

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education
And Scientific Research
University of Baghdad
College of Art
AL-Adab-Journal



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية الآداب
مجلة الآداب

NO:

Date:

التاريخ: ٢٠١٨/١٠/١٠

العدد: ٧٣١

إلى / الباحث محمد كفاح عبد الحمزة / جامعة القادسية / كلية الآداب

أ.م.د. علي حسين عايد / جامعة القادسية / كلية الآداب

م / قبول نشر - المستلآت

تحية طيبة ...

نؤيد لكم أن مجتمكم المستل الموسوم: "دافعية الانجاز لدى عمال المصانع في محافظة

الديوانية"



تم تقويمه وأصبح صالحاً للنشر في أعدادنا القادمة من مجلة الآداب مجلة الآداب كلية الآداب

الاستاذ الدكتور عبد الله صبار عبود

رئيس التحرير

نسخة منه الى /

مجلة الآداب للحفظ

دافعية الانجاز لدى عمال المصانع في محافظة الديوانية

الباحث محمد كفاح عبد الحمزة الاستاذ المساعد الدكتور علي حسين عايد

المستخلص

تعد الدافعية احد المحاور الاساسية في علم النفس، وقد برزت الدافعية في السنوات الاخيرة كأحد المعالم البارزة في البحث والدراسة في ديناميات الشخصية والسلوك، ودافعية الانجاز تمثل جانبا مهمة من الدوافع الانسانية، اذ تعد عاملا مهما في تنشيط سلوك الفرد وتوجيهه ومكونا اساسيا في سعي الفرد نحو تحقيق اهدافه وتوكيد ذاته، والوصول الى مستوى حياة افضل.

تألفت عينة البحث من (٤٥٠) عاملا وعاملة موزعين على الاقسام المهنية بطريقة عشوائية من ثلاث مصانع في محافظة الديوانية، وهم مصنع نسيج الديوانية، ومصنع الصناعات المطاطية، ومصنع ألبان الديوانية، وتوزعت العينة على (٣٤٤) من الذكور و (١٠٦) من الاناث، اما اداة البحث، اعتمد الباحث على مقياس الدافعية للإنجاز ل نيموف (١٩٩٩) والذي تألف بصيغته النهائية من (٢٤) فقرة، وقد قام البحث الحالي باستخراج الخصائص السايكومترية من تميز وصدق وثبات.

الفصل الاول التعريف بالبحث

مشكلة البحث

تعد متطلبات التحدي والانجاز من اهم الخصائص التي يجب ان يتسم بها العامل، اذ ان انخفاضها يصاحبه مؤشرات ونتائج سلبية مثل شعور العامل بالتوتر وعدم الاتزان الداخلي، وعدم الارتياح، والفتور، واللامبالاة، والاحباط، وعدم الاستقرار الوظيفي للعمال، وعدم تحقيق الاهداف التنظيمية للمصنع (بن يحكم وفوزية، ٢٠١٢: ٥).

وبهذا الصدد اشارت الدراسات النفسية الى ارتباط تدني الدافعية للإنجاز ببعض سمات الشخصية، فقد اشارت الدراسة التي قام بها (دويدار، ١٩٩١) للكشف عن الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز وعلاقة الدافعية ببعض المتغيرات النفسية، الى ان هناك ارتباطا سلبيا بين الدافعية للإنجاز وكل من القلق والاكتئاب والعصابية لدى الموظفين والموظفات في قطاعان مختلفة من المجتمع المصري، اما مارش وسايمون فقد قدما في كتابهما الشهير "المنظمات" ١٩٥٨، تحليلا نظريا يؤكدان فيه ان مشاعر الرضا والانتماء للمنظمة مرتبطة بمشاعر العاملين ودافعية الانجاز لديهم، ووفق تحليلهم فان انخفاض الدافعية للإنجاز يؤثر على توافقهم ورضاهم المهني (غنام، ٢٠٠٧: ٦).

وتتحدد مشكلة البحث الحالي بالتساؤلات الآتية:

- ١- هل يتصف العاملون في مدينة الديوانية بدافع الإنجاز؟
- ٢- هل توجد فروق إحصائية في الدافعية للإنجاز على وفق متغير النوع (ذكور، إناث)، والخدمة (عشرون سنة فما دون، أكثر من عشرين سنة)؟

اهمية البحث

يعد موضوع الدافعية من أكثر موضوعات علم النفس أهمية ودلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي. فمن الصعب التصدي للكثير من المشكلات النفسية دون الاهتمام بدوافع الإنسان، التي تقوم بتحديد سلوكه كما وكيفاً، فدراسة دوافع السلوك الإنساني تزيد من فهم الإنسان لذاته ولغيره من الأشخاص، وذلك لأن معرفتنا لذواتنا تزداد كثيراً إذا عرفنا الدوافع الكثيرة التي تحركنا أو تدفعنا للقيام بأنواع السلوك المتعددة في المواقف والظروف. كما أن معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين إلى القيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم سلوكهم وتفسيره (السيد وآخرون، ١٩٩٠: ٤١٧).

ومن الدوافع التي لها أهمية في مجال العمل هو الدافع للإنجاز، إذ يعد هذا الدافع من الدوافع الهامة في منظومة الدوافع الإنسانية، ومكوناً هاماً في الشخصية. نال اهتمام الباحثين في مجال بحوث الشخصية وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس التربوي وعلم نفس العمل، إذ يعد الدافع إلى الإنجاز عاملاً مهماً في تنشيط سلوك الفرد وتوجيهه، ومكوناً أساسياً في سعي الفرد نحو تحقيق أهدافه، وتوكيد ذاته، والوصول إلى أسلوب حياة أفضل، كذلك يؤدي الدافع إلى الإنجاز دوراً أساسياً في رفع مستوى الأداء والإنتاج في مختلف الأعمال والأنشطة، سواء على مستوى الفرد أم على مستوى المجتمع. ويعتبر الدافع إلى الإنجاز العامل الكامن وراء كل ما هو متفوق وناجح، في العديد من الميادين والمجالات العلمية والعملية، كالمجال الأكاديمي والمجال الاقتصادي والمجال الإداري وغيرها (معمرية، ٢٠١٣: ٧).

وبهذا الصدد أشارت نتائج الدراسات إلى ارتباط دافع الإنجاز مع عدد من المتغيرات الإيجابية وهذا ما أكدته دراسة كيم وزملاؤه (Kim, et al, 1980) التي قام فيها بمسح إحصائي لمعرفة دافعية العمل بالمملكة العربية السعودية، إذ أكدت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب ودافعية العمل (القحطاني، ١٩٩١: ٣٧)، وفي دراسة جالاجز وبومر (Jalajas & Bommer, 1999) عن أثر خفض العمالة على العمالة الباقية في الشركة، وجدت أن المهندسين الذين بقوا في الشركة لم يتأثروا بخفض العمالة أو التهديد بالإقالة، وكانت دافعتهم

للإنجاز جيدة ولم تؤثر على سلوكهم في العمل ولم تكن لديهم مخاوف بخصوص استبعادهم عن العمل، وكان تصميمهم على العمل والاستمرار فيه أكثر أهمية بالنسبة لهم من تأثير خفض العمالة (عبد الحميد، ٢٠٠٣:٩)، وأشارت (كريمة، ٢٠٠٨) ان هناك علاقة تفاعلية بين انماط الدافعية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الاطارات، ورغم عدم شعور العاملين بالرضا والوظيفي الا ان دافعتهم للعمل كانت مرتفعة، اذ ان العاملين كانوا خائفين من خصخصة المصانع، مما ادى الى سعيهم للعمل بدافعية مرتفعة خوفا من تسريحهم من العمل(كريمة، ٢٠٠٨: ٢٠٩)، وفي دراسة شيبهورست وكاميرون (Schiphorst & Cameron, 2008) اشارت الى ان عوامل مثل ظروف العمل، وعلاقات العمل، والبيئة المادية، والإشراف، والأمن الوظيفي تساهم في تحقيق الإنجاز، والاحساس بالمسؤولية، والتقدم في التدريب، وتحفيز العمال على القيام بالأداء الجيد (Schiphorst & Cameron,2008 p:10). وفي دراسة (العلاوي، ٢٠١٢) وجد ان الدافعية للإنجاز تزداد لدى موظفي الضرائب كلما اقترب موعد دفع الرواتب، وكلما اقترب موعد تحصيل المكافآت، اي ان مفهومهم للدافعية للعمل مرتبط بمواعيد دفع الرواتب وتحصيل المكافآت (اشباع الحوافز المادية)، وبمبدأ العدالة في توزيع المكافآت(العلاوي، ٢٠١٢: ٢١١ - ٢١٢)، وفي دراسة اجراها ستينمارك (Stenmark, 2002) اوضح ان الدافعية للإنجاز تزيد من توجهات العامل نحو اقتراحات اكثر ابتكارية في مجال العمل، وتزيد ايضا من اتجاهات المناقشة وانشطة المبادرة الذاتية، اي التوجه نحو المتطلبات والمهام الاكثر فائدة في العمل (ابو هدروس ومعمر، ٢٠١١: ١٠٣).

اهداف البحث:

يهدف البحث الى تعرف:

- ١- الدافعية للإنجاز لدى عمال المصانع في محافظة الديوانية.
- ٢- الفروق في الدافعية للإنجاز وفق متغير النوع (ذكور - اناث) وسنوات الخدمة (عشرين سنة فما دون، اكثر من عشرين سنة).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالعاملين والعاملات في مصانع محافظة الديوانية (مصنع نسيج الديوانية، مصنع اطارات الديوانية، مصنع البان القادسية)، بالدوام الصباحي والمسائي للفترة من ٢٠١٨/٥/٥ ولغاية ٢٠١٨/٥/٢٠ .

تحديد المصطلحات

الدافعية للإنجاز (Achievement Motivation) : عرفها كل من :

١- موراي (Murray, 1938): الدافعية للإنجاز على أنها تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة والتحكم والابتكار، وسرعة الأداء، والاستقلالية، والتغلب على العقبات، وبلوغ معايير الامتياز والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة (خضر، ٢٠٠١: ١١)

٢- ماكلياند (McClelland, 1961): أنها حاجة الفرد لأداء مهامه بكفاءة وسرعة وجهد أقل للتوصل إلى نتيجة أفضل لما أنجزه من قبل (الشهري، ٢٠٠٩: ٣٧).

٣- اتكنسون (Atkinson, 1957): أنها استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق النجاح أو بلوغ هدف، يترتب عليه درجة معينة من الأشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (عبد الحميد، ٢٠٠٣: ٣).

٤- فيروف (Veroff, 1969) : أنها الميل أو النزعة العامة للسلوك فيما يتعلق بأهداف الإنجاز. (يوسف، ٢٠٠٨: ٦٥).

٥- هارتر وكونل (Hanter and Connell, 1984): مستوى دافعية الفرد للانخراط في سلوكيات الإنجاز، تبعاً للحاجة إلى الإنجاز، وتوقع النجاح، والقيمة المحفزة للنجاح. (Harter and Connell, 1984, p: 219).

٦- مورلي وهوسكنج (Morley and Hosking, 1994): سعي الفرد الدائم لتحقيق إنجاز عال في الأداء يعكس رضاه ذاتياً، وذلك من خلال بذل الجهد والاستمرارية المرتفعة في الإنجاز (السيد، ٢٠٠٥: ٩).

٧- اورمود (Ormrod, 2004): أنها الحاجة إلى التميز لذاته، دون النظر إلى أي مكافآت خارجية قد تمنح للفرد نتيجة لإنجازه (Schatt, 2011, p: 9).

- التعريف النظري : اعتمد الباحث على تعريف اتكنسون (١٩٥٧) كتعريف نظري ، بوصفه تعريف صاحب المقياس المتبنى في البحث الحالي .

- التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل من خلال اجابته على فقرات مقياس الدافعية للإنجاز.

الفصل الثاني الاطار النظري

دافعية الانجاز

١- مفهوم الدافعية:

مقدمة

يشار الى مفهوم الدافع في اللغة اللاتينية بكلمة (Movere) ويشار الى مفهوم الدافع في اللغة الانكليزية بكلمة (Motive) ويعني يحرك، وهو عبارة عن اي شيء مادي يعمل على تحفيز وتوجيه الاداء والسلوك. اي ان كلمة دافع مأخوذة من الفعل الثلاثي: دفع، اي حرك الشيء من مكانه الى مكان آخر وفي اتجاه معين . وعندما نقول بان الذي دفع شخص للقيام بسلوك معين ، فأنا نعني ان شيئاً ما هو الذي حركه . وهذا المحرك هو ما نقصد به الدافع، فكلمة الدافع على وزن فاعل ، لذا فان فاعل السلوك هو هذا الدافع ، الذي يحول السلوك الى فعل ، وعليه فأى سلوك يقوم به الانسان يحتاج الى تفعيل ، فالذي يعمل على اظهار السلوك وتفعيله هو الدافع (بني يونس، ٢٠٠٩ : ١٤) .

لقد قدم الباحثون والمفكرون العديد من التعريفات لمصطلح الدافعية، وحاول البعض منهم مثل أتكينسون (Atkinson) التمييز بين مفهوم الدافع (Motive) ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن الدافع عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني ان الدافعية عملية نشطة. ان على الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، الا انه حتى الان لا يوجد ما يبرز مسألة الفصل بينهما، حيث يستخدم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، ويعبر كلاهما عن الملامح الاساسية للسلوك المدفوع وان كانت الدافعية هي المفهوم الاكثر عمومية (امال، ٢٠١٣ : ٦٠) و اشار لولر (Lawler,1994) بان الدافع هو الهدف الموجه، الذي يحدد الإنجاز والسعي لتحقيق الأهداف. اما بليكلي (Bleakly, 1998) فقد ذكر ان تعقيد الدافعية لا يعني فقط ان الاشخاص المختلفين يكون لديهم دوافع مختلفة لأداء نفس الشيء، ولكن لان الشخص ذاته قد يكون لديه دوافع مختلفة لنفس السلوك خلال فترات مختلفة (السيد، ٢٠٠٥ : ١٩) .

دافع الانجاز:

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز من الناحية التاريخية في علم النفس بصفة عامة إلى عالم النفس (الفريد أدلر، ١٩٣٧) الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي " دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة " وكورت ليفن الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح و ذلك قبل استخدام موراي لمصطلح الحاجة للإنجاز.

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة، فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي هنري موراي، بوصفه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق كونه مكونا مهما من مكونات الشخصية، وذلك في دراسته بعنوان "استكشافات في الشخصية و التي عرض فيها موراي عدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، وعرف "موراي" الحاجة للإنجاز برغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، و ممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.(عبد القادر وصبايحية، ٢٠١٥: ٣٦).

وقد جاء بعد ذلك ماكيلاند وزملاؤه الذين اقتفوا خطى موراي لاستكمال ومواصلة البحوث الميدانية في هذا المجال من خلال الاستعانة ببعض الاختبارات الاسقاطية مثل اختبار تفهم الموضوع (TAT). وقدموا نظرية لتفسير الدافعية للإنجاز تعد من اوائل النظريات التي قدمت بهذا الشأن.

وهناك بعض جوانب الاختلاف بين ماكيلاند وموراي، حيث استخدم موراي مفهوم الحاجة للإنجاز ، بينما استخدم ماكيلاند وزملاؤه مفهوم الدافعية للإنجاز.

وبعد ذلك جاء (اتكنسون، ١٩٥٧) ليوضح ان الدافعية للإنجاز هي المحصلة النهائية لصراع الاقدام – الاحجام بين الامل في النجاح والخوف من الفشل . وبذلك فانه يشكل مفهوما محوريا أساسياً كنتيجة للصحة النفسية، وهو أحد الجوانب الهامة في نظام الدوافع الإنسانية، وهو مركب ثلاثي يشمل استعداد الفرد للاقتراب من النجاح (قوة الدافع) ومدى احتمالية أو إمكانية حدوث النجاح (التوقع) ثم قيمة النجاح ذاته (الباعث). (السيد، ٢٠٠٥: ٣).

وقدم رينور (Raynor, 1979) نظرية معرفية مدروسة في دافع الانجاز ولفت الانتباه الى حقيقة مؤداها ان نظرية دافع الانجاز كبدائية قد اخذت في الاعتبار النتائج الفردية للعمل او النشاط المحدد مثل النجاح او الفشل وان الدافع للإنجاز يعتمد على مكونين: قوة الميل لتحقيق النجاح للوصول الى التفوق والهدف المتوقع ، وقوة الميل للنجاح في العمل الحالي (غريب والعضايلة، ٢٠١٠: ٤٨).

ابعاد الدافعية للإنجاز:

تتنوع وتتباين السلوكيات المكونة للدافعية للإنجاز، وهذا ما جعل الاهتمام بها يتسع ويتعدد في شتى المجالات، وبذلك فإن الدافع للإنجاز يشتمل على ابعاد ومظاهر مختلفة حسب اراء الباحثين بشكل من التناسق والتفاعل يعطي انماط متباينة من الشخصيات بمستويات متنوعة من الانجاز وحسب الفروق الفردية، ونظرا للتعقيد الكبير في موضوع الدافعية للإنجاز فإن الاتجاهات الحديثة في علم النفس ترى انه دافع متعدد الابعاد، ومن هنا نذكر بعض ابعاد الدافعية للإنجاز حسب رأي الباحثين في علم النفس:

يشير اوزوبل (Ausubel , 1969) ان دافعية الإنجاز تتكون من ثلاثة ابعاد :

- أ- بعد معرفي : ويشير الى حالة انشغال الفرد بمهمة معينة لإشباع حاجاته المعرفية من خلال ما يكتشفه من معلومات جديدة ، تعد بحد ذاتها مكافأة له .
- ب- بعد تكريس الذات: وهي رغبة الفرد في مزيد من السمعة والمكانة نتيجة الاداء المتميز ، مما يشعر الفرد بكفاءته واحترامه لذاته .
- ج- بعد الانتماء : ويتجلى في الرغبة بالحصول على تقبل الاخرين ، وتقديرهم مما يزيد من ثقته في نفسه. (العبودي وعلي، ٢٠١٥: ١٨٦).

وقدر رأى (عمران، ١٩٨٠) ان دافع الانجاز نتاج لثلاث ابعاد:

- أ. البعد الشخصي : يتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز ، حيث يرى الفرد ان في الانجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف بذلك الى الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية، ويتميز الفرد من اصحاب هذ المستوى العالي للانجاز في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه هي اهم صفاته الشخصية.
- ب. البعد الاجتماعي : ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة عن جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد ايضا الميل الى التعاون مع الاخرين من اجل تحقيق هدف بعيد المنال.

ج. بعد المستوى العالي للانجاز: ويقصد بهذا البعد ان صاحب المستوى العالي في الانجاز يهدف الى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (فلة، ٢٠١٦: ١٦٥).

سمات الافراد ذوي الانجاز المرتفع – المنخفض :

ان الدافعية للإنجاز دافع يتولد لدى الفرد ويحثه على التنافس في مواقف تتضمن مستويات من الامتياز والتفوق من اجل السيطرة على التحديات الصعبة فضلا عن كونه الاداء الذي تحثه الرغبة في النجاح، ويتضمن الدافع للإنجاز انماطا وانواعا متباينة من السلوك

ويتدخل فيه عنصر التحدي والدافع الى انجاز شيء ذي شأن، بالإضافة الى انه يعد حافظا في حل المشكلات صعبة التي تتحدى الفرد وتعرض طريقه، والدافع للإنجاز ينمي لدى الفرد السعي نحو الاتقان والتميز والقدرة على استكشاف البيئة والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على تحديد الهدف وتعديل المسار والتخطيط لتحقيق الهدف، اذ يرى سالي (Sally , 1980) ان الشخص ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يتميز بتنمية مستويات عالية من التفوق والامتياز والاستقلالية ، المثابرة ، واختيار الاداء الذي يتسم بالصعوبة ، مثل هذا الشخص لا يعتمد على المساندة الخارجية او الثناء الاجتماعي فهو يجتهد لان لديه مستوى داخليا من التفوق (القرشي، ٢٠١١: ٢٣).

واظهرت اظهرت دراسة (Nelson, 2003) ان الاشخاص ذوي الدافعية المرتفعة يتسمون بسمات شخصية تميزهم عن ذوي الدافعية المتدنية منها: انهم يضعون لأنفسهم معايير ومستويات إنجازيه، ويعتمدون على خبراتهم وادائهم اكثر من اعتمادهم على خبرات الغير، ويفضلون المهمات الصعبة ويميلون الى وضع اهداف بعيدة التحقيق وقدرتهم التحصيلية عالية (ابوهروس ومعمر، ٢٠١٠: ١٠٢). ويرى روبنس (Robins, 2001) ان المنجزين يفضلون الكثير من الاعمال التي يتوفر فيها قدر كبير من المخاطرة والتغذية الراجعة وتحمل المسؤولية الشخصية، وان مهام الافراد ذوي الدافعية للإنجاز مرتبطة بهذا الخصائص بقدر اكبر من سواهم (ابو طالب، ٢٠٠٨: ٤٩). ويضيف بول (Bull, 1977) ان الدافعية العالية للإنجاز تزيد من قدرة الافراد على ضبط انفسهم في العمل الدؤوب لحل المشكلة ، وانها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير عليها ومتابعتها لشكل حثيث للوصول الى الحل ، وأشارت الكثير من الدراسات (Vermeer, Monique and Gerard, 2000, Siry, 1990, Lehmann, 1989) الى ان دافعية الانجاز العالية ترتبط ايجابيا بالقدرة على المعالجة المعرفية وحل المشكلات وانجاز المهمات الصعبة التي تشكل عبئا على الذاكرة العاملة (الطيب، ٢٠٠٨: ٤٧).

اما الاشخاص الذين تكون دافعتهم متدنية في الانجاز يميلون الى التساهل ويقفون موقف المدافع وينقادون لغيرهم، ويثورون في وجه غيرهم وسريعو التغير، وعدوانيون ويبدو عليهم الاستياء والضجر، ويكبتون عواطفهم، وقلقون متوترين، كثيرو الشك ويبدو عليهم الحزن والتشاؤم، يفكرون بشكل سلبي ويهتمون بما حولهم ولغيرهم اكثر مما يهتمون بشؤونهم الخاصة (فلة، ٢٠١٦: ١٦٢). كذلك توصلت دراسة هاي (Hay, 1991) ان الافراد ذوي الدافعية المنخفضة للإنجاز تتكون لديهم افكار سلبية من خلال الرؤية المسبقة للمهام وتتكون لديهم

اخطاء معرفية اكثر سلبية وتؤثر على ادائهم وتفكيرهم وذلك من خلال الرؤية المستقبلية لهم (البجاري، ٢٠١٠: ٤٠).

ووجد ان الافراد ذوي الدافعية المنخفضة للإنجاز يكونوا مدفوعين اساسا بالرغبة لتجنب الفشل، ونتيجة لذلك يختارون المهام السهلة، او يختارون المهام الصعبة جدا والتي يفشل فيها معظم الناس، اذ لا يكون فيها للفشل تضمينات سلبية (Negative Implications)، وانهم مندفعون لتجنب الفشل بدرجة كبيرة يناون بأنفسهم عن المهمات متوسطة الصعوبة التي يحتمل ان يفشلوا بها، بينما ينجح الآخرون في انجازها (ابو غزال ، ٢٠١٣: ٢١٧).

النظريات التي فسرت الدافعية للإنجاز:

منذ خمسينات القرن ظهرت إلى حيز الوجود بعض النظريات في مراجع علم النفس كلها تحاول أن تعطي تفسيرات مختلفة لدافعية الأفراد في مواقف الانجاز، تتعلق بحياتهم العامة الأكاديمية منها والتعليمية والمهنية وهذه النظريات كان لها الفضل في شرح وتفسير الدافعية للإنجاز(حنان، ٢٠١٤: ٨٤)، وقد بدأ العلماء في طرحهم للنظريات المختلفة مثل نظرية موراي التي كان تأكيدها على سعي الإنسان وكفاحه، وأيضاً وجهة نظر ماكلييلاند التي فسرت الدافعية للإنجاز واستفادت من النظريات الاقتصادية والاجتماعية وربطت بين الدين والاقتصاد وازدهار المجتمعات اقتصادياً. بينما درس اتكنسون الدافعية للإنجاز من خلال التوجه المعلمي في إطار علاقات رياضية لدافع النجاح والميل لتجنب الفشل في نظريته التوقع - القيمة، في حين أكدت نظرية واينر على العزو النسبي، على أن إدراك الفرد لسلوكه وسلوك الآخرين مهم جداً في تفسير الدافعية للإنجاز وفهم وتفسير الأحداث والتنبؤ بها، الذي على أساسها يبني الفرد موقفه الإنجازي. وأيضاً نظرية التنافر المعرفي حيث يظهر عدم الاتساق المعرفي للشخص الذي يظهر على حالته الإنجازية، وقد تعددت النظريات المفسرة لمفهوم دافعية الإنجاز واختلفت في المبادئ التي تقوم عليها، وربما كان هذا الاختلاف راجعاً إلى اختلاف واضعيها (السيد، ٢٠٠٥: ٦٠)، ومن هذه النظريات ما يلي:

نظرية الحاجة للإنجاز موراي (Henry Murray ,1938) :

يعد "هنري موراي" اول من قدم مفهوم دافعية الانجاز في دراسة ديناميات الشخصية، وكان ذلك عام ١٩٣٨ عندما وضع قائمة من عشرين حاجة ذات اصل نفسي، من بينها الحاجة للإنجاز باعتبارها احد متغيراتها الاساسية، فمفهوم الدافعية للإنجاز ارتبط في الاصل بأعمال "موراي" في كتابه "استكشافات الشخصية". ووصف موراي الحاجة للإنجاز بانها الرغبة في تحقيق او اتمام شيء ما صعب سواء كان هذا الشيء في مجال الظواهر الطبيعية او الافكار او

المجال الاجتماعي ، كما انها تمثل الرغبة في الاداء الجيد وتحقيق النجاح، ويرى موراي ان الشخص الذي يكافح للإنجاز عادة ما يعمل معتمدا على نفسه، وتتم اعماله بسرعة كما تمكن الدافعية العالية للإنجاز الشخص من التغلب على العقبات الصعبة ، ليس فقط للحصول على اهدافه بل هي تعني ايضا التفوق والنجاح على الاخرين (فريده، ٢٠٠٩: ٦٦)، وفي ضوء هذا الوصف اوضح موراي ان للحاجة للإنجاز عدة مظاهر اهمها: سعي الفرد الى القيام بالأعمال الصعبة، تنظيم الافكار وانجازها لسرعة فائقة واستقلالية، وتخطي الفرد لما يقابله من عقبات وتفوقه على ذاته وعلى الاخرين ، وتقدير الفرد لذاته (خويلد، ٢٠٠٠: ٣٦).

نظرية الدافعية للإنجاز ماكلياند (McClelland , 1953):

يقوم تصور ماكلياند للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة او المتعة بالحاجة للإنجاز، اذ اشار ماكلياند واخرون (McClelland , et al , 1953) الى ان هناك ارتباطا بين الهاديات السابقة، والاحداث الايجابية، وما يحققه الفرد من نتائج. فاذا كانت مواقف الانجاز الاولية ايجابية بالنسبة للفرد، فانه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة. اما اذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فان ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل. ونظرية ماكلياند ببساطة تشير الى انه في ظل ظروف معينة سوف يقوم الافراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل. فاذا كان موقف المنافسة – مثلا – هاديا لتدعيم الكفاح والانجاز، فان الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف. (خليفة، ٢٠٠٠: ١٠٩) وقد تميزت نظرية ماكلياند في تركيزها على مفهوم الدافعية للإنجاز على ثلاثة

حاجات هي :

الحاجة للانتماء : ويقصد به ميل الفرد الى تحقيق علاقات صداقة مع الاخرين وتحسسهم من رفض الجماعة لهم .

الحاجة للنفوذ (السلطة): يعبر عن ميل الاشخاص الى ممارسة الرقابة القوية والسعي للحصول على فرص كسب المركز والسلطة ومواقع القيادة .

الحاجة للإنجاز: مفاده ان الاشخاص يتوقون للنجاح ويخافون من الفشل ويبحثون عن فرص لحل مشاكلهم بنوع من التفوق، وقال ماكلياند: ان هؤلاء الافراد قادرين على تحمل المسؤولية في حل المشاكل الصعبة والمعقدة. (طعيلي، ٢٠١٣: ١٦٨).

نظرية التوقع – القيمة اتكنسون (Atkinson , 1957):

يعد اتكنسون احد زملاء ماكلييلاند الذين سايروا اعماله وساعده على تطويرها، لقد اتسمت نظرية اتكنسون بعدة خصائص تميزها عن نظرية ماكلييلاند، فقد ركز اتكنسون على المعالجة التجريبية للمتغيرات التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المواكبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكلييلاند، اضع الى ذلك انه اسس نظريته في ضوء كل من الشخصية وعلم النفس التجريبي (علي، ٢٠١١: ٧٧). وانطلق اتكنسون في نظريته من اعمال كل من (هال، وليفين، وتولمان)، وحدد اربعة عوامل عند قيام الفرد بإنجاز عمل ما، اثنان منها تتعلق بالفرد والاخران بالعمل المراد انجازه، اذ ان العاملين المتعلقين بالفرد يشيران الى ان هناك افراد يكون لديهم الدافع للانجاز اكبر من الدافع لتجنب الفشل ويتمتعون بارتفاع في مستوى الحاجة الى الانجاز مع مستوى منخفض من الخوف من الفشل، وافراد يكون الدافع لتحاشي الفشل اكبر من الدافع للانجاز ويظهرون مستوى منخفض من الحاجة للإنجاز ومستوى مرتفع من الخوف من الفشل (لعلاوي، ٧٧: ٢٠١٢).

اما العاملين المتعلقين بالمهمة فهما:

- ١- احتمالية النجاح: وتشير الى الصعوبة المدركة للمهمة، وهي احد محددات المخاطرة .
- ٢- الباعث للنجاح: وتشير الى الاهتمام الذاتي للشخص لأي مهم ، اذ يتأثر اداء الفرد لأي مهمة بالباعث للنجاح. (حمزة، ٢٠١٥: ٥١).

ويحدد اتكنسون النشاط المنجز بانه النشاط الذي يقوم به الفرد بصورة ممتازة، ويرى ان هذا النشاط المنجز يكون محصلة صراع بين الميول الاقدامية والاحجامية، حيث يرتبط بكل فعل انجازي امكانية النجاح (مع ناتج انفعالي يتمثل بالاحساس بالفخر)، وامكانية الفشل (مصحوبة بناتج انفعالي يتمثل في الاحساس بالخجل)، وتحدد شدة هذه الانفعالات المتوقعة اذا ما كان الفرد سيقرب او سيتجنب الانشطة ذات التوجه الانجازي . ويتضح هذا الصراع وفق بعدين هما:

- ١- الميل الى النجاح (Tendency of Success): ويرتبط او يتشكل عبر ثلاث عوامل اساسية وهي : الدافع للنجاح واحتمالية النجاح وقيمة حافز الاداء للنجاح .
- ٢- الميل لتجنب الفشل (Tendency of Avoidance Failure): ويرتبط او يتشكل عبر ثلاث عوامل اساسية وهي: الدافع لتجنب الفشل واحتمالية الفشل وقيمة الحافز السالب للفشل.

وعليه فمحصلة او ناتج الدافعية للإنجاز = الميل الى بلوغ النجاح × الميل الى تجنب الفشل = (الدافع الى بلوغ النجاح × احتمالية النجاح × قيمة الباعث للنجاح) + (الميل الى تحاشي الفشل × احتمالية الفشل × قيمة الباعث للفشل)(كافي، ٢٠١١: ٣٩). وتعد دوافع النجاح

ودوافع تجنب الفشل من سمات الشخصية الثابتة نسبياً، ومن ثم فهي محددات شخصية لدافعية الانجاز، بينما تعتبر العوامل الأخرى - احتمالات النجاح أو الفشل وقيمة بواعث النجاح والفشل - محددات بيئية أو موقفية لدافعية الانجاز تتباين من موقف إلى آخر (لويزة، ٢٠١١: ٦٧).

نظرية العزو النسبي واينر (Weiner, 1971) :

قام واينر وزملاؤه (Weiner. et. al. 1971) بمراجعة افتراضات اتكنسون (١٩٥٨) التي تقوم على أن الميول الموجهة نحو الهدف تستمر حتى الحصول عليه، وأن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل أو إعادة النظر فيه أو المثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف، ومن خلال مبدأ التلازم يمكن التنبؤ بما إذا كان الشخص سوف يعزي النتائج إلى سبب خارجي، حيث أوضح واينر وكوكلا (Wiener and Kukla, 1970) أن الاعزات النسبية التي يقوم لها الأفراد تختلف باختلاف مستوى الدافعية، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للانجاز يعزون أي نجاح إلى عوامل داخلية مثل: المجهود والقدرة، في حين يعزو الأفراد المنخفضين في الحاجة للانجاز فشلهم إلى عوامل خارجية إلى صعوبة المهمة والحظ (سليمان، ٢٠١٥: ٥٩).

أن لعمليات العزو النسبي الخاصة بالنجاح والفشل دوراً مهماً في فهم كيفية تأثير توقعات الأفراد في تحقيق انجازهم، لذا تحاول نظرية العزو النسبي للنجاح والفشل التركيز على كيفية تفسيرهم لنجاحهم وفشلهم من خلال ادائهم للمهام المختلفة (غباري وآخرون، ٢٠١٢: ١٩٢). وقد أشار واينر إلى أن عزو نجاح الأفراد في عملهم يعود إلى عدة عوامل، كالقدرة والامكانيات العقلية والجهد المبذول في المهمة، والناس الآخرين وصعوبة أو سهولة المهام والحظ والمزاج والمرض والتعب، والمظهر الجسمي وغيرها من العوامل، وقد وجد الباحثون أن هذه العوامل تختلف من شخص لآخر في واحد من ثلاثة أبعاد على الأقل وهي:

١- موقع السبب (داخلي - خارجي): إذ يعزو الأفراد أسباب النجاح أو الفشل إلى عوامل موجودة فيهم ومثل ذلك يجد الفرد أن نجاحه يكمن في الجهد الذي يبذله أو أن سبب فشله يكمن في نقص قدراته وقلة كفاءته، وأحياناً يعزو الأفراد حصولهم على عمل معين بسبب الحظ الجيد أو أن سبب عداوة زميل لهم هو مزاجه السيء .

٢- استقرار السبب (ثابت - متغير): ويتعلق بالعوامل الثابتة كالقدرات والمهارات وعوامل غير ثابتة، مثل تقلب المزاج والجهد ... الخ. ويرتبط هذا البعد بتوقعات الفرد للنجاح أو الفشل في المستقبل، فإذا اعتقد الفرد أن سبب نجاحه أو فشله يعزى إلى عوامل ثابتة مثل القدرة، فإنه

سيتوقع النجاح او الفشل في مثل هذه المهام في المستقبل ، اما اذا عزى سبب نجاحه او فشله الى عوامل غير ثابتة مثل الحظ والمزاج ، فانه بتوقع تغيير مثل هذه العزوات في المستقبل .

٣- القدرة على التحكم : بعكس هذا البعد الاسباب التي تكمن في تحكم فاعل وهو بعد هام جدا حيث يميز بين الاسباب التي هي موضوع تحكم ارادي مثل الجهد والاسباب التي لا يمكن التحكم فيها مثل القدرة او المؤهلات ، ويؤكد واينر (١٩٨٠، ١٩٨٦، ١٩٩٢) في ابحاثه على العلاقة الوطيدة الموجودة بين الاحساس بالتحكم لدى الفرد ونموذج عزوه النسبي ، كما ان الفرد الذي يحس انه يمتلك التحكم في الفرد الذي يظن انه غير متحكم في المواقف التي تجابهه. (مريم، ٢٠١٦: ٣٩).

نظرية التنافر المعرفي فستنجر (Festinger) :

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها ليون فستنجر امتداد لمنحى التوقع – القيمة والتي تفترض ان لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة الفرد بذاته (ما نحب وما نكره، اهدافنا واشكال سلوكنا) ومعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فاذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر، بحيث يقضي وجود احدهما منطقيا غياب الاخر ، حدث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه (الساكر، ٢٠١٥: ٢٩). وبهذا فان التنافر المعرفي بكونه مصدرا للتوتر فانه يؤثر في اداء الفرد في المواقف الانجازية ، وعليه يعد الاتساق المعرفي احد المؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الانجاز (خويلد، ٢٠٠٥: ٥١). وعندها يسعى الفرد جاهدا للتخلص من هذا التنافر كان يفتع نفسه بان ما سيقوم به من اعمال هي لحد ذاتها مفيدة وتحقق اهدافه نحو الانجاز، لذا فان الفرد بلجاً لإيجاد المبررات التي تؤكد ان هذه الاعمال لا تتناقض مع معتقداته واتجاهاته نحو الاهداف المتعلقة بالإنجاز (الزغول وعلي، ٢٠١٤: ٢١٣). كما يرى فستنجر ان الافكار والمدرجات اذا تصارع كل منها مع الاخر فان الاشخاص سيشعرون بعد الارتياح وفي نفس الوقت يشعرون بالدافعية لاختزال هذا التنافر في المعارف وبالتالي سيبحثون عن معلومات جديدة لتغيير سلوكهم او تبديل اتجاهاتهم بالقدر الذي يحقق دافعتهم للإنجاز عن طريق الاتساق المعرفي. (الداهري ووهيب، ١٩٩٩: ١٠٠).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

لغرض تحقيق أهداف هذا البحث كان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له وإعداد مقياس يتسم بالصدق والثبات والموضوعية. ومن ثم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات هذا البحث ومعالجتها. وقد اعتمد الباحث على المنهج الارتباطي في استخراج نتائج البحث الحالي بوصفه يتسق مع عنوان وفرضيات البحث وسوف يتم في هذا الفصل استعراض هذه الإجراءات وكما يأتي:-

أولاً. مجتمع البحث:

تحدد مجتمع البحث الحالي بالعاملين في مصانع محافظة الديوانية، التي تحددت بثلاثة مصانع (مصنع نسيج الديوانية، مصنع اطارات الديوانية، ومصنع الالبان)، وتألّف مجتمع البحث من (١٥٠٧) عاملا وعاملة، بواقع (١١٥٦) عاملا من الذكور، و(٣٥١) عاملة من الاناث.

ثانياً. عينة البحث:

بعد ان قام الباحث بتحديد مجتمع البحث المتمثل بالعاملين والعاملات في مصانع محافظة الديوانية، توجه الباحث نحو اختيار عينة ممثلة من عمال هذه المصانع، بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع التناسبي Stratified Random Sample بواقع (٤٥٠) عاملا وعاملة، أي بنسبة ٣٠% من مجموع العاملين، وتوزعت هذه العينة على (٣٤٤) من الذكور، و(١٠٦) من الاناث وفق الاقسام المهنية التي يعمل فيها العمال. والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة نتائج البحث حسب النوع:

جدول رقم (١) توزيع عينة البحث وفق متغير النوع

ت	المصنع	القسم	عدد العاملين	عدد العاملات	المجموع
١	نسيج الديوانية	مشروع القطن الطبي	9	7	16
		التكملة	22	6	28
		الخيطة	5	27	32
		التصنيع	19	2	21
		الهندسة	34	1	35
		تحضيرات النسيج	29	7	36

8	0	8	السلامة الصناعية	مصنع اطارات الدبوانية	٢
82	12	70	النسيج		
20	7	13	السيطرة النوعية		
45	9	36	الغزل		
12	1	11	شعبة التحضير		
17	5	12	التشكيل		
30	4	25	البناء		
19	1	18	التثبيت		
1	0	1	الانابيب		
1	0	1	الكاربون الاسود		
3	0	3	مقر الانتاج		
18	6	12	الانتاج		
5	1	4	الصيانة		
2	1	1	السيطرة النوعية		
21	9	11	الحليب الخام		
450	106	344	المجموع		

ثالثاً: أداة البحث:

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي، اقتضى ذلك توفر ادوات تتسم بخصائص المقاييس النفسية من تمييز وصدق وثبات، وفيما يأتي عرض لإجراءات أعداد أداة البحث:

مقياس دافعية الانجاز:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات النفسية التي تناولت دافعية الانجاز لدى العاملين، تبنى الباحث مقياس (Nemov,1999) الذي قام بينائه وفق نظرية اتكنسون في دافعية الانجاز، وقد عُرب المقياس من قبل (بني يونس، ٢٠٠٤) والمنشور في رسالة الماجستير المعنونة (الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية)، ويتكون المقياس من (٢٦) فقرة موزعة على مجالين ، تتمثل المجال الاول بدافع النجاح بواقع (١٥ فقرة) ومجال دافع الفشل (بواقع ١١ فقرة)، وتتم الاجابة على فقرات المقياس وفق ثلاثة بدائل (موافق- محايد - معارض)، وحتى يتأكد الباحث من صلاحية المقياس على عينة البحث الحالي، قام بمجموعة من الاجراءات هي:

صلاحية فقرات المقياس:

يشير أيبل (Ebel) أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المتخصصين في مجال علم النفس بتقرير صلاحيتها ليقاس الصفة التي اعدت من اجلها (Ebel,1972, p: 555).

ولغرض تحقيق ذلك فقد تم عرض فقرات المقياس بصيغتها الاولية وعددها (٢٦) فقرة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس، والبالغ عددهم (١٣) محكما (الملحق/)، لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها ، وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله ، والحكم على صلاحية البدائل المستعملة للإجابة، واستعمل الباحث النسبة المئوية واختبار (٢كا) لعينة واحدة لمعرفة مدى توافق آراء المحكمين على صلاحية فقرات المقياس، وعدت كل فقرة صالحة عندما تكون نسبة الموافقة ٨٠% ، وقيمة كا ٢١ المحسوبة اكبر من قيمة كا الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية واحدة.

عينة التحليل الاحصائي لفقرات الدافعية للإنجاز:

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس دافعية الانجاز، قام الباحث بسحب عينة عشوائية بالطريقة الطباقية ذات التوزيع التناسبي، وبلغت عينة التحليل (٤٠٠) عاملا وعاملة ، وبعد تصحيح استجابات المفوضين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة على دافعية الانجاز، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة التي تراوحت من (٧١) درجة الى (٣٩) درجة، وتم اختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لمقياس دافعية الانجاز وسميت بالمجموعة العليا بواقع (١٠٨ استمارة) وتراوحت درجاتها بين (٧١) الى (٥٨) درجة، واختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا بواقع (١٠٨ استمارة) وتراوحت درجاتها بين (٥٢) الى (٣٩) درجة.

وبعد ان تم استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على مقياس دافعية الانجاز، قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين (مايرز، ١٩٩٠: ٣٥). وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل

فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية. ويوضح جدول رقم (٢) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الانجاز بطريقة المجموعتين المتطرفتين:

جدول رقم (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الانجاز بطريقة المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	0.53753	2.6944	0.72392	2.4074	3.308	دالة
٢	0.52721	2.7593	0.64684	2.4537	3.805	دالة
٣	0.56577	2.5833	0.76574	2.2593	3.537	دالة
٤	0.50156	2.6944	0.63284	2.4630	2.979	دالة
٥	0.70668	2.3796	0.75453	1.8611	5.213	دالة
٦	0.65955	2.5648	0.76183	2.2130	3.629	دالة
٧	0.68731	2.4352	0.78450	2.0370	3.967	دالة
٨	0.72607	2.4259	0.79125	1.9907	4.211	دالة
٩	0.56577	2.5833	0.71544	1.9537	7.174	دالة
١٠	0.48542	2.7315	0.73413	2.2778	5.357	دالة
١١	0.46101	2.7407	0.78978	2.2593	5.472	دالة
١٢	0.72505	2.2500	0.69538	1.7593	5.076	دالة
١٣	0.67646	2.5185	0.76320	1.8426	6.888	دالة
١٤	0.58738	2.6389	0.72773	2.2222	4.630	دالة
١٥	0.64422	2.5741	0.79082	2.1389	4.434	دالة
١٦	0.68359	2.3333	0.78648	1.8704	4.617	دالة
١٧	0.78185	1.9259	0.66745	1.6111	3.183	دالة
١٨	0.71205	1.5833	0.56270	1.3981	2.121	دالة
١٩	0.82828	2.0741	0.60308	1.4722	6.105	دالة
٢٠	0.83675	2.3056	0.69489	1.6111	6.635	دالة

دالة	4.846	0.64610	1.4444	0.80540	1.9259	٢١.
دالة	9.559	0.72821	1.7407	0.63530	2.6296	٢٢.
دالة	7.571	0.61894	1.4907	0.70815	2.1759	٢٣.
دالة	5.287	0.52226	1.3704	0.83266	1.8704	٢٤.
دالة	3.345	0.59499	1.3981	0.73953	1.7037	٢٥.
دالة	4.837	0.66041	1.5556	0.79632	2.0370	٢٦.

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية:

قام الباحث عند اجراء هذا الاسلوب باستعمال البيانات نفسها، وذلك عن طريق ايجاد العلاقة بين درجة الافراد على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على درجات فقرات المقياس كلها، وقد تبين ان جميع اسئلة هذه المقياس كانت دالة احصائيا.

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس دافعية الانجاز:

يرى المختصون بالمقياس النفسي ان من الضروري التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس الذي يتم بناءه او تبنيه مهما كان الغرض من استخدامه مثل الصدق والثبات (علام، ١٩٨٦: ٢٠٩)، إذ ان هذه الخصائص توفر شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (عبد الرحمن، ١٩٨٣: ١٥٩) فالمقياس يعد صادقا عندما يقيس ما أعد لقياسه أو يحقق الغرض الذي وضع لأجله، وأن المقياس الذي يتسم بالثبات هو المقياس الذي يقيس بدرجة مقبولة من الدقة (عودة، ٢٠٠٢: ٣٣٥).

الصدق:

١ - الصدق الظاهري Face Validity

إن أفضل طريقة لحساب الصدق الظاهري. هي عرض الباحث فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من الخبراء الذين يتصفون بخبرة ودراية في مجال تخصصهم لكي تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصية المراد قياسها، بحيث يطمئن الباحث إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (٨٠%) فأكثر (الكبيسي، ٢٠١٠: ٢٦٥). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرض المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس. كما ذكر سابقاً .

مؤشرات صدق البناء:

يعد صدق البناء (Construct Validity) أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أيبيل ، Ebel للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ : ١٣١) ، ويتحقق هذا النوع من الصدق ، عندما يكون هناك معيار نستطيع من خلاله أن نقرر فيما اذا كان المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً. وقد توفر هذا النوع من الصدق في هذا المقياس (دافعية الانجاز) من خلال المؤشرات الآتية :-

أ. اسلوب المجموعتين المتطرفتين.

ب. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ج. ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال.

د. ارتباط درجة المجال بالدرجات المجالات الأخرى.

د. ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس.

والطرائق السابقة تهتم بمعرفة أن الفقرة او المجال يقيسان المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، ويوفر هذا أحد اهم مؤشرات صدق البناء (Lindquist, 1951, p. 282).

الثبات:

ب - مؤشرات الثبات

إذا كان الثبات (Reliability) يشير الى دقة المقياس، ويعرف إحصائياً بأنه نسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي، أو مربع معامل الارتباط بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية (عودة، ٢٠٠٥ : ٤٢٩) ، فإنه ذلك يعني ايضاً الدقة والاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن، فالمقياس الثابت يعطي نفس النتائج إذا تم تطبيقه على الأفراد أنفسهم مرة ثانية (Baron, 1981, P. 418) .

ولقد أشارت أدبيات القياس النفسي إلى إمكانية قياس الثبات بطرائق عدة، إذ يرى (كرونباخ) أن اتساق درجات الاستجابات يتم من خلال سلسلة من القياسات منها: الاتساق الداخلي (Internal Consistency) والذي يتحقق إذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه، والاتساق الخارجي (External Consistency) والذي يتحقق عندما يستمر المقياس في إعطاء النتائج نفسها إذا ما تم إعادة تطبيقه خلال فترة زمنية محددة (Holt & Irving, 1971, P. 60).

وهكذا فإن الفرق بين طريقتي الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار (الاتساق الخارجي) تكمن في ان معامل الثبات في الطريقة الأولى يشير إلى التجانس بين الفقرات (حيث يقصد بالتجانس أن الفقرات تقيس مفهوماً واحداً)، في حين يشير معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار إلى درجة استقرار الأفراد في إجاباتهم على المقياس عبر فترة مناسبة من الزمن (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١: ٣٣).

وعليه قام الباحث باستخراج ثبات مقياس بتلك الطريقتين وكما يأتي :-

أولاً :- طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار (Test- Retest) :

قام الباحث بتطبيق مقياس دافعية الانجاز لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (٤٠) مستجيباً من عمال مصانع مدينة الديوانية، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها ، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني ، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس ومجالاته كما مبين في جدول (٣) :

جدول رقم (٣) درجات معامل الثبات لمقياس دافعية الانجاز بطريقة إعادة الاختبار

المجال	درجة معامل الثبات
دافع النجاح	0.771
دافع الفشل	0.791
الدرجة الكلية	0.856

وقد عُدت هذه القيمة مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على دافعية الانجاز ، إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكرت (Likert) يكون من (٠.٦٢ – ٠.٩٣) (Lazarous, 1963, P. 228) في حين يشير كرونباخ إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (٠.٧٠) فأكثر ، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبار (عيسوي ، ١٩٨٥ ، ص٥٨) .

لحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفاكرونباخ للمقياس ككل وللمجالات المستخرجة للمقياس، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك

جدول رقم (٤)

درجات معامل الثبات لمقياس دافعية الانجاز بطريقة الفا كرونباخ

المجال	درجة معامل الثبات
دافع النجاح	0.701
دافع الفشل	0.721
الدرجة الكلية	0.781

وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية :

تألف مقياس دافعية الانجاز بصورته النهائية من ٢٤ فقرة موزعة على مجالين بواقع (١٤) فقرة لمجال دافع النجاح، و(١٠) فقرات لمجال دافع الفشل.

ويصحح المقياس وفق طريقة ليكرت في الاجابة على بدائل (موافق ، معترض، محايد) وتصحح هذه البدائل من (٣) الى (١) درجة لل فقرات التي تدل دافعية الانجاز، ويصبح التصحيح عكسيا لل فقرات التي تشير الى دافعية الفشل وتجنب الانجاز، وبذلك فإن المدى النظري لأعلى درجة يمكن ان يحصل عليها العامل هي (٧٢) وادنى درجة هي (٢٤) وبمتوسط فرضي (٤٨).

الوسائل الإحصائية:

لغرض التحقق من أهداف البحث، استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات احصائيا بالحاسبة الالكترونية، وباستعمال الوسائل الإحصائية الآتية:

١. الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي ودافعية الانجاز.

٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقاييس البحث بأسلوب المجموعتين الطرفيتين، واستخراج الفروق على مقياس ودافعية الانجاز وفق متغير النوع (ذكور، اناث).

٣. معامل ارتباط بيرسون، لتحقيق الآتي:

أ. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقاييس البحث.

ب. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة ودرجة المجال لمقاييس البحث.

ج. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال والمجالات الاخرى والدرجة الكلية لكل من مقياسي البحث.

و. لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس البحث.

٤. معادلة الفا للانساق الداخلي (Alpha Formula For Internal Consistency) لاستخراج الثبات لمقياس ودافعية الانجاز.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها الباحث، وتفسيرها في ضوء الاطار النظري ومقارنتها بالدراسات السابقة، كما تضمنت عدد من المقترحات والتوصيات .

عرض النتائج وتفسيرها

ما يلي نتائج البحث التي توصل اليها الباحث في ضوء الاهداف الموضوعية، ستعرض وتفسر وفق تسلسلها كما يأتي:

١- تعرف دافعية الانجاز لدى العاملين في مصانع الديوانية:

تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (٥٦.٠٨٦٧) وبانحراف معياري قدره (٦.٠٨٢١٤) فيما بلغ المتوسط الفرضي (٤٨) وعند مقايسة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس من خلال استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة . ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢٨.٢٠٥) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٤٩) والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول رقم (٥) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس دافعية الانجاز

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
450	56.0867	6.08214	48	449	28.205	1,96	0,05

وتشير هذه النتيجة الى ان العاملين في مصانع مدينة الديوانية لديهم مستوى جيد من دافعية الانجاز في العمل، ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية اتكنسون (١٩٦٨) بأن النجاح في حد ذاته يعد دافعا للإنجاز، وفي نفس الوقت فان النجاح في المهمات الاكثر صعوبة

يشكل دافعا ذا تأثير اقوى من النجاح في المهام الاقل صعوبة ، وان المهمات السهلة لا تعطي للفرد فرصة المرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة دافعية الانجاز الموجودة لديه (Petri and Govern , 2004 , p:45)، مما يشير الى رغبة العاملين في الاستمرار في العمل، وقدرتهم على العمل في ظروف ومهام عمل صعبة، مما يدفعهم لإنجاز مهامهم بنجاح، وقد ساهم تطوير الخطوط الانتاجية في المعامل والاستمرار في دفع الرواتب والعودة الى العمل بنظام الحوافز ، في ارتفاع مستوى دافعتهم للإنجاز، وهذا يتفق مع دراسة (العطية، ٢٠٠٣) ان ثقة الفرد في قدراته، والحاجة للإنجاز والرغبة في تحمل المسؤولية والمخاطرة، والمثابرة في العمل هي المدى الذي يستطيع الفرد من خلاله ان يقاوم الاعتراضات والعوائق التي تؤثر على عمله (العطية، ٢٠٠٣: ٦٤).

٢- طبيعة الفروق في دافعية الانجاز وفقا لمتغير الجنس والخدمة المهنية لدى العاملين:

لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين على مقياس دافعية الإنجاز وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) والخدمة المهنية (عشرين سنة فما دون، اكثر من عشرين سنة)، استعمل الباحث تحليل التباين الثنائي (Tow way ANOVA) على وفق مستوى دلالة (٠.٠٥). وجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول رقم (٦) الفروق في الجنس والخدمة المهنية على وفق دافعية الانجاز

مستوى الدلالة S-g	القيمة الجدولية	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M-S	درجة الحرية D-F	مجموعة المربعات S-S	مصدر التباين
0.05	3,84	13.377	482.102	1	482.102	الجنس
		0.092	3.299	1	3.299	الخدمة المهنية
		0.204	7.361	1	7.361	التفاعل (الجنس x الخدمة)
		36.039		446	16073.352	الخطأ
		450			1432181.00	الكلي
					0	

وتبين النتائج السابقة أن:

أ. الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس دافعية الانجاز يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (١٣.٣٧٧) مع القيمة

الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية عند (٠,٠٥) إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (٥٦.٦٨٠٢) بانحراف معياري (٥.٨٥٤١١) الذي يختلف عن المتوسط الحسابي للإناث البالغ (٥٤.١٦٠٤) بانحراف معياري (٦.٤٢٩٣٠). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين الذكور والإناث يختلفون فيما بينهم في دافعية الانجاز، وهذا يعني ان العاملين الذكور اكثر دافعية من الإناث، وترجع هذه النتيجة ، الى طبيعة العمل الصعبة وكثرة الاجازات التي يتمتعن بهن العاملات وظروف المنزل ومتطلباته، وقدرة الذكور على التوافق مع ظروف العمل وانهم اكثر قدرة على الانتاج، وهذا يتفق مع دراسة (Salilil , 1980) ان الإناث اقل دافعية للإنجاز من الذكور لاعتقادهم في تأثير العوامل الخارجية عند نجاحهن، ودراسة (Tangri , 1981) ان الإناث اقل دافعية من الذكور بسبب ضعف معتقداتهن عن القدرة والميل لتجنب مواقف المنافسة وعدم الطموح، ودراسة (Ember, 1975) حيث تفوق الذكور في الدافعية للإنجاز، وعزا ذلك الى تميزهم بدرجة عالية من الضبط الداخلي (دويدار، ١٩٩١ : ٧٦)، ودراسة (Stein and Baily, 1973) ان ارتفاع الدافع للإنجاز لدى الذكور الى ان الانثى قد تشعر بأنها عديمة القيمة، وتخفض توقعاتها للنجاح ، فضلا عن انخفاض روحها المعنوية بالمقارنة الى الذكور (Stein and Baily , p: 330).

ب. الخدمة المهنية (عشرين سنة فما دون، اكثر من عشرين سنة) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين العاملين على وفق متغير الخدمة المهنية لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (٠.٠٩٢) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) إذ أننا نلاحظ تقارب المتوسط الحسابي للعاملين الذين خدمتهم عشرين سنة فما دون (٥٥.٨٤٤١) بانحراف معياري (٦.٣٨٠٩٢) من المتوسط الحسابي للعاملين الذين خدمتهم المهنية اكثر من عشرين سنة والبالغ (٥٦.٢٥٧٦) بانحراف معياري (٥.٨٦٨٨١). ويمكن تفسير هذه النتيجة بانه لا يوجد اختلاف في دافعية الانجاز وفقا لسنوات الخدمة المهنية، ويرجع ذلك وفق نظرية اتكنسون، الى ان الدافعية في الانجاز لدى العاملين تتسم بالرغبة في النجاح من خلال الاستمرار في العمل ومواجهة التحديات والعمل على تحقيق نسب انجاز عالية تساهم في تطور وزيادة الانتاج ، وهذا يتفق مع دراسة (بن يحكم، فوزية، ٢٠١٢) الى انه لا يوجد اختلاف بين العاملين في سنوات الخدمة فيما يتعلق بدافعتهم للإنجاز ، ويعود سبب ذلك الى طبيعة الظروف التي يمر بها العاملين الجدد والقدامى، حيث يتعرضون لنفس الظروف الفيزيكية والتنظيمية السائدة داخل المؤسسة، مثلا قد يتعرض كل من العمال القدامى والجدد لصراع الدور، او كثرة او قلة العمل،

سواء كانت كمية (كأن يطلب من العمال القيام بمهام أكثر مما يستطيع في ظرف محدد) او كيفية (بحيث يعتقد انه لا يملك المهارات الكافية والقدرة التي تمكنه من القيام بعمل ما (بن يحكم، فوزية، ٢٠١٢: ٥٨) .

ج. تفاعل الجنس والخدمة المهنية:

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين العاملين الذكور والإناث الذين لديهم خدمة عشرين سنة فما دون والذين لديهم أكثر من عشرين سنة لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما تقارن القيمة الفائية المحسوبة (٠.٢٠٤) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبذلك لم يظهر تفاعل للجنس مع الخدمة المهنية في التأثير على دافعية الانجاز كما موضح في الجدول السابق.

التوصيات: وفقا لنتائج البحث السابقة نوصي بالاتي:

١. وضع برامج ودورات تدريبية للعمل على رفع كفاءة النساء العاملات لزيادة دافعية الإنجاز لديهن.

- المقترحات: استكمالا لنتائج البحث السابقة، نقترح الاتي:

١. اجراء دراسة تتناول الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملات في المصانع الحكومية والاهلية .

٢. اجراء دراسة تتناول الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى العاملين في المصانع الحكومية والاهلية.

٣. اجراء دراسة تتناول الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالكفاية الانتاجية لدى العاملين في المجال الصناعي.

الملاحق

مقياس دافع الانجاز الموزع وفق الصيغة النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية – كلية الآداب

قسم علم النفس

عزيزي العامل...

عزيزتي العاملة ...

تحية طيبة ...

بين يديك مجموعة من الفقرات تتعلق بتطوير الحياة المهنية للعاملين ، يرجى تفضلكم بقراءة العبارات بعناية وموضوعية والاجابة عنها بكل صدق وصراحة امام احدي البدائل الثلاثة المقابلة لكل عبارة ، واعلم انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة بقدر ما هي تعبر عن وجهة نظرك حيال تلك المواقف خدمة للبحث العلمي .

ولكيفية الإجابة نعطي لك المثال الآتي :

؟	الفقرة	موافق	محايد	معارض
-	أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي			

فإذا كانت هذه الصفة تنطبق عليك بدرجة كبيرة ضع علامة (صح) تحت الحقل (موافق)، وإذا كانت الفقرة لا تنطبق عليك ابدا ضع علامة (صح) تحت الحقل (معارض). وهكذا تتم الاجابة على بقية الفقرات وعلى وفق البدائل التي تناسب وجهة نظرك .
ويتعهد الباحث انه سيحافظ على سرية الإجابة ولن يطلع عليها أحد، فضلا عن ذلك لا داعي لذكر الاسم على مقياس البحث ضمانا لسرية أجابتك.

الباحث

محمد كفاح

ت	الفقرة	موافق	محايد	معارض
١.	إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة ما فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي.			
٢.	أفضل العمل الذي تكون مهمته صعبة شريطة أن أحدد بنفسي ماذا وكيف أعمل.			
٣.	أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي			
٤.	اشعر بالملل في المهام السهلة			
٥.	من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى وان أدى إلى الصراع مع رفقائي.			
٦.	في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة والتسلية			
٧.	أفضل القيام بالأعمال المكلف بها لوحدي مقارنة على العمل مع الآخرين			
٨.	لو أتيحت لي الاختيار فإنني سأختار العمل الذي فيه تحدي حتى لو كان الراتب غير مجزي			
٩.	أميل إلى الجد والمثابرة في تحقيق اهدافي وواجباتي			
١٠.	حتى لو اخفقت فاني احافظ على حيويتي وتأهبي لمتابعة عملي			
١١.	اميل الى المجازفة في المهام الغامضة			
١٢.	يعجبني انجاز المهمات المعقدة وغير المألوفة			
١٣.	عندما اواجه المنافسة الشديدة فاني اشعر بالاهتمام والحماس أكثر من الانزعاج			

			١٤. أفضل العمل من دون راحة حتى اللحظة التي أصبح فيها راض على نتائج عملي
			١٥. إذا كان يجب علي أن أنجز مهمة معقدة فإنني اوكلها الى شخص آخر
			١٦. يجذبني العمل الذي لا يتطلب مجهود وواثق من نجاحه
			١٧. ارغب ان يكون تقييمي في العمل من خلال اسئلة محددة واعرف اجوبتها مسبقا
			١٨. أعمل بفاعلية أكثر تحت قيادة شخص ما ، مقارنة بتولي مسؤولية العمل لوحدي
			١٩. اتجنب المهام اليومية التي تكون فيها نسبة الوقوع بالخطأ كبيرة
			٢٠. إذا لم أتمكن من انجاز عملي فإنني اصطنع التعب والمرض
			٢١. عندما أقوم بعمل فإنني أخشى أن لا أقوم به أكثر من تأملي بإنجازه
			٢٢. اتجنب الاعمال التي اتوقع فيها الفشل
			٢٣. ارغب بإنجاز المهام التي تكون كيفية تحقيقها واضحة
			٢٤. اشعر بالسعادة عندما اتولى مهام عمل اسهل من الاخرين

المصادر العربية

- ١- ابو هدروس، ياسرة محمد ايوب، الفراء، معمر ارحيم سليمان، (٢٠١٠): اثر بعض استراتيجيات التعلم النشط على مستوى الدافعية للإنجاز والثقة بالنفس والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ بطيئي التعلم، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الانسانية، المجلد ١٣، العدد ١، ٢٠١١.
- ٢- ابو طالب، محمد بن علي بن محمد، (٢٠٠٨): التوافق النفسي والدافعية للإنجاز وافشاء الذات لدى الطلية المتفوقين وغير المتفوقين دراسيا بالصف الثالث بالمرحلة الثانوية العامة بمحافظة صبيا في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة الخرطوم، كلية التربية، كلية الدراسات العليا.
- ٣- ابو غزال، معاوية محمود، (٢٠١٣): علم النفس العام، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ٤- امال ، شويخي، (٢٠١٣): نمط التوجه الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز (دراسة على عينة من طلبة جامعة تلمسان)، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، الجزائر.
- ٥- الإمام، مصطفى محمود وآخرون (١٩٩٠): التقويم النفسي. جامعة بغداد، مطبعة التعليم العالي.
- ٦- البجاري، احمد يونس محمود، (٢٠١١): اثر برنامج ارشادي في تعديل مفهوم الذات لدى طلبة كلية التربية، مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية، المجلد ١١، العدد ٢.
- ٧- الداھري ، صالح حسن احمد، الكبيسي، وهيب مجيد، (١٩٩٩): علم النفس العام، دار الكندي للنشر والتوزيع، اربد، عمان، الاردن.
- ٨- الزغول، عماد عبد الرحيم، الهنداوي، علي فالح، (٢٠١٤): مدخل الى علم النفس، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة .
- ٩- السيد وآخرون، (١٩٩٠): علم النفس العام، مكتبة غريب، القاهرة ، مصر.
- ١٠- السيد، وليد شوقي شفيق، (٢٠٠٥): النموذج البنائي للكفاية المدركة والتوجه الدافعي وطلب المساعدة الاكاديمية والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ الصف الثاني الاعدادي، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، كلية التربية، قسم علم النفس التربوي، مصر.

- ١١- الساكر، رشيدة، (٢٠١٥): دافعية الانجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، علوم تربوية.
- ١٢- الشهري، عبد الله محمد عبد الله، (٢٠٠٤): قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصانع كسوة الكعبة الشريفة بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، كلية التربية، قسم علم النفس، السعودية.
- ١٣- الطيب، هبه ميرغني، (٢٠٠٨): دافعية الانجاز وسمة القيادة لدى الاطفال الموهوبين بمرحلة الاساس ولاية الخرطوم (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة الخرطوم، كلية الدراسات العليا، كلية الآداب - قسم علم النفس.
- ١٤- العطية، ماجدة، (٢٠٠٣): سلوك المنظمة ، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- ١٥- العبودي، طارق محمد (٢٠١٠): ما وراء المزاج سمة وحالة، اطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة الى كلية الآداب في جامعة بغداد.
- ١٦- العبودي، طارق محمد بدر، صالح، علي عبد الرحيم، (٢٠١٥): علم النفس الايجابي (رؤية معاصرة)، منشورات دار معالم الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان.
- ١٧- العيسوي، عبد الرحمن: (١٩٨٥): دراسات في علم النفس الاجتماعي، بيروت، لبنان، دار المعرفة الاجتماعية .
- ١٨- القرشي، محمد بن عابد خبتي، (٢٠١٢): الدافع للإنجاز وعلاقته بقلق المستقبل لدى عينة من طلاب جامعة ام القرى، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، كلية التربية، قسم علم النفس.
- ١٩- الكبيسي، وهيب مجيد (٢٠١٠): القياس النفسي بين التنظير والتطبيق، ط١، العالمية المتحدة، بيروت، لبنان.
- ٢٠- بن يحكم، سعيدة، بونوة، فوزية، (٢٠١٢): مستوى الدافعية للعمل، دراسة استكشافية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الانسانية، قسم العلوم الاجتماعية .
- ٢١- بني يونس، محمد محمود (٢٠٠٧): سيكولوجية الدافعية والانفعالات، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ٢٢- حمزة، رحالي، (٢٠١٥): الافكار اللاعقلانية وعلاقتها بقلق الامتحان والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي (دراسة ميدانية بولاية المسيلة)، رسالة ماجستير، جامعة

- الحاج لخضر - باتنة -، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية ، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس وعلوم التربية.
- ٢٣- حنان، قوراري،(٢٠١٤): الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على اطباء الصحة العمومية الدوسن)، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير - بسكرة - ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية .
- ٢٤- خضر، خالد حسن الحاج محمود، (٢٠٠١): مستوى فاعلية معلمي المدارس الحكومية للمرحلة الثانوية في محافظة جنين وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الطلبة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين.
- ٢٥- خويلد، اسماء، (٢٠٠٥): الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، كلية الآداب والعلوم الانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
- ٢٦- خليفة، عبد اللطيف، ٢٠٠٠ ، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- ٢٧- دويدار، عبد الفتاح محمد احمد، (١٩٩٢): سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، بيروت: دار النهضة العربية.
- ٢٨- سليمان، أمال، (٢٠١٥): فعالية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء العاطفي في تنمية الدافعية للإنجاز لدى استاذات التعليم المتوسط، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير - بسكرة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- ٢٩- طبعلي، محمد الطاهر، (٢٠١٣): علاقة مفهوم الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي من التعليم العام والتكنولوجي (دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة ورقلة) ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد - ١٠ ، ٢٢٠١٣
- ٣٠- عبد الحميد، ابراهيم شوقي، (٢٠٠٣): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة ، مجلد ٢٣، عدد ١، ٢٠٠٣ .
- ٣١- عبد القادر، بدري، علي، صبايحية، (٢٠١٥): الاعداد النفسي وعلاقة بدافعية الانجاز لدى لاعبي كرة القدم الاقل من ١٧ سنة، رسالة ماجستير، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، معهد علوم وتقنيات الانشطة البدنية والرياضية .
- ٣٢- عبد الرحمن ، سعد، (١٩٨٣) : القياس النفسي " . مكتبة الفلاح . الكويت.
- ٣٣- علام، صلاح الدين محمود (١٩٨٦): تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، مطابع القبس التجارية، الكويت.

- ٣٤- عودة، احمد سليمان، (٢٠٠٢): القياس والتقويم في العملية التدريبيية، دار الامل للنشر والتوزيع، الاردن.
- ٣٥- عودة، أحمد سلمان والخليلي، خليل يوسف، (١٩٨٨): الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية، ط١، جامعة اليرموك.عمان.
- ٣٦- غباري، ثائر احمد، ابو شعيره، خالد محمد، ٢٠١٥، سيكولوجية النمو الانساني (الطفولة والمراهقة)، دار الاعصار العلمي، عمان، الاردن.
- ٣٧- غريب، عدنان، (٢٠١٠): المناخ الجامعي وعلاقته بدافعية الانجاز ومستوى الطموح لدى طلبة الجامعات الاردنية، مجلة الثقافة والتنمية، العدد - ٣٧، اكتوبر، ٢٠١٠.
- ٣٨- فريدة، سهل، (٢٠٠٩): اثر التوجه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى التلاميذ (السنة الثانية ثانوي)، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
- ٣٩- فلة، عليش، (٢٠١٦): الايقاع الحيوي والدافعية للإنجاز لدى الطالب الجامعي (دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة عبد الحميد بن باديس - ولاية مستغانم-)، اطروحة دكتوراه ، جامعة وهران ٢، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس.
- ٤٠- لعلاوي، عماد، (٢٠١٢): مفهوم العمل بدى العمال وعلاقته بدافعتهم في العمل الصناعي، من خلال اشباع الحوافز المادية (دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة)، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة الاخوة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
- ٤١- لويزة، احمد، (٢٠١١): علاقة اعادة السنة بكل من: تقدير الذات، الدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ٢، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
- ٤٢- معمريية، بشير، (٢٠١٣): سيكولوجية الانجاز، الكتاب العربي للعلوم النفسية، سلسلة الاصدارات المكتبية المحكمة لشعن، الاصدار الثلاثون، مؤسسة العلوم النفسية العربية.
- ٤٣- مريم، حمودة، (٢٠١٦): العزو السببي ومرتفعي ومنخفضي الفاعلية الذاتية (دراسة مقارنة في ضوء متغير التحصيل)، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علوم التربية، الجزائر.
- ٤٤- يوسف، داليا عبد الخالق عثمان، (٢٠٠٨): معنى الحياة وعلاقته بدافعية الانجاز والرضا عن الدراسة لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، كلية التربية، قسم الصحة النفسية، مصر.

- 46 -Barron, F. X., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*, 32, 439-476.
- 47 -Eble, R (1972): *Essentials of Educational Measurement*, New Jersey.
- 48 -Harter, S. and Connell, J.P, 1984, A model of children s achievement and related self – perceptions of competence control, and motivational orientation. In M. L. Maehar and J. G. Nicholls (Ed), *Advances in motivation and achievement (Vol.3)* The development of achievement motivation (pp . 219 – 250). Greenwich, CT: IAI Press.
- 49 - Holt, R, R., & Irving, J, L, (1971), *Assessing Personality*, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- 50 - Lindquist,E.F.1957.*Statistical analysis in educational research*, Boston,Mifflin No.3, p.p.69-76
- 51 - Petri, H. and Govern, J., 2004, *Motivation: Theory, Research and Applications*, Thomson – Wadsworth, Australia.
- 52 - Schatt Matthew. D., 2011, *Achievement and the Adolescent Musician: A Synthesis of the Literature, Research and Issues in Music Education*, University of ST. Thomas, September 2011: Volume 9: No 1.

Motivation of Achievement of Al – Diwaniyah Factory Workers

Researcher Mohammed Kefah Abdulhamza

Asst. Prof. Ali Hussein Ayed (PhD)

Abstract

Motivation is one of the main axes of psychology. In recent years, motivation has emerged as one of the most prominent features of research and study in personality dynamics and behavior. The motivation for achievement is an important aspect of human motivation. It is an important factor in activating and guiding the individual's behavior.

Achieve its goals and assert itself, and reach a better stander of living. The sample consisted of (450) workers and workers distributed in the occupational sections randomly from three factories in Diwaniyah Governorate, Diwaniyah Textile Factory, Rubber Industries Factory and Diwaniya Dairy Factory. The sample was distributed to 344 males and 106 females. As for the research tool, the researcher relied on the measure of motivation for achievement of Nemov (1999), which consisted of the final version of (24) paragraph, and the current research to extract the characteristics of the cykometrical excellence and honesty and stability.