

الدافعية لدى العاملين بنظام التعاقد - دراسة ميدانية بجامعة المسيلة

Motivation among contract workers - A field study at the University of M'sila

طبيب جاب الله

عادل لحميدي*

أستاذ، جامعة اكلي محند أولحاج- البويرة.

أستاذ محاضر، جامعة اكلي محند أولحاج- البويرة

Taieb Djaballah

Adel Lahmidi

Professor, Akli Mohand Oulhadj University -

Lecturer A, Akli Mohand Oulhadj University -

Bouira

Bouira

t.djaballah@univ-bouira.dz

a.lahmidi@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2024/12/08

تاريخ القبول: 2024/11/28

تاريخ الاستلام: 2024/10/06

الملخص: هدفت الدراسة إلى التطرق الى موضوع الدافعية لدى العمال وكذلك نظام العمل بالعقود في مجال الموارد البشرية حيث أن الموارد البشري يعتبر هو العصب الحيوي والقلب النابض للمؤسسة و من أهم المدخلات وأكثرها تأثيرا على المنظمة أو المؤسسة ذلك أن العنصر البشري هو أساس النشاط الإنتاجي وهذا ما جعله يحض باهتمام كبير من طرف المفكرين والباحثين وذلك من أجل استخدام أحدث النظم في العمل، حيث يعتبر من احد اكثر المواضيع أهمية في حقل الإدارة عموما و مجال العمل خصوصا حيث تترتب عليه مجموعة من التبعات من ضمنها أداء العمال خاصة اذا تعلق الأمر بدافعية الأفراد فاذا كان نظام عملهم المبني على التعاقد او الديمومة له من الأثر البالغ في تحريك دوافعهم وتحسين أدائهم نحو العمل ورفع روحهم المعنوية وغيرها من المؤشرات ذات المدلول الإيجابي ومنبع هذا الاهتمام يكمن في أن دراسة الدوافع تشكل الجانب المفسر لسلوك الأفراد، وإذ أن الإلزام بحاجات الأفراد وأهدافهم التي يريدون تحقيقها يمكن المؤسسة من إيجاد الطرق الكفيلة لتكيف سلوك الأفراد مع ما تصبوا إليه من أهداف، في حين انه اذا كان نظام العمل مبني على التعاقد فإن الأفراد يصبحون في حيرة من أمرهم إزاء مستقبلهم الوظيفي في المؤسسة وهو ما ينعكس على مستوى استقرارهم المهني وأمامهم الوظيفي وكذلك حتى على التزامهم التنظيمي وولائهم لمؤسساتهم وهو الأمر الذي أدى بنا الى دراسة هذا الموضوع من خلال معرفة مستوى الدافعية للعاملين بنظام التعاقد بجامعة المسيلة، حيث تكون مجتمع الدراسة من عمال إداريين بالجامعة، وضمت عينت الدراسة (63) فرد و من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة أظهرت نتائج الدراسة أن: مستوى الدافعية للعمل متوسط لدى الموظف الإداري بالجامعة _ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري _ لا توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الإداريين في أبعاد دافعية العمل تبعا لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: الدافعية للعمل؛ الموظف الإداري؛ الجامعة؛ العمل بالعقود.

Abstract: The study aimed to address the topic of motivation among workers as well as the contract work system in the field of human resources, as human resources are considered the vital nerve and the beating heart of the institution and one of the most important and influential inputs on the organization or institution, as the human element is the basis of productive activity, which is what made it receive great attention from thinkers and researchers in order to use the

*- المؤلف المرسل

latest systems in work, as it is considered one of the most important topics in the field of management in general and the field of work in particular, as it entails a set of consequences, including the performance of workers, especially if it is related to the motivation of individuals. If their work system is based on contracting or continuity, it has a great impact in stimulating their motivations and improving their performance towards work and raising their morale and other indicators with a positive connotation, and the source of this interest lies in the fact that the study of motivations constitutes the explanatory aspect of the behavior of individuals, and since knowledge of the needs of individuals and their goals that they want to achieve enables the institution to find ways to adapt the behavior of individuals to the goals they aspire to, while if the work system is based on contracting, individuals become in Confusion about their future career in the institution, which is reflected in their level of professional stability and job security, as well as their organizational commitment and loyalty to their institutions, which led us to study this topic by knowing the level of motivation of contract workers at the University of M'sila, where the study community consisted of administrative workers at the university, and the study sample included (63) individuals. Through the application of appropriate statistical methods, the results of the study showed that: The level of motivation for work is average among the administrative employee at the university - There are statistically significant differences between the dimensions of motivation for work among the administrative employee - There are no statistically significant differences between administrative employees in the dimensions of work motivation according to the gender variable.

Keywords: Motivation to work - Administrative employee - University - Contract work

- مقدمة:

يعتبر موضوع الدافعية من المواضيع التي لاقى اهتمام عدد كبير من العلماء في مجالات علم النفس لما له من أهمية في تحريك وتوجيه السلوك نحو تحقيق غايات وأهداف اجتماعية أو تنظيمية، حيث تعتبر الدافعية (Motivation) من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف من عملية التعلم في أي مجال من مجالاته المتعددة، سواء في تعلم أساليب وطرف التفكير، أو تكوين الاتجاهات والقيم أو تعديل بعضها أو تحصيل المعلومات التفكير أو تكوين الاتجاهات والقيم أو تعديل بعضها أو تحصيل المعلومات والمعارف أو في حل المشكلات إلى آخر جميع أساليب السلوك التي تخضع لعوامل التدريب والممارسة، ولذلك نجد أن سلوك الفرد يتميز بالنشاط والرغبة في بعض المواقف دون مواقف أخرى وذلك يرجع إلى مستوى دافعية الفرد نحو ممارسة السلوك في هذه المواقف دون غيرها ولذا تعتبر الدافعية حالة ناشئة لدى الفرد في موقف معين نتيجة بعض العوامل الداخلية، أو وجود بعض المثيرات الخارجية في هذا الموقف وهذه

المتغيرات هي التي توجه سلوك الفرد وجهة معينة دون غيرها بطريقة محددة حتى يستطيع إن يحقق الهدف من السلوك في الموقف.

كما لاقت أيضا الدافعية أهمية كبيرة لدى المديرين والمسيرين في المؤسسات الاقتصادية ومنبع هذا الاهتمام يكمن في أن دراسة الدوافع تشكل الجانب المفسر لسلوك الأفراد، وإذ أن الإلمام بحاجات الأفراد وأهدافهم التي يريدون تحقيقها يمكن المؤسسة من إيجاد الطرق الكفيلة لتكيف سلوك الأفراد مع ما تصبوا إليه من أهداف، وتبرز أهمية دراسة الدوافع أكثر عندما يستلزم الأمر لمعرفة سلوك الأفراد أثناء مواقف معينة وخاصة حيث تمكن المؤسسة من تقليل أثر تلك العقبات على ظهور بعض أنماط السلوك غير المرغوب فيه. وعليه فقد أصبح موضوع الدافعية واحدا من أهم الموضوعات في مجال السلوك التنظيمي والأداء، وذلك من أجل معرفة الأساليب والطرق المختلفة التي تساعد على الوصول إلى الموارد البشرية القيمة وتحفيزها والاحتفاظ بها.

1- الإشكالية:

تعتبر الموارد البشرية من أهم المدخلات وأكثرها تأثيرا على المنظمة أو المؤسسة ذلك أن العنصر البشري هو أساس النشاط الإنتاجي وهذا ما جعله يحض باهتمام كبير من طرف المفكرين والباحثين وذلك من أجل استخدام أحدث النظم في العمل، فتبني خيار الانفتاح الاقتصادي للمنظمات والمؤسسات يشجع حركة استثمار رؤوس الأموال والمساهمة في النمو الاقتصادي وإنشاء مناصب شغل، وذلك من خلال حرية التعاقد بين العمال والمؤسسات والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود وإجراءات تنفيذها وكيفية تحديدها وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية وهو ما يسمح بخلق القدرة التنافسية للمؤسسات في مجالات التخطيط والتنظيم والإنجاز وغيرها، مما يؤدي إلى معرفة قدرات العمال ودوافعهم، فدراسة الدوافع تشكل الجانب المفسر لسلوك الأفراد وتبرز أهمية الدوافع أكثر عندما يستلزم الأمر معرفة سلوك الفرد أثناء مواقف معينة لذلك حضي موضوع الدوافع بأهمية كبيرة من طرف المسيرين والمدراء في المؤسسات الاقتصادية بغرض الإلمام بحاجات الأفراد وتحقيق أهدافهم وهو ما يمكن من رفع أو خفض مستوى الأداء الوظيفي للعمال الذي بدوره أثار اهتمام الباحثين في حقل الإدارة، ذلك لأن العامل هو المحور الحقيقي له في المؤسسات، كما أن الأداء يعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة فمستوى الأداء يتوقف على قدرات ومهارات وخبرات العاملين التي تقبع خلف مجموعة من المتطلبات والمؤهلات وغيرها من العوامل التي تندرج ضمن هذا الوصف الوظيفي، ومنه فإن إقبال العامل على عمله

ونجاحه في إشباع حاجاته المختلفة ورضاه المهني وأداءه الوظيفي سوف يكون مرتبط بما يحققه من شعور بالاستقرار في العمل. ومنه يمكننا تجسيد الأسئلة المحددة لجوهر المشكلة البحثية:

- ✓ ما هو مستوى الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الإداريين في أبعاد الدافعية للعمل تبعاً لمتغير الجنس؟

2-فرضيات الدراسة:

- نتوقع مستوى متوسط في الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الإداريين في أبعاد الدافعية للعمل تبعاً لمتغير الجنس.

3- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- تشكل الدافعية للعمل السلوك التنظيمي الحالي والمستقبلي للمنظمة وذلك له أثر كبير في نجاح عملية تحسين جودة سير العمل وتميزه وتحقيق أهداف المنظمة.
- توجه الدافعية للعمل سلوك الأفراد في المنظمة من خلال تفاعل وتعزيز الأداء الذي يؤدي إلى فشل أو نجاح المنظمة خاصة في ظل التغيرات التنظيمية السريعة.
- فاعلية الدافعية للعمل في تطوير المجتمعات في جميع مجالات الحياة.
- 4- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة ما يلي:

- معرفة مستوى الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري بالجامعة.
- معرفة الاختلافات بين الدوافع للعمل لدى الموظفين الإداريين بالجامعة.
- تقديم خلاصة عن مدى ممارسات الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة.
- 5- المفاهيم الإجرائية:

- الدافعية للعمل: هي مجموعة من العمليات الفيزيولوجية والنفسية التي من شأنها أن تثير سلوك الفرد العامل وتوجهه نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه، وتعمل على المحافظة على نشاطه المرتبط بالعمل.
- العمل بالعقود: هو علاقة عمل يرتبط بموجها العمل بصاحب العمل، من أجل القيام بمهام معينة وفق عقد مكتوب يحدد حقوق وواجبات كل طرف خلال مدة العقد.

الجانب النظري:

- مفهوم الدافعية: يبقى أمر معرفة ماهيته الدافعية والإلمام بجميع أبعادها أمراً ليس سهلاً، وهذا ما يفسر تعدد وتباين تعاريف العلماء والباحثين لها والتي يستعرض فيما يلي بعضها منها: الدافعية هي رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة وأنه يتعلق بالقوى التي تحافظ أو تغير اتجاه أو كمية أو شدة السلوك (حمادات، 2008، ص. 125)، يرى "John" بأن الدافعية تتعلق "أولاً" باستجابة السلوك، وثانياً قوة الاستجابة (المجهود) إذا ما قرر الفرد اختيار سلوك معين وثالثاً السلوك أو طول المدة التي يستمر فيها الفرد بالتصرف على نحو معين. (حسن حريم، 2002، ص 116)، أما "Beach" فيعرف الدافعية "بأنها الاستعداد لبذل مجهود لتحقيق هدف أو منفعة، والدافعية هي الباعث الرئيسي لأفعال الناس" (حسن، 2003، ص. 33)، في حين ينظر إليها "Jones" بأنها تعني كيف يبدأ سلوك الفرد وكيف ينشط ويقوى ويستمر ويوجه ويوقف وما نوع ردود الفعل غير الموضوعية التي تحدث في الجسم أثناء ذلك كله (الوقفي، 1998، ص. 96).

- أهمية الدافعية: الدوافع هي القوة التي تحرك السلوك، فحيث يوجد لدى الإنسان رغبات أو حاجات غير مشبعة فإن المرء يسلك سلوكيات معينة لإشباعها، فالدوافع تسمح بالرفع من مستوى أداء الفرد، وذلك عن طريق فهم المنظمة للعنصر البشري لديها ومحاولتها تشخيص دوافعه الباطنية وترجمتها في شكل سلوك فعال، بمعنى أن قدرة المنظمة على إجراء ربط سليم بين الطاقات الداخلية للفرد "دوافع" والمؤثرات الخارجية "خوافز" من شأنه أن يرقى بمستوى أداء العامل الذي ينعكس بالضرورة إيجاباً على أهداف المنظمة، كذلك تظهر أهمية الدوافع في البرامج التدريبية التي تنظمها المنظمة، فبمعرفة حاجات العاملين التي يرغبون في إشباعها تستطيع تصميم برنامج تدريبي يساعد بدوره في الوصول إلى تحقيقها ونظراً لحدوث تطورات في البيئة المحيطة بالمنظمة، فإن أهمية الدوافع قد تطورت هي الأخرى لتصل إلى التأثير على مكانة المنظمة في السوق، وكذا دورها في تحقيق ميزة تنافسية من خلال أداء متميز من طرف العاملين بالمنظمة ينعكس على المنتج المقدم للزبون الذي يبحث عن قيمة منفردة في السلعة أو الخدمة المقدمة له، إنما تنظم وتوجه وتعديل السلوك أو تعمل على تحريكه وتعتمد درجة حركية السلوك وقوته على مدى قوة الدوافع وحجم الطاقة الكامنة فيه، إنما تعزز السلوك وتقويه ويكون ذلك ببروز الدوافع ذات الطبيعة الداعمة مع دوافع أخرى تساعد في تفسير مجموعة من الخصائص السلوكية مثل: شدة السلوك وفاعليته، اتجاه السلوك تأكيد وتدعيم السلوك (مصطفى، 2004، ص 47)، كما تكمن أهمية دراسة الدافعية في تحرك وتنشط السلوك بعد أن في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي وتوجيه السلوك بنحو وجهة معينة دون أخرى، أي أن الدافعية تساعد الفرد على اختيار

الوسائل لتحقيق حاجاته وكذلك المحافظة على استدامة السلوك طالما يبقى الإنسان مدفوعاً أو طالما بقية الحاجة قائمة. فالدافعية في التعلم تمثل الطاقة الكامنة التي تدفع الطالب لأن يسلك سلوكاً معيناً في البيئة وللحدوث عملية التعلم لابد أن يكون هناك دافع يدفع الطالب في بذل الجهد والطاقة للتعلم في المواقف الجديدة وحل ما يواجهه من مشكلات ، فالدافعية لها علاقة وثيقة بين النشاط الذاتي للطالب في العملية التعليمية والحاجة التي يرغب في إشباعها، وإذا استطاع المعلم أن يدرك هذه العلاقة فإن لن يواجه مشكلة في إثارة دافعية الطلبة، لأنها تشير إلى حالة داخلية عند المتعلم تدفعه إلى الانتباه للمواقف التعليمية والإقبال عليه بنشاط موجه والاستمرار في هذا النشاط حتى يتحقق التعلم ويمكن أن نلخصها بعدد من العناصر وهي :

- ✓ الانتباه إلى بعض العناصر الأساسية المهمة في المواقف التعليمية.
- ✓ القيام بنشاط موجه نحو هذه العناصر
- ✓ الاستمرار في النشاط والمحافظة عليه لفترة كافية من الزمن.
- ✓ تحقيق هدف التعلم.

- تصنيف الدوافع: يتم تصنيف الدوافع وفق أساسين، وهما تصنيف على أساس المصدر، وتصنيف آخر على أساس مدى الوعي أو الشعور بالدوافع، ويضم التصنيف الأول نوعين من الدوافع وهما:

1- دوافع أولية: وهي دوافع فطرية أو وراثية، وهي تتمثل في الاستعدادات التي يولد الفرد مزوداً بها ولم يكتسبها من بيئته عن طريق الخبرة والتعلم وتتميز هذه الدوافع بمظهرها الوجداني والإدراكي والذاعي الذي يظهر فيما يقوم به الفرد من نشاط لإشباع هذه الدوافع (عبد الحى، 1992، ص. 208)

2- دوافع ثانوية: وهي دوافع يكتسبها الإنسان عن طريق التعلم أثناء تفاعله مع المجتمع الذي يعيش فيه وهي متعددة ومتنوعة وتختلف من فرد لآخر كما تختلف عند الفرد الواحد بالنسبة لمرحلة النمو، ونوع الموقف الذي يحدث فيه السلوك ومن أمثلة هذا النوع من الدوافع يوجد دافع الانتماء، والدافع إلى تحمل المسؤولية ودافع الحصول على التقدير الاجتماعي ودوافع حب الاستطلاع (علي، 1993، ص. 109).

أما التصنيف على أساس الوعي فيضم نوعين من الدوافع، وهي تلك التي يشعر الفرد بوجودها في داخله وتسمى دوافع شعورية وأخرى تسمى دوافع لاشعورية لا يعيها الفرد ولا يدركها. (محمد، 1994، ص. 77).

4- العوامل المؤثرة في الدافعية: يحدد الباحثون في علم النفس، على أن الفرد منذ الولادة، يولد مزودا بعدد معين من الاستعدادات الطبيعية والفطرية، لكن نتيجة احتكاكه بالمحيط الخارجي (البيئة الاجتماعية)، يبدأ في اكتساب مجموعة من القيم والرغبات والطموحات وحتى الاتجاهات والتي تكون وفق ما امتزجت به مع ما ورثه وزود به فطريا نتاجا خالصا "نسميه بالشخصية". لذلك فإن موضوع الحاجات والرغبات تختلف من شخص إلى آخر تبعا لاختلاف الشخص، واختلاف سماته وصفاته وكذا تجاربه وخبراته السابقة، دون أن ننسى نوع التربية التي تلقاها والوسط الاجتماعي الذي ترعرع فيه. وفي هذا الباب يرى الباحث "كريستيان كيلفك" أن العوامل التي يمكن أن تساهم في هذا تكوين دوافع وحاجات معينة دون أخرى لدى شخص ما، تتوزع بين العوامل الفردية وأخرى اجتماعية واقتصادية، يمكن استعراضها فيما يلي:

1-4 العوامل الذاتية: وتتلخص هذه العوامل فيما ينتظم التكوين الشخصي للفرد من طموح وميولات ونوع الاتجاهات التي يكتسبها نحو المواضيع التي تحيط به، بالإضافة إلى ما يتصف به من قدرات عقلية كالذكاء والفطنة والانتباه وكذا قيمه وعاداته ومستواه التعليمي والثقافي ومدى خبرته في الحياة.

2-4 العوامل الاجتماعية: تتأثر دافعية الفرد بما هو سائد في محيطه الاجتماعي ومدى ما يوفره له من حاجات يشبعها فأهداف الفرد تتحدد على أساس ما يسود المجتمع من تنوع للثقافات وقيم التي تشجع الابتكار والعمل وتحث على التواصل وحرية إبداء الرأي.

3-4 العوامل الاقتصادية: تلعب هذه العوامل دورا هاما في تحفيز الفرد لبلوغ أهدافه وإشباع حاجاته فالمجتمعات المتقدمة تضمن لأفرادها إشباع حاجاتهم من مستوى الأدنى كمتطلبات البقاء. فتتجه دوافعهم نحو إشباع حاجات من مستوى أعلى كالحاجة للإنجاز وتقدير الذات. (صالح، 2005، ص. 137).

5- النموذج الأساسي للدافعية: يشير هذا العنصر إلى النموذج الشامل والمتكامل في وصف عملية الدافعية وهو يقوم على عدة عوامل أساسية مثل الجهد والقدرة والتعزيز والرضا، تظهر أهميتها فيما يربط بينها من علاقات تأثير ينتج في الأخير سلوك معين في إطار ما يسمى "عملية الدافعية"، ويقوم هذا النموذج على افتراض وجود حاجة ما لدى العامل وفي ظل ما يضعه هذا الفرد من أهداف يريد تحقيقها لإشباع هذه الحاجة يتدخل عامل الجهد الذي يستطيع هذا الشخص بذله من أجل تحقيق هذا الهدف والذي يتأثر بتغيرات شخصية لدى الفرد ومتغيرات تنظيمية يحددها التنظيم، ويتم تحويل هذا الجهد إلى أداء فعلي عن طريق وسيط آخر هو القدرة على أداء العمل المطلوب، بعدها يتم تقدير الحافز على أساس مستوى الأداء الموجود والذي يؤدي

بدوره إلى إشباع الحاجة أو إنها حالة عدم التوازن والتوتر الموجودة لدى الشخص والذي بدوره يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وفي النهاية فإن الطبيعة الحلقية الدائرية والديناميكية للدافعية تنتج عن الخبرة السابقة والتعلم (مرزوق، 2005، ص. 181).

الجانب التطبيقي:

- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1- المنهج المستخدم: يعتبر المنهج العلمي ضروري لأي بحث فهو الطريق الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى النتائج بطريقة علمية، وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من أجل التعرف على طبيعة ومستوى الدافعية لدى الموظف الإداري لأنه المنهج الأكثر استعمالا من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات.

2- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بجامعة المسيلة حيث أجريت الدراسة على عينة قصدية قوامها 63 موظف إداري بالجامعة.

3- مجالات الدراسة: الأصل أن مجالات أي دراسة سواء كانت استطلاعية أو أساسية هي ثلاثة: (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني).

- المجال المكاني: ينحصر المجال المكاني في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر وهي جامعة أنشأت عام 1985

- المجال الزمني: باشر الباحثين الدراسة بالمؤسسة الجامعية المذكورة في الفترة الممتدة من 2023/11/10 الى غاية 2023/12/25.

المجال البشري: يمثل المجال البشري مجتمع الدراسة الذي أخذت منه العينة ولما كان المجال المكاني أو الجغرافي يمثل مؤسسة جامعية والمتمثلة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة فان اعتبار هذا المجال هو المجال البشري أيضا للعينة الدراسة.

4. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: للتأكد من صلاحية المقياس، تم بتطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة، وحساب معامل الصدق والثبات بعدة طرق هي:

1.4-صدق المقياس:

1.1.4 صدق الظاهري أو المحتوى: يتم هذا النوع من الصدق من خلال مراجعة بنود الاستبيان من طرف الخبراء لتقدير مدى تمثيلها وقياسها للخاصية المدروسة انطلاقا من تعريفها وخصائصها، ويتم هذا الإجراء عن طريق عرض مدخل مختصر للدراسة يحتوى على إشكالية الدراسة والتساؤلات والفرضيات والتعريفات الإجرائية بالإضافة إلى بطاقة تحكيم بحيث يتمكن المحكم من أن يقرأ البنود ويشير عليها بعلامة في الخانة المناسبة (تقيس أو لا تقيس) ثم في خانة

أخرى بها فراغ ليضع المحكم ملاحظاته او التعديلات المطلوبة حول البند، كما يوجد فراغ في آخر بطاقة التحكيم لإبداء الرأي حول شكل ومظهر الاستبيان.

ولتحقيق هذا الإجراء تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس وتم التعديل واعتماد البنود بحساب نسبة الموافقة على كل بند من طرف المحكمين وهي كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح نسبة موافقة الخبراء على بنود استبيان الدافعية للعمل

رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة
1	%100	6	%100	11	%100	16	%100	21	%100	26	%100
2	%100	7	%100	12	%100	17	%100	22	%100	27	%100
3	%100	8	%100	13	%90	18	%90	23	%100	28	%90
4	%100	9	%80	14	%100	19	%100	24	%80	29	%100
5	%90	10	%100	15	%100	20	%100	25	%90	30	%100

2.1.4. **الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):** تمّ الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تمّ ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (16) فردا، وبعد ذلك تمّ حساب (T) لمعرفة الفروق بين المجموعتين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02) يمثل نتائج صدق المقياس بطريقة الصدق التمييزي.

المتغير	مجموعات المقارنة	N	$\bar{X}$	S^2	T	Df	Sig
الدافعية للعمل	المجموعة العليا	27	124.15	2.34	17.10	52	0.000 دال إحصائيا
	المجموعة الدنيا	27	114.48	1.80			

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ قيمة (t) بلغت القيمة 17.10 عند درجة الحرية 52 بمستوى الدلالة الإحصائية 0.000 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقياس بين المجموعتين، وذلك لصالح المجموعة العليا أي المقياس لديه قدرة تمييزية، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا 124.15 بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ 114.48 وهذا ما يؤكد أنّ المقياس صادق.

2.4 - ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس مجموعة من الطرق هي:

1.2.4 - ثبات المقياس بطريقة ألفا-كرونباخ Cronbach Alpha: تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا - كرونباخ للمقياس والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا - كرونباخ.

جدول رقم (03): يمثل نتائج معامل الثبات ألفا -كرونيباخ للمقياس

المقياس	عدد البنود	N	$\bar{X}$	S	معامل الثبات ألفا-كرونيباخ
الدافعية للعمل	30	100	118.72	4.20	0.72

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليها أنّ معامل الثبات بلغ القيمة 0.72 للمقياس وهذا يدل على الثبات وبما أنّ هذه القيم تقترب من الواحد فهي قيمة عالية وتدل على الثبات المرتفع للمقياس وبالتالي فهو ثابت.

2.2.4- حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية: Split-Half يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار باستخدام معادلة سبيرمان براون (الافتراض عن استخدام هذه المعادلة تساوي تبان الدرجات على نصفي الاختبار، اعتمدنا في حساب الثبات على طريقة التجزئة النصفية والتأكد من الثبات بطريقة جوتمان، والجدول يلخص لنا نتائج معالجة البيانات بطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

جدول رقم (04) يمثل نتائج معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المتغير المقاس	البنود	$\bar{X}$	S	N	معامل الثبات		
الدافعية للعمل	الفردية	60.01	6.57	15	قبل التصحيح	بعد التصحيح	طريقة التصحيح
	الزوجية	58.71	5.86	15	0.691	0.714	جوتمان
	الكلية	118.72	17.67	30			

من خلال نتائج الجدول المحصل عليها نلاحظ أنّ: قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية وصلت إلى (0.691) قبل التصحيح وبعد التصحيح بطريقة جوتمان وصلت القيمة إلى (0.714) وهي قيمة عالية بالتالي المقياس ثابتة.

3.4. عرض وتحليل النتائج:

1.3.4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: نصت "نتوقع مستوى متوسط في الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري"، وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لكل بعد من المقياس حيث أنه قيم المتوسط من [110-150] تمثل مستوى عالي، ومن [70-109] تمثل مستوى متوسط، ومن [30-69] تمثل مستوى منخفض، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (05): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لمعرفة مستوى الدافعية للعمل

متغير الدراسة	N	T	S	X	Df	الدلالة الإحصائية
الدافعية للعمل	63	118.23	6.81	29.72	603	0.000 دال احصائيا

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ قيمة (T) بلغت القيمة (118.23) وهذه القيمة تصنف ضمن القيم المحددة بالقيم المتوسطة [110-150] عند درجة الحرية (603) بمستوى الدلالة الإحصائية (0.000) أي وجود مستوى متوسط في الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري، حيث بلغ الانحراف المعياري القيمة (6.81) وهذا ما يؤكد الفرضية وبالتالي نقبلها، أي وجود مستوى متوسط في الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري.

2.3.4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: نصت: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظف الإداري". تشير الفرضية الثانية إلى عدم وجود تباين دال إحصائي في أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظفين الإداريين، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري والنسب المئوية لأبعاد الدافعية للعمل، والنتائج يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (06): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لأبعاد الدافعية للعمل

الترتيب	النسبة %	S	$\bar{X}$	N	المتغيرات
2	81.4%	0.30	4.07	63	الشكاوى المقدمة
3	78.0%	0.26	3.90		التغيب عن العمل
1	81.6%	0.30	4.08		الرضا الوظيفي
///	78.8%	0.22	3.94		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ: هناك تفاوت بين نسب أبعاد الدافعية للعمل حيث تراوحت قيم متوسطات الأبعاد الأربعة من [3.64-4.08] إذ جاء في الترتيب الأول بعد الرضا الوظيفي للموظفين بمتوسط حسابي 4.08 وانحراف معياري (0.30) وممثل بنسبة (81.6%) وفي الترتيب الثاني بعد الشكاوى المقدمة بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.30) وممثل بنسبة (81.4%) والترتيب الثالث بعد التغيب عن العمل بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.26) وممثل بنسبة (78%) ومن هذه القراءة نستنتج وجود فروق دالة بين أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظفين الإداريين، وبالتالي نتحقق الفرضية.

3.3.4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: نصت "توجد فروق بين الموظفين الإداريين في أبعاد الدافعية للعمل تبعاً لمتغير الجنس"، وللتحقق من صحة فرضيتنا استخدم الباحث اختبار (T)

وذلك للتحقق من جود الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (07): يمثل نتائج اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات الدافعية للعمل حسب الجنس.

متغيرات الدراسة	N	X	S	T	df	الدلالة الإحصائية	
الشكاوى المقدمة	ذكور	40	36.5119	2.91148	602	0.189 غير دال إحصائيا	
	إناث	23	36.8071	2.59803			
التغيب عن العمل	ذكور	40	35.2014	2.60211		0.126	0.900 غير دال إحصائيا
	إناث	23	35.1768	2.16219			
الرضا الوظيفي	ذكور	40	24.5358	1.76036		0.035	0.972 غير دال إحصائيا
	إناث	23	24.5305	1.91384			
الدافعية للعمل	ذكور	40	118.1229	7.25362		0.399	0.690 غير دال إحصائيا
	إناث	23	118.3441	6.37490			

يتبن من الجدول أعلاه أنّ: قيمة (t) المحسوبة في الدافعية للعمل بلغت (0.399) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.690) وبالتالي لم تتحقق فرضية الدراسة ونرفضها أي لا توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الإداريين في الدافعية للعمل تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغ متوسط الذكور (118.12) والانحراف المعياري بلغ قيمة (7.25) بينما بلغ متوسط الإناث (118.34) والانحراف المعياري بلغ القيمة (6.37)، بينما تشير نتائج الجدول إلى أنّ: قيمة (t) المحسوبة في بعد الشكاوي المقدمة بلغت (1.31) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.189)، حيث بلغ متوسط الذكور (36.51) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.91) بينما بلغ متوسط الإناث (36.80) والانحراف المعياري بلغ القيمة (2.59).

قيمة (t) المحسوبة في بعد التغيب عن العمل بلغت (0.126) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.900)، حيث بلغ متوسط الذكور (35.20) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.60) بينما بلغ متوسط الإناث (35.17) والانحراف المعياري بلغ القيمة (2.16).

قيمة (t) المحسوبة في بعد الرضا الوظيفي بلغت (0.035) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.972)، حيث بلغ متوسط الذكور (24.53) والانحراف المعياري بلغ قيمة (1.76) بينما بلغ متوسط الإناث (24.53) والانحراف المعياري بلغ القيمة (1.91). وبالتالي لم تتحقق الفرضية ونرفضها أي لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الدافعية للعمل لدى الموظفين الإداريين تعزى للجنس.

استنتاج عام: بعد تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية وباستقراء الجداول وتحليلها وترجمتها جاءت نتائج دراستنا كالتالي:

فيما يخص الكشف عن الدافعية للعمل لدى العاملين بنظام التعاقد بجامعة المسيلة، نجد أن الموظفين يمزجون بين جميع أبعاد الدافعية من شكاوى مقدمة وتغيب عن العمل ورضا وظيفي متوسط وهو ما يعود سلبا سواء على العمال أنفسهم أو على العمل الإداري. أما بالنسبة لبعيد التغيب عن العمل، فإننا لاحظنا وجود غيابات كثيرة وسط العاملين بنظام التعاقد الذي حسب إجاباتهم يميلون إلى التمارض والحصول على العطل المرضية أكثر من أجل تفادي الأعمال الكثيرة وذلك بسبب عدم الاستقرار المهني، وكذلك تدني الأجر الذي يتقاضونه وهو ما يؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي. أما بالنسبة لبعيد الرضا الوظيفي، فإننا لاحظنا وجود رضا وظيفي متوسط لدى العاملين بنظام التعاقد وذلك نظرا لعدم الاستقرار الوظيفي، فهم يؤدون أعمالهم لكن بروح معنوية منخفضة، فحسبهم جلهم يفكر فيما بعد انتهاء العقد فأين سيكون مآله وهو ما يوضح وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بنظام التعاقد. ومنه إن نظام التعاقد وكنتيجه لما سبق ذكره يمكن وصفه بالموقف الاستثنائي لأن الأصل في العمل هو الديمومة كما يؤكد تشريع العمل الجزائري، لأن نظام التعاقد يبتعد عن التعزيز الإيجابي للسلوك المرغوب ويكتفي باستخدام مختلف صيغ التعزيز السلبي كالإنهاء والعقاب، وانطلاقا من هذا فإنه من المؤكد أن تتأثر مختلف أشكال سلوك العمال بما يفرضه هذا النظام في العمل من تغيرات على وضعية العمل ككل.

- توصيات الدراسة: في ضوء النتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية نقدم مجموعة من الاقتراحات التالية:

- تكوين الموظفين الإداريين في مجال السلوك التنظيمي (الاتصال التنظيمي، القيم التنظيمية، العقد النفسي...الخ).

- إجراء المزيد من الدراسات في مجال الدافعية سواء على المستوى المحلي أو الوطني.

- ضرورة تفعيل آليات قانونية تضمن كل حقوق العمال بنظام التعاقد من اجل ضمان أمانهم الوظيفي واستقرارهم المهني.

- توفير نظام حوافز فعال يشجع على تحسين دافعية العمل لدى هذه الفئة.

- خاتمة:

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة. وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج على

ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة. وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لتعدد المتغيرات المحددة له، لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي منظمة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة.

وتعتبر الدوافع من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء. الأمر الذي يمكن معه القول إن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقيق لهم الرضا عن ذلك العمل: «مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء، وتكمن أهمية الدوافع في تأثيرها على السلوك الإنساني حيث تعتبر عاملاً مهماً في تحديد سلوك الأداء الفردي في العمل. ومهما تساوت أو تقاربت خبرات الأفراد وقدراتهم إلا أن أحد أسباب اختلاف الأداء يعود إلى قوة رغبة أو دافعية الفرد لأداء العمل.

وبعد محاولتنا في هذه الدراسة معرفة مستوى الدافعية لدى العاملين بنظام التعاقد وذلك من خلال تصميم استبيان يقيس أبعاد الدافعية، حيث كان محور الاستبيان المتعلق بالدافعية يعنى بالكشف عن مستوى الدافعية لدى العمال سواء من حيث الشكاوي المقدمة أو التغيب عن العمل أو الرضا الوظيفي وبعد إتباع كل الخطوات البحثية وحين تفرغ البيانات واستقرائها تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي من ضمنها وجود شكاوي مقدمة للإدارة سواء عن طريق المشرف المباشر على العمال أو عن طريق اجتماعات مع المدير مباشرة كما انه يوجد تغيب عن العمل في وسط العاملين بنظام التعاقد وذلك بالميل أكثر إلى الحصول على العطل المرضية، في حين وجود رضا وظيفي متوسط لدى العاملين بنظام التعاقد والميل إلى التفكير في المستقبل المهني، ذلك ان الدافعية هي تلك القوة التي تحرك وتوجه سلوك الفرد نحو تحقيق أهداف سواء كانت شخصية، اجتماعية وتنظيمية وتحافظ على استمراريته ودوامه حتى يتحقق الدافع. حيث طور الباحثون في مجال الدافعية عددا هائلا من النظريات، يمكن حصرها في فئتين رئيسيتين هما: نظريات الحاجات أو المحتوى: والتي تركز على الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها (ماسلو، هرزبرغ، آردفر.....)، ونظريات العمليات أو النسق: التي تفسر الدافعية على أساس العمليات المعرفية التي تحدث عندما يأخذ الفرد قرارا باتباع سلوك معين (فيكتور فروم، آدمس، لوك.....)، كما ظهر منحى آخر في فهم وتفسير الدافعية، وخاصة منها تلك المتعلقة بالتعلم والتدريب، وهو

المنحنى السلوكي الذي يفترض أن الدافعية هي حالة تسيطر على أداء الفرد حيث تظهر لديه استجابات مستمرة ومحاولات موصولة بهدف تحقيق تعزيز، وبذلك يقترن أداؤه لاستجابة ما، وتكراره لها بالحصول على معزز، فهي إذن استجابات مرهونة بمعزز محدد بذلك يكون الفرد محكوما في أداؤه بهدف الحصول على ذلك التعزيز.

- قائمة المراجع:

- حريم حسن، (2002) السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع،
- راشد مرزوق راشد. (2005)، علم النفس التربوي، القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- الوقفي راضي. (1998)، مقدمة في علم النفس، ط3، عمان، الأردن: دار الشروق،
- حسن راوية. (2003)، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية،
- موسى عبد الله عبد الحي، (1992) المدخل إلى علم النفس، مكتبة الخانجي، القاهرة، ط3.
- راشد علي (1993)، مفاهيم ومبادئ تربوية، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي،
- حمادات محمد حسن. (2004)، مبادئ علم النفس، ط1، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع،
- راجح محمد عزت. (1994)، أصول علم النفس، القاهرة، مصر: دار المعارف.
- شاوشي مصطفى نجيب. (2011)، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ط1، عمان، الأردن: دار الشروق للنشر