

دافعية النجاح لدى العمال الجزائريين

دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الجزائرية

منوبية معطي - بوسته

أستاذة محاضرة "ب"

المدرسة الوطنية العليا البحرية بوسماعيل / تيبازة

ملخص: تناول البحث الفروق في دافعية العمال التي قد تجد مصدرها في مجموعة من خصائص العمل، البعض منها خاصة بالعامل (الجنس، المستوى الدراسي، السن) والبعض الآخر خاص بالمؤسسة (ساعات العمل الأسبوعية، ونوع المؤسسة: عامة أو خاصة). أجريت الدراسة مع 84 عامل وعاملة يعملون بقطاعات مختلفة إنتاجية وإدارية بولاية تيزي وزو.

تم قياس دافعية النجاح باستبيان الدافعية في وضعيات التكوين والعمل QMF-T لفورنر Forner. أكدت النتائج أن دافعية النجاح في ميدان العمل تتأثر ببعض خصائص العمل. يصبح بالتالي التدخل في هذه الخصائص من الأفعال الضرورية التي لا بد على المسؤولين القيام بها للرفع من دافعية العمال.

الكلمات المفتاحية: الدافعية، خصائص العامل، خصائص المؤسسة.

Sommaire: L'étude s'est intéressée aux différences enregistrées dans la motivation des travailleurs qui trouvent ses origines dans un ensemble de caractéristiques du travail. Il s'agit d'une part des caractéristiques du travailleur (genre, niveau scolaire et âge) et d'autre part des caractéristiques de l'entreprise (horaires de travail,

type d'entreprise : privée ou étatique). L'étude s'est déroulée auprès de 84 travailleurs (es) exerçants dans différents secteurs (productifs, administratifs) dans la wilaya de Tizi ousou.

La motivation à la réussite a été mesurée avec le questionnaire de motivation dans les situations de formation et de travail (QMF-T) de Forner. Les résultats ont démontré que la motivation à la réussite dans le milieu du travail est affectée par les caractéristiques du travail. Ce qui laisse penser que l'intervention dans ces caractéristiques devient l'une des actions nécessaires à effectuer par les dirigeants et décideurs afin d'augmenter la motivation des travailleurs.

Mots clés : motivation, caractéristiques du travailleur, caractéristiques de l'entreprise.

Summary : The study investigated the differences in the motivation of workers who find their origins in set of characteristics of work. These are on the one hand the characteristics of the worker (gender, school level and age) and on the other hand the characteristics of the company (working hours, type of company: Private or state). The study was conducted among (84) workers in various sectors in the wilaya of Tizi ousou.

Motivation for success was measured with the motivation for success in training and work situations (QMF-T) of Forner. The results showed that the motivation for success in the workplace is affected by the characteristics of work. This suggests that the intervention in these characteristics becomes one of the necessary actions to be carried out by the leaders and decisions makers in order to increase the motivation of the workers.

Keywords: Motivation, characteristics of workers, characteristics of the company.

مقدمة

شهد العالم ابتداء من القرن العشرين إلى يومنا هذا تغيرات كثيرة مست الجانب الاقتصادي، التكنولوجي، الاجتماعي،... الخ. لم تحدث هذه التغيرات نتيجة زيادة رأس المال أو استخدام التكنولوجيا في المنظمات فحسب بل كذلك نتيجة تأهل القوى العاملة في هذه المنظمات. إذ يعتبر المختصين (عياصرة، ع. 2006) العنصر البشري المدرب والمندفع أهم عناصر الإنتاج.

اهتمت الإدارة المعاصرة بدوافع العمل وأولتها أهمية خاصة. يعود السبب في ذلك إلى العلاقة المباشرة القائمة بين إنتاجية العمال ودافعيتهم. فالبحث عن أسباب تباين سلوك العمال من ناحية الكم والكيف في الموقف الواحد رغم اكتسابهم لنفس القدرات، المهارات والخبرات يتجه دائما نحو الدافعية التي أصبحت الشغل الشاغل للمسؤولين وأرباب أعمال المؤسسات الصناعية، التجارية والاقتصادية كعنصر ضروري لتنشيط عملية الإنتاج.

بالنسبة للجزائر، تسبب انتقال الدولة من النظام الاشتراكي إلى اقتصاد السوق في حدوث تغيرات عديدة في مختلف المجالات. إذ خصصت الكثير من المؤسسات والشركات، كما غلق البعض منها نظرا لعجز الدولة عن تسييرها. هذا ما أدى إلى خلق وضعية تميزت بتأزم الأوضاع الاجتماعية للعمال وارتفاع نسبة البطالة .

أمام هذا الواقع أصبحت المؤسسات تبحث عن عمال أكفاء لديهم قوة اندفاع عالية اتجاه نشاطاتهم ومهامهم. إذ يقبل البعض منهم على ميدان العمل بحماس وطموح ومثابرة ورغبة كبيرة، بينما يكتفي البعض بتنفيذ ما هو مطلوب منه.

بدأ الاهتمام بالدافعية في ميدان العمل منذ عقود، باعتبار أن كثافة الجهد الذي يبذله كل عامل ودرجة المثابرة في الأداء تنعكس على كفاءة وأداء هذا الأخير. هذا ما جعل الباحثين والمسيرين يهتمون بالدافعية لأن هذه الأخيرة تمكنهم حتما من التحكم في أداء وكفاءة العمال.

اختلفت الدراسات في التعبير عن الدافعية، فمنها من عبّر عنها بالنزعات ومنها من عبّر عنها بالرغبات، الحاجات، المثيرات... الخ. يجد هذا الاختلاف مصدره في التناولات النظرية للدافعية (النظريات الإنسانية، نظريات التحليل النفسي، نظريات التعلم).

يجد هذا البحث إطاره في نظريات التعلم التي تعتبر التعلم السابق مصدر أساسي للدافعية. فنجاح أو فشل سلوك معين يساهم في اكتشاف ما يترتب من نتائج إيجابية أو سلبية بالتالي العمل على تكرار السلوكات التي تؤدي إلى النجاح.

يربط كل من كلونيقروروسال (Colinger,S & Russel,S. 1999) الدافعية بالقوة أو النزعة التي تلزم الفرد على الاختيار، على مواصلة الأهداف بجدية. تنشط هذه القوة أو النزعة وتوجه السلوك. كما تنعكس الدافعية حسب أحمد صقرعاشور(عاشور، أ. 1989) في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء وفي مدى تقييمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل. فالدافعية حسب موجري (Maugeri,S.2009) هي سيرورة شخصية Processsus personnel مرتبطة بالتجربة الشخصية للفرد تمكن من فهم سلوكه.

يلاحظ انه مهما كان التعريف، فالدافعية هي إجابة على السؤال "لماذا حدث السلوك؟"، فالدافعية قوة أو طاقة تعبّر عن نزعات، رغبات، حاجات

وتوقعات الفرد الذي يسعى إلى إشباعها وتحقيقها. قد تكون هذه القوة ايجابية فتدفع سلوك الفرد وقد تكون سلبية فتكبحه. لا تتحول هذه القوة أو الحاجة إلى دافعية إلا إذا بلغت درجة معينة من الإلحاح . كما تزداد قوة الدافعية كلما كان إشباع الحاجة أقل من المطلوب.

على الرغم أن مصطلح الدافعية أصبح متداول في العلوم الاجتماعية، إلا أن أصله يرجع للنموذج الهوميوزتازي Homeostasis (إعادة التوازن) في ميدان الفيزيولوجيا. يعتبر الفيزيولوجي كانون Canon أول من اقترح استعمال كلمة هوميوزتازي التي عرّفها كما جاء في فيرتشاك (1996) Feertchak, F. بأنها السيوررات الفيزيولوجية المتناسقة التي تبقى بأغلبية الحالات ثابتة في العضوية.

يثار الدافع حسب كانون عندما يكون هناك انقطاع على مستوى عملية الأيض Metabolisme. يخلق هذا الانقطاع حاجة، بالتالي تطوّر العضوية سلوكيات البحث التي تهدف إلى تعويض هذا النقص. فالحیوان مثلاً إذا برد يرتعد، فينتج جسمه الحرارة بواسطة النشاط العضلي ثم يتوقف عن الارتعاد عند اختفاء الشعور بالبرد.

لقد كان كانون أيضاً أول من فكر في استعمال النموذج الهوميوزتازي لتفسير الظواهر الاجتماعية. فهو يعتقد أن على الأفراد أخذ نموذج عن الطبيعة التي تعطيهم دروس حكمة. وافقت فترة تطبيق مبادئ الهوميوزتازيا على ميدان الدافعية المرحلة التجريبية لعلم النفس وبعد فاتشر Fatcher أول فيزيولوجي اعتمد على نظرية كانون لفهم الذكاء.

لقد أجريت عدة دراسات حول موضوع الدافعية وأكدت أهمية هذه الأخيرة في ميدان العمل، أولاها تلك التي أجراها تايلور Taylor سنة 1856 (براون، إ. 1968) إذ توصل إلى أنه يمكن الرفع من كمية الإنتاج بثلاث الكمية عندما يتم تحفيز العمال ماديا بالمضاعفة في أجرهم. في نفس السياق أجرى هيرزبيرق Herzberg وآخرون دراسة على 200 مهندس ومحاسب، سنة 1959 كما جاء في فرانسيس (Francès, R. 1987). إذ طلب منهم باستعمال تقنية الحوادث الحرجة Incidents critiques الرجوع إلى ذكرياتهم والتعبير عن طريق المقابلة عن تلك الفترات التي كانوا فيها سعداء في العمل وتلك التي كانوا فيها غاضبين عن العمل. بينت نتائج هذه الدراسة وجود مجموعتين من العوامل تتدخل في الدافعية في ميدان العمل. إحداهما تدعى بالعوامل المحفزة وهي التي تحفز سلوك العامل وترتبط بالعمل والثانية عوامل وقائية لا تحفز سلوك العامل وإنما وجودها يمنع من التذمر.

تشمل المجموعة الأولى كل من الإنجاز، الاعتراف، العمل في حد ذاته، المسؤولية والتقدم. أما المجموعة الثانية، فتتمثل في سياسة وإدارة المؤسسة، تقنية المسؤول الهرمي، الأجر، علاقات شخصية مع العمال وظروف العمل.

أكدت الدراسات المجرات حول الدافعية في القرن الماضي أن دراسة سلوك الفرد وخاصة دوافعه أمر صعب وجد معقد لتدخل عدة عوامل في هذا السلوك. لذا ظهرت إلى يومنا هذا عدة نظريات حاولت تفسير الدافعية. يرجع هذا التعدد إلى غموض في مفهوم الدافعية، إلى صعوبة قياسه والتحكم فيه وكذا إلى كثرة وتداخل العوامل التي تؤثر فيه.

يتم التعرض فيما سيأتي لبعض النظريات التي جاءت في الميدان التنظيمي دون الأخذ بعين الاعتبار تاريخ ظهور كل نظرية بل أكثر محتواها.

تعد نظرية ماسلو Maslow للحاجات من أكثر النظريات التي نالت إقبالا كبيرا من طرف الباحثين والمديرين. المبدأ الذي تعتمد عليه هو أن حاجات الإنسان يمكن ترتيبها ترتيبا هرميا، حيث يتم إشباع الحاجات الدنيا قبل البدء في الحاجات العليا في الترتيب الهرمي كما جاء في ليوري وفنويي (Lieury, A. & Fenouillet, F. 1997). ترتب الحاجات في الهرم من الأسفل إلى الأعلى بدءا بالحاجات الفيزيولوجية (أكل، شرب، نوم، جنس،...)، الحاجة للأمن (الاطمئنان، الاستقرار المادي، العمل،...)، الحاجة للانتماء (الشعور بالقبول، الصداقة، المشاركة في النشاطات الاجتماعية)، حاجات التقدير والاحترام (الاعتراف، تقدير الآخرين،...) وفي الأخير الحاجة لتحقيق الذات (التطور، النمو، تحقيق الطموح، الإنجاز،...). تمكن المديرين الاستفادة من مبادئ نظرية ماسلو في دفع الموظفين وتحفيزهم للعمل من خلال تعرفهم على احتياجات الأفراد ودرجة إشباعها والتركيز على الحاجات الغير مشبعة عند اختيار أسلوب التحفيز حتى يكون للتحفيز دوره في دفع العاملين واستثارتهم للعمل .

لقد أشارت بعض الدراسات التي حاولت تطبيق نظرية ماسلو إلى أن هذه النظرية، تفتقر إلى الكثير في المجال التطبيقي، حيث توصلت دراسة دوافع الأفراد في مستويات تنظيمية مختلفة بأنهم يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات، كما أنه يمكن للحاجات العليا أن تظهر وتدفع الأفراد حتى وإن كانت الحاجات الدنيا غير مشبعة (عباس، م س. 1999).

فسرت نظرية التوقع Expectation لفروم Vroom هي الأخرى سلو العامل واعتبرته الرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة. تفسر دافعية العمل. هذه النظرية حسب نظمي شحادة (شحادة، ن. 2000) بقوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة. إذ يسلك الفرد سلوكا معيناً بناءً على توقعه لنتائج هذا السلوك. إذ تقوم هذه النظرية على مسلمة أن سلوك الفرد تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به كما جاء في أحمد صقر عاشور (عاشور، ص. 1989). تتم هذه المفاضلة على أساس قيمة منافع العوائد التي يتوقع أن يحصل عليها الفرد من الأداء ودرجة هذا التوقع. فالدافعية هي محصلة تفاعل قوة الجذب - العوائد التي يحصل عليها الفرد ودرجة توقع الفرد لتحقيق هذه العوائد كنتيجة للأداء. تتمثل قوة الجذب في محصلة قوة أو درجة إلحاح الحاجة غير المشبعة لدى الفرد، في حين يتمثل التوقع في التقدير الذي يعطيه الفرد لاحتمال حصوله على عوائد من جراء أدائه لسلوك معين.

تعتبر نظرية دافعية الإنجاز لماكلياند Mc Clelland هي الأخرى من نظريات الدافعية التي ترجع لثلاث دوافع أو حاجات رئيسية في المواقف المختلفة وهي الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء والحاجة للقوة أو النفوذ تدفع الحاجة للإنجاز الفرد إلى التحدي وتجاوز الصعوبات، في حين الحاجة للانتماء هي حاجة الفرد إلى أن يكون مقبولا وسط الآخرين أي أن يكون محبوبا وأن يكون منتما للمجتمع. في حين الحاجة للقوة تؤدي بالفرد إلى الرغبة في جلب الانتباه إليه. هذه الحاجات الثلاث موجودة حسب ماكلياند عند كل فرد، لكن بأبعاد مختلفة كما جاء في معطي (معطي م. 2003). يتميز الأفراد العاملون ذوي الأداء العالي عن الأفراد الآخرين

بعمل أشياء أفضل أو أداء أفضل. لذلك فهم يبحثون عن المسؤوليات الفردية ويحاولون وضع حلول للمشاكل التي يواجهونها.

يضيف ماكلياند إلى أن دافع الانتماء ودافع النفوذ يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في الأعمال الإدارية، إذ دلت الدراسات التي أجراها على أن أحسن المديرين أو أفضلهم يشعرون بحاجة قوية إلى النفوذ بينما تقل حاجتهم للانتماء كما ذكر من قبل محمد سعيد سلطان (سلطان، م.س. 2002).

تعتبر نظرية آتكينسون Atkinson الخاصة بدافعية الإنجاز استمرارية لأبحاثه المجرات مع ماكلياند. فالسلوكات التي تشبع الحاجة للإنجاز حسب آتكينسون هي ناتجة عن الخلاف الوجداني بين الأمل في النجاح وارغامت الرسوب كما ذكره فيرتشاك (Feertchak, F. 1996). فالميل إلى نشاط معين هو نتيجة تفاعل عاملين، الميل إلى بلوغ النجاح و الميل إلى تجنب الفشل. تعتبر كل من دافعية النجاح ودافعية الفشل خاصية فردية حسب روكلان (Reuchlin, M.1991)، نوعاً ما مستقرة إذ يمكننا التمييز بين الأفراد الذين تكون عندهم دافعية النجاح أعلى من دافعية الفشل وأولئك الذين لديهم دافعية الفشل أعلى من دافعية النجاح.

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دافعية النجاح أحد الميلين اللذان يشكلان دافعية الإنجاز في ميدان العمل في المجتمع الجزائري وهذا حسب الخصائص الجنس، المستوى التعليمي، السن، ساعات العمل ونوع المؤسسة (عامة أو خاصة).

فرغم أنه من البديهي اليوم القول أن للدافعية أهمية كبيرة في ميدان العمل، إلا أن دافعية النجاح بصفة خاصة تعتبر من أهم الركائز التي يعتمد عليها الفرد في تحقيق أهدافه. لذا ستنتم دراستها في هذا البحث في عشرة (10) مؤسسات إدارية وإنتاجية، عامة وخاصة.

1- الجانب الميداني

لدراسة دافعية النجاح في ميدان العمل أجريت الدراسة عبر مرحلتين: الدراسة الاستطلاعية و الدراسة النهائية.

1.1- الدراسة الاستطلاعية: تم في هذه المرحلة الاتصال بالمؤسسات التي يمكن فيها إجراء البحث وكذا اختيار وسيلة جمع المعطيات.

وقع الاختيار فيما يخص الوسيلة على استبيان الدافعية Q.M.F.T لفورنر الذي استعمل أول مرة في المجتمع الجزائري من قبل معطي (معطي، م. 2003). يتكون هذا الاستبيان كما اقترحه فورنر (Forner, 1992 Y.) من (48) اقتراح بند، ومهمة المجيب هي الإجابة بوصف الأساليب المتعود عليها في سلوكه، في تفكيره، في إدراكه للأشياء، للأشخاص أو المواقف. بالنسبة لكل اقتراح على المجيب أن يقول ما إذا كان السلوك الذي وصفه يوافق سلوكه أم لا. تقسم البنود بالتساوي على ثلاثة مقاييس (أي 16 بند لكل مقياس) هي: مقياس الحاجة للنجاح، مقياس المراقبة الداخلية والخارجية وكذا مقياس المنظور الزمني. يتم تمرير الاستبيان في وقت مفتوح ويطبق مع الأفراد في نهاية مستوى المتوسط .

إن استعمال استبيان فورنر المصمم في الأصل للميدان الدراسي، تطلب إعادة النظر فيه في هذه الدراسة لتطبيقه في ميدان العمل. بالتالي تم

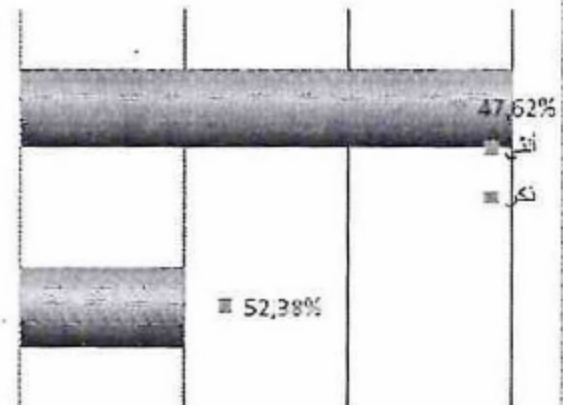
تغيير العبارات المرتبطة بالميدان الدراسي بتلك الخاصة بميدان العمل ورافق هذا التغيير التحليل السيكمومري للاستبيان (صدق، ثبات).

اعتمد فيما يخص صدق الاستبيان على صدق المحكمين الذين تمثلوا في خمسة (05) أساتذة من قسم علم النفس علوم التربية والأرطوفونيا بجامعة تيزي وزو من مختلف التخصصات. عرض على هؤلاء الأساتذة النسخة الأصلية للاستبيان كما جاء في الميدان الدراسي وكذا نسخة للتعديلات المجرات على بعض البنود وتم التأكد

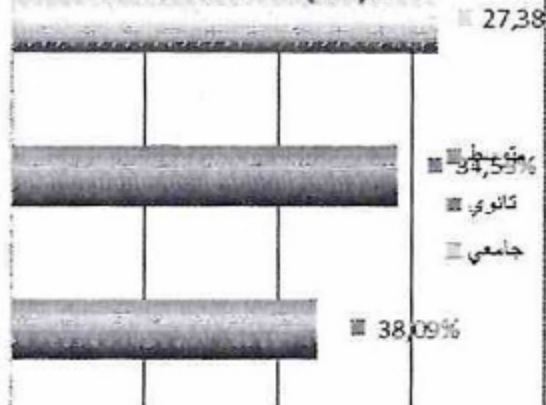
من صدق الاستبيان بعد التصحيح النهائي. أما فيما يخص ثبات الاستبيان فقد تم اللجوء إلى طريقة التجزئة النصفية بعدما تم تمريره على (31) عامل وعاملة لديهم نفس خصائص عينة البحث. جاءت الارتباطات الخاصة بثبات الاستبيان والمقاييس الثلاثة مقبولة (الاستبيان 0.78، مقياس الحاجة للنجاح 0.66، مقياس المراقبة 0.70، مقياس المنظور الزمني 0.82).

2.1. الدراسة النهائية: أجريت الدراسة النهائية: على عينة مكونة من 84 عامل (44 ذكورا، 40 إناثا)، تم اختيارهم قصديا (عمال ذوي مستوى متوسط على الأقل يعملون في مؤسسات مختلفة: إدارية وإنتاجية). مرر الاستبيان فرديا في وقت مفتوح والوسيلة المادية المستعملة هي ورقة مزدوجة تحتوي على تعليمات. توضح الأشكال (01، 02، 03، 04، 05) خصائص عينة البحث.

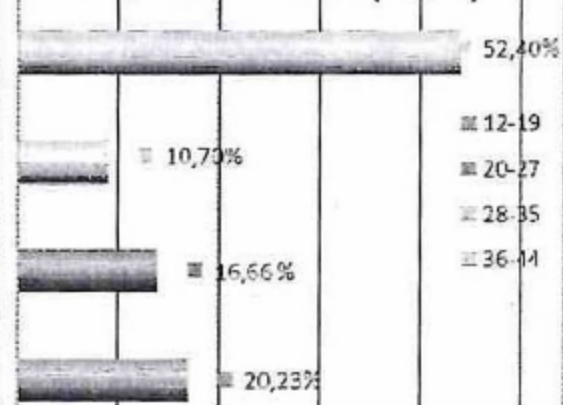
شكل (01): جنس عينة البحث



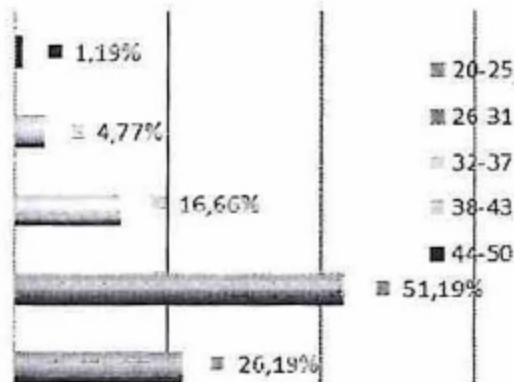
شكل (02): مستوى عينة البحث



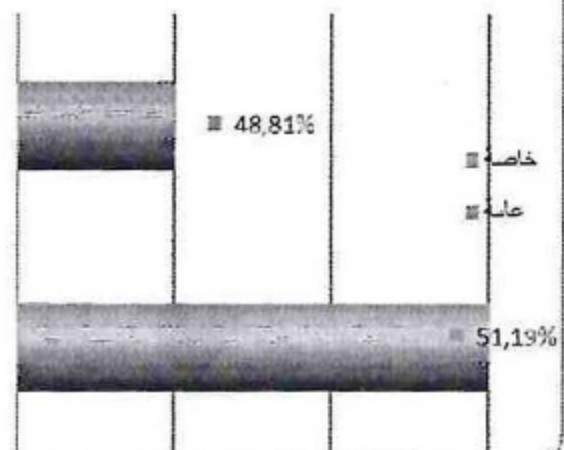
شكل (03): ساعات عمل عينة البحث



شكل (04): سن عينة البحث



شكل (05): نوع المؤسسة



نلاحظ من الأشكال أن التكرارات جاءت نوعاً ما متساوية بالنسبة للخصائص الجنس، المستوى الدراسي ونوع المؤسسة. الاختلافات الملحوظة جاءت في الخاصيتين ساعات العمل والسن. إذ يتبين أن أغلبية أفراد عينة البحث (تقريباً النصف) يعملون ما بين 36 و 44 ساعة في الأسبوع، كما أن ثلثي أفراد عينة البحث هم من الشباب إذ تتراوح أعمارهم بين 20 و 31 سنة.

2. النتائج

اعتمد في تحليل النتائج على كل من اختبار Z للدلالة على الفروق بين عينتين كبيرتين بالإضافة إلى تحليل التباين (ف) الذي استعمل لدراسة الفروق بين ثلاثة مجموعات فأكثر.

1.2. دافعية النجاح والجنس: يوضح الجدول (01) المؤشرات الإحصائية الخاصة بمستوى الدافعية لدى أفراد العينة حسب الجنس.

جدول (01) النتائج الإحصائية للدافعية حسب الجنس

المؤشر الإحصائي الجنس	التكرار	متوسط الدافعية	التباين .	قيمة Z	الدلالة
أنثى	40	32.4	4851.84	0.07	غ. دالة
ذكر	44	30.86	14502.6		

نلاحظ من الجدول أنه لا توجد اختلافات كبيرة في متوسط الدافعية بين الذكور والإناث، وهذا ما أكدته النتائج الإحصائية التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية والجنس ($Z=0.07$ ، $\alpha=0.05$).

2.2 دافعية النجاح والمستوى الدراسي: يبين الجدول (02) النتائج الإحصائية المتوصل إليها عند تباين دافعية المجموعات حسب المستوى (متوسط، ثانوي، جامعي).

جدول (02) تحليل تباين دافعية أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

مصدر التباين	تباين المجموعات	درجات الحرية	قيمة ف	الدالة
بين المجموعات	53.32	2	7.79	دالة
داخل لمجموعات	8.84	81		
المجموع	62,16	83		

تؤكد النتائج الإحصائية المتوصل إليها والتي جاءت دالة عند (ف= 7,79، $\alpha=0.05$). هذا ما يؤكد وجود فروق في دافعية العمال حسب مستواهم الدراسي.

3.2 دافعية النجاح و ساعات العمل: يعرض الجدول (03) النتائج الإحصائية التي تربط بين الدافعية وساعات العمل.

جدول (03) تحليل تباين دافعية أفراد العينة حسب ساعات العمل الأسبوعية

مصدر التباين	تباين المجموعات	درجات الحرية	قيمة ف	الدالة
بين المجموعات	136,23	3	3,59	دالة
داخل لمجموعات	37,93	80		
المجموع	174,16	83		

تدعم النتائج الإحصائية التي جاءت دالة (ف= 3,59، $\alpha=0.05$) وجود فروق في دافعية العمال حسب ساعات العمل الأسبوعية.

4.2 دافعية النجاح والسن: يعرض الجدول (04) النتائج المتوصل إليها والخاصة بالعلاقة بين دافعية النجاح والسن.

جدول (04) تحليل تباين دافعية أفراد العينة حسب السن

مصدر التباين	تباين المجموعات	درجات الحرية	قيمة ف	الدالة
بين المجموعات	14,89	4	0,57	غ.دالة
داخل المجموعات	26,10	79		
المجموع	40,99	83		

يتضح بناءً على النتائج الإحصائية ($F=0,57$ ، $\alpha=0,05$) أنه لا توجد فروق في دافعية العمال حسب سنهم.

5.2 دافعية النجاح ونوع المؤسسة: يوضح الجدول (05) النتائج

المتوصل إليها فيما يخص العلاقة بين الدافعية ونوع المؤسسة التي يعمل فيها العامل (خاصة، عامة).

جدول (05) النتائج الإحصائية للدافعية حسب نوع المؤسسة

المؤشر الإحصائي	التكرار	متوسط الدافعية	التباين	قيمة Z	الدالة
نوع المؤسسة					
عامة	41	32.75	5717.25	0.11	غ. دالة
خاصة	43	30.30	13548.36		

يتأكد من الجدول أن الفروق المسجلة في دافعية العمال ليس لها علاقة بنوع المؤسسة ($Z=0,11$ ، $\alpha=0,05$).

مناقشة:

يتبين من هذه الدراسة أنه لا تتأثر دافعية النجاح بجنس العامل، أي لا يمكن القول أن للرجال دافعية نجاح أعلى من النساء في ميدان العمل أو العكس. لقد أكدت الدراسات السابقة حول دافعية النجاح في ميدان العمل

كما جاء في ويتينغ (Witting, A F.1980) أن هذه الأخيرة ترتبط أكثر بالسياق عنه بالجنس، هذا ما قد يفسر نتائج هذا البحث. إن اندماج المرأة الجزائرية إلى جانب الرجل في عالم الشغل من جهة، وعدم تمييز المؤسسات الجزائرية عامة كانت أو خاصة بين العمال والعاملات قد يكون سبب عدم وجود اختلاف في دافعية النجاح حسب الجنس.

من جانب آخر تم التوصل إلى أن هناك اختلاف في دافعية نجاح العمال حسب مستواهم الدراسي، إذ تميز العمال ذوي المستوى الدراسي العالي (جامعي) بدافعية نجاح منخفضة مقارنة بالعمال ذوي المستوى الدراسي الأقل (ثانوي، متوسط). أكدت أغلب الدراسات حسب راوية حسن (حسن، ر. 2001) أن الأفراد الذين يمتازون بدافعية انجاز عالية يضعون أهداف يسعون لتحقيقها. قد يرجع انخفاض الدافعية لدى العمال الجامعيين في هذا البحث إلى صعوبة تحقق أهدافهم في المؤسسات التي يعملون فيها، فقد تبين عند مقابلة البعض منهم خلال الدراسة الاستطلاعية أن أغليبيتهم غير راضين عن أعمالهم لأنها تحد من طاقتهم، رغم ذلك يطلب منهم عادة مواصلة عملهم .

تأكد كذلك عدم وجود اختلاف في دافعية العمال حسب سنهم، هذا رغم أن أكثر من ثلثي أفراد عينة البحث هي فئة شابة إذ تتراوح أعمارهم بين 20 و32 سنة. فدافعية النجاح هي متغير نوعا ما ثابت في الفرد خاصة بعد سن المراهقة كما جاء في فورنر (Forner, Y. 1992). فقد تتغير أهداف الفرد حسب السن لكن قليلا ما تتغير الحاجة الملحة لتحقيق هذه الأهداف. كما قد يفسر عدم وجود فرق في دافعية النجاح حسب السن

بطبيعة العمل في حد ذاته. هذا الأخير هو نفسه بالنسبة للعمال الذين يشغلون نفس المناصب مهما كان سنهم.

يضاف إلى ما سبق وجود اختلاف في دافعية نجاح العمال و ساعات العمل الأسبوعية. إذ تبين أن كلما قلت ساعات العمل في الأسبوع ارتفعت دافعية النجاح لدى العمال. ترتفع دافعية النجاح لدى العمال الذين يعملون أقل من (30) ساعة في الأسبوع، في حين هي في انخفاض كلما زادت ساعات العمل عن (30) ساعة في الأسبوع. قد يفسر ارتفاع دافعية النجاح عند انخفاض ساعات العمل شعور العمال بالاعتراف والمساندة من قبل الإدارة كما جاء في أولى الدراسات المجرات من قبل مدرسة العلاقات الإنسانية لإلتون مايو.

تقدر ساعات العمل الأسبوعية في الجزائر ب (40) ساعة موزعة على خمسة أيام عمل. في حين هي مختلفة في الدول المتطورة (فرنسا: 35 ساعة، بريطانيا 48 ساعة كأقصى حد، ألمانيا، إيطاليا وفنلندا الاتفاقيات الجماعية هي التي تحدد عدد ساعات العمل الأسبوعية، الولايات المتحدة الأمريكية ساعات العمل غير محددة). قد يفسر "الارتفاع" في ساعات العمل في المؤسسات الجزائرية انخفاض دافعية نجاح العمال.

جاء بالنسبة لآخر خاصية من خصائص المؤسسة ألا وهي نوع المؤسسة (عامة، خاصة) أن هذه الأخيرة لا تؤثر على دافعية العمال. أي لا فرق في دافعية نجاح العمال سواء كانوا بمؤسسات خاصة أو عامة. قد يرجع سبب انعدام الفروق إلى سياسة الدولة الجزائرية التي تبنت اقتصاد السوق وفرضت على كل المؤسسات عامة أو خاصة على حد سواء تطبيق قانون

علاقات العمل (11-90)³. كما اعتمدت الجزائر على هياكل لمراقبة مدى تطبيق قوانين العمل وحماية العمال في القطاع العام والخاص ألا وهي متفشيات العمل الموزعة على كل ولايات الوطن. فكثرة المؤسسات الخاصة التي أصبحت تنافس المؤسسات العامة من حيث تبنيها استراتيجيات التسيير الفعالة التي يفرضها النظام الاقتصادي الحالي لم يؤثر على دافعية العمال الجزائريين.

رغم التأكد من أن دافعية النجاح في ميدان العمل تتأثر بمجموعة محدودة من الخصائص (المستوى الدراسي، ساعات العمل) إلا أنه يبقى أن الجانب النفسي للعامل يتأثر بمتغيرات خاصة بالفرد وأخرى خاصة بالمؤسسة على المسيرين والمخططيين أخذها بعين الاعتبار.

خلاصة

بينت هذه الدراسة لأن دافعية النجاح في ميدان العمل تتأثر ببعض الخصائص الفردية للعامل (المستوى الدراسي) وبعض خصائص داخل المؤسسة (ساعات العمل). في نفس الوقت نفت هذه الدراسة وجود اختلاف في دافعية النجاح عندما يتعلق الأمر بخصائص أخرى (جنس، سن العامل ونوع المؤسسة).

يمكن إرجاع نتائج هذه الدراسة إلى خصائص العينة كما أنها قد تمثل فعلا واقع ميدان العمل. بالتالي تجدر الإشارة إلى ضرورة اهتمام أبحاث أخرى بالعوامل المؤدية إلى انخفاض أو ارتفاع الدافعية في ميدان العمل.

3 قانون علاقات العمل في الجزائر الصادر في 21 أوت 1990 والمعدل

كما لا بد التأكد من النتائج التي تم التوصل إليها. إذ يجدر البحث في سبب انخفاض دافعية العمال ذوي المستوى الجامعي، وعلى المسؤولين التفكير في المحفزات التي يمكن أن ترفع من دافعية هذه الفئة من العمال، خاصة أنها الفئة التي من المفروض تقود المؤسسات وتطورها.

أضف إلى ما سبق، فإن هناك ضرورة لتأكيد علاقة الدافعية بساعات العمل، إذ أنه ثبت أن كلما نقصت ساعات العمل ارتفعت دافعية العامل. بالتالي على المسيرين و المختصين التفكير في هذا النوع من النتائج، خاصة أنه مؤكد اليوم مدى ارتباط الدافعية بالأداء وبالكفاءة المهنية. هذا ما يجعلنا أيضا نتساءل عن سبب عمل الدول المتقدمة على التخفيض من ساعات العمل الأسبوعية إلى (35) ساعة في الأسبوع أو عدم جعلها متساوية في كل القطاعات.

قائمة المراجع:

- أحمد صقر عاشور (1989): السلوك الإنساني في المنظمات. الدار الجامعية: بيروت.
- حسن، ر (2000): السلوك في المنظمات. الدار الجامعية للنشر والتوزيع: الإسكندرية.
- براون، إ (1968): علم النفس الاجتماعي في الصناعة. ترجمة محمد خيرى. دار المعارف: القاهرة. الطبعة الثانية.
- سلطان، م س (2002): السلوك الإنساني في المنظمات. الدار الجامعية للنشر: الإسكندرية.
- شحادة، ن (2000): إدارة الموارد البشرية. دار صفاء للنشر والتوزيع: عمان. الطبعة الأولى.

- عباس، م س (1999): إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر والتوزيع: عمان. الطبعة الأولى.

- عياصرة، ع أ (2006): القيادة والدافعية في الإدارة التربوية. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع: عمان. الطبعة الأولى.

- معطي، م (2003): دافعية النجاح والنشاط المتنامع في وضعية حل مشكل. رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.

- عاشور، أ. ص (1989): السلوك الإنساني في المنظمات. الدار الجامعية: بيروت.

- Colinger S C., Russel S (1999) La personnalité, description, dynamique et développement. Paris : Flammarion.

- Feertchak H (1996) Les motivations et les valeurs en psychosociologie. Paris : Masson and Armand Colin.

- Forner Y (1992) La motivation à la réussite dans les situations de formation : Q.M.F. Manuel. Issy- les moulineaux : Editions des établissements d'applications psychologiques.

- Francès R (1987) La motivation au travail. In : C.Levy-Leboyer., J.C.Sperandio (Eds) traité de psychologie du travail. Paris : Presses universitaires de France.

- Lieury A., Fenouillet F (1997) Motivation et réussite scolaire. Paris: Dunod Editions.

- Reuchlin M (1991) Les différences individuelles à l'école. Paris: Presses universitaires de France.

- Maugeri S (2009) Motivation au travail. In P Carré., F Fenouillet (dir) Traité de psychologie de la motivation. Dunod: Paris.

- Witting A F traduit par R Auger et M Graw (1980) Introduction à la psychologie : Théorie et problèmes. Hill édition : Canada.