

مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية

The level of achievement motivation among the employees of the Sonelgaz Directorate in Laghouat in light of some demographic variables

تاريخ الإرسال: 2026/01/04 تاريخ القبول: 2026/05/18 تاريخ النشر: 2026/06/12

جندي بوحملة¹، محمد الطاهر نقموش²

¹ المركز الجامعي الشريف بوشوشة "أفلو"، الجزائر،

EMAIL : d-bouhamla@cu-aflou.edu.dz, +0009-0007-3477-5110

² المركز الجامعي الشريف بوشوشة "أفلو"، الجزائر،

EMAIL : m.nakmouche@cu-aflou.edu.dz, +0009-0002-7150-5973

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في كل من نوع الجنس، السن، التصنيف الوظيفي، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل، واعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومقياس الدافعية للإنجاز، وعينة ممثلة في 68 موظفاً بسونلغاز، تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها احصائياً أسفرت النتائج على: أنّ مستوى دافعية الإنجاز مرتفع لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات كل من نوع الجنس، السن، الحالة العائلية، التصنيف الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى للأقدمية في العمل.

الكلمات المفتاحية: الدافعية ; الإنجاز ; الموظفين ; سونلغاز.

المؤلف المرسل: جندي بوحملة، الإيميل: d-bouhamla@cu-aflou.edu.dz

Abstract:

This study aims to identify the level of achievement motivation among the employees of the Sonelgaz Directorate in Laghouat in light of some demographic variables represented by gender, age, job classification, marital status, and seniority at work. The researchers relied on the descriptive analytical method, the achievement motivation scale, and a representative sample of 68 Sonelgaz employees, selected using the stratified random sampling method.

After data entry and statistical processing, the results showed that the level of achievement motivation among the employees of the Sonelgaz Directorate in Laghouat is high. There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation attributed to the variables of gender, age, marital status, and job classification. However, there are statistically significant differences in the level of achievement motivation attributed to work seniority.

Keywords: motivation; achievement; ability; employees; Sonelgaz.

1. مقدمة:

أصبح من الضروري الاهتمام بالموارد البشرية داخل المنظمات، فهي تعتبر المحرك الحقيقي لها والأساس الذي يجب الاعتماد عليه دوماً، فقد أكدت الدراسات الحديثة أن استغلال هاته الطاقات ومساعدتها، والاستثمار الأمثل في قدرات الأفراد والتطوير من مهاراتهم وتمكينهم وذلك لتحسين أدائهم داخل المؤسسة، فإذا أردنا أن نفعل ونطور وننمي كل هاته القدرات والمؤهلات الهائلة وغير المحدودة التي يمتلكها كل إنسان، فيجب علينا أن نعمل على خلق أو إعادة إحياء الدوافع الإنسانية الكامنة، التي ستقودنا حتماً إلى تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة معاً، فتنمية مهاراته وتطوير قدراته والاعتماد على نفسه وتكوين

شخصية العامل المنجز لديه، سيؤدي هذا حتما بالمنظمة إلى تحقيق أهدافها وغاياتها وضمن استدامتها.

وفي هذا الصدد نجد أنّ دافعية الإنجاز من أهم العناصر التي يمكن أن تحرك وتوجه سلوك الفرد العامل، فهي دائما ما تجعل هذا الأخير يسعى لتحقيق أهدافه، فكلما كان الدافع قوي سيكون هناك نجاح باهر، وكلما كان هذا الدافع ضعيفا ستكون النتيجة إخفاق في تحقيق الأداء المطلوب وبلوغ الأهداف، وبالتالي فإنّ توازن المنظمة سيختل ويصبح مصيرها ومصير أفرادها في خانة الفشل، وهذا ما يهدد استمراريته، ويؤدي ذلك بالضرورة إلى ضرر الفرد والمنظمة معا.

1.2 إشكالية الدراسة:

تعتبر مؤسسة سونلغاز ذات مكانة مهمة لقطاع حيوي وتشكل أحد أركان البنية التحتية للاقتصاد في الجزائر باعتبارها مؤسسة رائدة في مجال إنتاج وتوزيع الغاز والكهرباء، وتعد من المؤسسات الطموحة التي تسعى للرقى والتطور في مجالها، نظرا لما تملكه من إمكانيات كبيرة على تغطية كامل التراب الوطني بالطاقة لفائدة السكان والمؤسسات بمختلف أنواعها، حيث تهدف إلى توفيرها بطرق فعالة ومستدامة، كما تسعى إلى استخدام الطاقات المتجددة وزيادة الاعتماد على مصادر الطاقة النظيفة، وتعد مؤسسة سونلغاز من المؤسسات الرائدة في مجال الاهتمام بالموارد البشرية وإعطائها أهمية كبيرة، خاصة والعنصر البشري يعتبر روح المنظمات وأساسها.

سنحاول من خلال دراستنا هذه أن نعرض على الجانب النظري لتبسيط مفاهيم الدراسة وتوضيحها، ومن ثم التطرق إلى الجانب التطبيقي للدراسة، سنسعى من خلاله إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط محاولين بذلك الكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات المهنية والشخصية (الجنس، السن، التصنيف الوظيفي، الحالة العائلية، الاقدمية في العمل) حول دافعية الإنجاز. وبناءً على ذلك سنحاول أن نجيب على الأسئلة التالية:

- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات كل من الجنس، السن، الحالة العائلية، التصنيف الوظيفي، الأقدمية في العمل؟

1.3 فرضيات الدراسة:

- مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط متوسط.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى إلى الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى للسن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة العائلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى للتصنيف الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى للأقدمية في العمل.

1.4 أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال طبيعة الموضوع نفسه، الذي يعتبر مهم وأساسي لدى الموظفين داخل المؤسسة لتحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم، فالدافعية للإنجاز تدفع الموظفين حتما لتحقيق الاستقرار الوظيفي والتطور في الأداء وتحسينه، وبالتالي نجاح المؤسسة، لذلك تكمن قيمة هذا العمل الذي من خلاله سنحاول أن نسلط الضوء على مؤسسة تعتبر من أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر وذات خصوصية بالغة الحساسية، خاصة في مجال الطاقة وهذا ما يجبرنا على أن نوجه هذا النوع من الدراسات لمثل هكذا مؤسسات.

1.5 أهداف الدراسة:



- معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى الموظفين بمديرية سونلغاز بالأغواط.
- معرفة مدى وجود فروق بين الموظفين بسونلغاز تعزى لكل من (الجنس، السن، الحالة العائلية، التصنيف الوظيفي، الأقدمية في العمل).

1.6 مفاهيم الدراسة:

1.6.1 مفهوم الدافعية: سنتطرق لهذا المفهوم من حيث الدلالة اللغوية والاشتقاق الاصطلاحي.

- ❖ لغة: من الفعل دفع؛ دفعه- دفعاً ودَفَاعاً؛ نَحَاه بقوة وأزاله؛ دافعاً بعضه بعضاً. الدَّافِع ناقل الحركة والمسير: "قوَّة دافعة. الدافع جمع دوافع الباعث على الشيء والداعي له؛ بدافع كذا: بسببه". (الطلاب، 2001)
- ❖ اصطلاحاً: يشير مصطلح الدوافع Motive إلى الباعث على الفعل (السلوك) بطريقة معينة لتحقيق هدف معين.

ويشار كذلك إلى مصطلح الدافعية Motivation بأنه اعتراف الشخص أنه يستشعر الرغبة في الإشباع في موقف معين، أو قد يدفعه الموقف إلى الإسهام في تعديله أو العمل على استقراره، وتعتبر الدافعية مصطلحاً عاماً يستخدم للإشارة إلى أي مبادرة تصدر عن فرد وتكشف عن سلوك موجه نحو هدف معين. (فاروق، 2003)

وقد أشار تايلور وآخرون (Taylor et al) (1982) بأنَّ (Taylor, 1982):

"الدافعية يفهمها علماء النفس عموماً، على أنها سلسلة من العمليات تبتدئ على نحو ما بسلسلة متوالية من السلوك الهادف".

كما أن هناك بعض المصطلحات ترتبط بمصطلح الدافعية من بينها:

- الحاجة: أي أنها حالة من النقص والافتقار ونوع من عدم التوازن ولا تزول هذه الحالة إلا بإشباعها. (الوافي، 2006)
- الحافز: هو حالة من التوتر تجعل من الكائن الحي في حالة من التهيؤ والاستعداد من أجل الاستجابة لجانب معين في البيئة.
- الباعث: عبارة عن مثير خارجي يحرك دافع الفرد وينشطه، ويكون ذلك على حسب نوع الهدف وما يمثله للفرد من قيمة. (حنان، 2014)

وفيما يلي بعض التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم الدافع أو الدافعية:

- عرفها بونج: P.T Young الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة من الاستثارة وتوتر داخلي تثير سلوك الفرد وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.
- في حين عرفها ماسلو: A.H maslow على أنها خاصية ثابتة ومستمر ومتغيرة تبعا للظروف التي تحيط بالفرد، ومركبة، وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.
- أما هب: Hebb فقد عرف الدافعية على أنها أثر لحدثين حسيين، هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك وتجعله هادفا، ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة أي الانتقال من التنشيط العصبي إلى التنشيط أو الطاقة الحركية.

- وعرفها ماكلييلاند وآخرون D. McClelland, et al: الدافع بأنه يعني إعادة التكامل أو عودة التوازن النفسي والطاقة الحيوية الناتجة عن التغيير في الموقف الوجداني.

- أما ستاتس: staats فقد عرف الدافعية بأنها تشريط انفعالي لمنهات محددة ومركبة، توجهها مصادر التدعيم. (خليفة ع،، 2000)

1.6.2 دافعية الإنجاز: هو الطموح والمثابرة على بذل المجهود المطلوب والصبر على التحمل والسعي باستمرار للوصول إلى مستوى يؤهل الفرد إلى التفوق والتميز والرضا. (حنان، 2014)

❖ أنواع دافعية الإنجاز:

ميّز (فيرف تشارلز سميث) بين نوعين أساسيين من الدافعية للإنجاز وهما:

- دافعية الإنجاز الذاتية: Autonomous Ach Motivatiion ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.
 - دافعية الإنجاز الاجتماعية: Social Ach Motivation وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.
- وميّز "مارتز وآخرون Mathis et al" بين دافعية الإنجاز والدافعية للكفاءة Motivation for competence على أساس أن الدافعية للكفاءة تتركز على السرور والبهجة

الوقتية التي يحققها الفرد، أما الدافعية للإنجاز فتتركز أساساً على الإنجازات المستقبلية والنجاحات في المستقبل، وأشار مارتز وزملاؤه إلى أهمية كل منهما، وبالنسبة لذوي المستوى العالي من الدافعية تكون لديهم السرعة في إنجاز المهام بطبيعة الحال. (علي، 2017)

ويتصف الفرد المنجز حسب (أتكنسون) أنه لا يميل إلى المهام ذات درجة صعوبة كبيرة ولا ذات سهولة كبيرة، بل يميل أكثر إلى الواجبات والأعمال المتوسطة، ويتسم بالواقعية ولا يعتمد في نجاحه على المغامرة والمصادفة. (معمري، 2020)

1.6.3 المفاهيم الإجرائية:

❖ **الدافعية للإنجاز:** هي تلك القوى الداخلية التي تدفع الفرد للقيام بواجباته ومهامه داخل حيز المؤسسة التي ينتمي إليها، مستغلا بذلك كافة قدراته ومهاراته التي تؤهله للقيام بذلك، كما وتختلف من فرد لآخر وحسب طبيعة عمل كل فرد ويحدد ذلك على حسب استجابات الأفراد على مقياس الباحثة "سنة جعفر عثمان" 2020.

❖ **موظفي مديرية سونلغاز:** هم الأفراد الذين يشغلون وظائف داخل مديرية سونلغاز بالأغواط بمختلف مراتبهم، باعتبارهم ملزمين بأداء مهامهم وفق ما يسند إليهم من مسؤوليات.

1.7 الدراسات السابقة:

(1) دراسة الباحثة هاجر بوتيقار (2021)، بعنوان واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعا لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديمغرافية، دراسة حالة شركة سونلغاز فرع سطيف.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات الوطنية، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث بلغ عدد أفرادها 90 عاملا بنسبة 8.72%، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحث الاستبيان كأداة للدراسة، وكانت أهم نتائجها.

- مستوى دافعية الإنجاز لدى الأفراد العاملين بالشركة منخفض.

- هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات العمر، المستوى التعليمي، الخبرة. (بوتيقار، 2021)
- (2) دراسة دعاء حسن براهيمة ومحمد عبود الحراحشة (2024) بعنوان دافعية الإنجاز لمعلمي المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي. هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة دافعية الإنجاز لمعلمي المدارس الحكومية في فلسطين بمستوى الأداء الوظيفي، استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة فيها من 360 معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية أظهرت نتائج الدراسة أن:
 - مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين كانت مرتفعة.
 - مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين كانت مرتفعة. (الحراحشة، 2024)
- (3) دراسة الباحث ياسر خلف الذبياني (2024)، بعنوان دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز والضغط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة، في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الجنس، المستوى التعليمي، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة فقد استخدم مقياس دافعية الإنجاز للعاملين في مهنة التمريض ومقياس للضغط المهنية، كما بلغ حجم العينة 150 ممرضا وممرضة بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة بحيث تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، وبعد المعالجة الإحصائية كانت أهم النتائج على النحو التالي:
 - مستوى دافعية الإنجاز عند الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة متوسط.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الممرضين والممرضات تعزى إلى المتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة. (الذبياني، 2024)

4) دراسة أدسيل وكامبل (Adsul and kambale 2008): عنوان هذه الدراسة هو دافعية الإنجاز كوظيفة في وجود الجنس، الخلفية الاقتصادية واختلاف الطبقات لدى طلاب الكلية، عدد أفراد هذه الدراسة بلغ 192 بين طالب وطالبة من مختلف كليات الدراسات العليا بمدينة سنغالي ولاية ماهرارشا، وبعد المعالجة الإحصائية لمقياس دافعية الإنجاز الذي طوره Bhargave المستخدم من طرف الباحث الذي توصل إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي. (Adsul, 2008)

إستنادا إلى ما تم عرضه في ما سبق، حيث تطرق الباحثان إلى الجانب النظري مُبرزين أهم المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وهذا ما يسمح بضبطها وتأطيرها علميا وتوضيح مختلف أبعادها وعلاقاتها، في حين سيقفان في الجانب الميداني وذلك بعرض إجراءات الدراسة و نتائجها ومناقشتها.

2. منهج وأدوات الدراسة:

من خلال هذا سنوضح الإجراءات المتبعة للدراسة.

2.1 منهج الدراسة:

طبيعة موضوع دراستنا هذه، المعنونة ب: مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية يجبرنا بالفعل على إتباع المنهج الوصفي التحليلي، فهذا المنهج يقودنا إلى وصف الظاهرة وجمع البيانات الكافية وتحليلها تحليلًا دقيقًا، يتوصل الباحث من خلالها لدلالات ويصل بذلك إلى نتائج تخدم دراسته والبحث العلمي ككل.

2.2 مجتمع وعينة البحث:

تشكل مجتمع البحث من الموظفين المنتمين لمديرية سونلغاز بالأغواط، حيث تكون العدد الإجمالي لهذه المؤسسة 208 موظفا.

الجدول رقم (01) يمثل عدد الموظفين وفق التصنيف الوظيفي

التصنيف	عدد العمال
الإطارات	96 عاملا
أعوان التحكم	98 عاملا
أعوان التنفيذ	14 عاملا

من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات برنامج Spss.

واعتمد الباحثان في دراستهما على العينة العشوائية الطبقية حيث بلغ عددها 68 مفردة، بعدما وزعنا 82 نسخة من مقياس دافعية الإنجاز وتمت الإجابة على 68 نسخة أما الباقي فقد كانت إجابات معظمها غير كافية لأخذها بعين الاعتبار، وغير صالحة للتحليل الإحصائي.

2.3 أداة الدراسة:

قام الباحثان باستخدام مقياس دافعية الإنجاز للباحثة (سناء عثمان) 2020، المشكل من 29 فقرة، وقد تضمن المقياس في صورته النهائية قسمين الأول يتكون من المتغيرات الديمغرافية متمثلة في: الجنس، السن، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل، التصنيف الوظيفي.

أما القسم الثاني فكان متكون من فقرات دافعية الإنجاز وكان عددهم 29 بندا وفق مقياس ليكرت الخماسي، وكما هو معمول به فقد أعطيت للبدايل الدرجات من 1 إلى 5.

الجدول رقم (02) يمثل سلم التصحيح لمقياس الدافعية.

دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
5	4	3	2	1

2.4 حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في مديرية سونلغاز بمدينة الأغواط، حيث شرع الباحثان في توزيع نسخ لمقياس دافعية الإنجاز على الموظفين كأداة لهذه الدراسة، من تاريخ 11 جوان 2025 إلى غاية 17 من نفس الشهر.

2.5 الخصائص السيكومترية للمقياس:

2.5.1 ثبات المقياس:

تمّ التأكد من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ لجميع بنود المقياس البالغ عددها 29 بنداً، حيثُ ظهرت نتيجته 0.903 وهي قيمة تفوق 0.70 وهذا يؤكّد بأنّ المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية وبالتالي يمكننا تطبيقه.

2.6 الأساليب والأدوات الإحصائية المستعملة:

استخدم الباحثان في الجانب الإحصائي برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss نسخة رقم 27 وطبق مجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية المناسبة لدراسته. التكرارات/ المتوسطات الحسابية/ الانحراف المعياري/ النسب المئوية / معامل ألفا كرونباخ/ اختبار T لقياس الفروق/ تحليل التباين الأحادي One-way anova / الاختبار البعدي للمقارنة المتعدد.

2.7 وصف البيانات ومناقشتها:

الجدول رقم (03) يوضح الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

الجنس	السن	الحالة العائلية	التصنيف الوظيفي	الأقدمية في العمل
أصناف المتغيرات	Z			
	ذكر	55	أنثى	أقل من 35 سنة
	13	9	أقل من 35 سنة	50-35 سنة
15	44	50 سنة فما فوق	أعزب	متزوج
14	54	إطار	عون تحكم	عون تنفيذ
27	28			
39.7	19.1			
41.2	10.3			
67.6	46			
22.1	15			
22.1	15			
64.7	44			
13.2	9			
19.1	13			
80.9	55			
%				

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول تظهر 5 متغيرات ديمغرافية متمثلة في الجنس؛ السن؛ الحالة العائلية؛ التصنيف الوظيفي؛ الأقدمية في العمل، في خانة متغير الجنس تبين أنَّ 80.9 % نسبة الذكور أما الإناث فبلغت 19% فقط، فالملاحظ أنَّ المؤسسة يمثلها الموظفون الذكور أكثر من الإناث ربّما يرجع هذا إلى نوعية التخصصات المطلوبة التي يميل لها الذكور أكثر من الإناث، أمّا في خانة المتغير الثاني المتمثل في السن الذي تم تصنيفه إلى 3 أصناف كما هو موضح في الجدول، فالأفراد أقل من 35 سنة بلغت نسبتهم 13.2 % أمّا صنف من 35-50 سنة فكانت نسبته 64.7%، أما الصنف الأخير من 50 سنة فما فوق فكانت تمثل 22.1%.

واضح من خلال هاته المعطيات أنّ التمثيل الأعلى للصنف الثاني من 35 سنة إلى 50 سنة هذا يعتبر مؤشر إيجابي للمؤسسة كون الفئة الأكثر تمثيلاً تمتلك الطموح والخبرة معاً، أمّا العمود الثالث المتمثل في الحالة العائلية بحث أظهر أنّ نسبة المتزوجين أكثر من غير المتزوجين حيث بلغت نسبة المتزوجين 79.4% بالمقابل كانت نسبة غير المتزوجين 20.6%.

بينما متغير التصنيف الوظيفي فقد تمّ تصنيفه إلى 3 أصناف:
إطار/ عون تحكم/ عون تنفيذ، فكان تمثيل الإطارات بالنسبة للعينة 39.7%، أما أعوان التحكم فقد درت نسبة تمثيله 41.2% وأعوان التنفيذ 19.1%، بذلك نستنتج أنّ المؤسسة كمديرية لا تعتمد كثيراً على أعوان التنفيذ، كونها مؤسسة إدارية أكثر منها ميدانية تقنية نحن هنا لا نتكلم عن مؤسسة سونلغاز ككل بل على المديرية فقط، أما آخر متغير سنتطرق إليه هو الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (04) يوضح الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	%
أقل من 5 سنوات	10.3 %
من 5 إلى 20 سنة	67.6 %
من 20 سنة فما فوق	22.1 %

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

يبدو أنّ المؤسسة تركز أكثر في سياستها على الفئة من 5 إلى 20 سنة كونها صاحبة التمثيل الأعلى وهذا ما يضمن إلى حد كبير الاستقرار في الأداء.

3. عرض ومناقشة النتائج:

أول ما قام به الباحثان أثناء التحليل الإحصائي هو توضيح قيم المستويات الثلاث المعمول بها؛ وكان ذلك كالتالي:

- من 1 إلى 2.33 — ضعيف.

- من 2.34 إلى 3.66 — متوسط.

- من 3.67 إلى 5 — مرتفع.

3.1 الفرضية العامة:

الجدول رقم (05) يوضح مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط

الدرجة الكلية	الدرجة المعيارية	
68	68	N
128.9265	4.4457	المتوسط الحسابي
1.35189	0.04662	الخطأ المعياري للمتوسط الحسابي
11.14801	0.38441	الانحراف المعياري
95	3.28	أقل قيمة
145	5	أكبر قيمة

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

بالرجوع إلى الفرضية العامة التي تشير إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط متوسط، فإن المتوسط الحسابي وفق الدرجة الكلية المقدر بـ 128.9265، أما بالنسبة للدرجة المعيارية فهي 4.4457 وهذا يبين أن مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز مرتفع، وبذلك نرفض الفرضية التي تقول إن مستوى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط متوسط، وأيضاً يوضح الجدول أن الانحراف المعياري

هو 0.38441 وهذا يدل على أنّ درجات أفراد العينة متجانسة، وبالتالي نستطيع أن نقول بأنّ الفرضية العامة التي تقول بأنّ المستوى متوسط هي بالفعل منفية.

3.2 الفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم (06) يوضح الفروق مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير الجنس

الدرجة المعنوي ة sig	اختبار T	الفرق بين المتوسطي ن	الخطأ المعياري للموسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوس ط الحسابي	N	نوع الجنس
0.064	-1.887	-21958	0.04719	0.34994	4.4038	55	ذكر
			0.13352	0.48141	4.6233	13	أنثى

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

من خلال هذا الجدول الذي يمدنا بنتائج اختبار T لعينتين مستقلتين ذكر/أنثى يظهر أن قيمة T هي -1.887 بدرجة معنوية قدرت بـ 0.064 ويعني هذا أنها أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة بـ 0.05 ومنه نرفض الفرضية التي تقول بأنّ هناك فروق بين الجنسين في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد الدراسة ونقبل بالفرضية الصفرية.

3.3 الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم (07) يوضح الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير السن.

الدرجة المعنوية Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.298	1.234	0.181	2	0.362	بين المجموعات
		0.147	65	9.539	خارج المجموعات
			67	9.901	المجموع

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

يمثل لنا الجدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One way anova وأظهرت قيمة الدلالة المعنوية sig تساوي 0.298 بالطبع هذا يعني أنها أكبر من قيمة المعنوية عند 0.05 وبذلك ترفض الفرضية التي تقول بأنه توجد فروق دالة احصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير السن ويقبل بالفرض الصفري.

3.4 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول رقم (08) يوضح الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة العائلية.

الدرجة المعنوية	اختبار T	الفرق بين المتوسطين	الخطأ المعياري للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	الحالة العائلية
0.456	-0.750	-0.08675	0.11592	0.43375	4.3768	14	أعزب
			0.05075	0.37294	4.4636	54	متزوج

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال هذا الجدول الذي يمثل مخرجات SPSS بعد تطبيق اختبار Test لعينتين مستقلتين أعزب/متزوج، أظهر النتائج ما يلي:

الدلالة الإحصائية نتيجتها تشير إلى 0.456 وهذا يعني أنه لا توجد فرق بين العينتين وبالتالي نرفض الفرضية التي تقول بأنه توجد فروق بين العينتين ونقبل بالفرض الصفري.

3.5 الفرضية الجزئية الرابعة:

الجدول رقم (09) يوضح الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير التصنيف الوظيفي (إطار/عون تحكم/ عون تنفيذ).

الدرجة المعنوية Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.126	2.140	0.306	2	0.612	بين المجموعات
		0.143	65	9.289	خارج المجموعات
			67	9.901	المجموع

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS

يتبين من خلال هذا الجدول نتائج مخرجات برنامج SPSS بعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي One way anova بحيث كانت نتيجة الدلالة الإحصائية 0.126 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق بين المجموعات الثلاث وبالتالي نرفض الفرضية التي تقول بأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير التصنيف الوظيفي (إطار/عون تحكم/عون تنفيذ) ونقبل بالفرضية الصفرية.

3.6 الفرضية الجزئية الخامسة:

الجدول رقم (10) يوضح الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى للأقدمية.

الدرجة المعنوية Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.298	1.234	0.181	2	0.362	بين المجموعات
		0.147	65	9.539	خارج المجموعات
			67	9.901	المجموع

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS.

تبين بعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي One-way anova أنّ نتيجة F تساوي 3.291 عند مستوى المعنوية 0.044 وهذا يدل على أنّ هناك فعلا فروق بين أفراد المجموعات الثلاث المتغير الاقدمية في العمل في مستوى دافعية الإنجاز وبالتالي نقبل بالفرضية H1. واستكمالا في قراءة نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي نتوجه إلى الجزء الثاني من الاختبار لمعرفة أي الأصناف اختلافا؛ وبعد تطبيق الاختبار البعدي للمقارنات المتعددة (post hoc) وتوصلت النتائج إلى ما يلي:

الجدول رقم (11) يوضح الاختبار البعدي للفروق في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً للأقدمية

أصناف الأقدمية في العمل (I)	الأقدمية في العمل (I)	متوسط الفروق (I-J)	الخطأ المعياري	درجة المعنوية sig
أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 20 سنة	0.34247	0.10572	0.016
	أكثر من 20 سنة	0.16716	0.10729	0.298
من 5 إلى 20 سنة	أقل من 5 سنوات	-0.34247	0.10572	0.016
	أكثر من 20 سنة	-0.17531	0.08880	0.132
أكثر من 20 سنة	أقل من 5 سنوات	-0.16716	0.10729	0.298
	من 5 إلى 20 سنة	0.17531	0.8880	0.132

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS.

من خلال هذا الجدول يتضح أنّ الفروق الدالة احصائيا هي بين الفئة أقل من 5 سنوات وفئة من 5 سنوات إلى 20 سنة أقدمية، بحث بلغت القيمة المعنوية 0.016 وهذا ما يدل على أنّ هنالك فروق بين الفئتين في مستوى دافعية الإنجاز، نفس الجدول تظهر كذلك أنّ صنف أقل من 5 سنوات يملك مستوى أعلى من باقي الأصناف في مستوى دافعية الإنجاز.

الجدول رقم (12) يوضح المتوسط الحسابي لأفراد العينة حسب الأقدمية.

Mean	N	الفئة
4.7143	7	أقل من 5 سنوات
4.3718	46	من 5 إلى 20 سنة
4.5471	15	أكثر من 20 سنة
4.4457	68	المجموع

جدول من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS.

4. نتائج الدراسة:

- مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط مرتفع، وبذلك تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة دعاء حسن براهيمة ومحمد عبود الجراحشة (2024)، بحيث توصلت دراستهما على أن مستوى دافعية الإنجاز مرتفع لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، في حين اختلفت نتائج دراستنا مع باقي الدراسات السابقة وقد يرجع هذا إلى اختلاف البيئة الاجتماعية أو طبيعة وخصائص العينة المدروسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى)، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة ياسر خلف الذبياني (2024)، غير أن هذه النتيجة لا تتفق مع ما توصل إليه الباحثين أديسل وكامبل في دراستهما التي توصلت إلى وجود فروق بين الجنسين لصالح الذكور وقد يرجع هذا إلى اختلاف البيئة الاجتماعية أو طبيعة الدراسة وأدواتها، أما بالنسبة لنتيجة الدراسة قد يفسر هذا بأن موظفي وموظفات المؤسسة مندمجين

ومشاركين في ثقافة تنظيمية مشتركة، وقد يعود هذا أيضا تكافؤ الفرص الموجودة داخل المؤسسة وهذا يعتبر عاملا ايجابيا لاستقرار المؤسسة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير السن (أقل من 35 سنة/ من 35 إلى 50 سنة/ من 50 سنة فما فوق)، وبذلك تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثة هاجر بوتيقار في دراستها (2021)، وقد يعود هذا إلى اختلاف العينة والطريقة المعتمدة للقياس، غياب الفروق بين الأصناف الثلاثة لمتغير السن الموضحة مسبقا، قد يفسر بأن السياسات الادارية وممارساتها تطبق بشكل يضمن العدالة وعدم التذمر من فئة معينة، بالتالي هذا يضمن استقرار المؤسسة ويحفظها أكثر.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير الحالة العائلية (أعزب/ متزوج)، وهو ما يتفق مع ما توصل اليه الباحثين هاجر بوتيقار (2021) والباحث ياسر خلف الذبياني (2024) في دراستهما، وهذا ما يفسر على أنه ومهما كانت الحالة العائلية للموظف (متزوج أو أعزب) لا يمكن أن يتأثر بهذا الوضع في إطار إدراكهم لموضوع دافعية الإنجاز، ويفسر كذلك على قدرة الموظفين في الفصل بين مسؤولياته ومهامه داخل المؤسسة والمسؤوليات الخاصة به خارجها.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير التصنيف الوظيفي (إطار/ عون تحكم/ عون تنفيذ)، وهذا يعد مؤشرا ايجابيا يعزز متانة وتماسك المؤسسة، قد يفسر هذا على أن تصورات موظفي المؤسسة في إطار متغير دافعية الانجاز هناك عدم تمييز بين فئات التصنيف الوظيفي وكل صنف يدرك مسؤولياته ومهامه جيدا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي مديرية سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير الاقدمية في العمل (أقل من 5 سنوات/ من 5 سنوات

إلى 20 سنة/ من 20 سنة فما فوق)، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه الباحثة هاجر بوتيقار في دراستها (2021)، في حين لم تتفق مع نتائج الباحث ياسر خلف الذبياني (2024)، وربما يكون هذا عائد إلى البيئة التي ينتهي إليها أفراد العينة أو طبيعة الدراسة وأدواتها المستخدمة، وبعد إجراء الاختبار البعدي ظهرت الفروق بين الفئة أقل من 5 سنوات وفئة من 5 إلى 20 سنة عند مستوى الدلالة 0.05، كما اتضح أنّ مستوى دافعية أفراد فئة أقل من 5 سنوات أقدمية أعلى من باقي الفئتين، ربما يعود هذا إلى أن هذا الصنف لا يزال يتمتع بمستوى عالٍ من الطموح والحماس في الأداء، محاولاً في كل مرة تقديم أفضل ما لديه لكسب العديد من النقاط في مساره الوظيفي، فلذلك طبيعي جداً بأن يكون أكثر تحفيز وأعلى دافعية.

5. الخاتمة:

وختاماً لما سبق، نستنتج بأنّ دافعية الإنجاز من أهم المتغيرات التي يجب أن تلقى اهتماماً كبيراً داخل المؤسسات فهي تنمي قيمة ودور المورد البشري الذي يعتبر أساس وروح المؤسسة، وبذلك تعتبر من الركائز الأساسية في تنمية المؤسسات واستقرارها، فإذا كان هناك تجاهل لهذا العامل الحاسم من معادلة سير المؤسسة فسيختل توازن هذه الأخيرة حتماً وتكون مهددة بعدم الاستمرارية وبالتالي فشلها وإفلاسها.

وهذا ما دفعنا لدراسة هذا الموضوع داخل مؤسسة تعتبر مهمة وحيوية في الجزائر، ليس هذا فقط بل لأنّ دورها لا يعد مسألة مادية فقط بل كونه يرتبط بالاستقرار الاجتماعي والاقتصادي معاً، وهذا ما شجعنا في إجراء الدراسة الميدانية في أحد فروعها بالأغواط. ولتنمية الحوافز والقدرات وتنمية المهارات وتطويرها يجب على كامل المؤسسات التوجه بالاهتمام بالمورد البشري وتمكينه ومساعدته في تحقيق أهدافه داخل المؤسسة وخارجها، لأنّه حتماً سيؤثر هذا على الأداء ويكون أكثر دافعية ويزيد الرضا الوظيفي وبذلك ستتطور وترقى المؤسسة وتضمن استمراريته مستقبلاً.

6. مقترحات الدراسة:



- ضرورة الحفاظ على السياسات التي تساعد في بقاء مستوى دافعية الانجاز مرتفع لدى أفراد المؤسسة.
- تصحيح الأخطاء الإدارية وتصويبها قصد زيادة الرضا الوظيفي، وبالتالي زيادة مستوى الدافعية في العمل.
- اعتماد سياسات استراتيجية على المدى الطويل لتمكين الفرد وتحسينه ضد أي تغير جديد قد يؤثر على المؤسسة، وهذا ما يمكننا من التنبؤ بالأخطاء وإصلاحها في الوقت المناسب.
- زيادة التحفيزات المادية والمعنوية من أجل ترسيخ فكرة الولاء التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي وبالتالي الزيادة في الأداء.
- تصميم بيئة عمل تتماشى والتطور الحاصل في كبرى المؤسسات العالمية، مع ضرورة الحفاظ على المكتسبات القبلية للمؤسسة.
- المزج بين الخبرة وطموح الشباب، كسياسة التناوب في الوظيفة لكسب مزيدا من الخبرات والتطور في العمل، من أجل الرقي بالفرد والمؤسسة معا.

7. قائمة المراجع:

أولا: الكتب

- الطلاب، م. (2001). *مجاني الطلاب*. (Vol. 5) بيروت: دار المجاني ش.م.ل.
- اللطيف، م. خ. (2000). *الدافعية للإنجاز*. القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الوافي، ع. ا. (2006). *مدخل إلى علم النفس*. الجزائر: دار هومة.

فاروق، م. (2003). قاموس مصطلحات علم الاجتماع. الجزائر: دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع.

ثانيا: المجلات والدوريات

دعاء حسن براهيمة عبود ومحمد الجراحشة. (2024). دافعية الإنجاز لمعلمي المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي. المجلد 32 (العدد 07)، 14-33. جامعة آل البيت الأردن: مجلة نسق.

قوراري، ح. (2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية "دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن". مذكرة ماجستير. 67، بسكرة، الجزائر: جامعة بسكرة.

مروة حسين علي. (2017). العوامل النفسية المؤثرة في الأداء الدراسي (المجلد ط 05). عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.

هاجر بوتيقار. (2021). ، واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعا لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديمغرافية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع سطيف. المجلد 9 (العدد 02)، 71-90.

ويزة معمري. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. أطروحة دكتوراه، 81. تيزي وزو، جامعة مولود معمري، الجزائر.

ياسر خلف الذبياني. (2024). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغوط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات. الإصدار 07 (العدد 64). المجلة العربية للنشر العلمي.

ثالثا: المراجع الأجنبية

- Adsul, R. &. (2008). Adsul, R., & Kamble, V, Achievement motivation as a function of gender, economic background and caste differences in college students. V 34(2), 323–327. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology.
- Taylor, e. a. (1982, janvai 01). Introducing psychology. (2. edition, Éd.) Penguin Books, 755.