاجة = الرغبة	الحافز = تلبية الرغبة
حاجات فسيولوجية	العطش الجوع البرد الإختناق	رغبة في الشرب رغبة في الأكل رغبة في الكساء رغبة في التنفس	تقديم الماء تقديم الطعام تقديم الملابس توفير الهواء
الحاجة إلى الأمن	شعور بالقلق و الخوف من فقدان	رغبة في الإطمئنان على استمرارية الوجود	تلبية بتوفير الكم المناسب من النوعية المرغوب فيها
حاجات إجتماعية	شعور بالعزلة أو الوحدة	رغبة في الإنضمام للآخرين، أسرة، عشيرة، وطن. يتحدد من خلال الإنتماء و الحب و التعاطف.	تلبية بتوفير الصداقة أو الأسرة أو العشيرة أو الوطن.
حاجة إلى المركز و المكانة	شعور بعدم العدالة أي الشعور بالظلم النسبي	رغبة في الإعتراف بالتفوق و التقدير أو الحصول على الإحترام و المكانة	تلبية الرغبة بمنح الإعتراف و التقدير و الإحترام و المكانة
الحاجة إلى تحقيق الذات	شعور بالتميز المطلق الذي يصل إلى حد التفرد في مجال ما.	رغبة في إطلاق الطاقات الكامنة و الإبتكار الخلاق	تلبية الرغبة بإتاحة الفرصة بإثبات جدارة الذات.

سلوك للحصول على الحافز

2- تعريف الدافعية للإنجاز:

من خلال التطرق لمفهوم الدافعية الذي يدل على مجموعة من الظروف الداخلية و الخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن أو التوتر، فالدافعية هي نزعة للوصول إلى هدف معين، و هذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات أو رغبات داخلية.

أشار العكش إلى أن الفرد يكون مضطرا للعمل و الإجتهد في المنظمة التي تسعى لتكوين الميزة التنافسية لها من خلال التنمية الفعالة للموارد البشرية، و توجيه مسار الأفراد باتجاه المجالات الحيوية فيها و مستويات الأداء المرغوب به من الأفراد العاملين لديها، و لا يكون ذلك إلا من خلال تنمية المهارات و إكساب الخبرات، و العمل على تقديم مكافآت ذات قيمة للفرد و تنمية الكفاءات التي تؤدي إلى فرص في المستقبل. (العكش، 2007، ص30)

و يرى عبد الحميد (2003) أن الدافعية للإنجاز بصفة عامة هي مجموعة من القوى الداخلية و الخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل و تحدد شكله و اتجاهه و شدته و مدته، للنجاح و تجاوز الصعوبات كما يمكن القول بأنها استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي لبفرد و مثابرتة في سبيل تحقيق أبلوغ هدف، يترتب عليه درجة معينة من الإشباع. (عبد الحميد. 2003، ص03)

إن الدافعية للإنجاز حسب القبالي هي من دوافع الكفاية الذاتية، و هي صفة يتسم بها بنوا البشر بصرف النظر عن أعمارهم و مستوياتهم، فالدافعية للإنجاز تتمثل في الرغبة للقيام بعمل جيد و النجاح فيه. (القبالي، 2012، ص07)

3- خصائص الدافعية:

- للدوافع مجموعة من الخصائص تميزها من أهمها:
- الدافعية ظاهرة متميزة فلكل إنسان خصائص تميزه عن غيره.
- الدافعية ذات توجه قصدي فكل إنسان يعمل ما فإنه يقوم بذلك بإختياره و من ثم تكون الدوافع التي دفعته ذات طابع قصدي أي موجه.
- الدافعية عملية معقدة التركيب و ذلك للأسباب التالية:
 - لا يمكن رؤية الدافع إلى العمل بل يمكن استنباطه.
 - للإنسان حاجات متعددة تتغير باستمرار و قد تتضارب.
 - إن إشباع حاجة ما قد يؤدي إلى زيادة قوة الحاجة و ليس إلى إطفائها.
 - يشبع الأفراد حاجاتهم بطرق مختلفة.

- من النادر أن نجد دوافع و حاجات منفصلة.
- إن السلوك الهادف قد لا يشبع حاجات الإنسان مما يؤدي إلى حدوث سلوك آخر غير السلوك الإشباعي. (الصيرفي:2007، ص243)

4- أهمية الدافعية:

إن للدافعية من الأهمية بما كان، حيث أن من أولى مهام المدير أن يحفز الأفراد داخل المنظمة لتحقيق مستوى عالي من الأداء. و يعني هذا حثهم على العمل الجاد، و تشجيعهم للحضور مبكرا إلى العمل و الإسهام بفعالية في تحقيق الرسالة التنظيمية. و لكن الدافعية ليست هي المحدد الوحيد للأداء، بل هناك أيضا قدرة الفرد و الظروف التي يعمل بها و يمكن توضيحها في الصورة الموالية:

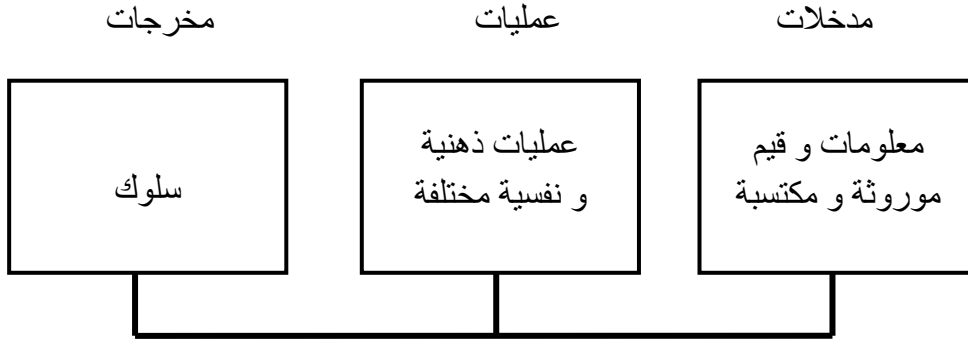
$$\text{الأداء} = (\text{الدافعية} \times \text{القدرات} \times \text{البيئة}). \text{ (حسن، 2003، ص109)}$$

المنظمات تعتمد أساسا على القوى العاملة في إنجاز أعمالها و تحقيق أهدافها، بالرغم من انتشار استخدام الحاسوب و التقنيات الحديثة الأخرى، و في ظل المنافسة من الضروري أن تعمل المنظمة على ضمان مشاركة جميع العاملين و تحفيزهم لتحقيق أعلى مستويات الأداء و الجودة، و عليه فإن معظم النظريات التي تناقش الأداء و الإنجاز تعتبر الدافعية المفتاح الرئيسي، لأنه إذا كان المديرين معنيون بزيادة الإنتاج فعليهم الإهتمام بالدافعية البشرية. (حريم، 2006، ص245)

كما أن تطور الدراسات و معطيات النظريات في مجال العلوم السلوكية أعطى نموذج و نظام للسلوك الفردي أبعاد جديدة، و قد تعاملت الدراسات مع هذه الأبعاد و خرجت بنتائج نوجزها في الشكلين المواليين:



الشكل رقم (08) يوضح نموذج للسلوك الفردي حسب ناجي جواد (2010)



الشكل رقم (09) يمثل انعكاسات البيئة الإقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية و التكنولوجية على عناصر النظام أو النموذج حسب ناجي جواد (2010)

و بالتالي فإن تطور الدراسات و معطياتها ساهم في إبراز الإستفادة من موضوع الدافعية في حقل إدارة الأعمال، و عليه يصبح القائد أو المسؤول الإداري قادرا على تطبيق توجهات تلك النظريات خلال قيامه بالأعمال الإدارية التي تنجز من طرف العمال، باعتبار أن المنظمات إنما وجدت لتبقى، و وظيفة القائد الإداري هو المحافظة على بقاء المنظمة و إطالة حياتها، و المنظمة باعتبارها كائن حي تحتاج إلى أن تصل إلى غاياتها. و لتصل إلى ذلك تظهر حاجاتها المختلفة. (ناجي جواد، 2010 ص94)

كما صرح بني أحمد أن دراسة الدافعية تعنى أساسا بالإجابة عن عدة أسئلة مثلا: لماذا يتصرف الناس على نحو معين؟ لماذا يقدم الناس على سلوك معين؟ و لماذا نجد موظفين يكرسون جهودهم و ثقتهم؟ بينما يبذل آخرون أدنى جهد ممكن. لماذا نجد موظف راضي عن عمله و آخر مستاء؟. و بالتالي فإن الدوافع تؤثر في جميع نواحي هؤلاء الأفراد. (بني أحمد، 2007، ص55)

5- وظائف الدافعية:

للدافعية عدة وظائف حسب بني أحمد أهمها:

- 1- تحريك و تنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الإستقرار أو الإتزان النسبي. فالدوافع تحرك السلوك أو تكون هي نفسها دلالات تنشط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية.
- 2- توجيه السلوك نحو جهة معينة دون أخرى فالدوافع بهذا المعنى إختيارية أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات من خلال بقاءه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقاءه مسببا بذلك سلوك إقدام، و عن طريق إبعاد الإنسان عن مواقف تهدد بقاءه مسببة بذلك سلوك إحجام.

3- المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعا أو طالما بقيت الحاجة قائمة. و الدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك فهي تعمل أيضا على المحافظة عليه نشيطا حتى يشبع الحاجة. (بني أحمد، 2007، ص62)

6- طرق و وسائل زيادة الدافعية للإنجاز:

هناك عدة طرق يمكن للمؤسسة أن تتبعها الإدارة لزيادة دافعية الأفراد للإنجاز:

- 1- أسلوب توسيع العمل (Job Enlargment) : ويعني الزيادة في محتويات العمل ومضامينه بمعنى توسيعه أفقيا، و بذلك تتحقق حرية الحركة و تشجيع الإبداع، و نشعر الفرد بنوع من الإهتمام و القدرة على تحقيق الأهداف المحددة.
- 2- أسلوب إغناء أو إثراء العمل (Job Enrichment) : وهو الزيادة في قيمة العمل، ويعني توسيع العمل عموديا، بحيث نزيد من مسؤوليات الأفراد، و نعطي للعمل نوع من التحدي الذي يولد للفرد شعورا بقيمة ما يعمل و ما ينجز و بذلك نوفر للعامل الفرص للنمو و التطور.
- 3- المشاركة في التسيير (Management Participation) : أي إشراك العاملين في العملية التسييرية التي تتدرج من طلب المشورة و إبداء الرأي، إلى تأليف اللجان المختلطة، أو المشاركة في مجالس الإدارة و بهذا نشبع حاجة الذات للعاملين و نمي روح الإلتزام فيهم.
- 4- الإدارة بالأهداف (M.B.O) : ويقصد بها إشراك جميع العاملين في صنع القرار وتحديد الأهداف. (زويلف و العضايلة، 1996، ص203)

كما أن هناك برامج يمكن للمنظمة أن تطبقها لزيادة دافعية العاملين:

- 1- برامج الرواتب المتنوعة و من أنواعها:
 - دفع الأجر على أساس الوحدة المنجزة (Price-rate Wages) : يدفع للعامل مبلغ ثابت لكل وحدة إنتاج ينجزها.
 - العلاوة (Bonuses) : يدفع مبلغ مرة واحدة على أساس أداء الفرد، الجماعة، المنظمة.
 - المشاركة في الأرباح (Profit-sharing): توزيع تعويضات على أساس معادلة معينة ترتكز على ربحية المنظمة (نقدا أو على شكل أسهم).
 - الربح الجماعي (Gain sharing): خطة تحفيزية على أساس الجماعة، تحسن أداء الجماعة من فترة لأخرى يحدد كامل المبلغ المخصص، مثلا توزيع الأرباح مناصفة بين العاملين والمنظمة.

2- التعويض على أساس المهارة: في ظل العصرية و المنافسة أصبح ضروري الإعتداد بالمعرفة و المهارة و لا معنى لمعاملة الناس بإعتبارهم أصحاب وظائف، بل معاملتهم على أنهم أناس لديهم مهارات محددة و يجب تعويضهم مقابل هذه المهارات.

3- توفير مكان عمل عائلي مريح: توفير برامج مثل الأبوة (على غرار الأمومة)، حيث يسمح للأب بإجازة مدفوعة الأجر لغايات الإعتناء بطفلة أو أحد والديه، و توفير رعاية للأطفال داخل المنظمة، و جعل ساعات العمل مرنة، و إعادة جدولة أيام و ساعات العمل، مشاطرة العمل و غيرها.

4- برامج الإعتراف و التقدير: أي الإعتراف بالإنجاز و الأداء و التمييز.

(حريم، 2006، ص261)

7- نظريات الدافعية للإنجاز:

حسب ما أشار إليه أبو شيخة يتضح أن هناك صلة وثيقة بين دافعية الإنسان و إشباع حاجاته، فالدافع يحركه إلى سلوك معين، و يقوم الإنسان بالتعبير عن السلوك بنشاط أو أداء عمل معين، الأمر الذي يؤدي إلى إشباع حاجاته ، فالدوافع هي الأسباب و الحاجات هي الغايات أو الأهداف التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها. (أبو شيخة، 2000، ص136)

و فيما يلي أهم النظريات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

أ- النظرية الكلاسيكية: يعتبر "فريدريك تايلور" (taylor) أحد رواد هذه النظرية و ذلك بظهور حركة الإدارة العلمية، و على إثرها برز أسلوب دفع العاملين نحو بذل مزيد من الجهد و الجدية في أداء الأعمال من خلال الإستفادة من امتياز نظام الأجر بالقطعة، بمعنى أن النقود هي خير دافع للعمل، و بالتالي فإن فرضية تايلور مبنية على ما جاء به الإقتصادي "آدم سميث" الذي يرى الإنسان العامل هو اقتصادي بطبعه يسعى جاهدا إلى زيادة أمواله (أجره)، و عليه فإن مبدأ هذا الإتجاه يقوم على ربط الأجر بإنتاجية العمل، أي كلما زاد الإنسان العامل في إنتاجه زاد أجره. لكن بعد اتساع البحث في العلوم الإنسانية، إتضح قصور هذه النظرية و بالتالي لابد من فهم أوسع لحقيقة استجابة العاملين لحوافز العمل التي تستخدمها المنظمة. (أبو شيخة، 2000، ص139)

ب- نظرية العلاقات الإنسانية: تعتبر دراسة "إلتون مايو" التجريبية أول مبادرة لهذا الإتجاه، و هي تركز هذه النظرية أساسا على ضرورة تفهم العاملين، مدراء و عمال، بمعنى فهم طبائعهم و تصرفاتهم و دوافعهم بهدف إيجاد جو من التفاهم المتبادل و التعاون و المشترك والعمل الجماعي في تحقيق أهداف المنظمة، و لقد اهتم مايو بالإجهاد و الحوادث و دوران العمل و علاقة ذلك بفترات الراحة و ظروف

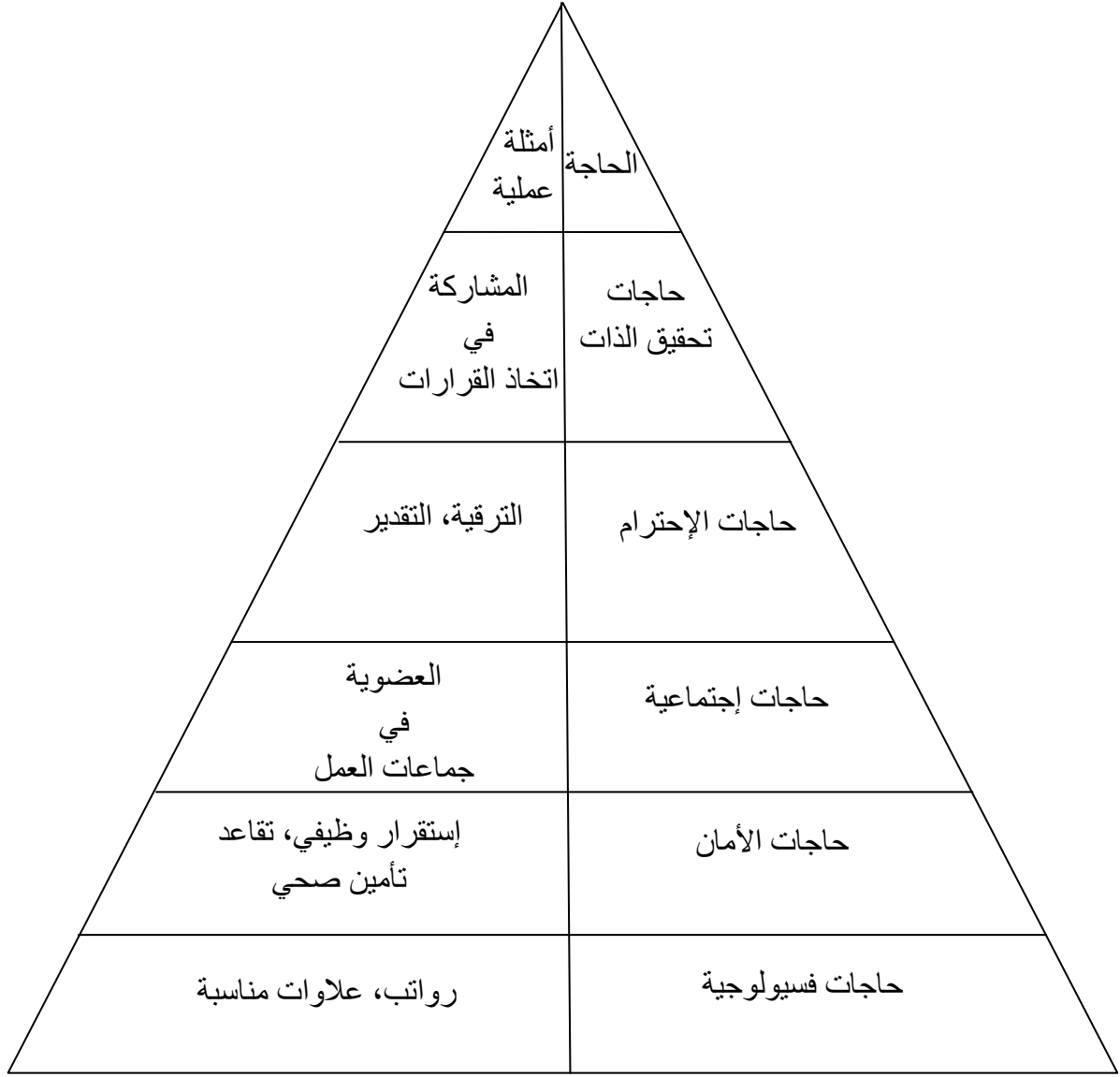
العمل المادية و طبيعة المجموعات. و بالتالي أظهرت دراسات "مايو" أنه ما دامت لدى الإدارة افتضارات سلبية عن طبيعة البشر، فإن حاجاتهم لن يتم إشباعها، و لذلك بين أن هناك علاقة بين مستويات الإنتاجية و إشباع أوسع مدى من الحاجات. (أبو شيخة، 2000، ص140)

ت- نظرية تسلسل الحاجات لـ"ماسلو" (Maslow): و تنظر هذه النظرية على أن الدافعية نابعة من داخل الفرد حيث أن هناك دافع داخلي يوجه الفرد نحو أداء نوع معين من السلوك. (ياسين و آخرون، 1999، ص118)

كما يؤكد "ماسلو" على حقيقة أن هناك عدد من الحاجات المتباينة التي تلعب دورا أساسيا في دافعية الفرد، و يمكن تصنيفها في شكل هرم على مستويات، بحيث تتضمن القاعدة الدوافع الدنيا و القمة تتضمن الدوافع العليا. (ريجيو، 1999، ص229)
و الحاجات هي كالاتي من الأدنى إلى الأعلى:

- 1- الحاجات الفسيولوجية: و هي الضرورية للإنسان، كحاجة الإنسان للماء و الغذاء و الكساء و الهواء.
- 2- حاجات الأمن و السلامة: و تأتي في المرتبة الثانية و تشمل حماية الإنسان من الأخطار، و الخوف والأذى (جسديا و صحيا و اقتصاديا).
- 3- الحاجات الإجتماعية: و تتضمن حاجة الإنسان للإئتمان، الصداقة و التعاطف و المودة.
- 4- حاجات الإحترام و التقدير: و تتضمن احترام و تقدير الذات و احترام و تقدير الآخرين.
- 5- حاجات تقدير الذات: و تعبر عن حاجة الفرد إلى تحقيق ما هو قادر على بلوغه. و تحقيق الصورة التي يتخيلها لنفسه، و استغلال الإمكانيات و التطور. (حريم، 2006، ص249)

و الشكل الموالي يوضح الحاجات مع ما يقابلها من أمثلة عملية في شكل هرم:



الشكل رقم (10) يوضح الحاجات و أمثلة عن الحاجات في شكل هرم حسب حريم (2006)

ينبغي على المنظمة أن تحدد مستويات الإشباع التي تحقق لحاجات العاملين و ذلك لأن الحاجة المشبعة يبطل تأثيرها على سلوكهم. (الصيرفي، 2007، ص257)

كما أنه ينبغي على المدير أن يأخذ بعين الإعتبار هذا التدرج في تسييره لمشروع المؤسسة و إشباع هذه الحاجات و الرغبات. (الصيرفي، 2007، ص261)

و الشكل الموالي يوضح العوامل العامة و العوامل التنظيمية للمستويات المختلفة من الحاجات:



الشكل رقم (11) يوضح العوامل العامة و العوامل التنظيمية للمستويات المختلفة من الحاجات حسب الصيرفي (2007)

ث- نظرية ذات العاملين لـ "هيرزبرغ":

مبدأ هذه النظرية يقوم على أساس وجود مجموعتين من العوامل تؤثر على سلوك الفرد في المنظمة و هي العوامل الوقائية و العوامل الدافعة و هي كالاتي:

1- العوامل الوقائية (الخارجية): و هي مجموعة من العوامل المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعمل و هي كما يلي:

- الأجور و الرواتب.
- الأمن الوظيفي.

- المركز الوظيفي.
- العلاقات بين المرؤوسين.
- العلاقات بين الزملاء في العمل.
- أسلوب الإشراف.
- سياسة المنظمة و أسلوب إدارتها.
- العلاقات بين حجم الهرم الإداري.
- ظروف العمل المادية...

و يلاحظ أن عدم وجود هذه العوامل يسبب الشعور بعدم الرضى و لكن وجودها لا يشكل بالضرورة إحساسا بالرضى و إنما يمنع حالات عدم الرضا.

2- العوامل الدافعة (الداخلية): و هي العوامل المتعلقة بالعمل مباشرة و هي:

- الترقية.
- المسؤولية لإنجاز العمل.
- الإنجاز في العمل.
- التقدير و الإحترام نتيجة الإنسجام.
- طبيعة العمل و مخاطره.
- إحتمالية التطور و التقدم.

و يبشیر الصيرفي إلى أن وجود هذه العوامل في موقف العمل يؤدي إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين و لكن غيابها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا. (الصيرفي، 2007، ص263)

فحسب أبو شيخة فإن العوامل الدافعة تركز على محتوى العمل أي أنها تتعلق بماهية العمل و إنجاز الفرد لذلك العمل، و الإعتراف الذي يحصل عليه الفرد من خلال تأديته لذلك العمل. في حين أن العوامل الوقائية لا تعود إلى محتوى العمل، بل يتعلق بالظروف و العوامل المحيطة بالعمل. (أبو شيخة، 2000، ص150)

إذن الدافعية للعمل تشير إلى وجود مشاعر إيجابية لدى الفرد عندما يؤدي عمله بشكل جيد ، وأن الرضا عن بيئة العمل لها أثر مباشر معنوي على الدافعية الداخلية للعمل ، فضلا عن أثرها الإيجابي المعنوي على العلاقة بين نطاق الوظيفة والدافعية الداخلية للعمل . كما قام يوسف (1999) باختبار العلاقة بين دافعية العمل والإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية، توصلت الدراسة إلى وجود

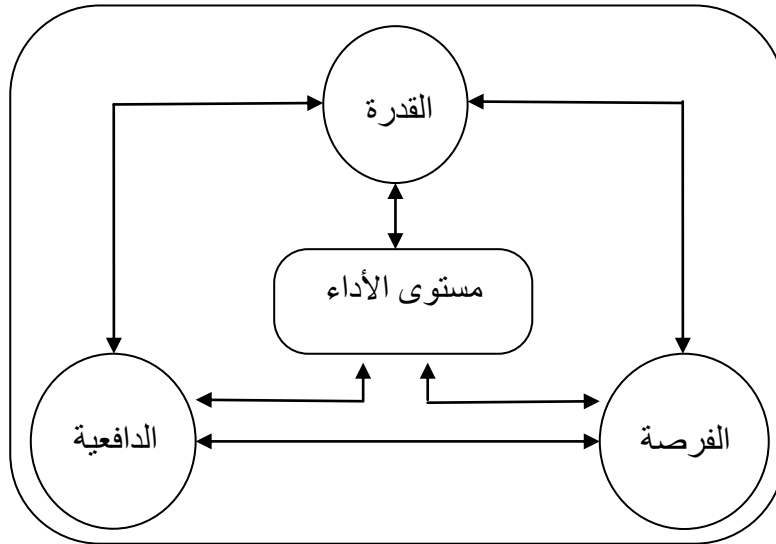
علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين الدافعية الداخلية للعمل وبين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. وقام أيضا زناتي (2000) بدراسة عن علاقة ثقافة المنظمة بدافعية الأفراد للإنجاز خلص منها إلى أن اهتمام الشركات بالأفراد العاملين وتقديرهم ودعم الجوانب الإنسانية لديهم ، له أثر كبير في زيادة دافعيتهم للإنجاز. كما يرى الإمام (1996) أن مستوى الدافعية يرتفع لدى الأفراد حينما تشبع حاجاتهم و رغباتهم وتتكون لديهم المشاعر الإيجابية تجاه وظيفتهم ومنظمتهم، ويرتبط ذلك بشكل واضح بدرجة الانتماء التنظيمي. (المغربي،2003، ص80)

ج- نظرية الحاجة للإنجاز لـ"ماكلياند" (Mc lellond) :

بنى "ماكلياند" نظريته على التعريف الذي يتضمن أن الدافعية هي نظام شبكي من العلاقات المعرفية و الإنفعالية الموجهة أو المرتبة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الإمتياز و التفوق. (بني أحمد، 2007، ص. 87)

و الأفراد الذين يسعون إلى التميز و الإبداع يفضلون الأعمال غير الروتينية و التي تتوفر فيها درجة من التحدي، و ليس ذلك أمر مطلوب منهم، بل يرونه إنجازا خاصة بهم و إرضاء لذاتهم، بغض النظر إلى إرتباط عملهم المتميز بمكافئات و منافع مادية.(القيوتي، 2009، ص. 66)

و فيما يلي شكل يوضح العوامل المحددة للأداء:



الشكل رقم (12) يوضح العوامل المحددة للأداء حسب القيوتي (2009)

و تركز نظرية "ماكليلاند" على ثلاث حاجات:

1- الحاجة للإنجاز و التميز و التفوق (Need For Achievement).

2- الحاجة للسلطة و القوة و السيطرة (Need for Power) .

3- الحاجة للإنتماء و إقامة علاقات مع الآخرين (Need For Affiliation).

(القيوتي، 2009، ص67)

ح- نظرية X و Y لـ "ماك غريغور" (Mc Gregor) :

و هي مكونة من نظريتين:

الأولى: نظرية X : تفترض سلبية الإنسان، و ترى أن الإنسان:

- سلبي و لا يحب العمل.

- لا يريد تحمل المسؤولية.

- يفضل دائما شخص يقوده و يوضح له ماذا يعمل.

- العقاب أو التهديد من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان نحو العمل.

- لا بد من الرقابة الشديدة و الدقيقة على الإنسان لكي يعمل.

- الأجر و المزايا هي أهم حوافز العمل.

الثانية: نظرية Y: و هي النظرة المخالفة لنظرية X لما أهملته للجانب الإنساني للعمل و تناست دوافع

العاملين نحو العمل. (لعويسات، 2003، ص13)

كما أطلق ماك غريغور على هذه النظرة بتكامل الأهداف و التي تتضمن:

1- إستخدام المجهود البدني و الذهني في العمل أمر طبيعي، و يتوقف مدى كون العمل مصدرا

للرضا (و الإنجاز التطوعي) أو مصدرا للعقاب (و تجنبه إذا أمكن ذلك) على ظروف و شروط

الرقابة.

2- لا تعتبر الرقابة الخارجية و التهديد بالعقاب الوسيلة الوحيدة للحفز نحو الأهداف التنظيمية. فسوف

يباشر الفرد التوجيه و الرقابة الذاتية لخدمة الأهداف المخصصة له إذا ما توافرت الظروف الملائمة.

3- تحقيق الأهداف هي وظيفة و دور المكافآت و الثواب المصاحبة للإنجاز، فكل جزاء دلالة - فتحقيق

الذات و الحاجات- يتولد عنه مجهود موجه نحو إنجاز الأهداف التنظيمية.

4- يتعلم الفرد المتوسط في ظل الظروف الطبيعية ليس فقط قبول المسؤولية فقط وإنما السعي و البحث عنها.

5- القدرة على الممارسة بصاحبها درجة عالية من الطموح، و الابتكار و الإبداع، في حل المشاكل التنظيمية.

من خلال ما تقدم كان اهتمام نظرية Y بالقيادة و الإشراف من خلال الدافعية و تحديد الأهداف، والسماح للعمال بتحقيق الرضا الذاتي في نفس الوقت الذي يساهمون فيه في تحقيق الأهداف. (حنفي، 1997، ص455)

و بين عباس أن المنظمة يجب أن تكون مكان محبب للنفس، و شعوره أن وجوده و عمله فيها مصدر مهم لإشباع حاجاته المادية و المعنوية و النفسية و الإجتماعية، و أن مستقبله الوظيفي و الأسري مرتبط بها. و تجدر الإشارة هنا إلى تبني نظريات نظريات و فكر "ماك غريغور" ساهم في تطوير الإدارة. (عباس، 2009، ص63)

خ- نظرية التوقع لـ"فروم":

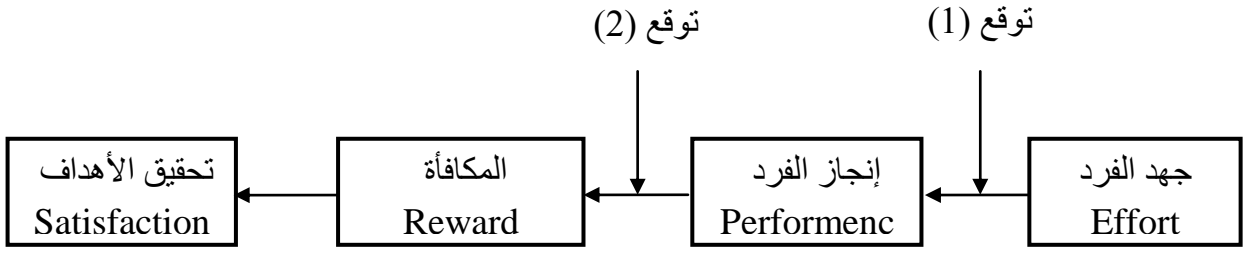
إعتبر "فروم" في نظريته أن الترغيب و الدافعية هي العملية التي تحكم اختيارات الأفراد من بين الأشكال البديلة المتاحة له في البيئة. كما أن نظريته جاءت بعدة مفاهيم:

- 1- الفرد يمتلك مجموعة من التفضيلات قياسا بالنتائج المتوقعة.
- 2- الفرد سيختار إحدى نواتج من بين المتاح لكونه مفضلا لديه و لأنه يأتي في المستوى الأول.
- 3- إختيار الفرد لهذا الناتج يكون مرتبط بناتج آخر يكون له تفضيل ثاني، أي يكون في المستوى الثاني.
- 4- إختيار الفرد يكون بدرجة التوقع (Expectancy) و ما سيحصل عليه الفرد من فعل أو تصرف (مردود) من الناتج المفضل. (جواد، 2010، ص102)

و كمعادلة لما جاء به فروم للدافعية، فإن الدافعية هي:

الدافعية = قوة الرغبة × التوقع. أي أن التوقع يعني احتمال حصول الفرد على الشيء من خلال عمل (سلوك) معين. (عباس، 2009، ص175)

و الشكل التالي يوضح جوهر نظرية "فروم":



الشكل رقم (13) يوضح جوهر نظرية فروم حسب عباس (2009)

يتضح من هذا الشكل أن قوة دافعية الفرد للأداء تعتمد على مدى اعتقاده بأنه يستطيع تحقيق أو إنجاز ما يحاول عمله أو أداءه، ومن ثم حصوله على مكافأة ملائمة أو مناسبة بما يشبع حاجته. (بن زاهي، 2007، ص75)

- تعليق :

من خلال استعراض أهم نظريات الدافعية، يتبين أن كل عالم حاول تفسير الدافعية من خلال نظريته، و بالتالي فإن معظم العلماء و الباحثين في هذه المجال كان لهم اهتمام كبير بدراسة تصرفات و سلوكيات الأفراد، من خلال معرفة الشيء الذي يدفع الفرد نحو تصرف إيجابي بما يخدم مصلحة المنظمة لتعزيه، و السبب الذي يدفع الفرد للتصرف السلبي الذي يؤدي إلى تدني الأداء في العمل لتفاديه، و إحصاء حاجات و رغبات الأفراد و إشباعها بما يخدم مصالح المنظمة.

8- الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز:

لقد إطلع الطالب على بعض الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز، من خلال التعرف على الأطر و التغطية النظرية و كيفية تناول هذا المتغير من حيث الأساليب و الطرق المنهجية التي سارت عليها، بالإضافة إلى النتائج التي تحققت و التوصيات التي خرجت بها. و تم عرض هذه الدراسات كالتالي:

ا- دراسة عبد الحميد (2003):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الإمارات العربية المتحدة، و علاقتها بكل من توكيد الذات و العمر لدى الجنسين و التعرف على طبيعة الفروق في مستوى الدافعية بين الموظفين حسب تباينهم من حيث الجنس و الجنسية و مستوى الأجر و التعليم و الحالة الزوجية.

و المنهج المتبع في هذه الدراسة هو الأسلوب الإحصائي الوصفي من أجل حصر أبعاد الظاهرة موضع الدراسة، و لقد استخدم صاحب الدراسة مقياسين: مقياس خاص بالدافعية للإنجاز لعبد الحميد درويش الذي يقيس 06 مكونات للدافعية للإنجاز في مجال العمل، و هي: المثابرة، و تقدير أهمية الوقت و الطموح و التوجه نحو المستقبل و الإهتمام بالتميز و المنافسة، أما مقياس توكيد الذات فهو من إعداد أسامة أبو سريع (1993) و هو يغطي الأبعاد التالية: الدفاع عن الحقوق الشخصية- مواجهة تجاوزات الآخرين و توكيد الذات في المواقف الحياتية اليومية - التعبير عن الآراء الشخصية و تحمل المسؤولية و الميل القيادية.

و تمت هذه الدراسة على عينة مكونة من (178) موظفا و (62) موظفة و كانت نتائج الدراسة

كما يلي:

- يوجد ارتباط ايجابي بين توكيد الذات و الدافعية لدى العاملين من الجنسين.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين العمر و الدافعية للإنجاز لدى العاملين من الجنسين.
- هناك فروق دالة في الدافعية للإنجاز بين المجموعات المتباينة حسب الجنس و مستوى التعليم و الحالة الزوجية.
- توجد فروق دالة في الدافعية للإنجاز بين المجموعات وفقا لتباينها من حيث الجنسية.
- لا توجد فروق دالة في الدافعية للإنجاز بين المجموعات وفقا لتباينها من حيث الجنس و مستوى الأجر.
- توجد فروق في توكيد الذات بين المجموعات حسب كل من الجنس و الحالة الزوجية.
- لا توجد فروق في توكيد الذات بين المجموعات حسب مستوى التعليم.

ب- دراسة الصغير (د.ت):

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين الخصائص الثقافية و الزراعية والديموغرافية والاجتماعية و الاقتصادية لزراعة القصيم بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية، و مستوى دافعية الإنجاز لديهم، و كانت عين الدراسة ممثلة من (192) مزارع تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (12) قرية.

و قد اعتمد صاحب الدراسة على المقابلة المقننة، و دلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود تباين لمستوى دافعية الإنجاز لدى الزراع باختلاف خصائصهم الثقافية والزراعية والديموغرافية والاجتماعية و الاقتصادية، حيث تصدر متغير تكرار الإتصال بالمرشدين الزراعيين في التأثير على مستوى دافعتهم للإنجاز، ثم يليه من حيث الأهمية مستوى الطموح ، و بعده المستوى التعليمي، ثم بعد ذلك درجة الرضا عن المهنة، وصولا إلى المكانة الاجتماعية. و عليه كانت العلاقة بين هذه المتغيرات و مستوى دافعية

الإنتاج كانت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية، كما أظهرت النتائج أن لكل من حجم الحيازة الزراعية و المستوى الإقتصادي تأثيراً على مستوى الدافعية للإنتاج غير أن اتجاه العلاقة كان سالباً. أما بالنسبة لمتغير الجنس و متغير كثافة حجم الأسرة ليس لهما أي تأثير.

ت- دراسة المغربي (2003):

تناولت هذه الدراسة أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنتاج، و تمت الدراسة على عينة بلغت (12015) من فئة العاملين بقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، كما اعتمد صاحب الدراسة على أسلوب التحليل المساري (Path Analysis)، و قام صاحب الدراسة ببناء استبيان لقياس إدراك الدعم التنظيمي، و محدداته و الإلتزام التنظيمي، و الدافعية للإنتاج، و هو يتكون من سبعة محاور وهي : العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، دعم و تأكيد الذات لدى العاملين، إدراك الدعم التنظيمي، الإلتزام التنظيمي، دافعية الأفراد للإنتاج. وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- تساهم عوامل العدالة التنظيمية و سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، و المشاركة في اتخاذ القرارات، إلى جانب دعم و تأكيد الذات لدى العاملين إسهاماً معنوياً في إدراك العاملين للدعم التنظيمي.

- تساهم عوامل العدالة التنظيمية و سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، و المشاركة في اتخاذ القرارات، و دعم و تأكيد الذات، و إدراك الدعم التنظيمي مجتمعة إسهاماً معنوياً في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى العاملين.

- تساهم محددات الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية، و سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، و المشاركة في اتخاذ القرارات، و دعم تأكيد الذات) و إدراك الأفراد للدعم التنظيمي، و الإلتزام التنظيمي مجتمعة إسهاماً معنوياً في زيادة دافعية الإنتاج لدى العاملين.

ث- دراسة أبو شيخة (2005):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع العاملين في شركات الأدوية الأردنية، و إلى الوقوف على ترتيب الحاجات الإنسانية وفق أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة، و إلى معرفة إن كانت هناك فروق جوهرية بين اتجاهات أفراد العينة نحو دوافعهم في بيئة العمل تعزى لأي من المتغيرات الشخصية أو الوظيفية، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (120) موظفاً و موظفة موزعين في منطقة أمانة عمان الكبرى على خمس شركات أدوية أردنية يزيد عدد العاملين في كل منها عن (250) موظفاً و موظفة. و قد صمم صاحب الدراسة استبيان للتعرف على دوافع العاملين و هي مكون من جزئين: الجزء الأول يحوي معلومات عامة للخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عين الدراسة باعتبارها متغيرات أساسية، أما الجزء الثاني جاء فيه ترتيب فقرات الإستبيان حسب هرم ماسلو على خمس حاجات.

وقد اختار الباحث أسلوب الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة. واختبار "T-test" واختبار "Newman Kuels" وتحليل "التباين الأحادي ANOVA".

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين وكل من المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والجنس، والوظيفة، والفئة العمرية، ومدة الخدمة في الشركة، وإجمالي الراتب أو الأجر.

ج- دراسة لعلاوي (2012):

تناول صاحب الدراسة مفهوم العمل لدى العمال و علاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، و تمت الدراسة بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة، و تركزت أهدافها حول معرفة العلاقة بين مفهوم العمل و دافعية العمال من خلال إشباع الحوافز المادية، و معرفة القيمة الحقيقية للعمل حسب رأي موظفي الضرائب، و معرفة نوع الحوافز المادية و دورها في استثارة دافعية العمال، بالإضافة إلى دور التوقيت في فعالية عملية التحفيز.

منهج الدراسة الذي اختاره كان المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة البحث و إشكاليته، و بخصوص عينة الدراسة كانت (93) فردا، و لقد قام الباحث ببناء استبيانين، بحيث يتكون الإستبان الأول من محورين: محور الراتب و محور المكافآت، أما الإستبان الثاني فاشتمل على مفهوم و دوافع العمل، كما حدد صاحب الدراسة البيانات الأساسية لخصائص العينة و هي : الجنس- السن- الحالة المدنية- الخبرة- المؤهل العلمي.

أفرزت هذه الدراسة عدة نتائج و هي كما يلي:

- مفهوم العمل له علاقة بدافعية العمل من خلال إشباع الحوافز المادية.
- أظهرت نتائج التحليل الإستدلالي حول اتجاهات موظفي الضرائب نحو مدى تأثير الحوافز المادية على دافعيتهم باختلاف المتغيرات الديموغرافية كما يلي:
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين العزاب و المتزوجين.
- كلما زاد السن زادت معة القناعة بتوفر الحوافز المادية مع ازدياد دافعيتهم.
- كلما زاد السن زاد معه القناعة بقيمة و أهمية العمل.
- كلما زاد المؤهل العلمي زادت معه القناعة بقيمة و أهمية العمل.
- كلما زادت سنوات الخبرة زادت معها القناعة بتوفر الحوافز المادية مع ازدياد دافعيتهم.

- للعمل دوافع و مفاهيم دينية و إقتصادية و إجتماعية بالنسبة للعمال.
- العمل ذو قيمة و أهمية كبيرة بالنسبة للعمال.
- كلم اقترب موعد دفع الرواتب إرتفعت دافعية العمال.
- كلم ابتعد موعد دفع الرواتب إنخفضت دافعية العمال.
- موعد دفع المكافآت يرفع من مستوى دافعية العمال.

9- التعقيب على الدراسات السابقة:

كل الدراسات التي تم التطرق إليها، بينت أن متغير الدافعية للإنجاز فيها كان كمتغير تابع ما عدى دراسة عبد الحميد الذي كانت دراسته الكشف عن مستويات الدافعية، و كل أصحاب هذه الدراسات تبنا المنهج الوصفي الذي يتناسب بالخصوص مع ظاهرة الدافعية ما عدى المغربي الذي اختار أسلوب التحليل المساري.

و بالنسبة للإستبيانات، فكل الباحثين صمموا استباناتهم الخاصة بهم، غير أن عبد الحميد تبنى مقياسين جاهزين لمتغيرات دراسته.

و الملاحظ في هذه الدراسات الإهتمام الكبير بالخصائص الديموغرافية لعينة كل دراسة، كالجنس و السن و الحالة المدنية و المستوى التعليمي و الحالة السوسيو مهنية، و هذا ساعد الطالب في لفت انتباهه إلى أهمية هذه الخصائص و تعلقها بموضوع الدافعية.

لقد اختلفت اهتمامات كل باحث في هذه الدراسات، حيث ركز عبد الحميد على الكشف عن مستويات الدافعية للإنجاز و ما مدى علاقتها بكل من توكيد الذات و السن، و اهتم الصغير بدراسة العلاقة بين الخصائص الثقافية و الديموغرافية و الإقتصادية و الزراعية مع مستويات دافعية الإنجاز لديهم، أما المغربي فقد اهتم بدراسة أثر محددات الإدراك التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز، و بالنسبة لأبو شيخة فقد اهتم بالتعرف على دوافع العمال من خلال الوقوف على ترتيب الحاجات، و بخصوص لعلاوي فإن اهتمامه كان دراسة مفهوم العمل و علاقته بالدافعية في العمل.

و كانت نتائج كل دراسة تختلف عن الأخرى، و هذا بطبيعة الحال راجع إلى اهتمامات كل

باحث في الدراسة التي تناولها.

- خلاصة:

إن موضوع الدافعية بصفة عامة و الدافعية للإنجاز بصفة خاصة ، أحد الموضوعات المهمة جدا في السلوك التنظيمي، و الذي من بين أهدافه: التنبؤ و تفسير السلوك ثم توجيهه، مما يساعد المنظمات و أرباب العمل على فهم دوافع عاملهم و من ثم تحفيزهم بالطرق و الوسائل المناسبة لتوجيه سلوكهم نحو تحقيق أهدافها. وبعد الإنتهاء بوجه عام من التغطية النظرية لمتغيرات الدراسة، سيتم الإنتقال إلى الفصل الموالي الذي يتناول منهجية الدراسة الميدانية.

تمهيد:

بعد ما تم الإلمام بأدبيات البحث و التطرق إلى الجانب النظري في ما يخص موضوع القيم المهنية و الدافعية للإنجاز، سوف نتوجه إلى منهجية الدراسة، من خلال التطرق إلى الدراسة الإستطلاعية و دواعيها و مجالها الجغرافي ، و الأدوات المستخدمة و صدقها و ثباتها و إجراءات الدراسة الأساسية.

أولاً: الدراسة الإستطلاعية:

1- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية خطوة من الخطوات المهمة تمهيدا للدراسة الأساسية و التحضير لها، لذلك قام الطالب بدراسة إستطلاعية لعدة إعتبرات:

- الإطلاع على المؤسسة التي سيجري فيها البحث.
- التعرف على مدى قابلية إجراء البحث في المؤسسة.
- معرفة العينة التي يستهدفها البحث.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس.

2- المجال الجغرافي للدراسة:

أجريت الدراسة في مديرية مؤسسة "سيور" (SEOR) و هي ذات طابع خدماتي، تنشط في ولاية وهران، و سيتم التطرق إليها كما يلي:

2. 1-التعريف بالمؤسسة:

شركة المياه و التطهير لوهران "سيور" هي مؤسسة ذات قاعدة قانونية جزائرية نشأت من إتحاد ثلاث كيانات، وهم وحدتي الإنتاج و التوزيع للجزائرية للمياه بوهران و كذا الديوان الوطني للتطهير بوهران "أونا"(OWANA) و ممثلي الشركة الإسبانية "أكبار" (AKBAR). و هي مؤسسة ذات أسهم ،و المساهمين هما وحدة التوزيع لمياه وهران و الديوان الوطني للتطهير بوهران، وتم تأسيسها في 01أفريل 2008. عدد عمالها (2763) منها (658) إطار، و (746) متحكم، و(1359)منفذ، كما أن مؤسسة سيور معتمدة من قبل (ISO9001) .

2. 2- المقر الإجتماعي:

تقع مؤسسة سيور في الحي الإداري إيسطو قرب شركة هيبروك للنقل البحري لولاية

وهران.

2.3- أهداف المؤسسة:

تهدف "سيور SEOR" لتزويد ولاية وهران بالمياه الصالحة للشرب وتطهيرها، لإشباع حاجيات المواطنين من جهة، ومن جهة أخرى المساهمة في الفعالية التقنية، الاقتصادية و البيئية. ويحدث هذا بتكامل التقنيات الحديثة وتطوير الوسائل البشرية والمادية.

تغطي "سيور" كافة ولاية وهران من ناحية التزويد بمياه الشرب وعملية التطهير. حيث يوجد (1.443.000 ساكن (إحصائيات 2008) يكونون مجموع (198.000) مشترك، ومن المحتمل أن يصل العدد إلى (260.000) مشترك في المستقبل.

2.4- إدارات المؤسسة:

تكونت "سيور" عند نشأتها من 8 إدارات رئيسية وهي:

- إدارة التزويد بمياه الشرب.
 - إدارة التطهير.
 - إدارة التجارية.
 - إدارة المكتب التقني.
 - إدارة الاقتصاد و المالية.
 - إدارة الموارد البشرية.
 - إدارة الأنظمة الإعلامية.
 - إدارة التكوين و التطوير. أنظر الملحق رقم(01)
- إضافة إلى هذه الإدارات تضم "سيور SEOR" العديد من الأقسام : القسم القانوني، القسم الإعلامي، قسم الحماية) وجميعهم يعملون تحت إشراف المدير العام.

2.5- هياكل و مراكز المؤسسة:

تضم المؤسسة العديد من الهياكل و المراكز و هي :

- هياكل إنتاج، نقل، تخزين و معالجة المياه، في كل من الولايات التالية: عين تيموشنت، مستغانم و وهران.
- مخابر لتحليل المياه.
- هياكل خاصة بالتطهير.
- وكالات تجارية.
- وسائل الإتصال و الإعلام.

- مركز للتكوين يحتوي على قاعات للتكوين ووسائل بيداغوجية لتكوين العمال في كل المجالات التي تخص مهامهم.

- مركز طبي - إجتماعي يوفر الفحوصات الطبية وعلاجات الأسنان لعمال وذوي الحقوق.
- مطعم على مستوى مركز العمليات و تعاونية خاصة بقطاع المياه.

3 - وسائل الدراسة الإستطلاعية:

3. 1- المقابلة: لقد استعان الباحث بالمقابلة المفتوحة في هذا البحث لجمع المعطيات المتعلقة بالمؤسسة من حيث نشاطها و خدماتها و خصائص مواردها البشرية، و طرح الموضوع على ممثل المؤسسة و هذا ليتسنى للباحث معرفة مدى إمكانية إجراء الدراسة، وعدد المقابلات كانت اثنتين:

- المقابلة الأولى مع رئيسة مصلحة قسم التكوين.

- المقابلة الثانية مع رئيسة مصلحة التقييم.

3. 2- المقاييس:

بما أن مقاييس متغيرات البحث متوفرة، فقد اعتمد الطالب في هذا البحث على مقياسين جاهزين لمتغيرات الدراسة، مقياس القيم المهنية لسوبر و مقياس الدافعية للإنجاز لخليفة.

3. 2. 1- تعريف مقياس القيم المهنية لـ "دونالد سوبر"(Donald SUPER):

هذا المقياس يتكون من (45) عبارة، و التي تبين مدى أهمية هذه القيم لدى الأفراد في عملهم. هذه القيم تستدعي الرضا الذي عادة ما يبحث عنه العمال في نشاطاتهم المهنية، أو كنتيجة لنشاطاتهم المهنية. أنظر الملحق رقم (02)

كما أنها ليست كلها متساوية من حيث الأهمية، بحيث أن أهمية قيمة تكون بدرجة كبيرة و أخرى قليلة الأهمية، و ذلك يختلف من فرد لآخر.

و في ما يلي قيم المقياس و تعريفها حسب دونالد سوبر وهي خمسة عشر قيمة:

1- **الإبداع (Créativité):** هي قيمة مشتركة مع الإتجاهات " الفنية و الفكرية" ، وهي قيمة مرتبطة بالجوانب غير المادية للثقافة.

2- **التدبير (Management):** وهي قيمة تنسيق العمل مع الآخرين، و تحمل مسؤولية العمل ككل.

3- **الإتمام (Réalisation):** و هي قيمة التميز في تحقيق هدف، بحيث يعطي العمل نتائج مرئية محسوسة.

- 4- **المحيط (Environnement):** و هي قيمة تمثل المحيط المادي الذي يكون فيه العمل مهم لكل الأفراد الذين لهم نفس العمل و كذلك نفس الظروف.
- 5- **العلاقة مع المسؤول (Relations avec la hiérarchie):** و هي القيمة التي تحدد ارتباط فرد ومحافظته لعلاقة جيدة مع مسؤوله.
- 6- **نوعية الحياة (Style de vie):** و هي قيمة توازن و تتاغم كل أوجه الحياة (المسار، العائلة، المصالح...).
- 7- **الأمن (Sécurité):** فكقيمة مادية، الأمن غالبا ما يكون مرتبطا بميزة اقتصادية، و الفرد يفضل وضعية ثابتة و متوقعة بعد تقليل الإنشغالات المالية مستقبلا.
- 8- **العلاقات مع الزملاء (Relation avec les collègues):** هذه القيمة تكون متواجدة بالنسبة للأفراد الذين يعتبرون الحياة الإجتماعية مهمة جدا، بل هي مهمة حتى من طبيعة العمل نفسه.
- 9- **الجمالية (Esthétique):** و هي قيمة متلازمة مع جعل العالم المحيط بنا أكثر جمالا، و هي غالبا ما تكون مرتبطة بالإبداع.
- 10- **المكانة (Prestige):** و هي قيمة الرغبة في اكتساب إحترام الآخرين، أكثر من الرغبة في امتلاك منصب أو سلطة، لكن مع تفضيل مراقبة المصالح و المواقف.
- 11- **الإستقلالية (Indépendance):** و هي قيمة مرتبطة بالمرغوبية الإجتماعية، و هي تعني القيام بأعمال من قبل الفرد نفسه، دون الخضوع للقوانين أو الضغوط بصفة زائد عن اللزوم.
- 12- **التنوع (Variété):** و هي قيمة مرتبطة بالكرب و الدجر و التكرار في العمل، وتعني إرادة قوية للقيام بمهام متعددة و متنوعة.
- 13- **المكاسب الإقتصادية (Avantages économiques):** و هي قيمة غالبا ما تعبر عن المادية، تدرك من خال التعلق بأشياء ملموسة أو أرباح أو مكاسب.
- 14- **الإيثار (Altruisme):** و هي قيمة تقيس الإتجاهات و القيم للمهام ذات الطابع الإجتماعي، و هي تعني حب التسبب في راحة الآخرين، و الرغبة في ثبات على باعث أو سبب مشروع. المرغوبية الإجتماعية تظهر في ارتفاع العلامات على هذا المستوى.
- 15- **التنشيط الفكري (Stimulation intellectuelle):** و هي قيمة تقيس نوع مميز من الأفراد الذين لهم اهتمامات بالجانب المعنوي، و يتميزون بالتصور العقلاني للأشياء، و يحبون تنفيذ أحكامهم.

وتجدر الإشارة إلى أن كل قيمة تتكون من ثلاث فقرات، كما هي مبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02) يبين القيم المهنية و الفقرات المكونة لها:

الرقم	القيمة المهنية	الفقرات المكونة لها
1	الإبداع	16-45 -15
2	التدبير	14-24-37
3	الإتمام	13-17-44
4	المحيط	12-25-36
5	العلاقة مع المسؤول	11-18-43
6	نوعية الحياة	10-26-35
7	الأمن	9-19-42
8	العلاقات مع زملاء	8-27-34
9	الجمالية	7-20-41
10	المكانة	6-28-33
11	الإستقلالية	5-21-40
12	التنوع	4-29-32
13	المكاسب الإقتصادية	3-22-39
14	الإيثار	2-30-31
15	التنشيط الفكري	1-23-38

و لقد اعتمد "سوبر" سلم "ليكرت" ذي النقاط الخمس للإجابة على فقرات المقياس، كما أن الفقرات كلها ذات اتجاه واحد من الإيجاب الكلي إلى السلب الكلي، و إجابة المفحوص تتجسد في إمكانية واحدة حسب درجة الأهمية، من خلال الأوزان التالية:

مهمة جدا	مهمة	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم
5	4	3	2	1

3. 2. 2- تعريف مقياس الدافعية للإجاز لعبد اللطيف خليفة:

هذا المقياس حديث بحيث كانت طبعته الأولى في سنة (2006)، كما أنه يتمتع بلغة عربية أصيلة، وغير مترجمة بحيث لا يجد الفرد عينة البحث أي صعوبة في فهمها والإستجابة لها بطريقة صحيحة.

- و هذا المقياس هو عصارة عدد معتبر من المقاييس، حيث يذكر محمد عبد اللطيف خليفة (2006) أنه استفاد من ثمانية مقاييس عالمية للدافعية في بنائه للمقاييس الفرعية الخمسة لمقياس الدافعية للإنجاز (الشعور المسؤولة، السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل)، و تتمثل المقاييس التي اعتمد عليها خليفة في بناء مقياسه كمايلي:
- مقياس الميل للإنجاز لـ مهريبيان (1969).
 - مقياس الدافعية للإنجاز لـ لن (1969).
 - مقياس الدافعية للإنجاز لـ هارمنز (1970).
 - مقياس دافع الإنجاز لـ محمود عبد القادر (1987).
 - مقياس الدافع للإنجاز الدراسي لـ باسم السمراي و شوكت الهيازي (1988).
 - مقياس الدافعية العامة لمحي الدين أحمد حسين (1988).
 - مقياس الدافع للإنجاز لـ ممدوح الكناني (1990).
 - قائمة التفضيل الشخصي لـ إدواردز.
 - مقياس الشعور بأهمية الزمن لـ محي الدين أحمد حسين (1988).
- و عليه فإن مقياس الدافعية للإنجاز تكون من خمسة مقاييس فرعية بمجموع خمسين (50) فقرة، بحيث يحتوي كل مقياس فرعي على عشر (10) فقرات، كما أن هناك من الفقرات ما هي ذات اتجاه ايجابي و أخرى ذات اتجاه سالب، أنظر الملحق رقم (03). (جعجع، 2010، ص، 110) و يمكن توضيح كل ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يبين المقاييس الفرعية الخمسة للدافعية للإنجاز و فقراتها مع اتجاه الفقرات حسب جعجع (2010)

المجموع	الفقرات		المقاييس الفرعية
	السالبة	الموجبة	

10	،36 ،16 ،11 41	46 ،31 ،26 ،21 ،6 ،1	الشعور بالمسؤولية
10	42 ،12 ،7	47 ،37 ،32 ،27 ،22 ،17 ،2	السعي نحو التفوق
10	33 ،18	48 ،43 ،38 ،28 ،23 ،13 ،8 ،3	المثابرة
10	19	،44 ،39 ،34 ،29 ،24 ،14 ،9 ،4 49	الشعور بأهمية الزمن
10	10	،45 ،40 ،35 ،30 ،25 ،20 ،15 ،5 50	التخطيط للمستقبل
50	11	39	المجموع

كما أن السلم المعتمد في هذا المقياس يحتوي على أربعة أوزان لكل من الفقرات الموجبة أو السالبة، و إجابة المفحوص تتجسد في إمكانية واحدة ، من خلال الأوزان المبينة في الجدول كما يلي:

الجدول رقم (04) يبين أوزان الفقرات حسب جعجيع (2010)

كثيرا	متوسطا	قليلا	لا	
4	3	2	1	الفقرات الموجبة
1	2	3	4	الفقرات السالبة

3. 2. 3- طريقة ترميز متغيرات البيانات الشخصية: (أنظر الملحق رقم 04)

- متغير الجنس:

الجدول رقم(05) يبين الترميز المعطى لمتغير الجنس

أنثى	ذكر
2	1

- متغير السن:

الجدول رقم(06) يبين الترميز المعطى لمتغير السن

أقل من 20 سنة	20 -30	30 -40	40 -50	50 سنة فما فوق
1	2	3	4	5

- متغير الحالة المدنية:

الجدول رقم (07) يبين الترميز المعطى لمتغير الحالة المدنية

أرمل	متزوج	أعزب
3	2	1

- متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (08) يبين الترميز المعطى لمتغير المستوى التعليمي

جامعي	ثانوي	متوسط
3	2	1

- متغير الأقدمية:

الجدول رقم (09) يبين الترميز المعطى لمتغير الأقدمية

من 16 إلى 20 سنة	من 11 إلى 15 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	5 سنوات فأقل
4	3	2	1

- متغير الحالة السوسيو مهنية:

الجدول رقم (10) يبين الترميز المعطى لمتغير الحالة السوسيو مهنية

إطار	متحكم	منفذ
3	2	1

4- مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية:

بلغت عينة الدراسة الإستطلاعية 30 فردا من إطارات و متحكمين و منفذين، و لقد تم اختيارهم بطريقة عرضية من مختلف مصالح المديرية للمؤسسة و هذا لعدم تمكن الباحث من الإختيار بطريقة عشوائية. و في ما يلي الجداول المبينة لخصائص و سمات عينة الدراسة الإستطلاعية:

الجدول رقم(11) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
53,3%	16	ذكر
46,7%	14	أنثى
100%	30	المجموع

يبين هذا الجدول أن هناك اعتدال بالنسبة لمتغير الجنس حيث بلغت نسبة الذكور 53,3% و بلغت نسبة الإناث 46,7%.

الجدول رقم(12) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
20%	6	30 -20
60%	18	40 -31
10%	3	50 -41

10%	3	51 فما فوق
100%	30	المجموع

يتبين من خلال الجدول عدم وجود الأفراد ذوي العمر أقل من 20 سنة، في حين كانت النسبة الأعلى للأعمار الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 و 40 سنة حيث بلغت 60% ، ثم تليها نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 30 سنة حيث بلغت 20%، و بعدها نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 و 50 التي بلغت 10%، و سجلت نسبة من عمرهم 51 سنة فما فوق أيضا 10%.

الجدول رقم(13) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
26,7%	8	أعزب
73,3%	22	متزوج
100%	30	المجموع

الجدول يبين أن نسبة المتزوجين بلغت أعلى نسبة حيث بلغت 73,3%، و نسبة العزاب كانت 26,7% ، غير أن حالة الأراامل معدومة.

الجدول رقم(14) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
3,3%	1	متوسط
20%	6	ثانوي
76,7%	23	جامعي
100%	30	المجموع

الجدول يبين أن المستوى التعليمي الغالب هو المستوى الجامعي حيث بلغت نسبته 76,7%، في حين أن المستوى الثانوي بلغت نسبته 20%، وسجلت نسبة المستوى المتوسط أدنى نسبة بـ 3,3%.

الجدول رقم (15) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الحالة السوسيو مهنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة السوسيو مهنية
13,3%	4	منفذ
13,3%	4	متحكم
73,3%	22	إطار
100%	30	المجموع

هذا الجدول يبين الحالة السوسيو مهنية لأفراد عينة الدراسة الإستطلاعية، حيث بلغت نسبة الإطارات 73,3% و هي كأعلى نسبة، أما بالنسبة للمتحكمين و المنفذين كانت نسبتهما متساوية حيث بلغت النسبة لكل منهما 13,3%.

الجدول رقم (16) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
20%	6	5 سنوات فأقل
53%	16	من 6 إلى 10 سنوات
16,7%	5	من 11 إلى 15 سنة
10%	3	من 16 إلى 20 سنة
100%	30	المجموع

تجدر الإشارة في هذا الجدول إلى أن النسبة الأكبر وصلت إلى 53% لمن لهم أقدمية من 6 إلى 10 سنوات، ثم تليها نسبة 20% بالنسبة لفئة الأقدمية 5 سنوات فأقل، ثم تليها فئة 11 إلى 15 سنة بنسبة 16,7%، و كانت آخر فئة هي 16 سنة فما فوق بنسبة 10%.

5- صدق و ثبات أدوات القياس:

بعد تطبيق الطالب لأداة الدراسة على عينة الدراسة الإستطلاعية و المقدره بـ 30 فرد للتعرف على مدى صدق و ثبات الأداة.

5-1 صدق الإتساق الداخلي لمقياس القيم المهنية:

قام الطالب بإستخراج صدق الإتساق الداخلي أو البنائي من خلال معامل الإرتباط بيرسون بين كل قيمة من قيم المقياس وعلاقتها بقيم المقياس ككل ، وقد تم حساب ذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) نسخة (20)، و كانت النتائج في الجدول كما يلي:

الجدول رقم(17) يبين معاملات الإرتباط بين كل قيمة و قيم المقياس ككل

الرقم	القيمة المهنية	معامل الإرتباط
1	الإبداع	0,764**
2	التدبير	0,733 **
3	الإتمام	0,829**
4	المحيط	0,682**
5	العلاقة مع المسؤول	0,594**
6	نوعية الحياة	0,570**
7	الأمن	0,497**
8	العلاقات مع الزملاء	0,461*
9	الجمالية	0,767**
10	المكانة	0,745**
11	الإستقلالية	0,481**
12	التنوع	0,740**
13	المكاسب الإقتصادية	0,769**
14	الإيثار	0,621**

0,673**	التنشيط الفكري	15
---------	----------------	----

من خلال الجدول يتبين أن معاملات الارتباط تراوحت من (0,461) إلى (0,829) مع العلم بأن النجمتين (***) هو مستوى الدلالة لـ 0,01 و النجمة الواحدة (*) هو مستوى الدلالة لـ 0,05 ، و بالتالي فإن كل قيمة من قيم المقياس لها علاقة قوية مع قيم المقياس ككل.

5-2 ثبات مقياس القيم المهنية: قام الطالب بحساب معامل الثبات بطريقتين:

5-2-1 طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل ارتباط سبيرمان براون بين معدل الفقرات مقسمة إلى نصفين، النصف الأول من الفقرة 1 إلى الفقرة 23، و النصف الثاني من الفقرة 23 إلى الفقرة 45، فكانت نتيجة الثبات (0.907) و هو ثبات عالي.

5-2-2 طريقة ألفا كرومباخ:

قام الطالب بحساب معامل ثبات فقرات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ، و كانت النتيجة هي (0,927)، و هذا يدل على أن فقرات المقياس لها ثبات عال. و مما سبق ذكره، نخلص إلى أن مقياس القيم المهنية صادق في ما وضع لقياسه، كما أنه يتميز بثبات عالي، و هذا يؤهله أن يكون أداة قياس مناسبة لقياس القيم المهنية.

5-3 صدق الإتساق الداخلي لمقياس الدافعية للإجاز:

قام الطالب بإستخراج صدق الإتساق الداخلي أو البنائي من خلال معامل الارتباط بيرسون بين كل مقياس من المقاييس وعلاقتها بالمقياس ككل ، وقد تم حساب ذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، و كانت النتائج في الجدول كما يلي:

الجدول رقم (18) يبين معاملات الارتباط بين كل مقياس ومقاييس المقياس ككل

الرقم	المقياس	معامل الارتباط
1	الشعور بالمسؤولية	0,256
2	السعي نحو التفوق	0,828**
3	المتابعة	0,845**
4	الشعور بأهمية الزمن	0,884**
5	التخطيط للمستقبل	0,857**

من خلال الجدول يتبين أن معاملات الارتباط تراوحت من (0,828) إلى (0,884) عند مستوى الدلالة (0.01) و هذا يعني تمتعها بصدق مرتفع، غير أن مقياس الشعور بالمسؤولية لا يتميز بالصدق، بحيث كان معامل ارتباطه (0,256) و هو غير دال.

5-4 ثبات مقياس الدافعية للإنجاز: قام الطالب بحساب معامل الثبات بطريقتين:

5-4-1 طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل ارتباط سبيرمان براون بين معدل الفقرات مقسمة إلى نصفين، النصف الأول من الفقرة 1 إلى الفقرة 25، و النصف الثاني من الفقرة 26 إلى الفقرة 50، فكانت نتيجة الثبات (0.873) و هو ثبات جيد.

5-4-2 طريقة ألفا كرومباخ:

قام الطالب بحساب معامل ثبات فقرات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ، وكانت النتيجة هي (0,796)، و هذا يدل على أن معامل ثبات المقياس جيد.

6- التغييرات التي أجريت على مقياس البحث:

لقد اقتصر التغيير فقط في مقياس الدافعية للإنجاز، حيث أن مقياس الشعور بالمسؤولية بلغ معامل ارتباطه (0,256) مما دل على عدم تمتعه بالصدق، و عليه قام الطالب بحذفه من مقياس الدافعية للإنجاز تحت المبرر السيكومتري لأداة القياس. أنظر الملحق رقم (05)

ثانياً: الدراسة الأساسية:

في هذا العنصر سنتطرق إلى الدراسة الأساسية و إجراءاتها و عينتها مع الخصائص، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستعملة.

1- مدة الدراسة الأساسية:

أجريت هذه الدراسة في مدة قدرت بشهر، خلال الفترة الممتدة من 30 مارس 2014 إلى 29 أبريل 2014.

2- المجال الجغرافي لدراسة:

لقد أجريت هذه الدراسة في المديرية العامة لمؤسسة السيور seor لولاية وهران ، التي تقع بالحي الإداري USTO لولاية وهران.

3- المجتمع الأصلي للعيينة:

يبلغ عدد العمال في المديرية العامة 143 عامل، و تجدر الإشارة إلى وجود عمال يعملون بعقد محددة المدة CDD و آخرون بعقد غير محددة المدة CDI ، و في الجدول الموالي توزيع العمال حسب الجنس:

الجدول رقم(19) يبين توزيع العمال حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
36,364%	52	ذكر
63,636%	91	أنثى
100%	143	المجموع

من خلال الجدول رقم 19 يتبين أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور بفارق 39 فرد للإناث.

4- عينة الدراسة الأساسية:

بخصوص طريقة اختيار العينة، فإنه تجدر الإشارة إلى عدم تمكن الطالب من اعتماد الإختيار العشوائي للمعاينة، و بالتالي فإن اختيار عينة الدراسة كان عرضيا، و قد تم توزيع 110 استبيانات، غير أن الإستبيانات المجاب عنها بلغ 73 استبيانا، أي ما يعادل نسبة 51,049% من العدد الكلي لعمال المديرية كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(20) يبين نسبة الإستجابة للإستبيانات الموزعة

نسبة الإستجابة	الإستبيانات المجاب عنها	الإستبيانات الموزعة
80,3%	73	110

عدد عمال المديرية	143
نسبة العينة	51,049%

5- مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

بعد توزيع الإستبانات على عينة البحث و جمعها، تم حصر مواصفات عينة الدراسة الأساسية مبينة في الجداول كما يلي:

الجدول رقم (21) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	37	50,7%
أنثى	36	49,3%
المجموع	73	100%

من خلال الجدول رقم (24) يتبين أن توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس هو توزيع معتدل تقريبا، حيث أن نسبة الذكور بلغت 50,7% و نسبة الإناث بـ 49,3% ، و هما نسبتان متقاربتان بفرق فرد واحد للذكور.

الجدول رقم (22) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
30 -20	21	28,8%
40 -31	36	49,3%
50 -41	13	17,8%
51 فما فوق	3	4,1%

100%	73	المجموع
------	----	---------

يتبين من خلال الجدول رقم (22) أن نسبة 49,3% هي أعلى نسبة لمن تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة ، في حين أن من تتراوح أعمارهم من 20 إلى 31 سنة بلغت نسبتهم 28,8%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 41 و 50 سنة بنسبة 17,8%، بينما سجلت الفئة العمرية 51 سنة فما فوق أدنى نسبة و المقدرة بـ 4,1%، و لم تسجل فئة أقل من 20 سنة أي نسبة.

الجدول رقم(23) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
35,6%	26	أعزب
64,4%	47	متزوج
100%	73	المجموع

من خلال الجدول رقم (23) يتبين أن هناك فارق جلي من حيث الحالة المدنية للعينة ، حيث أن نسبة العزاب كانت 35,6%، و نسبة المتزوجين بلغت 64,4%.

الجدول رقم(24) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
5,5%	4	متوسط
23,3%	17	ثانوي
71,2%	52	جامعي
100%	73	المجموع

إن الجدول رقم (24) الخاص بالمستوى التعليمي يبين أن النسبة الأكبر كانت للمستوى الجامعي بنسبة 72,2%، و يأتي المستوى الثانوي في المرتبة الثانية بنسبة 23,3%، بينما كان المستوى المتوسط في آخر الترتيب بنسبة 5,5%.

الجدول رقم (25) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
5 سنوات فأقل	17	23,3%
من 6 إلى 10 سنوات	35	47,9%
من 11 إلى 15 سنة	9	12,3%
من 16 إلى 20 سنة	12	16,4%
المجموع	73	100%

لقد احتلت المرتبة الأولى من تتراوح أقدميتهم من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 47,9% كما هو مبين في الجدول رقم (25)، و كانت نسبة من تتراوح أقدميتهم من 1 إلى 5 سنوات 23,3%، ثم تليها نسبة 16,4% لمن أقدميتهم 16 سنة فما فوق، وسجلت من أقدميتهم ما بين 11 و 15 سنة نسبة 12,3% كأخر نسبة.

الجدول رقم (26) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة السوسيو مهنية

الحالة السوسيو مهنية	التكرار	النسبة المئوية
منفذ	10	13,7%
متحكم	15	20,5%
إطار	48	65,8%
المجموع	73	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (26) أن أغلبية عينة الدراسة من حيث الحالة السوسيو مهنية كانت للإطارات بنسبة 65,8%، بينما كانت نسبة المتحكمين 20,5%، أما بخصوص المنفذين فقد كانت نسبتهم 13,7% كأدنى نسبة.

6- أدوات الدراسة الأساسية:

لقد تم الإعتماد على الأداة الأساسية المستعملة في الدراسة الإستطلاعية، و المتمثلة في مقياس القيم المهنية و مقياس الدافعية للإنجاز الذين سلف ذكرهما، بعد إحداث التغييرات التي طرأت على مقياس الدافعية للإنجاز، و التأكد من صدق و ثبات المقياسين.

7- الأساليب الإحصائية المعتمدة في البحث:

بعد توزيع و استرداد الإستبيانات كمرحلة أولى، تم تفرغ البيانات الخاصة بالإستبيانات المجاب عنها و المقدره بـ 73 استبيانا، و هذا من أجل تحليلها و معالجتها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة (20) للقيام بالتحليلات الإحصائية التالية:

- التكرارات و النسب المئوية لوصف خصائص افراد عينة الدراسة.
- معامل الارتباط لبيرسون، لاختبار الفرضيات التي تعبر عن وجود العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.
- إختبار (ت) لعينتين مستقلتين، و ذلك بهدف اختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروق بين العينتين المستقلتين.
- إختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (one-way ANOVA) : لاختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروق ما بين ثلاث مجموعات فما فوق.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الدراسة الإستطلاعية وإجراءات الدراسة الأساسية في الفصل الرابع، و توضيح خصائص أفراد عينة الدراسة، و كذا صدق و ثبات أداتي الدراسة، و كخطوة مولية سيتم الإنتقال إلى اختبار فرضيات البحث و عرض نتائجها، من خلال اختبار الفرضية العامة و الفرضيات الفرعية بنوعها: الفرقية و الإرتباطية، و من تم مناقشة نتائجها، و الختام يكون بتقديم التوصيات المناسبة.

1- عرض النتائج:

سيتم عرض نتائج الفرضية العامة ثم بعد ذلك سيتم التطرق إلى نتائج الفرضيات الفرعية.

1. 1- عرض نتائج الفرضية العامة: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية و المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول الموالي يبين نتائج الفرضية العامة:

الجدول رقم (27) يبين نتائج الفرضية العامة

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم المهنية	0,37	71	0,01

الجدول رقم (27) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون بقيمة 0,37 بدرجة حرية 71 عند مستوى الدلالة 0,01، و بالمقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,30 بدرجة الحرية 70 عند مستوى الدلالة 0,01، و بذلك يتبين أن قيمة "ر" المحسوبة أكبر من "ر" الجدولية، مما يتقرر قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشر العام للقيم المهنية و المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

1. 2- عرض نتائج الفرضيات الفرعية:

1. 2. 1- عرض نتائج الفرضيات الارتباطية:

1- الفرضية الأولى: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (28) يبين نتائج الفرضية الارتباطية الأولى

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم المهنية	0,27	71	0,05

الجدول رقم (28) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون بقيمة 0,27 بدرجة حرية 71 عند مستوى الدلالة 0,05، وبالمقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,23 بدرجة الحرية 70 عند مستوى الدلالة 0,05، وبذلك يتبين أن قيمة "ر" المحسوبة أكبر من "ر" الجدولية، مما يتقرر قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

2- الفرضية الثانية: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (29) يبين نتائج الفرضية الارتباطية الثانية

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم المهنية	0,43	71	0,01

الجدول رقم (29) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون بقيمة 0,43 بدرجة حرية 71 عند مستوى الدلالة 0,01، وبالمقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,30 بدرجة الحرية 70

عند مستوى الدلالة 0,01، و بذلك يتبين أن قيمة "ر" المحسوبة أكبر من "ر" الجدولية، مما يتقرر قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

3 - الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (30) يبين نتائج الفرضية الارتباطية الثالثة

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم المهنية الشعور بأهمية الزمن	0,21	71	0,05

الجدول رقم (30) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون بقيمة 0,21 بدرجة حرية 71 عند مستوى الدلالة 0,05، و بالمقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,23 بدرجة الحرية 70 عند مستوى الدلالة 0,05، و بذلك يتبين أن قيمة "ر" المحسوبة أصغر من "ر" الجدولية، مما يتقرر رفض فرض البحث القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن، و قبول الفرض الصفري، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

4 - الفرضية الرابعة: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والتخطيط للمستقبل في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (31) يبين نتائج الفرضية الارتباطية الرابعة

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم المهنية التخطيط للمستقبل	0,33	71	0,01

الجدول رقم (31) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون بقيمة 0,33 بدرجة حرية 71 عند مستوى الدلالة 0,01، و بالمقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,30 بدرجة الحرية

70 عند مستوى الدلالة 0,01، و بذلك يتبين أن قيمة "ر" المحسوبة أكبر من "ز" الجدولية، مما يتقرر قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشر العام للقيم المهنية والتخطيط للمستقبل في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

1. 2. 2- عرض نتائج الفرضيات الفرقية:

1- الفرضية الأولى: لا توجد فروق بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (32) يبين نتائج الفرضية الفرقية الأولى

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم المهنية	ذكور	37	166,89	3,704	-0,98	2,00	71	غيردالة
	إناث	36	171,97	3,623				

الجدول رقم (32) يبين قيمة "ت" المحسوبة لاختبار "ت" بقيمة 0,98 - بدرجة حرية 71، وبالمقارنة مع قيمة "ت" الجدولية التي تساوي 2,00 بدرجة الحرية 70 عند مستوى الدلالة 0,05، و بذلك يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة أصغر من "ت" الجدولية، مما يتقرر قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية .

2- الفرضية الثانية: لا توجد فروق بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (33) يبين نتائج الفرضية الفرقية الثانية

المتغير	المستوى	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية	مستوى الدلالة

التعليمي							القيم المهنية
0,05	3,13	0,91	29,500	158,25	04	متوسط	
			21,024	166,00	17	ثانوى	
			22,007	171,37	52	جامعي	

يتضح من خلال الجدول رقم (33) أن قيمة "ف" المحسوبة لاختبار "ف" بقيمة 0,91، مقارنة مع قيمة "ف" الجدولية التي تساوي 3,13 بدرجتي الحرية 2 و 70 عند مستوى الدلالة 0,05، يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية، مما يتقرر قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية .

3- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (34) يبين نتائج الفرضية الفرقية الثالثة

المتغير	الفئات العمرية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	20 إلى 30	21	123,2 4	10,784	2,24	2,74	0,05
	31 إلى 40	36	128,4 7	8,856			
	41 إلى 50	13	130,6 2	3,254			
	51 فما فوق	03	129,3 3	33,129			

يتضح من خلال الجدول رقم (34) أن قيمة "ف" المحسوبة لاختبار "ف" بقيمة 2,24، وبالمقارنة مع قيمة "ف" الجدولية التي تساوي 2,74 بدرجتي الحرية 3 و 70 عند مستوى الدلالة

0,05، يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من "ف" الجدولية، مما يتقرر قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز.

4- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (35) يبين نتائج الفرضية الفرقية الرابعة

المتغير	الحالة المدنية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدفاعية للإنجاز	أعزب	26	166,73	26,621	-0,76	2,00	71	غير دالة
	متزوج	47	170,87	19,371				

الجدول رقم (35) يبين قيمة "ت" المحسوبة لاختبار "ت" بقيمة -0,76 بدرجة حرية 71، وبالمقارنة مع قيمة "ت" الجدولية التي تساوي 2,00 بدرجة الحرية 70 عند مستوى الدلالة 0,05، و بذلك يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة أصغر من "ت" الجدولية، مما يتقرر قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز.

5- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (36) يبين نتائج الفرضية الفرقية الخامسة

المتغير	الأقدمية بالفئات السنوية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية	مستوى الدلالة
الدفاعية للإنجاز	05 سنوات فأقل	17	124,53	11,331	0,78	2,74	0,05
	10 إلى 06	35	127,94	9,619			
	15 إلى 11	09	127,78	8,121			
	16 إلى 20	12	129,50	4,945			

يتضح من خلال الجدول رقم (36) أن قيمة "ف" المحسوبة لاختبار "ف" بقيمة 0,78، وبالمقارنة مع قيمة "ف" الجدولية التي تساوي 2,74 بدرجتي الحرية 3 و 70 عند مستوى الدلالة 0,05، يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة أصغر من "ف" الجدولية، مما يتقرر قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز.

6- الفرضية السادسة: توجد فروق بين الفئات السوسيو مهنية من حيث المؤشر العام للدفاعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

الجدول رقم (37) يبين نتائج الفرضية الفرقية السادسة

المتغير	الحالة السوسيو مهنية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "ف" الجدولية	مستوى الدلالة
---------	----------------------	------------	-----------------	------------------	-------------------	-------------------	---------------

0,05	3,13	3,54	9,810	129,70	10	منفذ	الدفعية للإنجاز
			11,241	121,93	15	متحكم	
			7,983	128,60	48	إطار	

يتضح من خلال الجدول رقم (38) أن قيمة "ف" المحسوبة لاختبار "ف" بقيمة 3,54، و بالمقارنة مع قيمة "ف" الجدولية التي تساوي 3,13 بدرجتي الحرية 2 و 70 عند مستوى الدلالة 0,05، يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية، مما يتقرر قبول فرض البحث القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات السوسيو مهنية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز، و هو لصالح المنفذين بمتوسط حسابي قدره 129,70.

2- مناقشة النتائج:

2.1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

من خلال عرض نتائج الفرضية العامة، تبين أنه توجد علاقة ارتباطية المؤشر العام للقيم المهنية والمؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية المؤسسة، و بالتالي قبول الفرض المطروح و تحققه.

و لقد جاءت هذه النتائج بصفة عامة في نفس ما أوردته الدراسات التي تناولت القيم باعتبار هذه الأخيرة بمثابة محرك لسلوك الفرد و دافع قوي لإنجاز الأعمال، فقد أكد عياد في دراسته أن للميول المهنية و القيم دور في بناء التصورات المستقبلية ، و مع العلم فإن التصورات المستقبلية هو كمرحلة

أولى لتليها مرحلة التخطيط المستقبلي لهذه التصورات، بما يكفل دفع الفرد إلى السير على هذا المخطط و إنجاز ه.

كما ذكرت بوداني في دراستها أن للقيم الإجتماعية أثر في تراجع مهنة البناء من خلال الثقافة المتدنية حول قيمة مهنة البناء، فمن نتائج دراستها أن للقيم الإجتماعية المتدنية لمهنة البناء أثر في تبني الإتجاه نحو النفور من هذه المهنة. و أشار الغزالي كذلك أن القيم الإجتماعية بنوعها السلبية و الإيجابية لها أثر في تحقيق أهداف المنظمة.

إذن، القيم بصفة عامة لها أثر بارز في سلوك الفرد، و عليه فإن الشيء الجديد الذي أتت به هذه الدراسة هو تناول القيم المهنية مع متغير صريح مترجم لسلوك الفرد ألا و هو دافعية الفرد للإنجاز. لذلك يمكن تفسير هذه النتيجة بالقول أن القيم المهنية لها أهمية بالغة و دور فعال في دافعية العمال لإنجاز المهام المنوطة بهم.

2. 2- مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية:

2 . 1- مناقشة نتائج الفرضيات الارتباطية:

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

من خلال عرض نتائج الفرضية الارتباطية الأولى، تبين أنه توجد علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق في مديرية المؤسسة، و بالتالي تحقق فرض البحث.

فالقيم التي تضمنها مقياس القيم المهنية في هذه الدراسة، كالإلتزام و المكانة و الأمن و الإستقلالية وغيرها هي كلها من حيث الممارسة مؤشرات للسعي نحو التفوق، كما أن السعي نحو التفوق هو دليل على مدى طموح الفرد، فقد ذكر الصغير في دراسته للعلاقة بين الخصائص الثقافية والاجتماعية والزراعية والاقتصادية و مستوى الدافعية للإنجاز في محاولة لترتيب مستويات الدافعية لعينة بحثه، جاءت النتيجة بأن مستوى الطموح من حيث الأهمية في المرتبة الثانية، ومعلوم أن الخصائص الثقافية هي جملة من القيم التي يتحلى بها الأفراد، و عليه يمكن القول بأن دراستنا هذه كانت بمثابة إضافة جديد لما جاء به الصغير في دراسته.

إذن هناك علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والسعي نحو التفوق ، و تفسير هذا الفرض يعني أن التحلي بالقيم المهنية و ممارستها هي في حد ذاتها سعي نحو التفوق و نمو الطموح لدى العمال.

2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية: توجد علاقة بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

من خلال عرض نتائج الفرضية الفرعية الارتباطية الثانية، تأكد وجود علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والمثابرة في مديرية المؤسسة ، و بالتالي يتقرر قبول هذا الفرض.

إذا أردنا مناقشة هذا الفرض ، فينبغي النظر أولاً في خصائص القيم، إذ ذكر عياد أن من خصائص القيم أنها ثابتة، رغم أن ثباتها نسبي، و يرجع هذا الثبات بالدرجة الأولى إلى ارتباطها بشخصية الفرد، فوجودها لا ينفصل عن شعور الإنسان و فكره، و يرجع ثبات القيم أيضاً إلى أنها تنشأ نتيجة لعملية تحديد الدوافع و توجيهها إلى أهداف محددة، كما أن المثابرة لا تتحقق إلا بوجود ثبات في سلوك الفرد و استقراره على نحو معين، و الإصرار على حل المشكلات التي تواجه الفرد في عمله، و أكد الصيرفي (2007) أن الدافعية تتعلق بثبات السلوك أو طول المدة التي يستمر فيها السلوك بتصرف معين، كما أن السلوك الإنساني هو عمل مستمر، و ذلك من خلال العمليات و التفاعلات التي تتم داخل كيان الفرد، و هنا تلعب القيم دورها في الإلحاح على الإستمرار في ممارسة هذا السلوك.

إذن يفسر هذا الفرض بالدور المحوري الذي تلعبه القيم المهنية في دافعية الفرد للإنجاز من خلال المثابرة في معالجة المشاكل التي تصادف الفرد في عمله و بذل الجهد في حلها.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

إنطلق الباحث من افتراض أنه توجد علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والشعور بأهمية الزمن في مديرية المؤسسة.

لقد أسفرت النتائج إلى رفض الفرض المطروح، وذلك من خلال ثبوت أن قيمة "ر" المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون أصغر من قيمة "ر" الجدولية، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم المهنية و الشعور بأهمية الزمن في مديرية المؤسسة عينة البحث. يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال التطرق إلى العمل نفسه، وذلك بإعتبار العمل كمحور لاهتمامات الفرد، فمعلوم أن قيمة العمل تختلف باختلاف الثقافات، فد أظهر استطلاع أن هناك اختلافات ملحوظة عبر الثقافة المختلفة فيما يتعلق بمدى إدراك الفرد للعمل كمحور أساسي في حياة الفرد، كما أن قيمة العمل التي تعني للفرد اهتماما محوريا يفضل العمل فيه لساعات أطول، وهذا ما صرح به حسن (2003)، وذكر لعلاوي في دراسته أن مفهوم العمل لدى العمال و معرفتهم بالقيمة الحقيقية للعمل لها علاقة بدافعيتهم للعمل من خلال إشباع الحوافز المادية التي تستثير دافعية العمل لديهم، والدور الذي يلعبه التوقيت في فاعلية عملية التحفيز، فمن نتائج دراسته أن قرب و ابتعاد موعد دفع الراتب يرفع و يثبط من دافعية العمال، و بالتالي فإن الزمن يكون ذات أهمية إذا ما قورن بالإستحقاقات المادية.

وبالتالي فإن الفرد يسعى لتلبية ما تناديه به القيم المهنية التي يؤمن بها على حساب الزمن، أي متجاهلا لقدر الزمن الذي يستغرقه في إنجاز العمل مقابل ما تلح به تلك القيم.

4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

إنطلق الباحث من افتراض أنه توجد علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم المهنية والتخطيط للمستقبل في مديرية المؤسسة.

من خلال عرض نتائج هذه الفرضية، تبين أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم المهنية و التخطيط للمستقبل، و بالتالي تحقق فرض البحث.

و لقد ذكر عياد في دراسته المتمثلة في دراسة الميول المهنية و القيم و علاقتها بالتصورات المستقبلية أن للميول المهنية و القيم دور معتبر في بناء التصورات المستقبلية، و أدرج التخطيط للمستقبل كبعد من أبعاد التصورات المستقبلية، و عليه فإن نتائج هذه الدراسة توافقت مع ما جاء في فرضيتنا هذه، رغم أن خصائص عينة الدراساتين كانتا مختلفتين، بحيث كانت عينة دراسة عياد عبارة عن طلبة كلية أما عينة دراستنا فكانت عمال في مؤسسة، و أيضا يكمن الإختلاف من حيث الحجم، إذ

بلغت عينة الطلبة (204) طالب، أما في دراستنا بلغت العينة (73) عامل، و هذا يؤكد مرة أخرى الثبات الذي تتمتع به القيم بصفة عامة من حيث الدور الذي تلعبه.

و تفسير هذا الفرض يكمن في أن القيم المهنية لدى العمال لها دور معتبر في بناء العقلية التصورية المستقبلية و التخطيط لها في المستقبل سواء على المدى القريب أو البعيد.

بعد الإنتهاء من مناقشة الفرضيات الفرعية الإرتباطية، سيتم مناقشة الفرضيات الفرعية الفرعية.

2 . 2- مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية:

1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية مؤسسة "السيور" (SEOR) بمدينة وهران.

من خلال النتائج التي أسفرتها هذه الفرضية، تقرر قبول الفرض الصفري المصرح بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث المؤشر العام للقيم المهنية ، بدليل ثبوت صغر قيمة "ت" المحسوبة عن قيمة "ت" الجدولية.

و لقد كانت نتائج هذه الفرضية في نفس اتجاه ما توقعه الباحث، كما جاءت هذه النتيجة أيضا في نفس الإتجاه الذي ذهب إليه عياد في دراسته للميول المهنية و القيم و علاقتها بالتصورات المستقبلية، إذ دلت نتائج دراسته على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث باستثناء القيم الجمالية لصالح الإناث و القيم الإقتصادية لصالح الذكور، بحث يرى عياد أنه بغض النظر عن علاقة القيم بالإنسان أو اهتمامه بها، يبقى للقيم وجودها الخاص في استقلال تام بعيدا عن تقويمنا لها، ذلك أن القيمة صفة تكمن في الشيء نفسه، و مصدر الحكم هي الصفة التي يحملها الشيء موضوع الحكم، و هي صفات لا يختلف عليها الناس باختلاف الزمان و المكان.

و تفسير هذه النتائج يكمن في أن كلا من الذكور والإناث يتفقان من حيث أهمية القيم المهنية، فقد يرى الذكور أهمية قيمة عن أخرى مثلما يراها الإناث .

2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية: إنطلق الباحث من إفتراض أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية في مديرية المؤسسة.

و لقد أسفرت نتائج هذه الفرضية تحقق الفرض الصفري، بدليل ثبوت صغر قيمة "ف" المحسوبة لمعامل التباين الأحادي (Anova) عن قيمة "ف" الجدولية، لذلك تقرر قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعليم من حيث المؤشر العام للقيم المهنية.

جاءت نتائج هذه النتيجة في نفس اتجاه ما توقعه الباحث، غير أنها معاكسة لما جاء به لعلاوي في دراسته المتعلقة بموضوع مفهوم العمل لدى العمال، بحيث دلت نتائج دراسته إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من حيث المستوى التعليمي، وهو لصالح فئة ما بعد التدرج، أي كلما زاد المؤهل العلمي زادت معه القناعة بقيمة العمل و أهميته ، وبالإضافة إلى ذلك ، فقد أشارت بوداني في دراستها التي تناولت القيم الاجتماعية، أن التصورات القيمية الاجتماعية تختلف باختلاف المستويات الثقافية رغم أن هذا الاختلاف طفيف.

يمكن تفسير ذلك بقول عيادي عن تكوين القيم، إذ يساهم المكون المعرفي للقيم في انتقاء القيمة من بدائل مختلفة بحيث ينظر الفرد في عواقب إنتقاء كل بديل، فالإختيار هو المستوى الأول في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم، بحيث يتكون من ثلاث درجات أو خطوات و هي: إستكشاف البدائل الممكنة، و النظر في عواقب كل بديل، ثم الإختيار الحر. وبالتالي لا يؤدي المستوى العلمي دوره في الإختيار، و للتذكير فإن غالبية أفراد العينة هم من المستوى الجامعي بحيث بلغت نسبتهم 71.2% و هذا بسبب طبيعة عمل المديرية العامة التي تحتاج بصفة أكبر إلى الإطارات.

3- مناقشة نتائج الفرضية الفرقية الثالثة: إنطلق الباحث من افتراض أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية المؤسسة.

من خلال نتائج هذه الفرضية تبين تحقق الفرض الذي اعتقده الباحث و بالتالي قبول الفرض الصفري و رفض الفرض البديل، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز ..

جاءت هذه النتيجة مغايرة لما أشار إليه الصغير في دراسته من خلال تناول العلاقة بين الخصائص الثقافية و الزراعية و الديموغرافية و الاجتماعية و الاقتصادية و مستوى دافعية الإنجاز لديهم، حيث أفرزت نتائج دراسته أن مستويات الدافعية للإنجاز كانت متباينة من حيث السن.

يمكن تفسير هذه النتيجة في أن الزمن بمعنى السن الذي يلعب دوره في مستوى دافعية الفرد للإنجاز، بحيث أن مراحل أو خطوات الدافعية من حيث وتيرتها لا تختلف من فئة عمرية إلى أخرى.

4- مناقشة نتائج الفرضية الفرقية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية المؤسسة .

لقد أسفرت نتائج هذه الفرضية بتحقيق هذا الفرض، وعليه تقرر قبول الفرض الصفري الذي يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين و العزاب من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز.

جاءت هذه النتيجة معاكسة لما جاء به عبد الحميد في دراسته، الذي حاول الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز و علاقتها بكل من توكيد الذات و خصائص العينة، لا سيما الحالة الزوجية، بحيث كان من نتائج دراسته و جود فروق دالة في الدافعية للإنجاز من حيث الحالة الزوجية.

غير أنها جاءت موافقة لما جاء في دراسة لعلاوي حيث أكدت نتائج دراسته إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية للدافعية للإنجاز بين العزاب و المتزوجين، و تفسير ذلك يعود إلى إرداف متغير وسيطي في دراسته ألا و هو الحوافز المادية التي كان لها تأثير في مستوى دافعية العمل في عين دراسته.

إذن يمكن القول أن هناك تضارب حول الفروق بين المتزوجين و العزاب من حيث الدافعية للإنجاز، و هذا راجع إلى طبيعة المواضيع أولاً و اختلاف عينة كل دراسة عن أخرى ثانياً، بحيث استغرقت دراسة عبد الحميد عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، بينما كانت دراسة لعلاوي في مصالح الضرائب، فكل عينة لها خصائصها.

5- مناقشة نتائج الفرضية الفرقية الخامسة: إنطلق الباحث من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية المؤسسة .

إن نتيجة هذه الفرضية كانت مثلما ما توقعه الباحث، وعليه تم قبول الفرض الصفري وتقرر رفض الفرض البديل القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال حسب الأقدمية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز .

جاءت نتيجة هذه الفرضية في عكس اتجاه أو ماجاء به لعلاوي في دراسته لموضوع مفهوم العمل لدى العمال، إذ دلت نتائج دراسته أنه كلما زادت سنوات الخبرة في المؤسسة، زادت معها دافعيتهم للعمل على غرار الحافز المادي. كما أن نتائج الدراسة التي جاء بها أبو شيخة خالفت نتيجة هذه الفرضية، حيث هدفت دراسته إلى معرفة دوافع العمال، بحيث كشفت نتائج دراسته أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين و مدة الخدمة في المؤسسة، و بالتالي، فإن ما جاء في هذه الدراسة يبين أن عدد سنوات العمل في المؤسسة ليس له علاقة بطريقة أو بأخرى على مستوى دافعية الفرد، و يمكن اعتبار هذا الأخير كتفسير لهذه النتيجة.

6- مناقشة نتائج الفرضية الفرقية السادسة: لقد انطلق الباحث من افتراض أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات السوسيو مهنية من حيث المؤشر العام للدافعية للإنجاز في مديرية المؤسسة.

لقد أسفرت نتائج هذه الفرضية، إلى قبول الفرض المطروح، و هو في نفس اتجاه ما توقعه الباحث في هذه الدراسة، و الفرق لصالح المنفذين.

جاءت هذه الفرضية في نفس الاتجاه الذي ذهبت إليه دراسة أبو شيخة التي كان الهدف منها، التعرف على دوافع العاملين و المتغيرات الوظيفية، فأبو شيخة قسم متغير الوظيفة إلى وظيفة إشرافية و وظيفة غير إشرافية، و هذا لا يتنافا مع التقسيم الذي اعتمد في دراستنا، فمن خلال الزيارات الميدانية و المقابلات التي تمت مع المشرف الميداني بينت أن الإطارات هم مشرفون بالضرورة، و المنفذون هم عكس ذلك، و بالتالي التقسيم التي تم في عينتنا هو تقسيم نموذجي لفئات العمل في مديرية المؤسسة عينة الدراسة.

يرجع تفسير هذا الفرق إلى اختلاف مستويات الإشباع للحاجات لكل حالة سوسيو مهنية، فالإطارات مثلا يشاركون في اتخاذ القرارات و بالتالي هم في مستوى تحقيق الذات و المكانة، بينما تدور مستويات حاجات المنفذين في حاجات فسيولوجية كالرواتب و العلاوات المناسبة و الحاجة للأمن ، والتي يقابلها الإستقرار الوظيفي و التأمين الصحي و ما يشبه ذلك، و بالنسبة للمتحمكين هم بين مستويي حاجات الإطارات و المنفذين التي تجسدها الحاجة للإجتماع التي يقابلها العضوية في جماعات العمل، و عليه يمكن اعتبار هذا كتفسير لنتيجة هذه الفرضية.

خلاصة:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل، و المتعلق بالمناقشة و تفسير النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يكون بذلك قد وصل الباحث إلى آخر مرحلة من مراحل الدراسة ككل، بعد تناول الفصول السابقة.

ولقد خلص البحث من خلال النتائج التي وصلت إليها الدراسة، إلى أن للقيم المهنية علاقة بدافعية العمال للإنجاز، كما أن نتائجها توافقت في مجمله مع ما أورده الأدبيات و الدراسات السابقة التي خدمت الموضوع، بحيث أن ما تم تناوله نظريا توافق مع ما جاء في نتائج الدراسة و هذا بثبوت العلاقة بين القيم المهنية و الدافعية للإنجاز.

إقتراحات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من وراء هذه الدراسة، يمكن تقديم جملة من

الإقتراحات:

- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار والإهتمام بموضوع القيم المهنية لما لها من دور بارز في توجيه سلوك الأفراد.
- لابد من الفهم الجيد لدافعية الأفراد، لأن الفهم الصحيح لدوافع الأفراد و التفسير السليم لها، يساعد المؤسسة على بناء تنظيمات و برامج تشتيير دوافع عمالها بشكل إيجابي بما يتوافق مع أهداف المؤسسة ككل.
- تجسيد وتفعيل وتعزيز القيم المهنية في أوساط العمال الجزائريين، بتبني سياسات فاعلة و ناجعة لإرساء هذه القيم في الوسط المهني و في المجتمع الجزائري.
- برمجت تكوينات تحسيسية و تنموية لغرس القيم المهنية التي من شأنها أن تشد أزر العمال وتدفعهم نحو رفع مستوى الأداء الذي يعود بطبيعة الحال بالفائدة على المؤسسة.
- ضرورة سعي المؤسسة إلى إيجاد التقارب والتوافق بين قيم العمال وقيمها.
- من خلال التغير السريع الذي تشهده المنظمات، لابد من الوقوف على موضوع القيم المهنية الذي يساعد المؤسسة بشكل كبير في إنجاح أي عملية التغيير، فالعمال لهم دور محوري في هذه الأخيرة.
- ضرورة استفادة المؤسسة من نتائج البحوث والدراسات التي توصلت إليها.

خاتمة:

تعتبر القيم المهنية والدافعية للإنجاز من الموضوعات البالغة الأهمية في السلوك التنظيمي لدى المؤسسات و المنظمات الجزائرية، و بتعبير أوضح، في توجيهه أو توجه سلوك الأفراد نحو مسار معين،

فالقيم المهنية بما تشتمل عليه من علاقة مع الزملاء و الإيثار و المكانة و نوعية الحياة و غيرها لها علاقة معتبرة بدافعية الأفراد لإنجاز الأعمال المنوطة بهم، لذلك تعتبر القيم المهنية أحد المتغيرات التي تستثير دوافع الأفراد و توجهها نحو تحقيق الأهداف من خلال المهام التي كلفوا بها.

يمكن تقديم ما توصلت إليه نتائج الدراسة في ما يلي:

لقد تحقق الهدف العام لهذا البحث من خلال ثبوت العلاقة الارتباطية بين القيم المهنية و التي تشمل (15) قيمة و هي: الإبداع، التدبير، الإتمام، المحيط، العلاقة مع الزملاء، نوعية الحياة، الأمن، العلاقة مع المسؤول، الجمالية المكانة، الإستقلالية، التنوع، المكاسب الإقتصادية، الإيثار، التنشيط الفكري، والدافعية للإنجاز بأبعادها و هي: السعي نحو التفوق، المثابرة، التخطيط للمستقبل، غير أنه لا توجد علاقة بين القيم المهنية و الشعور بأهمية الزمن في مديرية المؤسسة التي أجري فيها البحث.

دلت النتائج أيضا، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير القيم المهنية من حيث الجنس، و المستوى التعليمي، و عدم وجود فروق دالة لمتغير الدافعية للإنجاز من حيث الحالة المدنية و السن والأقدمية ما عدى الحالة السيسيو مهنية في مديرية المؤسسة عينة الدراسة.

و في الختام، يمكن الإشارة إلى أن أهداف البحث قد تحققت و تم الإجابة على إشكالية الدراسة، بحيث تم تأكيد ثبوت العلاقة بين القيم المهنية و الدافعية للإنجاز، و علاقة القيم المهنية بالسعي نحو التفوق و المثابرة و التخطيط للمستقبل، بالرغم من عدم ثبوت وجود العلاقة الارتباطية بين القيم المهنية و الشعور بأهمية الزمن في مديرية مؤسسة "سيور" (SEOR) بمدينة وهران .

قائمة المراجع:

من الكتب:

1. أبو شيخة، نادر أحمد. (2000). *ادارة الموارد البشرية* (ط.1). الأردن: دار صفاء.
2. بني أحمد، أحمد محمد عوض. (2007). *علم النفس الإداري و تطبيقاته في العمل* (ط.1). الاردن: دار وائل .
3. حسن، راوية. (2003). *السلوك التنظيمي المعاصر*. الإسكندرية: ادار الجامعية.
4. حريم، حسين. (2006). *مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة* (ط.1). الأردن: دار حامد.
5. حنفي، عبد الغفار. (1997). *السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد*. بيروت: الدار الجامعية.
6. ذياب، فوزية. (1988). *القيم و العادات الإجتماعية*. القاهرة، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر.
7. ريجيو، رونالدي. (1999). *مدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي* (ط.1). الأردن: دار الشروق.
8. زاهر، ضياء الدين. (1996). *القيم في العملية التربوية*. القاهرة، مؤسسة الخليج العربي.
9. الصيرفي، محمد. (2007). *السلوك الإداري: العلاقات الإنسانية* (ط.1). الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة.
10. عباس، علي. (2009). *أساسيات علم الإدارة* (ط.4). الأردن: دار المسيرة.
11. عبد السلام، محمد. (2008). *التطورات الحديثة في الفكر الإداري و التنظيم*. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
12. العضائلة، علي، و زويلف، مهدي. (1996). *ادارة المنظمة: نظريات و سلوك*. الأردن: دار مجدلاوي.
13. القريوتي، محمد قاسم. (2009). *السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الغنساني الفرد و الجماعي في المنظمات الاعمال* (ط.1). الاردن: د. ن.

14. لعويسات، جمال الدين. (2003). *السلوك التنظيمي و التطوير الإداري*. الجزائر: دار هومه.
15. الموسوي، حسن، و عسكر، علي، و ياسين، حمدي. (1999). *علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق* (ط.1). الكويت: دار الكتاب الحديث.
16. ناجي جواد، شوقي. (2010). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال* (ط.1). الأردن: دار حامد.

من الإنترنت:

17. أبو شيخة، نادر أحمد. (2005). الدوافع لنظرية سلم الحاجات لأبراهم ماسلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية. مجلة المنارة، 13(2)، 205 - 252. من www.almanara.com تم استرجاعها بتاريخ 11 مارس، 2014.
18. بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالإغتراب المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة. من موقع www.jobpsycho57.fr. تم استرجاعها بتاريخ 28 ديسمبر، 2013.
19. بوداني، صفية. (2008). *أثر القيم الاجتماعية على تراجع مهنة البناء في الجزائر*. رسالة، جامعة الجزائر. من <http://www.ouargla.org> تم استرجاعها بتاريخ 03 مارس، 2014.
20. خليفة، محمد عبد اللطيف. (1992). *إرتقاء القيم: دراسة نفسية*. الكويت، عالم المعرفة. من www.a.amaaz.free.fr تم استرجاعها بتاريخ 02 مارس، 2014.
21. الصغير، صالح بن محمد. (د.ت). دافعية الإنجاز لدى زراع القصيم بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية، دراسة وصفية تحليلية. من موقع www.faculty.ksu.edu.sa تم استرجاعها بتاريخ 29 ديسمبر، 2013.
22. العتيبي، منصور نايف. (د.ت). *القيم التنظيمية و أثرها في الممارسات السلوكية لدى طلبة جامعة نجران من وجهة نظرهم و وجهة نظر أعضاء التدريس*. المجلة التربوية، (34). من www.mansour1.herobo.com/value4.doc تم استرجاعها في تاريخ 29 ديسمبر، 2013.
23. عبد الحسن الفضلي، منى، و عواد عبد الغفار، نوره. (2011). مستوى القيم المهنية لدى الطالبات المعلمات بكلية التربية للنبات السام الأديبية بجدة في ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. مجلة الآداب و العلوم الإنسانية، 54 (15). من www.Kau.edu.sa تم استرجاعها بتاريخ 23 مارس، 2014.

24. عبد الحميد، إبراهيم شوقي. (2003، 06). الدافعية للإنجاز و علاقتها بكل من توكيد الذات و بعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية. *المجلة العربية للإدارة*، 23(1)، 01- 41. من www.unpan1.un.org تم استرجاعها بتاريخ 11 مارس، 2014.
25. العكش، علاء خليل محمد. (2007). *نظام الحوافز و المكافآت و أثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية بغزة. من www.library.iugaza.edu.ps تم استرجاعها بتاريخ 11 ماس، 2014.
26. عياد، وائل محمود. (2011). *الميول المهنية و القيم و علاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية*. رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر ، فلسطين. من www.alazhar.edu.ps تم استرجاعها بتاريخ 03 مارس، 2014.
27. الغامدي، عبد الرحمن بن حمود. (2008). *قيم تعظيم البلد الحرام و وعي طلاب المرحلة الثانوية بها*. رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى، السعودية. من www.alazhar.edu.ps تم استرجاعها في تاريخ 03 مارس، 2014.
28. غزالي، عادل. (2007). *أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري*. رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة. من www.umc.edu.dz تم استرجاعها بتاريخ 02 مارس، 2014 .
29. الغفيلي، إبراهيم فهد. (2001). *العلاقة و التأثير بين قيم الفرد و المنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر و الإسلامي*. الرياض. من www.iefpedia.com تم استرجاعها في تاريخ 29 ديسمبر، 2013 .
30. القبالي، يحيى أحمد. (2012). *فاعلية برنامج إثرائي قائم على الألعاب الذكية في تطوير مهارات حل المشكلات و الدافعية للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين في السعودية*. *المجلة العربية لتطوير التفوق*، 3(4)، 01- 25. من www.ust.edu تم استرجاعها بتاريخ 11 مارس، 2014 .
31. قدور، عثمان. (2009). *القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي*. رسالة ماجستير ، جامعة منتوري، قسنطينة. من www.benaissa.inf@gmail.com تم استرجاعها في تاريخ 29 ديسمبر، 2013 .
32. قدوري، سحر. (2008). *منظمات المجتمع المدني و دورها في تفعيل ثقافة القيم في المؤسسات العراقية*. الجامعة المستنصرية. من www.paaet.edu.Kw تم استرجاعها في تاريخ 02/03/2014 .
33. لعلاوي، عماد. (2012). *مفهوم العمل لدى العمال و علاقتهم بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية بمصالح الضرائب*. أطروحة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة. من www.bu.umc.edu.dz تم سترجاعها بتاريخ 02 مارس، 2014.

34. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2003). أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. *المجلة العلمية للتجارة والتمويل*، 2(2)، 02-35. من www.elmaghrby.ne تم استرجاعها بتاريخ 29 ديسمبر، 2013.

الملحق رقم (02) صورة مقياس القيم المهنية لسوبر المقدم للعيونة

الرقم	في عمل ما:	مهمة جدا	مهمة	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم
1	أنت مطالب بحل مشاكل جديدة					
2	تساعد الآخرين					
3	يمكنك الإرتقاء					
4	تسعى للتغيير بكل سرور					
5	لك حرية المبادرة في مجال عملك					
6	يمكن أن تكتسب مكانة من خلال منصبك					
7	تستند بكفاءةك الفنية					
8	تنتمي للجماعة في عملك					
9	تعلم أن منصبك دائم					
10	يمكن أن تكون نفسك					
11	لديك رئيس يتصرف بعدل اتجاهك					
12	تحب الظروف التي يتم العمل فيها					
13	لديك إحساس بأنك أمضيت يوم مكثف					
14	لديك ساطة على الآخرين					
15	يمكنك تطبيق أفكار و اقتراحات جديدة					
16	تخلق شيء جديد					
17	تعلم من خلال النتائج إذا كنت قد قمت بعمل جيد					
18	لديك رئيس عادل و متزن					
19	أنت متيقن بأنه لك عمل دائم					
20	لك القدرة لجعل المحيط بك أجمل					
21	تأخذ قراراتك بنفسك					
22	لديك أجر يتماشى و تكاليف العيش					
23	لديك مشاكل ثقافية معقدة و حادة لحلها					
24	تمارس كفاءتك في القيادة					
25	لديك محيط عمل مريح و جيد					
26	خارج العمل لديك نمط عيش يعجبك					
27	تحافظ على علاقات الصداقة مع زملائك					
28	تعلم أن الآخرين يعتبرون عملك مهم					
29	لا تقوم بنفس العمل دائما					
30	تشعر بأنك ساعدت شخص آخر					
31	تحسين وضعية الآخرين					
32	يمكنك القيام بأشياء متنوعة					
33	أنت محترم من طرف الآخرين					
34	لديك علاقات جيدة مع زملائك في العمل					
35	تمارس نوع الحياة الذي يعجبك					
36	لديك ظروف عمل جيدة و لائقة (هدوء ، إضاءة...)					
37	تخطط و تنظم عمل الآخرين					
38	أنت بحاجة كبيرة لتدعيم ثقافي عالي					

					تتقاضى أجرا يسمح لك بالعيش الرغيد	39
					أنت ترأس نفسك بنفسك	40
					تنتج و تقدم منتوج جيد و جذاب	41
					أنت متيقن من إيجاد منصب آخر في نفس المؤسسة إذا ضاع منصبك	42
					لديك رئيس مصغي و متفهم	43
					ترى نتائج مجهوداتك	44
					تأتي بأفكار جديدة	45

الملحق رقم (03) صورة مقياس الدافعية للإنجاز المقدم للعينة

الرقم	الفقرات	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
1	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه				
2	أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته				
3	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد				
4	أحرص على تادية الأعمال في مواعيدها				
5	أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي و الحاضر				
6	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي و الصعوبة				
7	من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات و أحسن النتائج				
8	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال				
9	أحدد ما أفعله وفق جدول زمني				
10	أفكر في إنجازات المستقبل				
11	أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما				
12	أحب الاعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث				
13	عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الإنتهاء منه				
14	أحرص على الإلتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين				
15	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات				
16	أرى أن العمل الجدي هو أهم شيء في الحياة				
17	أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة				
18	عندما أفتشل في عمل ما أبقى أحاول حتى أتقنه				
19	عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلى عن المشاغل و الظروف الأخرى				
20	من الضروري الإعداد و التخطيط المسبق لما سنقوم به من الأعمال				
21	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال				
22	أحاول دائما الإطلاع و القراءة				
23	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة				
24	المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي				
25	أتجنب الفشل في أعمالي لأنني أخطط لها قبل البدء فيها				
26	أتضايق إذا انجزت شيئا ما بطريقة رديئة				
27	أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة				
28	أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما تتطلب من وقت				
29	عندما أحدد موعدا فأني احضر في الوقت المحدد بالضبط				
30	أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى				
31	أعطي اهتمام و تركيزا للأعمال التي أقوم بها				
32	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي				
33	إن الإستمرار في بذل الجهد لإنجاز الاعمال شيء مهم للغاية				
34	أتعامل مع الوقت بجدية تامة				
35	أتجنب الإهتمام بالماضي و ما فيه من أحداث				
36	أفضل الأعمال التي تحتاج إلى جهود كبيرة				
37	أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطوري				
38	المثابرة و بذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة				
39	أنظم أعمالي وفق توزيعي للوقت				

				يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل	40
				أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي	41
				أستزيد من المعلومات و المعارف باستمرار	42
				أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني	43
				يزعجني أن يتأخر أحد من مواعده معي	44
				أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها	45
				أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي و قدراتي	46
				أستمتع بالموضوعات و الأعمال التي تتطلب بابتكار حلول جديدة	47
				أفضل اتلتفكير بجدية لساعات طويلة	48
				أتجنب زيارة أحد إلا بموعد سابق	49
				التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت و الجهد	50

الملحق رقم (04) المعلومات الشخصية

في إطار التحضير لمذكرة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم، نضع بين يديكم هذا الإستبيان بهدف دراسة موضوعها:

«القيم المهنية و الدافعية للإنجاز»

و نحيطكم علما، أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، بل الإجابة تكون من خلال اختيار الإجابة التي تعبر عنكم.

للإجابة على الأسئلة، إقرأ كل عبارة بتأن و روية، وضع علامة (x) في الخانة التي تناسب إجابتك، و نحن شاكرين تعاونكم في إنجاز هذا البحث، إضافة إلى التزامنا بالسرية التامة، و المعلومات لن تستخدم إلى في إطار بحث علمي لا غير.

و شكرا

المعلومات الشخصية:

يرجى وضع علامة (x) في الخانة المناسبة

الجنس: ذكر أنثى

السن: أقل من 20 سنة 20-30 31-40 41-50 51 فما فوق

الحالة المدنية: أعزب متزوج أرمل

المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

الأقدمية: 5 سنوات فأقل من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة

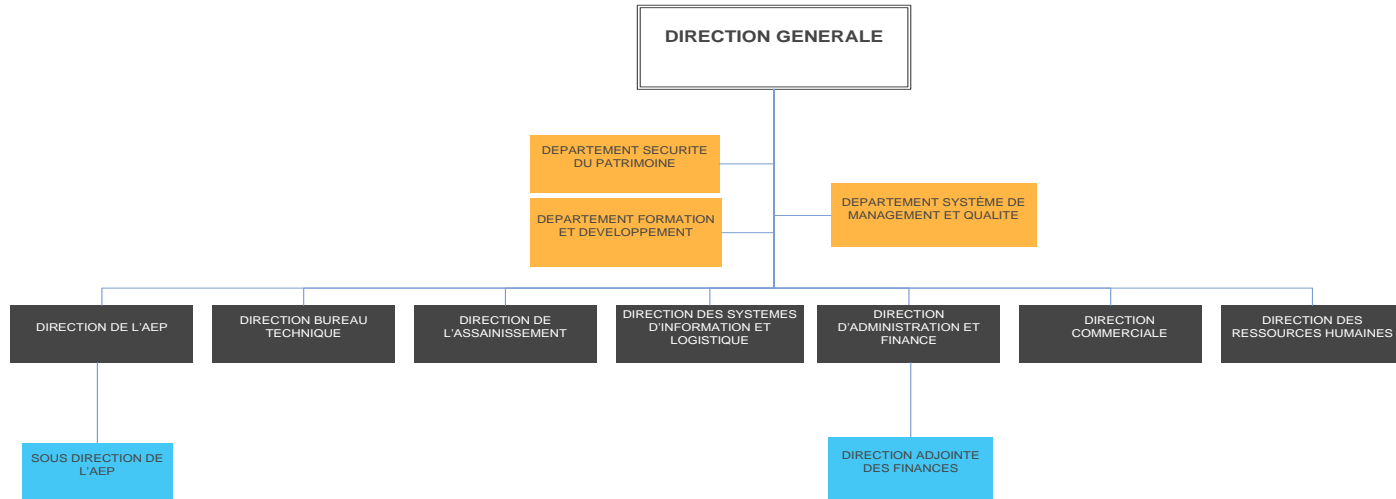
من 16 إلى 20 سنة

الحالة السوسيو مهنية: منفذ متحكم إطار

الملحق رقم (05) صورة مقياس الدافعية للإنجاز المقدم للعينة بعد التغييرات

الرقم	الفقرات	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
1	أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته				
2	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد				
3	أحرص على تادية الأعمال في مواعيدها				
4	أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي و الحاضر				
5	من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات و أحسن النتائج				
6	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال				
7	أحدد ما أفعله وفق جدول زمني				
8	أفكر في إنجازات المستقبل				
9	أحب الاعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث				
10	عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الإنتهاء منه				
11	أحرص على الإلتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين				
12	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات				
13	أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة				
14	عندما أفشل في عمل ما أبقي أحاول حتى أتقنه				
15	عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلي عن المشاغل و الظروف الأخرى				
16	من الضروري الإعداد و التخطيط المسبق لما سنقوم به من الأعمال				
17	أحاول دائما الإطلاع و القراءة				
18	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة				
19	المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي				
20	أتجنب الفشل في أعمالي لأنني أخطط لها قبل البدء فيها				
21	أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة				
22	أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما تتطلب من وقت				
23	عندما أحدد موعدا فإني احضر في الوقت المحدد بالضبط				
24	أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى				
25	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي				
26	إن الإستمرار في بذل الجهد لإنجاز الاعمال شيء مهم للغاية				
27	أتعامل مع الوقت بجدية تامة				
28	أتجنب الإهتمام بالماضي و ما فيه من أحداث				
29	أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطوري				
30	المثابرة و بذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة				
31	أنظم أعمالي وفق توزيعي للوقت				
32	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل				
33	أستزيد من المعلومات و المعارف باستمرار				
34	أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني				
35	يزعجني أن يتأخر أحد من مواعده معي				
36	أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها				
37	أستمتع بالموضوعات و الأعمال التي تتطلب بابتكار حلول جديدة				
38	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة				
39	أتجنب زيارة أحد إلا بموعد سابق				
40	التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت و الجهد				

SOCIÉTÉ DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT D'ORAN
SEOR-Spa
ORGANIGRAMME
DIRECTION GENERALE D.G



POSTE	NOMBRE
DIRECTEUR	7
DIRECTEUR ADJOINT	1
SOUS DIRECTEUR	1
CHEF DE DÉPARTEMENT	3

Version 5
08/04/2012

