

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزيوزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



عموم مكاتبات:

تماسك جماعة العمل وعلاقته بالدافعية للإنجاز

"دراسة ميدانية في مديرية الفلاحة بولاية بتيزي وزو"

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل

والتنظيم، وتسيير الموارد البشرية.

تحت إشراف:

إعداد الطالبتين:

بن دحمان ليندة-حديبي سمير

بن نابي كهينة

السنة الجامعية 2020-2021

شكر وتقدير



نشكر ونحمد الله عز وجل الذي منحنا الصحة

والقدرة على إتمام هذا العمل المتواضع.

الشكر الجزيل إلى كل الأساتذة الذين أناروا لنا درب العلم طيلة مشوارنا الدراسي،

بالأخص أستاذنا المحترم "حديبي سمير" الذي قبل الإشراف على هذا العمل

والذي نأمل أننا قد كنا عند حسن ظنّه.

الذين أتاحوا لنا الفرصة إلى عمال مديرية الفلاحة

لجمع المعطيات التي تخص دراستنا.



إهداء

-إلى اللذان قاما على أمري وهما والديا الكريمين أقول لهم انتموهبتموني بالحياة والنشأة على

شغف ال إطلاع و المعرفة.

-إلى إخواني الثلاث غيلاس، رشيد، وسامي و كل عائلتي .

-إلى كل زملاء ورفقاء الدرب و الى أصدقائي الأعزاء الذين ساعدوني .

-إلى كل شخص ساندني طوال مشواري الدراسي و اخص بالذكر فرح .

-إلى جدي حفظهم الله امد في عمرهم .

كهدية

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع:

-إلىوالديا العزيزان اللذان كرسا حياتهما و سهرا من أجلسعادتيوراحتي ،أطال الله فيعمركم و امدكم

الصحة و العافية. .

-إلىمن حبهم يجري في عروقي :

إخواني الاثنان حمزة و يوغرطةالذين يشجعونني في كل زمان وفي مكان.

-إلى كل أفراد عائلتي الذين ساعدوني إلى:

زملائي الذينساعدوني و خاصة ونجاة التي ساعدتني في إنجاز هذا العمل.

ليندة

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	الشكر والتقدير
ب	الإهداء
ت	فهرس المحتويات
ث	قائمة الجداول
ج	قائمة الأشكال
ح	قائمة الملاحق
خ	ملخص الدراسة
د	مقدمة
الفصل التمهيدي: الإطار العام للإشكالية	
15	1. إشكالية الدراسة
17	2. فرضيات الدراسة
18	3. أسباب إختيار الموضوع
19	4. أهمية الدراسة
19	5. أهداف الدراسة
19	6. تحديد المفاهيم الإجرائية
20	7. الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تماسك الجماعة	
27	تمهيد
28	1. مفهوم تماسك جماعة العمل
28	2. عوامل تماسك جماعة العمل
30	3. عوامل إضعاف تماسك جماعة العمل
31	4. الآثار الإيجابية لتماسك جماعة العمل
32	5. الآثار السلبية لتماسك جماعة العمل
33	6. أنواع الجماعات
34	7. النظريات المفسرة لجماعة العمل
36	خلاصة
الفصل الثاني: الدافعية الانجاز	
38	تمهيد
39	1. تعريف الدافعية
40	2. أنواع الدافعية
42	3. تعريف الدافعية الانجاز

43	4.مكونات الدافعية الانجاز
44	5.أهمية الدافعية الانجاز
45	6.أنواع الدافعية الانجاز
46	7.العوامل الدافعية الانجاز
47	8.قياس دافعية الانجاز
49	9.النظريات المفسرة لدافعية الانجاز
52	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة	
55	تمهيد
56	1.الدراسة الاستطلاعية
57	2.مجال الدراسة
58	3.المنهج المستخدم في الدراسة
58	4.مجتمع و عينة البحث
64	5.أدوات جمع البيانات
67	6.الطرق الإحصائية المستعملة
68	خلاصة
الفصل الرابع: عرض وتحليل مناقشة النتائج	
70	تمهيد
71	1.عرض البيانات الوصفية المتغيرات الدراسة
79	2.عرض و تحليل النتائج
82	3.مناقشة وتفسير النتائج
85	4.الإستنتاج العام
85	5.إقتراحات
87	خلاصة عامة
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة وفق الجنس	59
02	توزيع أفراد العينة وفق السن	60
03	توزيع أفراد العينة وفق المستوى التعليمي	61
04	توزيع أفراد العينة وفق الحالة العائلية	62
05	توزيع أفراد العينة وفق الأقدمية المهنية	63
06	معاملات ثبات باستعمال معامل ألفا كرومباخ	66
07	الإحصاء الوصفي لمتغير تماسك الجماعة	71
08	تفسير نتائج معامل الارتباط الخاص بالفرضية العامة	79
09	تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى	80
10	تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية	80
11	تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	81
12	تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	84

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	خصائص العينة حسب متغير الجنس	59
02	خصائص العينة حسب متغير السن	60
03	خصائص العينة حسب متغير المستوى التعليمي	61
04	خصائص العينة حسب متغير الحالة العائلية	62
05	خصائص العينة حسب متغير الأقدمية المهنية	63

قائمة الملاحق:

الرقم	العنوان
01	إستبيان التماسك جماعة العمل
02	مقياس الدافعية الإنجاز
03	قائمة الأساتذة المحكمين
04	نتائج (spss)
05	دليل المقابلة

هدفت الدراسة إلى التحقق من وجود علاقة بين تماسك جماعة العمل و الدافعية الانجاز لدى عمال مديرية الفلاحة بتيزي وزو. حيث تكوين عينة الدراسة من 70 عامل، حيث استخدمنا المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة و كان كل من المقابلة ، الملاحظة بالمشاركة، والاستبيان المغلق هو الأداة لجمع البيانات و المعلومات الخاصة بالموضوع، إضافة للوسائل الإحصائية المستخدمة .

و توصلت الدراسة للنتائج التالية :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك الجماعة و الدافعية الانجاز

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الاجتماعي و الدافعية الانجاز

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاون و الدافعية الانجاز

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهديدات و الدافعية الانجاز

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وحدة الهدف و الدافعية الانجاز

الكلمات المفتاحية : تماسك جماعة العمل – الدافعية الانجاز .

Résumé :

L'étude visait à identifier la corrélation entre la cohésion de groupe et la motivation des employés de la direction de l'agriculture de tizi ouzo ou s'est formé l'échantillon d'étude de 70 salariés du coup, on a utilisé la méthode descriptive, pour atteindre les objectifs de l'étude et le questionnaire fermé a été l'outil de collecte d'informations pour l'échantillon de l'étude.

Et l'étude a abouti aux résultats suivants :

1. Il existe une relation statistiquement significative entre la cohésion du groupe et la motivation à réussir
2. Il existe une relation statistiquement significative entre l'interaction sociale et la motivation à réussir
3. Il existe une relation statistiquement significative entre la coopération et la motivation à réussir
4. Il existe une relation statistiquement significative entre les menaces externes et la motivation à réussir
5. Il n'y a pas une relation entre l'objectif de l'unité et la motivation à réussir

Les mots clés: cohésion du groupe de travail – la motivation

عرفت حياة الإنسان منذ القديم عدة تطورات و تغيرات سواء على المستوى الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي و باعتباره اجتماعي بطبعه فقد شكل منذ القدم تنظيمات و تجمعات بشرية ابتداء من الأسرة إلى المجتمع لهذه التطورات و إعطاء لأكثر تنظيم و هيكله لهذه الجماعات و ظهور الثروة الصناعية و بداية ظهور المصانع و المنظمات و بمختلف أنواعها فقد تألفت المنظمات في جماعات من الناس ، فالجماعة عنصر أساسي في تكوين المنظمات و انجاز أعمالها و الجماعة قد تكون رسمية ممثلة في تكوين المنظمات و انجاز أعمالها و الجماعة تكون رسمية بقرار رسمي أو تكون غير رسمية حيث تنشأ في انسجام عدة أفراد يجمعهم قاسم مشترك أو أكثر تلبية لحاجات اجتماعية يرغبون إشباعها كعاملين في التنظيم ، و يؤثر الناس في الجماعات على بعضهم البعض بطرق كثيرة و تعتبر جماعة العمل من العوامل الاجتماعية المؤثرة في رضا العاملين قد تزيد من دافعيتهم و بالتالي على أدائهم و إنتاجيتهم . فتماسك جماعة العمل و الذي يعبر عن زيادة العلاقات الموجبة و الوطيدة بين الأفراد المبنية على التعاون و الاحترام و الثقة التي تزيد من قوة الجذب و الارتباط بين الأفراد و تخلق لهم الجو الاجتماعي و البيئية المهنية السليمة و الملائمة و نظرا لأهمية الكبيرة لهذا الموضوع و المتمثل في علاقة تماسك جماعة العمل بالدافعية الإنجاز و الذي نعتبره من المواضيع الحساسة و من مواضيع العصر باعتباره يمس مباشرة شعور الفرد و خاصية من خصائص الفرد إلا و هي الجماعة . فالإنسان يولد و يعيش حياته من الأسرة إلى المجتمع (الزملاء ، أقارب...) ثم يندمج في جماعة العمل التي نعتبرها أهم الجماعات المشكلة للمجتمع المعاصر و الدافعية الإنجاز لدى جماعات مباشرة شعور الفرد و خاصية من خصائص الفرد إلا و هي الجماعة فالإنسان يولد و يعيش فالدافعية للإنجاز تمثل عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الأفراد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل ، و هي تمثل القوة التي تحرك و تسير الفرد لكي يؤدي العمل قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل و هذه

القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد و في درجة مثابرتة و استمراره في الأداء و في مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات و مهارات في العمل ،ومن هذا المنطلق و بغرض الكشف عن علاقة بين المتغيرين تماسك جماعة العمل و الدافعية للإنجاز تأتي دراستنا هذه الموسومة ب" تماسك جماعة العمل و علاقته بالدافعية للإنجاز وقد شملت هذه الدراسة على خمسة فصول هي :الفصل التمهيدي : الاطار المنهجي للدراسة و تناولت فيه الباحثة تحديد إشكالية البحث ،فرضياته،أهدافه،أهميته،مصطلحاته،الدراسات السابقة و التعقيب عليها

الفصل الأول: تماسك جماعة العمل

الفصل الثاني:الدافعية للإنجاز

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية وتم التطرق فيه إلى الدراسة الاستطلاعية حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث و الدراسة الأساسية منهجها متغيراتها حدود عيناتها، أداةالبحث الأساليب الإحصائية المستعملة

الفصل الرابع مناقشة النتائج والتوصيات ثم عرض نتائج اختبار فروض البحث ومناقشة عامة للوصول في الأخير إلى تقديم بعض اقتراحات التي تأمل الباحثة أن نجد في ميولها العناية و الاهتمام.

الفصل التمهيدي: الإطار العام للإشكالية البحث

1. إشكالية الدراسة.

2. فرضيات الدراسة.

3. أسباب اختيار الموضوع.

4. أهمية الدراسة.

5. أهداف الدراسة.

6. تحديد المفاهيم والمصطلحات إجرائيا.

7. الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

من طبيعة العلوم الدينامكية هو الحاجة إلى التقدم و التطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية , الاجتماعية , الثقافية و غيرها .و من هنا يحدث الصراع و المنافسة بين الأفراد لمواكبة هذا التطور , و كثيرا ما يلجا الفرد في ذلك إلى التفاعل في جماعات مختلفة باعتباره اجتماعي بطبعه من جماعة الأسرة إلى المجتمع إلى جماعة العمل مهما كانت طبيعة هذا التفاعل إيجابيا من خلال مشاعر الحب و الإحترام و الصداقة و التقدير و التماسك أو سلبيا من الصراع و تنافر و اختلاف في وجهات النظر.و باعتبار المجتمع العالي صورة من المجتمع الإنساني فان الفرد يكون في جماعات للعمل سواء رسمية بحكم عمله أو غير رسمية من خلال مشاركة الأفراد لنفس الأفكار و الأهداف و القيم و الاتجاهات

(لوكيا الهاشمي ،2006،ص.79) فيشعر بالتقارب و الجذب و الميل للتفاعل و الانضمام إليهم بما يعرف "بتماسك جماعة العمل" و هو ذلك الرباط الذي يربط أعضاء الجماعة ببعضهم البعض مما يشكل لهم مصدرا لإرضاء حاجاتهم الإجتماعية من زيادة التفاعل الإجتماعي و علاقات التعاون ووحدة الهدف و تشابه القيم و الإتجاهات مما يجعلها صدا منيعا للتصدي للمخاطر الخارجية و يزيد من درجة الولاء للجماعة و كل ما يتعلق بها) نفس المرجع

لوكيا الهاشمي ،2006،ص.85) و كثيرا ما كان لتماسك جماعة العمل آثار إيجابية على الفرد والمنظمة من خلال الرفع من المعنوية و الأداء ,وفينفس الوقت قد يكون سلبيا من خلال التعصب للجماعة و الدخول في الصراعات مع الجماعات الأخرى و قتل الروح الإبداع و الابتكار و رفض التكيف و مسايرة التطورات الجديدة التي لا تتوافق مع طموحات الجماعة حتى و لو كانت جيدة و المنظمة باعتبارها ميدانا لهاته الجماعات فهي صورة عاكسة لحقيقة انعكاسات تماسك جماعة العمل بإيجابيتها و سلبياتها .و من أهم الدراسات و البحوث التي

تناول مفهوم تماسك جماعة العمل هي درا سة التون مايو (1924-1933) اشتهرت هذه الدراسة بتجارب في مصانع إلكترونيك في هاوثرن حيث قام التون في تجربتهاختيار عاملات في مصنع تصفيف خيوط الهاتف و طلب منهن انتقاء زميلات عمل لهن ، للعمل كجماعة عمل متعاونة و متفاعلة(فطبعاً العاملات قامت باختيار زميلات التي يمكن إن يسود التفاهم بينهن) ، و كلفت هذه العاملات بعملية تصفيف خيوط الهاتف . تهدف هذه التجربة إلى إظهار أهمية العلاقات الإنسانية في جماعة العمل التي تشمل التعاون بين الزميلات العمل و علاقته بالإنتاجية تجربته ومن النتائج هذه الدراسة تتمثل في تحقيق التعاون بين العلاقات ،الإنتاج و إشباع حاجات الأفراد الاقتصادية و النفسية و الاجتماعية منبينمكاشفهاالتونمايو من خلال التجارب التي أجراها حول العلاقات الإنسانية ما يلي :الأفراد لا يستحبونكأفراد و لكن يستحبونكأعضاء في جماعات العمل ،و العامل لا يشعر بالحرية و ليس حار في تحديد معدل إنتاجيته لان هذا المعدل تضعه جماعة من العمال و تفرضه على أعضائها . و باعتبار الدافعية الانجاز من الموضوعات المهمة في مجال علم النفس حيث خطي باهتمام كثير من الباحثين و المفكرين ، وهي أحد العوامل المساهمة في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه ، وهو مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته و توكيدها حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه و فيما يحقق من أهداف و هذا ما أشار إليه ماكيلاند (1961) إلى الدور المهم الذي تقوم به الدافعية للإنجاز في رفع مستوى الأداء لدى الأفراد و إنتاجيتهم داخل المنظمات التي يعلمون بها ، لذلكتهتم المنظمات التي يعلمون بها ، لذلكتهتم المنظمات بتوفير القدر الكافي من الدافعية للوصول إلى هدف معين و هي التي تحرك السلوك و توجيهه للغاية التي يقصدها لهذا فان دافعية الانجاز المنظمات أمر ضروري لرفع الأداء و تحسينه (مصطفى باهي ، 1998،ص.24)و من هنا توجد مجموعةمن الدراسات التي تناولت مفهوم دافعية

الانجاز و نذكر منها دراسة رشا عبد العزيز موسى (1988) و تهتم حول فروق الجنسين في دافعية الانجاز و تهدف هذه الدراسة إلى بالكشف عن البنية العاملية بين الذكور و الإناث ، شملت عينة الدراسة 315 طالباً و طالبة و تتراوح أعمارهم من 21 إلى 25 بالنسبة لذكور و من 22-26 بالنسبة لطالبة و من الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة اختبار الدافع للإنجاز الذي أعده هرمانس من النتائج الدراسة فيما يخص الفروق بين الجنسين فنجد إن العوامل التي أسفر عنها التحليل العاملي لكل من عينة الذكور و الإناث متشابهة إلى حد ما في مضمونها و يرجع ذلك إلى فتح أبواب التعليم لكل من الذكور و الإناث و إتاحة الفرص العلمية التعليمية للجنسين إلى مكانة إجتماعية أرقى في المجتمع. باعتبار الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية وفي تماسك جماعات العمل و من خلال منح الأفراد الفرصة للوصول إلى الشعور بالإرتياح و جعل سلوكياتهم تتسجم و تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين تماسك جماعة العمل والدافعية الانجاز لدى العمال بمديرية الفلاحة في تيزي وزو ؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين تماسك جماعة العمل والدافعية الإنجاز لدى العمال بمديرية الفلاحة في تيزي وزو

2-2 الفرضيات الجزئية:

2-2-1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين التفاعل الاجتماعي

الدافعية للإنجاز لدى العمال بمديرية الفلاحة في تيزي وزو

2-2-2 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين وحدة هدف جماعة

العمل و الدافعية للإنجاز لدى العمال بمديرية الفلاحة في تيزي وزو

2-2-3 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين وجود تهديدات

خارجية على جماعة العمل وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى العمال بمديرية الفلاحة في تيزي

وزو

2-2-4 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين وجود العلاقات

التعاونية على جماعة العمل وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى العمال بمديرية الفلاحة في تيزي

وزو

3-أسباب اختيار الموضوع: من الأسباب التي تدفعنا إلى اختيار هذا الموضوع مايلي:

- الدافعية للإنجاز التي تشجع الإلتزام بالقيم الذاتية و الإجتماعية و الإقتصادية مثل الإعتقاد على النفس أو محاولة التغلب على المصاعب لتحقيق مستويات التفوق .
- نستطيع القول أن هذا الموضوع مرتبط بعمل النفس و التنظيم و هو نقطة التي كثير ما تلتقي فيها مواضيع ذات قيمة تتناول فيه العنصر البشري و يفتح لنا نوافذ على أمور أخرى و الحصول على معلومات اللازمة.

4-أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال مساعدة صانعي القرار في وضع خطط و برامج عن شأنها
 وضع هؤلاء العمال في أحسن الظروف من أجل تقديم المزيد ، و بذل جهد أكبر من أجل
 المحافظة على هذه المؤسسات.و ذلك من خلال دراسة أهم المتغيرات التي تعتبر محدد من
 محددات نجاح المنظمة و كونها مصدرا مهما لتنمية المنظمة ،و كذلك أحد المتغيرات المتعلقة
 بدراسة السلوك و خاصة التزامالأفراد داخل التنظيم ، و معرفة أهم العوامل المساعدة في تماسك
 جماعة العمل داخل هذه التنظيمات و تعزيزها و إستغلالها في تحسين الأداء و أهمية سلوك
 الدافعية لدى الأفراد العاملين و تأثيرهم على سلوك العاملين و على مستويات إلتزامهم ،و كفاءة
 أدائهم و نشاطاتهم المؤدية إلى تحقيق أهدافهم و أهداف المنظمة .

5-أهدافالدراسة :

- التحقق من وجود علاقة بين تماسك جماعة العمل بالدافعية الإنجاز
- معرفة العوامل التي من الممكن أن تزيد من تماسك جماعة العمل و الدافعية الإنجاز
- التعرف على العوامل المساهمة في زيادة مستوى الدافعية الإنجاز

6-تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

6-1المفهوم الإجرائي لتماسك جماعة العمل : « هو تلك الدرجات التي يتحصل عليها أفراد
 العينة من خلال إجاباتهم على إستبيان تماسك جماعة العمل ،و هو نوع من التماسك
 الإجتماعي أي الإرتباط الوثيق بين أفراد جماعة العمل في أهدافهم القريبة و البعيدة فهو
 إحساس مشترك لدى أفراد جماعة العمل بالميل للبقاء و الاستمرار في مسيرة واحدة »

6-2 المفهوم الإجرائي لدافعية الانجاز « هو تلك الدرجات التي يتحصل عليها أفراد العينة من

خلال إجاباتهم على إستبيان الدافعية للإنجاز و هو الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات

و ممارسة الكفاح و المجاهدة للأداء المهام الصعبة بشكل جيد و بسرعة كلما أمكن ذلك »

7-الدراسات السابقة:

7-1 الدراسات التي تناولت موضوع تماسك جماعة العمل:

7-1-1 الدراسات العربية :

دراسة عليان على رحمة عليان (2001): تناولت الدراسة العمل الجماعي و أثره في تحسين

أداء العاملين. تمثلت الدراسة في أثر إستخدام فرق العمل على أداء العاملين في قطاع الخدمات

السودانية في ظل الجوانب السلوكية لأعضاء الفريق أجريت الدراسة على العينة تتكون من 70

على العمال و إعتد على المنهج الوصفي حيث هدفت الدراسة على معرفة العلاقة التي تربط

بين إستخدام فرق العمل كأسلوب إداري و أداء العاملين و مدى تأثير العوامل السلوكية للفريق

على تلك العلاقة . و منأهم النتائج الدراسة تفاعل أعضاء فريق العمل ووضوح أهدافهم و

تكامل أدوارهم يعمل على خلق العديد من الجوانب السلوكي لهؤلاء الأعضاء و ضرورة القيام

المنظمات موضوع الدراسة ببناء فرق عملها بطريقة علمية ومنهجية وكذلك تدريب العاملين

على أسلوب العمل بروح الفريق

دراسة نصر الدين شريف (2014):أثر العلاقات الإجتماعية داخل جماعة الفريق الرياضي

في التحسين من النتائج الرياضية تمت هذه الدراسة في قسنطينة ،حاول الباحث من خلال هذه

الدراسة القيام بتحليل عام لمختلف الجوانب المتحركة في بناء العلاقات داخل الجماعات

الرياضية و معرفة تأثير العلاقات النفسية الإجتماعية في تحسين المردود الرياضي .تم عرضها على عينة البحث التي شملت كل لاعبي فريق الرياضي 80 لاعب يمارسون كرة القدم الأول موزعة و لإجراء هذه الدراسة قام الباحث باستعمال عدة مقاييس منها مقياس درجة الصراع داخل جماعات الرياضة و تم التوصل إلى النتائج التالية :

يتأثر مردود الفريق الرياضي إيجابيا ب إنتهاج أسلوب مبني على مبدأ العلاقات الإنسانية والتشاور والمشاركة في بناء الأهداف الجماعية

كلما أغلقت الجوانب العلاقتية في الحياة اليومية للفريق كلما قلت درجة تماسكه

7-1-2 الدراسات الأجنبية:

دراسة: (CAHAY.1989) بعنوان تقارب أعضاء الفريق والعمل الجماعي في المشروعات الإبداعية تناولت هذه الدراسة أثر القرب الجغرافي لأعضاء الفريق من بعضهم على تعاونهم فيما بينهم و أدائهم مستخدمة قرب أعضاء لفريق كمتغير المستقل و عناصر الجودة في فريق العمل هي الإتصالات، مساهمة الأعضاء المتوازنة في العمل، إستخدام الباحثان للربط بين هذه العناصر و قياسها و إختبار العلاقات فيما بينها نستنتج من هذه الدراسة النقاط التالية:

–إن القرب بين أعضاء الفريق يساعد في جودة فريق العمل

–توجد علاقة إيجابية بين قرب أعضاء الفريق وكل من الإتصال والتنسيق الدعم المتبادل بين

أعضاء الفريق الجهود والتماسك

دراسة (LENK.1996) دراسة تنظيم وهندسة البشرية: جاءت هذه الدراسة للنظر والتمحيص

في موضوع منهجية تغيير تنظيم العمل وتصميمه وكذلك التصميم التنظيمي والسيكولوجي

بالتركيز على عرض مفاهيم تنظيم العمل وعلاقتها بالدراسة أحوال العمال وفاعليتهم

تستنتج هذه الدراسة على أنها تجمع أفراد معتمد على بعضه البعض و الذين يتحملون

المسؤولية النهائية عن تحقيق أهداف محددة خاصة بالمنظمة

7-2 الدراسات التي تناولت المتغير الدافعية الانجاز:

7-2-1 الدراسات العربية :

دراسة محمد بني تونس : (2005) تحمل هذه الدراسة عنوان دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من

القلق الشخصي وأنماط السلوك من طلبة جامعة الأردن

أجريت الدراسة على العينة تتكون من 116 طالب و طالبة ب 87 إناث و 29 ذكور، إستخدم

المنهج الوصفي الذي إعتد على الدراسة الحالة و تضمنت الأدوات المستخدمة كلا من

الإستبيان و الملاحظة . حيث توصلت إلى النتائج أن الباحث يحاول إبراز الدور الفعال الذي

يقوم بين الطلبة من أجل إنجازهم

دراسة نبيل محمد الفحل (1955): بعنوان دافعية الإنجاز دراسة مقارنة بين المتفوقين

والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول الثانوي ،تهدف الدراسة إلى

التعرف على مدى دافعية الإنجاز لدى كل الطلاب المتفوقين والعاديين وكذلك التعرف على

الفروق بينهم، أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 60 طالب 30 من المتفوقين و 30 من

العاديين إستخدم الباحث إستمارة جمع البيانات العامة و إختبار الدوافع الإنجاز للراشدين .

و من النتائج هذه الدراسة :

وجود فروق دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات مجموعة المتفوقين وعدم وجود ظروف دالة

إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي

7-2-2 الدراسات الأجنبية:

دراسة (ROBINSOM،2001) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدافعية الإنجاز لدى

التلاميذ الأمريكيين الأفارقة ،ومعرفة الفروق بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي دافعية الإنجاز في

التحصل الأكاديمي وطبيعية العلاقة بين دافعية الإنجاز و المستوى الإقتصادي و الإجتماعي

للتلاميذ و إختلاف دافعية الإنجاز باختلاف النوع، و تكونت عينة الدراسة من 277

بالمدرسة الابتدائية و مقسمين إلى قسمين 139 مرتفعي الإنجاز و 138 منخفضي الدوافع و

أدوات الدراسة على القائمة الإنجاز توصلت إلى النتائج التالية:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز و التحصيل الأكاديمي

وجود فروق دالة إحصائية بين الطلبة و الطالبات في دافعية الإنجاز لصالح الطالبات

دراسة (accordimo ،2000) هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية

الإنجاز والصحة النفسية لدى مجموعة من الطلاب المراهقين بالمدارس الثانوية ،بالإضافة

إلى مدى إختلاف دافعية الإنجاز باختلاف النوع. وكذلك العلاقة بين دافعية الإنجاز و تقدير

الذات ، تكونت عينة الدراسة من 123 طالب بالمرحلة الثانوية منهم 55 طالبا و 68 طالبة و

إشتملت الدراسة على الأدوات التالية ،مقياس دافعية الإنجاز لما يبرز و بقائمة تقدير الذات

لروزنبرج و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز

وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز و تقدير الذات لدى طلاب المرحلة

الثانوية

8- تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال على الدراسات السابقة التي تم تناولها تنضح أنها قد تعددت و اختلفت باختلاف

الأهداف التي سعت إلى تحقيقها و اختلف المواضيع التي تناولها، و اختلف المجتمع الذي

تمت فيه. ورغم أهمية الدراسات في إثراء المعرفة و تزويدها في القرارات بمعلومات في غاية

الأهمية بعودة إليها لإختلاف و التشابه بين الدراسات الحالية و السابقة حيث تتفق الدراسة

الحالية مع معظم الدراسات السابقة و هو المنهج الوصفي و من حيث الأداة اختلفت مع معظم

الدراسات السابقة التي استخدمت الاستبيان أداة لجمع البيانات ، و اختلفت الدراسة الحالية من

الدراسة السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية ،ومعالجة الفجوة التي لم تتناولها الدراسة

السابقة في معرفة العلاقة بين تماسك جماعة العمل و علاقتها بالمستوى دافعية الإنجاز وإعداد

الاستبيان الخاصة بالدراسة الحالية.

الجانب النظري

الفصل الأول: تماسك جماعة العمل

تمهيد

1. مفهوم تماسك جماعة العمل

2. عوامل إضعاف تماسك جماعة العمل

3. الآثار الايجابية لتماسك جماعة العمل

4. الآثار السلبية لتماسك جماعة العمل

5. النظريات المختلفة في تفسير نشوء الجماعة

6. أنواع الجماعات

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر دراسة الجماعة و دينامكية الإنضمام إلى الجماعات على درجة كبيرة من الأهمية، ذلك إن العمل في المنظمات يتم في معظم الأحيان في إطار الجماعات و من المعروف أن سلوك الإنسان كفرد يختلف عن سلوكه كعضو في الجماعة .فهو ملزم إن يتفاعل مع الآخرين بعض النظر عن مكان التفاعل و من بين هاته الميادين ميدان العمل ، فإما أن يكون هذا التفاعل إيجابي يزيد من قوة التماسك أو يكون سلبياً من خلال صراعات تكون إنعكاساته ا سلبية على روحه المعنوية و على أدائه و على المنظمة ككل.

1- مفهوم تماسك جماعة العمل:

هو ذلك الرباط الذي أعضاء الجماعة ببعضهم البعض و قد تعددت معاني التماسك فتضمنت ما يقرب إحدى المعاني التالية :الروح المعنوية ، التحاد و التنسيق بين جهود الأعضاء ، الاندماج في العمل، الشعور بالانتماء و الفهم المشترك للأدوار .

كما يعبر عن قوة الروابط بين أفراد الجماعة و مدى اتحادهم و يعتبر التماسك من المقومات الأساسية التي تعطي للجماعة وجودا او كيانا يفوق وجود كيان أفرادها (لوكيا الهاشمي،2006،ص.116)

2-عوامل تماسك جماعة العمل :

أن الملاحظ على الجماعات مهما كانت طبيعتها أن درجة تماسكها تختلف من جماعة لأخرى و هذا لا يكون إلا من خلال وجود بعض العوامل التي تزيد من تماسك أعضاء ببعضهم البعض و تزيد من درجة و لأنهم لها و إستمرارهم فيها و الإنتظام في المشاركة في أعمالها و أهدافها.(ثائر احمد غباري،2008،ص.111)

2-1درجة التفاعل بين أعضاء الجماعة :

من أهم المصادر الرئيسية و العوامل المؤدية للتماسك الجماعة و وحدتها هو مقدار الإتصال بين أعضاء الجماعة ، و تصبح الجماعة أكثر تماسكا عندما يقضي الأعضاء وقتا أكبر مع بعضهم البعض و يتم الإتصال بين أعضاء الجماعة و تصبح الجماعة أكثر تماسكا عندما يقضي الأعضاء وقتا أكبر مع بعضهم البعض و يتم الأتصال و التفاعل الإيجابي بينهم ، كما أن التماثل الوظيفي للأعضاء يكونون من نفس المستوى الوظيفي و يقومون بوظائف مماثلة ، تعتبر من الأركان الرئيسية لظهور الجماعات و قوة تماسكها مثال ذلك :الجماعة المهندسين،جماعةالتنفيذيين...إلخ.(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2003،ص.117)

2-2 العلاقات التعاونية :

تؤدي إلى تماسك الجماعة وزيادة جاذبيتها فيصعب أن تقوم جماعة ما و تبقى إلا إذا كان هناك فهم مشترك بين أعضائها في طريق مشاركتهم في تحديد الأهداف و إقامة المعايير التي يلتزمون بها في حدود معقولة (شاويش،مصطفى،2005،ص.28)

2-3 صغر حجم الجماعة :

يقال أن هناك علاقة عكسية بين حجم الجماعة و درجة تماسكها فكلما كانت الجماعة صغيرة زادت درجة تماسكها و السبب في ذلك أن التماسك و الترابط يعتمد بشكل رئيسي على الاتصال الفعال و التفاعل المستمر بين الأعضاء ، فتماسك جماعة يزيد بقلّة عدد أفرادها و هذا ناتج عن كون جماعة ذات صغيرة تتيح فرص أكبر للتفاعل بين أعضائها عن جماعة كبيرة الحجم(حسين حريم،2004،ص.118)

2-4 وحدة الهدف :

فالجماعات التي تتكون لتحقيق أهداف مشتركة لأعضاء الجماعة تصبح أكثر تماسكا ،فإذا كان هناك إتفاق م ن الجماعة على الغرض و الأنشطة التي تكونت من أجلها فان ذلك يساعد على ترابط الجماعة و فريق العمل أو جماعة العمل ما الذي تسوده روح الجماعة و يسعى إلى تحقيق مصلحة الجماعة ككل و ليس المصلحة الفردية لبعض الأعضاء تتوافر لديه القوة و الفرص الكبيرة على تحقيق هذه المصالح و الأهداف.(حسين الجيلاني،2008، ص.112)

2-5 وحدة اتجاهات و قيم الجماعة :

من أقوى مصادر تماسك الجماعة هو تشابه الإتجاهات و القيم لأعضاء الجماعة و السؤال الهام هو لماذا نشعر بالجاذبية إتجاه الأفراد الذين يشبهوننا في تصرفاتنا و آرائنا و عقائدنا !

و بطبيعة الحال هناك أسباب وراء ذلك ومن أهمها :

إن الشخص الذي يشاركنا نفس الآراء يمدنا بنوع من التأييد الاجتماعي لمعتقداتنا يشعرنا دائما أننا على صواب و إذا اختلف معنا شخص في الرأي فإن هذا يدخل إلى قلوبنا الخوف بان آرائنا خاطئة و أننا نختلف مع الآخرين .

وهناك سبب آخر : هو أننا قد نضع بعض الإستنتاجات السالبة عن سلوك الشخص الذي يختلف معنا في مسألة معينة ، وإذا اختلفنا مع الشخص على هذه المسألة فإننا نشعر بالميل للإختلاف معه على كافة المسائل الأخرى و هذا ما يؤدي إلى خلق عوائق إتصال و تفاعل بين الأفراد (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2003، ص-ص 178-179)

2-6 التصدي التهديدات الخارجية :

إن زيادة التماسك بين جماعة العمل ترتبط أحيانا كثيرة بعدة الضغوط و التهديدات الخارجية التي تتعرض إليها الجماعة و ذلك أن هذه الأخيرة تؤدي إلى تنمية مشاعر الأفراد بضرورة ترابطهم و اتحادهم و بالتالي تصرفهم كفريق متحد للتصدي لهاته الضغوط (عبد الباقي، 2001، ص.160)

3- عوامل إضعاف تماسك جماعة للعمل :

3-1 الإختلاف حول الأهداف :

يؤدي الإتفاق حول هدف و مسار المجموعة تلاحم الجماعات يؤدي إلى إختلاف الصراع و العراك و بضعف درجة تماسك الجماعة

3-2 كبر حجم الجماعة :

ت كلما زاد حجم قلت درجة تفاعل الأعضاء و بذلك يقلل درجة تماسكها و قد أوضحت الدراسا في هذا المجال إن حجم الجماعة الذي يتراوح بين أربعة إلى ستة أشخاص يتيح فرصة اكبر للتفاعل.

3-3 التجارب الغير السارة في الجماعة :

حينما ينعدم التقارب و الثقة بين أعضاء الجماعة أو يسود القهر في محيطها يصبح الاتصال و التفاعل بين الأفراد تجربة مؤلمة مما يؤدي إلى فك روابط الجماعة.

3-4 التنافس داخل الجماعة :

مع أن التنافس بين الجماعات يؤدي إلى التقارب بينهما لكن يسبب التنافس داخل الجماعة الواحدة , الصراع و التنافر و ظهور عوامل الانشقاق و ينبغي على المدربين تجنب بعض الممارسات مثل محاباة بعض الأعضاء حيث يؤدي ذلك إلى وجود التنافس الغير بناء بين أفراد الجماعة و يخلق الصراع و التنافر.

3-5 السيطرة :

حينما يسيطر واحد أو أكثر على الجماعة أو يتجهون نحو عدم التفاعل مع الآخرين لما أهم من سمات شخصية معينة فلا يظهر ابي تماسك للجماعة و قد يؤدي قد يؤدي هذا الاتجاه إلى تكوين خلل (اندروسيزلافي،1991،ص.233)

4- الآثار الإيجابية لتماسك الجماعة :

و يلخص لوثا رز نتائج تماسك الجماعة على مستوى الفرد و على مستوى المنظمة كما يلي

4-1 التأثير على فعالية الفرد :

- تلبية حاجات القبول و النتماء
- مساعدة الفرد على معرفة ذاته و ما يتعلق بالمنظمة

- المساعدة على إكتساب مهارات جديدة
- الحصول على عوائد قيمة لا يمكن الحصول عليها منفردا
- تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا و بالتالي الإنتاجية

4-2 التأثير على فغالية المنظمة :

- إنجاز الأعمال التي يمكن أداؤها من قبل الأفراد أنفسهم
- إستقطاب المواهب و المهارات لمعالجة مشكلات صعبة
- تشكل أداة لصنع القرارات مما يتيح ظهور آراء عديدة
- تسهيل عملية تغيير سياسيات و إجراءات المنظمة
- تزيد من إستقرار المنظمة عن طريق تقبل القيم و المعتقدات المشتركة للعاملين
- زيادة رضا العاملين و إنتياجتهم و بالتالي إنتاجية المنظمة (حسين حريم، 2004، ص.168)

5- الآثار السلبية للتماسك الشديد :

الجماعات المتماسكة جدا تميل نحو عدم التعاون و عدم التنسيق مع الجماعات الأخرى و تطوير معايير و قواعد إنعزالية عن الجماعات الأخرى ،و تركيز إهتمامها على قضايا الجماعة فقط دون الأخذ في الإعتبار الجماعات الأخرى في المنظمة و هو كله يؤثر سلبا على مستوى الأداء في المنظمة

قتل الروح الإبداع و الإبتكار

التحول في الصراعات مع الجماعات الأخرى

عدم قبول و مقاومة كل ما لا يتوافق مع أهداف جماعة العمل و طموحاتها حتى و لو كان

جيد و التعصب للجماعة

مقاومة كل تغيير أو تطوير وإعتباره و خطر و تهديدا للجماعة6-أنواع الجماعات

يمكن تقسيم الجماعات إلى نوعين رئيسيين هما:

7-1 الجماعات الرسمية :يمثل هذا النوع من الجماعات الصورة التي يتطلبها التنظيم الرسمي

من تشكيل جماعات العمل ضمن الوحدات التنظيمية المختلفة لتحقيق الأهداف التنظيمية و

هذا يمكن الإشارة إلى ما يسمى الجماعات المشكلة وفق التسلسل الرئيسي ،والتي تتشكل من

عدد من المرؤوسين يشرف عليهم رئيس مسؤول عنهم و عن أدائهم و كذلك ما يسمى جماعة

مهمة وهي الجماعات التي يتم تشكيلها لإنجاز المهمة معينة و من ذلك تشكيل لجنة دائمة ،أو

جماعة عمل يتم تشكيلها من قبل عدد من الوحدات التنظيمية للعمل على مشروع معين أو

إنجاز هدف معين (كامل المغربي،2007،ص.105)

7-2 الجماعات الغير الرسمية:

تتصف هذه الجماعات ب أن العضوية لا تتشكل و لا تتحدد وفقا لمقتضيات التنظيم بل إستجابة

لحاجة خاصة بالأعضاء و التي قد لا تكون بالضرورة منسجية أو متفقة مع الأهداف التنظيمية

و من ذلك جماعات المصالح التي تشكل لتنظيم مساعدة الأعضاء الذين يتعرضون لإزمات او

تهتم بتنظيم رحلات أو نشاطات اجتماعية خاصة بها و هناك جماعات الصداقة التي تتشكل

ليس بالضرورة لتحقيق أهداف محددة. وإنما للتوافق في القيم و المشاعر بين أفرادها وهو أمر

مهم لكافة الناس إذ يشعر أعضاء الجماعة بالأمن و بالإعتراف بذاتيتهم و بالإحترام و

الإنتماء(ماهر أحمد، 2002 ،ص.80)

7- النظريات المختلفة في تفسير نشوء الجماعة :

لقد تعددت النظريات التي اهتمت بموضوع الجماعات و العمل ومن أهمها:

7-1 نظرية التقارب المكاني :

تفسر هذه النظرية إنضماماً لأفراد للعضوية تفسيراً ألياً أساسه تقارب الأفراد في المكان ، فالفرد من وجهة النظر هذه ينظم للجماعات القريبة منه مكاناً و تؤكد هذه النظرية ب أن شعور الانتماء أو الرغبة في الانضمام إلى الجماعة يتأثر عادة بالواقع المادي للقرب أو الجوار (خيضر كاظم ، 2002، ص.95)

7-2 نظرية التفاعلية:

و من أبرز علمائها جورج هومانس و الذي يرى إن الانضمام إلى الجماعة هو محصلة النشاطات و العلاقات و المشاعر ذلك ان النشاطات هي التي تؤدي الى ظهور العلاقات و المشاعر تقود إلى النشاطات جديدة (محمد قاسم القريوتي، 2003، ص.129)

و تقوم هذه النظرية على ثلاثة عناصر أساسية و هي:

- الأنشطة :تمثل المهارات و التصرفات و أفعال الافراد داخل الجماعة
- التفاعلات :و تمثل أنماط الإحتكاك بين الاشخاص عن طريق الاتصال فيما بينهم
- المشاعر :و تمثل الأحاسيس التي يشعر بها الأفراد و تتولد لديهم أثناء الإتصالات و بها ينكرون العالم المحيط به كالإحترام ،العطف ،التفاخر ،و قد تتولد عكس ذلك العداة،الخوف،الكراهية..

6-3 نظرية التبادل الإجتماعي:

ساهم في إنجاز في هذه النظرية بيتر بلو و تؤكد هذه النظرية على عنصر تبادل المنافع كأساس لعضوية الفرد في الجماعات ، إذ يسعى الفرد عن طريق العضوية إلى تحقيق المنفعة القصوى و تجنب الخسارة ،و تفرض هذه النظرية أن الفرد يريد أشياء موجودة لدى الآخرين و

يحدث التفاعل بين الطرفين عند يدرك كل منهما أنه يحقق أهدافه من خلال التبادل مع الطرف

الأخر. (احمد صاقورعاشور، 1997، ص.113)

خلاصة الفصل :

مما سبق نستخلص أن درجة التماسك و التعاون بين أعضاءها و في بعض الجماعات تجد الحب و الإحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة و في بعض الجماعات الأخرى توجد القليل من التقارب و الجاذبية بين أعضاء هذه الجماعة و تسود الأنانية و الحقد و يبرر الدور الفردي بدلا من روح الجماعة و الفريق و بطبيعة الحال ينعكس ذلك على تماسك الجماعة بقيمتها و المحافظة على هاته القيم .

الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

تمهيد.

1. تعريف الدافعية .
 2. أنواع الدافعية.
 3. تعريف الدافعية للإنجاز.
 4. مكونات دوافع للإنجاز.
 5. أهمية الدافعية للإنجاز.
 6. أنواع الدافعية للإنجاز.
 7. عوامل الدافعية للإنجاز.
 8. قياس الدافعية للإنجاز.
 9. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد الدافعية للإنجاز أحد الموضوعات المهمة في مجالات السلوك التنظيمي حيث تعتبر عنصرا هاما وأحد المؤشرات الأساسية في توجيه سلوك الفرد داخل المنظمات ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لهؤلاء الأفراد وعلى اعتبارها من المحددات الرئيسية لنجاح فان بث الروح الانجاز في المنظمات أمر ضروري لرفع الأداء وعلى ذلك يهدف هذا الفصل إلى توضيح طبيعة الدافعية للإنجاز وذلك من حيث تعريفها وأهم وظائفها ومكوناتها وكذا النظريات المفسرة.

1-تعريفالدافعية:

لغة: تعود كلمة دافعية أو يدفع يحرك في أصلها الكلمة لاتينية "motivation" ، ثم أخذ هذا المصطلح معني أوسع يشمل رغبة الفرد لإشباع حاجات معينة، و انه يتعلق بالقوى التي نحافظ أو تغير اتجاه كمية أو شدة السلوك .

(العرفاوي ذهبية، 2008 ،ص.98)

إصطلاحا: يعرفها عبد الخالق (1991): الحاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات ، وهي الميل إلى وضع

مستويات مرتفعة من الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة ويؤكد كذلك على

أن الدافعية هي الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق

يرى عبد الرحمان بن بريكة: أن الدافعية تعبر عن الحالة التي يعيشها الفرد حتى تعمل على استثارة

السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين ويمكن أن يستدل على هذه الحالة من تتبعات السلوك الموجه

إذن فالدافعية هي حالة توتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين وهذا يعني أننا نبدأ

بتعبئة الطاقة وهي حالة الاستعداد لإصدار السلوك ثم تنظيم السلوك و بعدها ننهي لتحقيق هذا المسار

السلوك

2-انواع الدوافع:

يوجد العديد من التصنيفات لأنواع الدوافع من بينها:

2-1دوافع شعورية أو واعية:

وهي الدوافع التي يعيها الفرد ويشعر بها ويدركها فعندما يعي الفرد دوافع سلوكياته، حينها فإن العديد من الاضطرابات السلوكية التي يتعرض لها الشخص ، يتم التوصل إلى حلول لها من حيث تقييمها وتقويمها.

2-2الهوافع اللاشعورية:

وهي الدوافع التي لا نعيها ولا نشعر بها ولا ندركها، وتكون قابلة للملاحظة غير المباشرة ، أي تحتاج إلى مقاييس للكشف عنها ، كاستخدام مقاييس الإسقاط أو العزو، والسبب في غموض السلوك الإنساني، وعدم

التوصل إلى كل من وصف وتفسير كاملين له، أو تقييمه وتقويمه تماما يعزى إلى هذه الدوافع الدفينة

والمكبوتة. (مجدي احمد محمد عبد الله، 2003 ص.35)

ويوجد تصنيف آخر للدوافع:

2-3 دوافع داخلية:

وهي الدوافع الذاتية تنشأ من داخل الإنسان، وهذه الدوافع يمكن أن تكون سيكولوجية (معرفية أو انفعالية)

ودوافع فسيولوجية أو بيولوجية، ويكون مصدر هذه الدوافع الشخص نفسه حيث يقبل الشخص على

السلوك مدفوعا برغبة داخلية لإرضاء ذاته وإشباع حاجاته سعيا وراء الشعور بالمتعة واكتساب

المعلومات. (الطواب،1990،ص.197)

2-4 دوافع خارجية:

وهذه الدوافع يكون مصدرها خارجيا كأطراف عملية التنشئة الاجتماعية أو مؤسسات المجتمع المدني برمته، حيث يقبل فيها الشخص على السلوك لإرضاء أطراف عملية التنشئة الاجتماعية وكسب حبهم وتقديرهم لإنجازهم أو للحصول على تشجيع مادي أو معنوي منه

ويوجد أيضا تصنيف آخر لدوافع:

2-5 الدوافع الفطرية الأولية:

وهي في جوهرها جسمية أو فسيولوجية تسعى إلى تحقيق التوازن الحيوي عند الإنسان، كالحاجة إلى الهواء والماء والطعام والكساء الكافي لحفظ حرارة الجسم والحاجة إلى الراحة والنوم والأمومة وغيرها

2-6 الدوافع الاجتماعية المكتسبة (الثانوية):

إن تميز الإنسان عن بقية المخلوقات الأخرى بأن له حياة اجتماعية تعدل من دوافعه الأولية وتهيئه لاكتساب دوافع أخرى وهذه الدوافع لا تتصل اتصالا مباشرا بالدوافع الأولية وقد اختلف الباحثون في تحديد عددها فبينما حددها توماس thomas بأربع رغبات هي:

- الحاجة إلى الأمن
- الحاجة إلى التقليد
- الحاجة إلى الاستجابة
- الحاجة إلى خبرات جديدة

نجد أن البعض الآخر أمثال موري murry يفصلها إلى ثماني وعشرون حاجة ، أما هلجاراد hilgara فيفضل

تقسيمها إلى حاجات (نبيل محمد، 2003، ص.115)

حاجات انتمائية : كالحاجة إلى الحب و العطف و الحاجة إلى الانتماء.

حاجات تتعلق بالمركز: كالحاجة إلى السيطرة و الخضوع، و الحاجة إلى المكانة و الحاجة إلى الأمن

3-تعريفالدافعيةللإنجاز:

علمالنفسمنالناحيةالتاريخيةإلى " أدلر"،الذي أشارإلىالحاجةللإنجازتعويضيستمدمنخبراتكطفولة،" وليفن"،الذي عرضهذاالمصطلحلفيوضوءتناولهمفهومالطموح،وذلكقبلاستخدام"موراي"لمصطلحالحاجةللإنجاز،فأنالفضليرجعإلىلعالمالنفسالأمريكي"موراي"،كونهمفهومالحاجةللإنجازيشكلدقيقبوصفه مكونا مهما في مكونات الشخصية والتي عرض فيها "موراي" عدة حاجات نفسية من بينها الحاجة للإنجاز لذلك تعددت تعريفاتها ونذكر من بينها:

'فرنون': أن الدافعية للإنجاز هي السلوك الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويين الامتياز والتفوق (الزيات،2000،ص.444)

من التعارف السابقة يمكن أن نستنتج أن الدافعية للإنجاز هي الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك وتثيره وتدفعه لتحقيق هدف معين، وذلك بالاعتماد على قدرته ومواهبه الشخصي

4-مكونات الدافعية الإنجاز:

يري " اوزيل " أن هناك ثلاثة مكونات لدافع الإنجاز وهي:

4-1الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد لأن يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجديدة تتعين الأفراد

على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له

4-2توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصدق عن طريق أدائه المتميز والملتزم في

الوقت نفسه والتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته احترامه لذاته

4-3دافع ال إنتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق

إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه

في نظريتها أشار إلى ثلاث مكونات هي:

• الطموح

• المثابرة

• التحمل (رشاد عبدالعزيز، 1994، ص.120)

حيث توصلت نظريته إلى أن دافع الإنجاز يتكون من أربعة أبعاد هي (المكونات):

عامل الإنجاز الأكاديمي الاقدار.

• عامل تحقيق رغبة الإنجاز .

• عامل الدفع للإنجاز غير الأكاديمي .

• عامل الرضا عن الذات، عامل الضغط الخارجي للإنجاز (رشيد زرواتي، 2005، ص.75)

5- أهمية الدافعية للإنجاز :

يتزايد الاهتمام بالدافعية للإنجاز داخل المنظمات، لما لها من تأثير على سلوك الأفراد داخلها وكذلك على أداءهم، ويتضح ذلك من خلال أنها تلعب دور هام في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يوجهها، وهذا ما أكد عليه "ماكيلاند" حيثيري أن مستوى دافعية الإنجاز في أي مجتمع هو حسيطة الطريقة التي تنشأ الفرد في هذا المجتمع وهكذا تتجلى أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد ، حيث تمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي أهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية، وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء العملي في أطار علم النفس التربوي (محي الدين، 1981، ص.68)

6- أنواع دافعية الإنجاز :

ميز " فيروف " بين نوعين من الدافعية للإنجاز وهما : حيث يجد في الإنجاز والوصول إلى الهدف، فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهداف جديدة بإمكانه بلوغها، بحيث يجد لذة الإنجاز والوصول إلى الهدف

دافع الإنجاز الذاتي: وهو ينبع من داخل الفرد، وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة.

دافع إنجاز اجتماعي: يخضع لمعيار ومقاييس المجتمع، ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية، حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي ليشكل دافع الإنجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران (نعيمة الشماع، 1977، ص.163)

7-العوامل لدافعية الإنجاز :**7-1العوامل المسببة لدافعية الانجاز**

أعتبر "اتكنسون" أن النزعة أو الميل لإنجاز النجاح استعداد دافعي مكتسب، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة، وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل هي

7-1-1الدافع للإنجاز إلى النجاح:

إن الأفراد يقدمون على أداء المهمات بنشاط وحماس كبيرين رغبة منهم في اكتساب خبرة النجاح، ولهذا الدافع نتيجة طبيعية وهي دافع تجنب الفشل، ويختلف الأفراد في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، يقبل أحدهما على أدائها بحماس تمهيدا للنجاح، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع .

7-1-2إحتمالية النجاح:

لأن احتمالية نجاح أية مهمة تتوقف على عملية تقويم ذاتي يقوم بها الفرد الذي يريد أن ينجز مهمته، فالمهام السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجود عنده أما المهمات الصعبة جدا، فإن الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها .

7-1-3قيمة باعث النجاح:

كلما زادت صعوبة المهمة ،كلما تطلب ذلك ازدياد قيمة باعث النجاح ،فكلما كانت المهمة أكثر صعوبة،يجب أن يكون الباعث (الإثابة)،أكبر قيمة للحفاظ على مستوي واقعي مرتفع ،فالمهام الصعبة المرتبطة ببواعث

قليلة القيمة لا تستثير حماس الفرد من أدائها بدافعة عالية، والفرد نفسه هو الذي يقوم بتقدير صعوبة المهمة وبواعثه

7-2 العوامل المؤثرة لدافعية الانجاز:

يتوقع أن يكون الأشخاص الذين لديهم دافعية الإنجاز عالية للأشياء التي يؤديونها أو التي يطمحون الوصول إليها، وذلك مقارنة بالأشخاص الذين لديهم دافع للإنجاز منخفض وذلك راجع إلى تدخل عدة عوامل وهي:

7-2-1 التحدي البيئي:

يذهب "ماكيلاند" إلى القول بأن عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستثارتهم لحثهم على الإنجاز، ويذهب أيضا إلى أن الناس يظهر ونخاصية الدافعية العالية والنشطة إلى الإنجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية أو عندما يكون ضحايا للتعصب الاجتماعي، حيث أنهم في تلك الحالة يلجئون للإنجاز حتي يعوضوا ويكون ضحايا للتعصب الاجتماعي، حيث أنهم في تلك الحالة يلجئون وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي كما يرى "ماكيلاند" على المستوي الأول لدافعية الإنجاز عند الجماعة، فإذا كانت الدافعية منخفضة فتميل استجابة الجماعة إلى أن تكون نوعا من الانسحاب والتراجع، وتبعاً لهذا الفرض فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة، وذلك إذا ظلت الدافعية للإنجاز في مستوي عالي

7-2-2 القيم الدين للوالدين:

من المعروف أن أساليب تنشئة الطفل داخل الأسرة تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها أراهم الدينية، وبالتالي فإنها (قيم الوالدين) تمارس تأثير غير مباشر على مستوي دافعية الإنجاز عند الأبناء .

7-2-3 الأسرة:

تتخذ الأسرة أشكالاً متباينة في الثقافات المختلفة، فقد تكون الأشكال الأسرية التي يكون فيها أحد الوالدين غائبا عن الأسرة، ويعيش الابن مع أحدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيرا في الإنجاز، حيث تؤكد هذا التفسير في الدراسات العديدة التي أجراها "ماكيلاند" في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي العديد من بلدان العالم، حيث أن الأبناء يكونون دائما ذوي دافعية منخفضة للإنجاز إذا ما تعرضت أسرهم إلى التفكك بسبب الطلاق أو وفاة أحد الوالدين أو غياب أحدهما غير أنه باختلاف جاءت نتائج دراسات "ماكيلاند" عكسية، حيث أوضحت دراساته عن المجتمع التركي أن آباء الأسرة التركية يتسمون بالسلط والجور في تنشئة أبنائهم، حيث لا تنمو لدى الطفل دافعية عالية للإنجاز

7-2-4 أساليب تنشئة الطفل:

يتفق معظم الباحثين في مجال الدافعية للإنجاز على أن الأساليب التي يتبعها الوالدين في تنشئة الطفل هي العامل الهام في ظهور سمة الدافعية للإنجاز وتحديد مستواها لديه، وبذلك تعد الدافعية للإنجاز إحدى السمات المكتسبة في الشخصية وعن أثر أساليب التنشئة الأسرية على دافعية الإنجاز لدى الأبناء يوضح "ماكيلاند" 1953 المضمون الذي توصل إليه بقوله أن البيانات التي حصلنا عليها تؤدي بقوة الفرض الذي مؤداه أن الدافعية للإنجاز تنمو في الثقافات والأسر، حيث يكون هناك تركيز على ارتقاء الاستقلال عند الطفل وعلى النقيض من ذلك ترتبط الدافعية المنجزة المنخفضة بالأساليب التي تعود الطفل الاعتماد على والديه وقد بينت الدراسات أن التدريب المبكر للطفل على الاستقلال والاعتماد على النفس وإجادة مهارات معينة لديهم، و كل ذلك يولد الدافعية العالية للإنجاز لديهم، وذلك إذا كان هذا التدريب لا يوحينبذ الوالدين للطفل، بحيث أن الوالدين قد يجبران الطفل على الاستقلال (نصر محمد العديلي، 1995، ص.120)

8-قياس الدافعية للإنجاز:

يمكن قياس الدافعية للإنجاز بمقياسين هما:

8-1 المقاييس الإسقاطية:

قام "ماكيلاند" وآخرون سنة (1953) بوضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، وقد تم أعده "موراي" سنة (1938) ويتكون هذا T.A.T اشتقاقه من اختبار تفهم الموضوع الاختبار من أربع صور، حيث صممت خصيصاً لقياس دافع الإنجاز، ولقياس هذا الدافع يقوم الباحث بعرض صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة 20 دقيقة أمام المفحوصين، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، وهذه الأسئلة هي كالاتي ماذا يحدث ومن هم الأشخاص؟ ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث في الماضي؟ ما محور التفكير؟ وما المطلوب أدائه؟ من الذي يقوم بهذا الأداء؟ ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المفحوص بالإجابة على الأسئلة الأربعة السابقة بالنسبة لكل صورة، ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق، ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي 20 دقيقة، ويتم تحليل نواتج تخيل المفحوصين بالنسبة لنوع معين من المحتوي، وهو ذلك المحتوي الذي يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز، ويشمل هذا النظام على عدة جوانب تتفق، في مجملها مع ما كان يقصده "موراي" وزملاؤه في هذا الصدد. (شفيق ردوان، 2002، ص.200)

8-2 المقاييس الموضوعية:

توجد العديد من المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز، بعضها صمم لقياس الدافع للإنجاز للأطفال من بينها، مقياس "روبينسون" ومقياس "فيتز" سنة (1970)، وبعضها صمم لقياس الدافع للإنجاز للكبار نذكر

منها، "مهرايبان" سنة (1968)، ومقياس "سميث" سنة 1973 ومقياس "لن" سنة (1969)، واستخبار "هرمانس" سنة (1970)، وذلك نظرا لاستخدامه في الدراسات والبحوث النفسية، حيث قام ببنائه وحصر جميع المظاهر المرتبطة بهذا التكوين، وقد انتقي منها الأكثر شيوعا على أساس البحوث السابقة وهي:

- مستوي الطموح .
- سلوك تقبل المخاطرة .
- الحراك الاجتماعي .
- المثابرة .
- توتر العمل . (رشاد علي عبد العزيز، 1994، ص. 24-25)

9- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

من خلال الرجوع للأدبيات والموضوعات التي تناولت الدافعية للإنجاز سوف نحاول عرض مجموعة من النظريات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز وهي:

9-1 نظرية التحليل النفسي:

تعود هذه النظرية في أصولها إلى "فرويد" الذي تحدث عن اللاشعور والكبت عند تفسيره لسلوك السوي والغير سوي، حيث يري أن معظم أنواع السلوك الإنساني مدفوعين بحافزين هما الجنس والعدوان وهو يؤكد على أهمية تفاعل هاذين الحافزين مع خبرات الطفولة المبكرة أثرها في تحديد العديد من جوانب السلوك الإنساني .

ومنه يمكن القول أن نظرية التحليل النفسي "فرويد" أنها تمدنا بتفسيرات لتطور السلوك الإنساني آلياته التي

تساعد المنظمة علي فهم المزيد عن سلوك العاملين لديها وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أهدافها (علاء

الدينكفافي، 2009، ص101)

9-نظرية ماكيلاند:

يقوم تصور "ماكيلاند" للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز فقد أثار "ماكيلاند" وآخرون (1953) إلى أن هناك ارتباط بين الهدايا السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد، فإذا كانت المواقف الأولية إيجابية بالنسبة للفرد

ونظرية "ماكيلاند" ببساطة تشير إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة مثلاً هادياً للتدعيم الكفاح والإنجاز، فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف، وقد "أوضح كورمان" (1974) أن تصور "ماكيلاند" في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لتسببين هما:

السبب الأول: أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله منافسة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث أثرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد

السبب الثاني: ويتمثل في استخدام "ماكيلاند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالدافعية للإنجاز في بعض المجتمعات. (علي احمد، 2006، ص.105)

9-3 النظرية المعرفية:

ترى هذه النظرية أن هناك تفسيرات معرفية تسلم افتراض مفاده أن الكائن البشري مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات واعية على النحو الذي يرغب فيه مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات واعية على النحو الذي لذلك تؤكد هذه التفسيرات على مفاهيم أكثر ارتباطاً بمتوسطات مركزية كالقصد

والنية والتوقع، لأن النشاط العقلي للفرد يزودهدافعية دافعة متأصلة فيهورتشير إلى النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة

9-4 نظرية سكينر:

حيث فسر الدافعية على أساس المنعكس الشرطي انطلاقاً من التجارب التي قام بها على الحيوانبأن الأفراد يولدون صفحة بيضاء، وتجاربالحياة والأحداث التي "skinner" ويرى تقع في لمحيط الفرد والتي يسجلها الفرد فيذاكرته شيئاًفشيئاً وتتحول إلى مثيرات تؤدي به على القيامبسلوكيات

9-4 نظرية التنافر المعرفي:

تتمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستجر" امتداد لمنحن التوقع - القيمة والتي تفترض أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (ما نحب وما نكره، أهدافنا وأشكالنا سلوكنا)، ومعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا ما تتوفر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيثيقضي وجود أحدهما منطقياًغياب الآخر. (نبيل محمد زايد، 2003، ص.74)

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل يتضح لنا أن الدافعية للإنجاز لها أهمية كبيرة على مستوى المنظمة، حيث تساعد على التنبؤ بالسلوك، وتوفير إطاراً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي للعاملين، كما تمنح لهم الفرصة لإبراز قدراتهم وتفجير طاقتهم من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، سواء بالنسبة لهم أو للمنظمات التي يعملون بها، وتتسم دافعية الإنجاز بالسعي إلى أداء الأعمال الصعبة وبأقصى سرعة ممكنة مع إمكانية تقويم سلوك الإنجاز على ضوء النجاح أو الفشل .

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث :الإجراءات المنهجية البحث

تمهيد

1.الدراسة الاستطلاعية

2.مجال الدراسة

3.منهجية المستخدم في البحث

4.مجتمع و عينة البحث

5.أدوات جمع البيانات

6.طرق الإحصائية المستعملة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفا للدراسة الاستطلاعية منهجية الدراسة و مكان و زمان إجراء البحث و أفراد مجتمع الدراسة و أفراد مجتمع الدراسة و عينها بالإضافة إلى أداة الدراسة المستخدمة و طرق إعدادها من قبل مختصين في موضوع الدراسة و مدى صدقها و ثباتها، و كما يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنية أدوات الدراسة و تطبيقها و أخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدا عليها في تحليل الدراسة .

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة ال استطلاعية خطوة مهمة يعتمد عل يها الباحث في مختلف الدراسات حيث تمكنه من الإطلاع على الظروف التي يجري فيها البحث وقد تمثلت دراستنا الإستطلاعية في التأكد من توفر العينة وهي العمال وأدائهم في المديرية.

فتهدف هذه الدراسة إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات وذلك لتحقيق من صحة و سلامة الإختبارات المستخدمة و كذا العينة و أسلوب اختيارها و من خلال الفترة الممتدة ما بين (2021/04/04) - (2021/07/04) قمنا بزيارة المديرية المصالح الفلاحة بتييزي وزو قصد التعرف على تماسك جماعة العمل و مدى تأثيرها على أداء العمال وذلك بإجراء مقابلة مع عمال المديرية وكان هدف من الدراسة الاستطلاعية .

- التعرف على الجوانب المختلفة للدراسة
- ممارسة تطبيق الإختبارات و تحديد الصعوبات و محاولة حلها
- صياغة موضوع البحث بطريقة أكثر إحكاما في المستويل

أمجال الدراسة:**2-مكان وزمان إجراء البحث :****2-1 مكان إجراء البحث :**

قمنا بإجراء بحثنا في المديرية المصالح الفلاحة المتواجدة في سوق الفلاح بالوا في وسط مدينة تيزي وزو في وحدة الموارد البشرية

ب تعريف المؤسسة وموقعها الجغرافي:

تعريف المديرية المصالح للفلاحة هي مديرية جزائرية إقتصادية متخصصة في الفلاحة ، ظهرت الزراعة بشكل مستقل في أجزاء مختلفة من العالم و أثناء الإنتقال إلى الزراعة يتراكم البشر المعرفة حول دورات النباتات و الحيوانات و يطورون التقنيات التي تسمح باستغلالها و يكون تعديلهم لمصلحتهم الخاصة

يندرج مشروع إنشاء الغرف الزراعة التي تم في عام 1924 الذي يتضمن إنشاء جزء كبير من المؤسسات العامة من المسؤولين و هم يمثلون جميع الجهات الفاعلة العالم الزراعة و الريف و الغابات كالمزراعون و المجموعات المهنية لأصحاب الرواتب .تعتبر الزراعة عاملا مهم للإقتصاد الجزائري فهي تولد نفسها بدون الصناعات الغذائية الزراعية ما يقرب 12,3 من النتائج المحلي الإجمالي في عام 2017 و لكن مع فرض تباينات حسب السنة و الظروف الجوية.

ج الموقع الجغرافي:

تقع مديرية المصالح الفلاحة في سوق الفلاح بالوا في مدينة تيزي وزو تمتد على مساحة تقدر ب 1.5 هكتار و تضم 200 عاملا و بالتحديد قمنا بإجراء بحثنا في وحدة موارد البشرية (grh)

2-2 زمان إجراء البحث :

إمتدت فترة إجرائنا في مديرية المصالح الفلاحة من تاريخ 2021/04/04 إلى 2021/07/04

3-منهج البحث:

يعرف بأنه الطريقة يتبعها في دراسة الظاهرة وتفسيرها ووضعها والتحكم فيها ، ولقد إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي ويعرف أنه منهج الدراسة من الدراسات النفسية وال إجتماعية وكون المتغيرات بحثا ضمن هذا المنهج الذي يهتم بدراسة الوضعية الراهنة أو الظروف السائدة

4-مجتمع وعينة البحث:**1-4 مجتمع الدراسة:**

يعرف المجتمع على انه جميع الأفراد الذين يشكلون موضوع الدراسة وهو كذلك كل العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج المتوصل إليها (خليل مخايل 2001، ص،20) وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 250 عاملا لمديرية المصالح الفلاحة بولاية تيزي وزو .

2-4 عينة الدراسة :

تعرف عينة الدراسة على أنها عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم إختيارها بطريقة معينة وأداء دراسة عليها ثم إستخدم تلك النتائج وبتعمي مها على كل المجتمع الأصلي لذلك فهي من أهم مراحل للبحثو بلغ حجم عينة الدراسة 70 عاملا من أصل 250 عاملا ،تم إختيارها بطريقة عشوائية التي تعطي فرص متساوية لجميع مفردات المجتمع أن تكون جزء من العينة

(قوريش بن شرقي، 2001، ص.144)

3-4 خصائص العينة :

تمثل الجداول البيانات الشخصية:

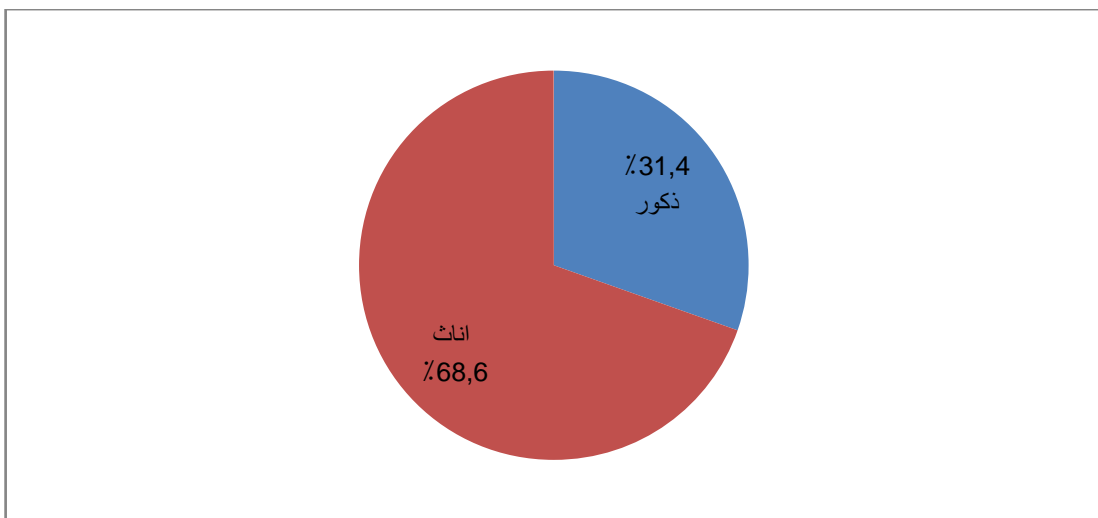
جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
31,4%	22	ذكور
68,6%	48	إناث
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور تقدر 31,4% فئة الإناث تقدر 68,6% وعليه فإن عينة

الدراسة تقدر كل فئة الإناث أكثر من الذكور وربما يعود إلى الاختلاف لطبيعة العمل الذي

يتطلب قدرات معينة تتوفر في المرأة أكثر من الرجل.

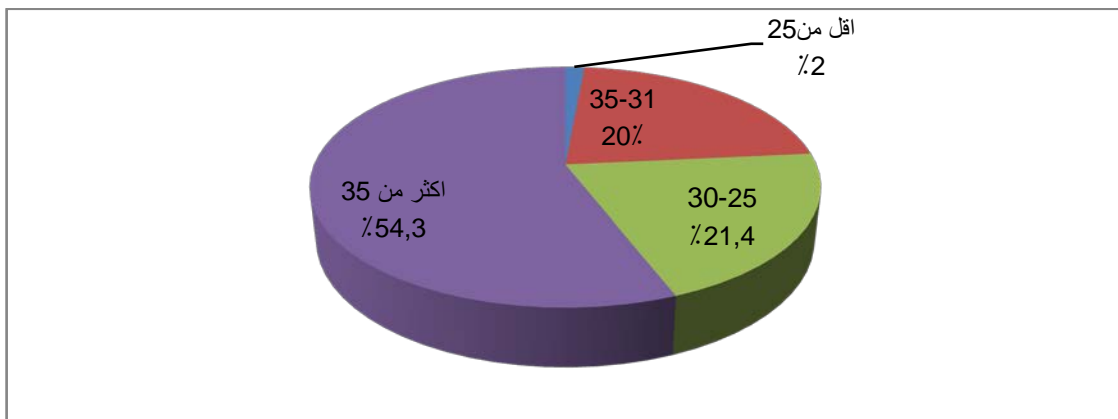


شكل (01) يوضح خصائص العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
2%	3	أقل من 25 سنة
21,4 %	15	من 25-30 سنة
20%	14	من 31 إلى 35 سنة
54,3%	38	أكثر من 35 سنة
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة هي 54,3% للفئة التي تتراوح أعمارهم أكثر من 35 هذا راجع إلى أقدم المديرية ثم تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 31-35 ثم بعدها نسبة 20% للفئة التي تتراوح أعمارهم بين 25-30 أما بالنسبة 21,4%، أما بالنسبة 2% هي الفئة التي تتراوح أعمارهم من أقل من 25

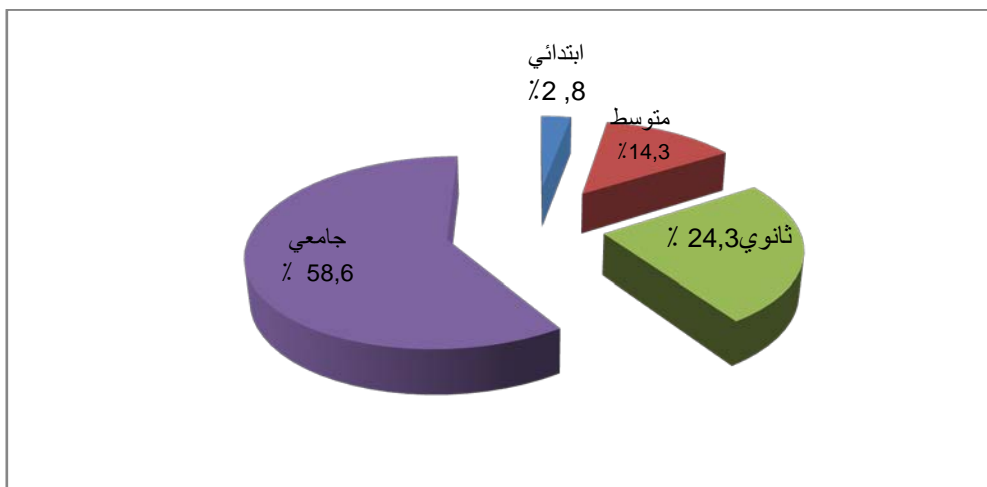


شكل (02) يوضح خصائص العينة حسب متغير السن

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
2,8%	2	إبتدائي
14,3%	10	متوسط
24,3%	17	ثانوي
58,6%	41	جامعي
100	70	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن عينة البحث شملت كل المستويات لكل نسبة متفاوتة و كانت نسبة ذو مستوى الجامعي أكثر تمثيلا بنسبة تقدر ب 58,6% و تليه 24,3% من المستوى الثانوي ثم يأتي بعدها المستوى المتوسط الذي يقدر ب 14,3% و بعدها مستوى الإبتدائي بنسبة تقدر ب 2,8%

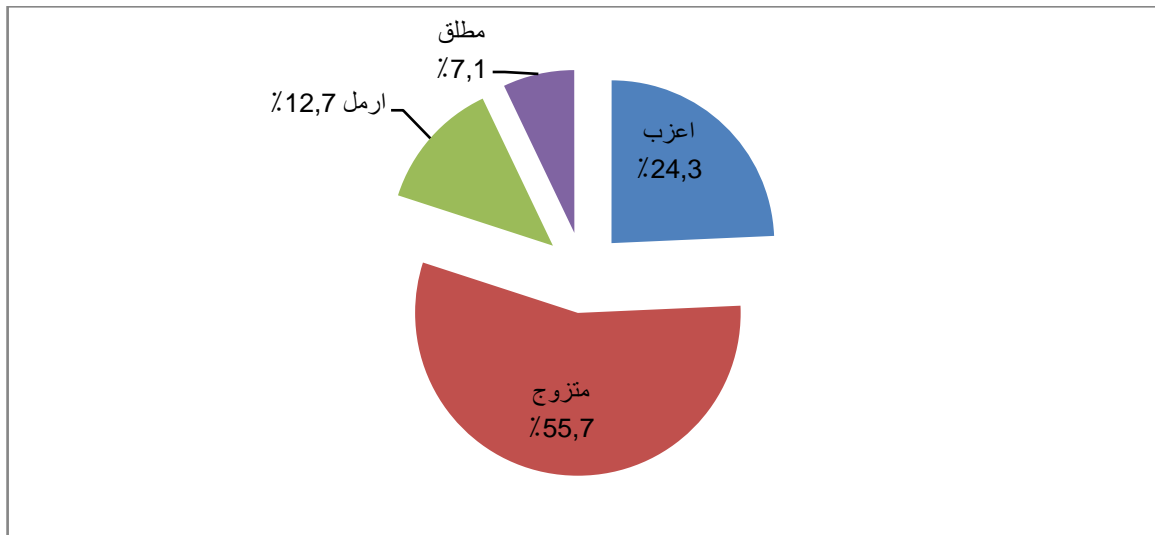


شكل (03) يوضح خصائص العينة حسب متغير المستوى التعليمي

جدول رقم 4 توزيع أفراد حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
24,3%	17	أعزب
55,7%	39	متزوج
12,7%	9	أرمل
7,1%	5	مطلق
100	70	مجموع

نلاحظ أن أكبر نسبة أفراد العينة المتزوجون بنسبة 55,7% ثم تليها أفراد فئة العزاب 24,3% وبعدها الأرامل تقدر بـ 12,7% وفي الأخير أفراد المطلقين التي تقدر بـ 7,1%

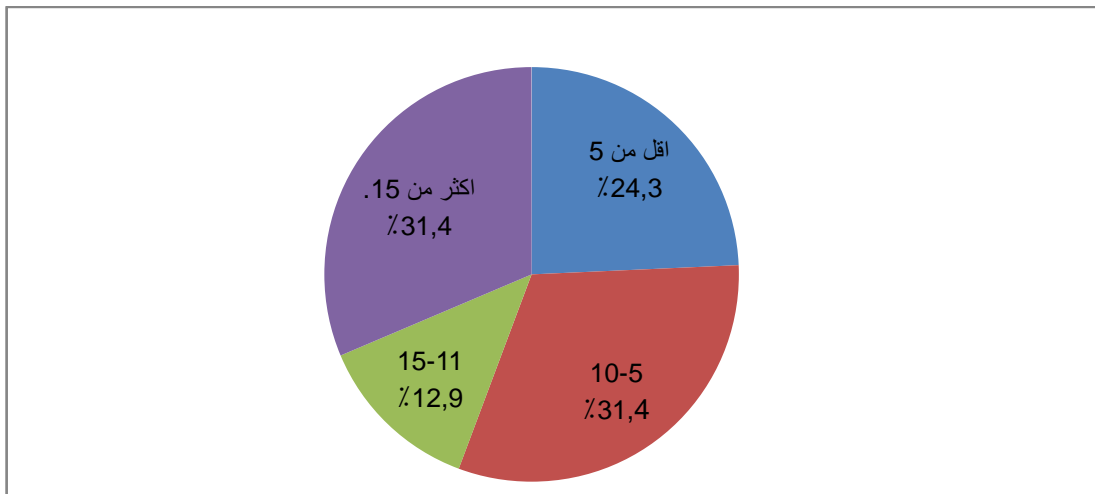


شكل (04) يوضح خصائص العينة حسب متغير الحالة العائلية

جدول رقم 05 توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهني:

الأقدمية المهني	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5سنة	17	24,3%
من 5-10سنة	22	31,4%
من 11 إلى 15 سنة	9	12,9%
أكثر من 15	22	31,4%
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول يبين أكبر نسبة سجلت ب 31,4% للفئة التي تتراوح من 15 فما فوق. وسجلت نفس نسبة للفئة الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 5-10 وتليها فئة التي تتراوح أقل من 5سنوات بنسبة 24,3% وفي الأخير فئة الذين تتراوح ما بين 11-15 بنسبة 12,9%.



شكل (05) يوضح خصائص العينة حسب متغير الأقدمية المهني

4- أدوات جمع البيانات :

إعتمدنا في جمع البيانات على الوسائل التالية :

4-1المقابلة:

هي محادثة موجهة بين الباحث والشخص بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة ، خلال المقابلة إستمعنا جيدا أثناء تحدثهموأظهرنا إستماعنا هذا بالرجوع إلى ملاحظة أوردها أحدهم ولم نخشى من الدخول في محادثة الآخرين بطريقة صحيحة من هنا ظهرت مهارتنا في ال إتصال و التواصل دون محاولة سيطرة على المناقشة أو منع الآخر من التحدث.(محمد،سيدأنوارالسلطان، 2003، ص. 56)

4-2الملاحظة:

هي وسيلة أساسية في عملية التوجيه سواء قام بهذه الملاحظة المرشد أم الشخص آخر ممن يقوم بها ثم يحللها ويفسرهما ويفتح ما يراه للمرشد حيث لاحظنا من خلال هذه الملاحظة.(مصطفى، محمد أبو بكر، 2003، ص.48)

4-3 الإستبيان:

يعرف بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في إستمارة ترسل للأشخاص المعنيين عن طريق البريد تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع.(شوقي، 1993، ص.210)

الإستبيان الأول يتكون من:

1. الجزء الأول خاص بالمعلومات الشخصية و التي هي الجنس/السن/المستوى التعليمي/الحالة

العائلية/أقدمية المهنة

2. الجزء الثاني من الإستبيان فهو خاص بالبنود التي تتعلق بالمتغير الأول "تماسك جماعة

العمل" ويتكون من 24 بند مقسمة إلى 4 محاور:

- محور التفاعل الاجتماعي و يشمل على 6 بنود
- محور التعاون و يشمل على 6 بنود
- محور التهديدات الخارجية يشمل على 6 بنود
- محور وحدة هدف جماعة العمل على 6 بنود

الجزء الثالث فهو خاص بالبنود التي تتعلق بالمتغير الثاني "الدافعية للإنجاز" ويتكون من 1 إلى

22 يتعلق بمقياس الدافعية للإنجاز لصاحبه عبد الرحمن الأزرق

4-4 الخصائص السيكومترية للإستبيان:

إن التحقق من صحة عبارات بنود الإستبيان في ضرورة لسير في تحقيق أهداف الدراسة والتأكد

من فعالية الأداة في تحقيق النتائج المراد الوصول إليها:

4-1 الصدق الظاهري:

علم النفس العمل و تم عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين و هم مجموعة من أساتذة

يدرسون في كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة مولود معمري (تامدة) و بالتحديد في

تخصص عمل والتنظيم و قد إستجبنا إلى الآراء المحكمين و قمنا بإجراء ما يلزم من حذف و تعديل و بالتالي يمكننا من تصميم إستبيان في صورة نهائية تحترم منهجية البحث

4-2 ثبات الإستبيان:

تم التحقق من الثبات الإستبيان ومحاورة من خلال حساب معامل ألفا كرومباخ وذلك عن طريق إستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss

جدول (06) الذي يمثل معاملات ثبات باستعمال معامل الفاكرومباخ :

رقم المحور	تماسك جماعة العمل
عدد العبارات	24
معامل ألفا كرومباخ	0,56

من خلال الجدول رقم (06) المتعلق بثبات إستبيان تماسك جماعة العمل نلاحظ أن قيمة معادلة الثبات ألفا كرومباخ قد قدرت 0,56 من قيمة مرتفعة تدل على أن ال إستبيان على درجة معينة من الثبات بحيث لو تم إعادة تطبيقه مرة أخرى تحت نفس الظروف فسوف نتحصل على نفس النتائج تقريبا.

5-أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد جمع الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة ثم الإستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) لتفريغ البيانات بحيث تم من خلاله الإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1-التكرارات والنسبة المئوية من أجل حساب الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة وكذا الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

2- معادلة ألفا كرومباخ من أجل حساب ثبات الإستبيان (تماسك جماعة العمل)

3-معامل الارتباط بيرسون من أجل حساب درجة الارتباط بين المتغيرين الدراسة (تماسك جماعة العمل والدافعية الإنجاز)

خلاصة:

تبين من خلال ما تعرضنا له هذا الفصل أي فصل الإجراءات المنهجية ب أن الجانب الميداني وتدعيم رئيسي للجانب النظري، بحيث تساعد الباحث على منحة صورة حقيقة لبحثه، وفي هذا الفصل له أهمية كونية لهم زة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي كما أنه يبين اختلاف الإجراءات المستعملة في باحث لأخر.

الفصل الرابع: عرض و تفسير و مناقشة تحليل النتائج

تمهيد

1. عرض البيانات الوصفية المتغيرات الدراسة

2. عرض و تحليل النتائج

3. مناقشة و تفسير النتائج

4. الإستنتاج العام

5. إقتراحات

تمهيد:

يتمثل هذا الفصل في المرحلة الأخيرة للبحث لما تعرضنا للفصول الثلاثة السابقة بحيث كان الفصل التمهيدي يخص الإطار العام للإشكالية البحث، وكان أول عنوان تماسك جماعة العملوثاني تحت عنوان الدافعية الإنجاز أي هذا في الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي يحتوي على فصلين و الفصل الثالث الذي و هو الإجراءات المنهجية للبحث و الفصل الرابع و هو الفصل الأخير الذي سنقوم فيه بعرض و تحليل و مناقشة النتائج لنتمكن من صياغة إستنتاجاً و خلاصة حول موضوع دراستنا.

1- عرض البيانات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

1-1 عرض البيانات الوصفية لمتغير تماسك الجماعة:

جدول رقم(07) تمثل الإحصاء الوصفي لمتغير تماسك الجماعة:

الرتبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي						العبارات	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة		
24	1,59	3,14	17	13	2	19	19	ك	01.تحب ممارسة عملك في جماعة
			24,3	18,6	2,9	21,7	21,1	%	
19	1,57	3,25	15	13	2	19	21	ك	02.تحس بالراحة و الاستقرار عند القيام بعملك في جماعة
			21,4	18,6	2,9	27,1	30	%	
22	1,47	3,17	15	12	2	28	13	ك	03.عملك الجماعي يكسبك تكوين العلاقات جديدة بينهم
			21,4	17,1	2,9	40	18,6	%	
23	1,39	3,17	8	23	3	21	15	ك	04.تواجه مشاكل في عملك بسبب سوء العلاقات بين الزملاء
			11,4	32,9	4,3	30	21,4	%	
17	1,4	3,5	10	17	6	23	14	ك	05. تحافظ على نفس العلاقة مع زملائك خارج العمل
			14,3	24,3	8,6	32,9	20	%	

21	1,39	3,2	9	18	4	24	15	ك	06. هناك إتصال دائم ومستمر بينك وبين زملاء أثناء العمل وفي أوقات الراحة
			12,9	25,7	5,7	34,3	21,4	%	
15	1,44	3,5	9	12	2	27	20	ك	07. إقترح حلول للمشاكل التي يقع فيها الزملاء العمل حول عملهم
			12,9	17,1	2,9	38,7	28,6	%	
16	1,44	3,5	10	12	2	25	21	ك	08. الحرص الدائم على تقديم المساعدة والمشاركة في تقديم القرار الجيد حول العمل
			14,3	17,1	2,9	35,7	30	%	
20	1,5	3,25	12	16	3	20	19	ك	09. الميل إلى ديناميكية الجماعة والعمل كفريق
			17,1	22,9	4,3	28,6	27,1	%	
14	1,32	3,37	7	17	3	29	14	ك	10. أحاول تطوير قدراتي في العمل من خلال دعم زملائي لي
			10	24,3	4,3	41,4	20	%	
9	1,42	3,38	11	13	00	30	16	ك	11. لا أتردد أن أطلب المساعدة من زملائي
			15,7	18,6	00	42,9	22,9	%	

12	1,53	3,37	14	10	3	22	21	ك	12. وجود ديناميكية الفريق أثناء العمل و روح التعاون فيما بيننا
			20	14,3	4,3	31,4	30	%	
5	1,32	3,55	6	13	8	22	21	ك	13. العمل الجماعي يخلق جوا من التنافس بين الزملاء
			8,6	18,6	11,4	31,4	30	%	
13	1,27	3,37	4	20	8	22	16	ك	14. نجاح المؤسسات الأخرى يزيد من دافعية العمل ورفع الأداء
			5,7	28,6	11,4	31,4	22,9	%	
8	1,25	3,41	5	17	6	28	14	ك	15. يوجد تنافس قوي بين المؤسسات التي تحقق أرباحا عالية
			7,1	24,3	8,6	40	20	%	

4	1,23	3,58	3	17	4	28	18	ك	16. أهداف المنظمة تلعب دور هام بالنسبة للعمال فهي تزيد من مثابرتهم
			4,3	24,3	5,7	40	25,7	%	
2	5,05	3,92	10	13	5	25	16	ك	17. صعوبة التقدم في جو المنافسة بين المؤسسات
			14,3	18,6	7,1	35,7	22,9	%	
10	1,33	3,38	8	14	6	27	15	ك	18. احد صعوبة و عراقيل في التنافس بين المؤسسات
			11,4	20	8,6	38,6	21,4	%	
6	1,47	3,48	10	12	8	18	24	ك	19. احرص على توظيف قدراتي لتحسين أدائي في العمل
			14,3	17,1	8,6	25,7	34,3	%	

3	1,40	3,67	9	9	2	26	24	ك	20.أبدال مع زملائي الأفكار التي تتعلق بتطوير العمل
			12,9	12,9	2,9	37,1	34,3	%	
11	1,43	3,35	10	16	00	27	17	ك	21.لدي الاستعداد لبذل المجهود اكبر من المتوقع لانجاز عملي
			14,3	22,9	00	38,6	24,3	%	
18	1,43	3,32	10	16	4	21	19	ك	22. الشعور بالراحة عندما أقوم بعملي
			14,3	22,9	5,7	30	27,1	%	
1	5,15	3,97	7	17	5	23	17	ك	23.الحرص على القيام بكل ما هو في صالح المؤسسة و جلب مصلحة لها
			10	24,3	71	32,9	24,3	%	
7	1,39	3,45	8	13	9	19	21	ك	24.نجاح المؤسسة هو نجاح مساري الوظيفي
			11,4	18,6	12,9	27,1	30	%	

1-2 تماسك جماعة العمل:

من خلال الجدول رقم (07) الذي يبين إستجابات أفراد العينة التي تقيس محور الإستعداد العمل إذ نجد إن هناك إستعدادا للعمل حيث بلغ متوسط درجة الموافقة

و قد تم ترتيب العوامل التي تزيد من تماسك الجماعة حسب موافقة العمال المستجوبين كما يلي:

1. جاءت العبارة 23 المتمثلة في المرتبة الأولى في مديرية الفلاحة بولاية تيزي وزو حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3,97 بانحراف المعياري 5,15 وكانت نسبة العمال الموافقين درجة الموافقة هي موافق بشدة و موافق و هي 3, 24 + 32,9 = 57,2% من العمال المستجوبين و هي مرتفعة
2. جاءت العبارة 17 المتمثلة في المرتبة الثانية حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3,92 بانحراف المعياري 5,05 و كانت نسبة الموافقين للعمال 22,9 + 35,7 = 58,6% من العمال المستجوبين و هي مرتفعة
3. جاءت العبارة رقم 20 المتمثلة في المرتبة الثالثة حيث بلغ درجة الموافقة 3,67 بانحراف المعياري 1,40 و كانت نسبة الموافقين للعمال 34,3 + 37,1 = 71,4% من العمال المستجوبين و هي مرتفعة
4. جاءت العبارة رقم 16 المتمثلة في المرتبة الرابعة حيث بلغ درجة الموافقة 3,58 بانحراف المعياري 1,23 و كانت نسبة الموافقين للعمال 3,58 + 1,23 = 4,81% من العمال المستجوبين و هي منخفضة
5. جاءت العبارة رقم 13 المتمثلة في المرتبة الخامسة حيث بلغ درجة الموافقة 3,55 بانحراف المعياري 1,35 و كانت نسبة الموافقين للعمال 30 + 31,4 = 61,4% من العمال المستجوبين و هي مرتفعة
6. جاءت العبارة رقم 19 المتمثلة في المرتبة السادسة حيث بلغ درجة الموافقة 3,48 بانحراف المعياري 1,47 و كانت نسبة الموافقين للعمال 34,3 + 25,7 = 60,1% من العمال المستجوبين و هي مرتفعة
7. جاءت العبارة رقم 24 المتمثلة في المرتبة السابعة حيث بلغ درجة الموافقة 3,45 بانحراف المعياري 1,39 و كانت نسبة الموافقين للعمال 30 + 27,1 = 57,1% من العمال المستجوبين و هي منخفضة
8. جاءت العبارة رقم 15 المتمثلة في المرتبة الثامنة حيث بلغ درجة الموافقة 3,41 بانحراف المعياري 1,25 و كانت نسبة الموافقين للعمال 20 + 40 = 60% من العمال المستجوبين و هي منخفضة

9. جاءت العبارة رقم 11 المتمثلة في المرتبة التاسعة حيث بلغ درجة الموافقة 3,35 بانحراف المعياري 1,35 و كانت نسبة الموافقين للعمال 24,3 بانحراف المعياري و كانت نسبة الموافقين للعمال $62,9 = 38,6 + 24,3$ % من العمال المستجوبين
10. جاءت العبارة رقم 18 المتمثلة في المرتبة العاشرة حيث بلغ درجة الموافقة 38 , 3 بانحراف المعياري 1,33 و كانت نسبة الموافقين للعمال $60 = 38,6 + 21,4$ %
11. جاءت العبارة رقم 21 المتمثلة في المرتبة الحاد عشر حيث بلغ درجة الموافقة 3,35 بانحراف المعياري 1,43 و كانت نسبة الموافقين للعمال $62,2 = 38,6 + 24,3$ %
12. جاءت العبارة رقم 12 المتمثلة في المرتبة الثاني عشر حيث بلغ درجة الموافقة 37, 3 بانحراف المعياري 1,53 و كانت نسبة الموافقين للعمال $61,1 = 31,1 + 30$ %
13. جاءت العبارة رقم 14 المتمثلة في المرتبة 13 حيث بلغ درجة الموافقة 37, 3 بانحراف المعياري 1,27 و كانت نسبة الموافقين للعمال $54 = 31,4 + 22,9$ %
14. جاءت العبارة رقم 10 المتمثلة في المرتبة 14 حيث بلغ درجة الموافقة 37, 3 بانحراف المعياري 1,32 و كانت نسبة الموافقين للعمال $61,1 = 41,1 + 20$ %
15. جاءت العبارة رقم 07 المتمثلة في المرتبة 15 حيث تبلغ درجة الموافقة 5 , 3 بانحراف المعياري 1,44 و كانت نسبة الموافقين للعمال $67,3 = 38,7 + 28,6$ %
16. جاءت العبارة رقم 08 المتمثلة في المرتبة 16 حيث بلغ درجة الموافقة 5, 3 بانحراف المعياري 1,44 و كانت نسبة الموافقين للعمال $65,5 = 35,5 + 30$ %
17. جاءت العبارة رقم 05 المتمثلة في المرتبة 17 حيث بلغ درجة الموافقة 5, 3 بانحراف المعياري 1,4 و كانت نسبة الموافقين للعمال $52,9 = 32,9 + 20$ %
18. جاءت العبارة رقم 22 المتمثلة في المرتبة 18 حيث بلغ درجة الموافقة 32, 3 بانحراف المعياري 1,43 و كانت نسبة الموافقين للعمال $57,1 = 30 + 27,1$ %

19. جاءت العبارة رقم 02 المتمثلة المرتبة 19 حيث بلغ درجة الموافقة 3,25 بانحراف المعياري 1,57 و كانت نسبة الموافقين للعمال $57,1=27,1+30$ %
20. جاءت العبارة رقم 09 المتمثلة المرتبة 20 حيث تبلغ درجة الموافقة 3,25 بانحراف المعياري 1,5 وكانت نسبة الموافقين للعمال $55,7=28,6+27,1$ %
21. جاءت العبارة رقم 06 المتمثلة المرتبة 21 حيث بلغ درجة الموافقة 3,20 بانحراف المعياري 1,39 و كانت نسبة الموافقين للعمال $55,6=34,3+21,4$ %
22. جاءت العبارة رقم 03 المتمثلة المرتبة 22 حيث بلغ درجة الموافقة 3,17 بانحراف المعياري 1,47 و كانت نسبة الموافقين للعمال $58,6 =40+18,6$ %
23. جاءت العبارة رقم 04 المتمثلة المرتبة 23 حيث بلغ درجة الموافقة 3,17 بانحراف المعياري 1,39 و كانت نسبة الموافقين للعمال $51,4=30+21,4$ %
24. جاءت العبارة رقم 01 المتمثلة المرتبة 24 حيث بلغ درجة الموافقة 3,14 بانحراف المعياري 1,59 و كانت نسبة الموافقين للعمال $42,3 =21,1+21,1$ %

2- عرض و تحليل النتائج:

1-2 عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة:

جدول رقم (08) تمثل نتائج معامل الارتباط الخاص بالفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل و الدافعية للإنجاز

الحكم الإحصائي	الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة معامل ارتباط (R)	العينة	متغيرات الدراسة
دالة	0,001	0,01	0,39	70	تماسك جماعة العمل
					الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) المتعلق بالفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل و الدافعية للإنجاز ،إن قيمة الارتباط بيرسون قد قدرت ب 0,39 بحيث نجد إن قيمة الدلالة الإحصائية قد قدرت ب (0,001) و هي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01) و عليه فلن الفرضية قد تحققت.

2-2 عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

جدول رقم (09) تمثل نتائج إرتباط الخاص بالفرضية الجزئية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الإجتماعي و علاقته بالدافعية للإنجاز

الحكم الإحصائي	الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة معامل إرتباط (R)	العينة	متغيرات الدراسة
دالة	0,01	0,05	0,290	70	التفاعل الاجتماعي
					الدافعية الانجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) المتعلق بالفرضية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الاجتماعي و الدافعية الإنجاز ،إن قيمة الإرتباط بيرسون قد قدرت ب 0,29 بحيث نجد إن قيمة الدلالة الإحصائية قد قدرت ب (0,01) و هي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,05) و عليه فإن الفرضية قد تحققت

2-3 عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

جدول رقم (10) تمثل نتائج إرتباط الخاص بالفرضية الجزئية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاون و الدافعية الإنجاز

الحكم الإحصائي	الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة معامل إرتباط (R)	العينة	متغيرات الدراسة
دالة	0,001	0,01	0,38	70	التعاون
					الدافعية الإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم(10) المتعلق بالفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاون و الدافعية الإنجاز ،إن قيمة الارتباط بيرسون قد قدرت 0,38 بحيث نجد إن قيمة الدلالة الإحصائية قد قدرت ب (0,001) و هي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01)و عليه فلين الفرضية قد تحققت .

4-2 عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول رقم (11) تمثل نتائج إرتباط الخاص بالفرضية الجزئية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهديدات الخارجية و الدافعية الإنجاز

متغيرات الدراسة	العينة	قيمة معامل إرتباط (R)	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية	الحكم الإحصائي
التهديدات الخارجية	70	0,290	0,05	0,01	دالة
الدافعية الإنجاز					

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) المتعلق بالفرضية الجزئية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهديدات الخارجية و الدافعية الإنجاز ،إن قيمة الارتباط بيرسون قد قدرت 0,29 نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية قد قدرت ب (0,015) و هي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,05)و عليه فلين الفرضية قد تحققت

5-2 عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

جدول رقم (12) تمثل نتائج إرتباط الخاص بالفرضية الجزئية التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وحدة الهدف و دافعية الإنجاز

الحكم الإحصائي	الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة معامل ارتباط (R)	العينة	متغيرات الدراسة
دالة	0,78	0,01	0,033	70	وحدة الهدف
					الدافعية الإنجاز

نلاحظ من الجدول رقم (12) المتعلق بالفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها لا توجد علاقة بين وحدة الهدف و الدافعية الإنجاز أن قيمة معادل الارتباط بيرسون قد قدرت ب 0,033 بينما قدرت قيمة الدلالة الإحصائية 0,78 و هي قيمة اكبر من مستوى الدلالة 0,01 و عليه نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وحدة الهدف و الدافعية الانجاز .

3- مناقشة النتائج:

3-1 مناقشة النتائج الفرضية العامة:

نصت أن الفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاح ة قد تحققت و إن أقوى هذه العلاقات جاءت بمعامل ارتباط بيرسون ب (0,39) و إن قيمة الدلالة الإحصائية تقدر ب (0,001) أصغر من المستوى الدالة 0,01، يعود ذلك إلى أفراد عينة الدراسة نحو مؤسستهم و أنها تسعى لتحقيق كل الإمكانيات اللازمة للقيام بعملهم بكل رضا و تسعى أيضا إلى تحقيق أهداف العمال بطريقة عادلة وواضحة مما يؤدي إلى الاستمتاع بأوقات العمل داخل المديرية و القيام بالعمل الساعات إضافية و يؤدي إلى رغبتهم في التخلي عنها لأنهم راضيين عنها. إتفقت الدراسة إبراهيم

المشغان (2004) التي تهدف إلى التعرف على مستويات تماسك جماعة العمل والدافعية الإنجاز حيث توصلت نتائج دراساتها إلى معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين المتغيرين.

3-2 مناقشة النتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الإجتماعي و دافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة وقد قدرت النتيجة متواصلة إليها اعتمادا على معامل الارتباط برسون ب (0,29) و إن قيمة الدلالة الإحصائية (0,01) أصغر من مستوى الدالة (0,05) و بالتالي الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة التفاعل الاجتماعي و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة تحققت. ويمكن إرجاع ذلك إلى تطور المديرية الفلاحة توفر لهم أجر يتناسب مع العمل المنجز و أنها تقدم منح مختلفة بطريقة موضوعية، و أنها تسعى دائما إلى توفير معظم الحاجيات مختلفة للعمل لتحقيق أدائهم عن المديرية. و لقد اتفقت نتيجة الدراسة لعثمان مريم (2009) التي توصلت نتائج دراستها لوجود علاقة إرتباطية موجبة بين التفاعل الاجتماعي و دافع الناجح.

3-3 مناقشة النتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاون و الدافعية الانجاز لدى عمال مديرية الفلاحة و قد قدرت النتيجة متواصلة إليها اعتمادا على معامل إرتباط بيرسون ب (0,38) و إن قيمة الدلالة الإحصائية (0,001) أصغر من مستوى الدلالة (0,01) و بالتالي الفرضية الجزئية توجد علاقة بين التعاون و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة قد تحققت . يعود ذلك المديرية تسهر على توفير جو عمل ملائم و أمن و تخفض الضغط أثناء العمل وتشجعهم على خلق فرص الإبداع و الإبتكار و التجديد في العمل و أنهم تدعّم على ذلك ما يؤكد أن للتعاون دور في الدافعية الإنجاز و قد إتفقت النتائج

الدراسة شطي أمينة (2013) و التي ترى الثقافة التنظيمية لها علاقة بالدينامية جماعة العمل.

3-4 مناقشة النتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهديدات الخارجية و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة و قد قدرت النتيجة متواصلة إليها اعتمادا على معامل ارتباط بيرسون ب (0,29) و إن قيمة الدلالة الإحصائية (0,01) أصغر من مستوى الدلالة (0,05) و بالتالي الفرضية الجزئية توجد علاقة بين التهديدات الخارجية و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة قد تحققت و ذلك يعود إلى أهداف تلعب دور هام بالنسبة للعمال فهي تزيد من مثابرتهم و رفع أدائهم و إتفقت دراسة جاكسون (2005) أن التهديدات تؤثر على درجة الدافعية الإنجاز حيث أكدت ب أن كلما زادت هذه التهديدات كلما زاد التنافس بدرجة كبيرة و هذا في تحديد أثر الدافع.

3-5 مناقشة النتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وحدة هدف جماعة العمل و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة و قد قدرت النتيجة متواصلة إليها اعتمادا على معامل ارتباط بيرسون ب (0,033) و إن قيمة الدلالة الإحصائية (0,78) أصغر من مستوى الدلالة (0,01) و بالتالي الفرضية الجزئية لا توجد علاقة بين وحدة هدف جماعة و الدافعية الإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة قد لم تتحقق لأن راجع إلى رفض الفرضية البديلة . إتفقت هذه الدراسة سييري (1990)

أكدت الدراسة إستجابات ذكور و إناث العينة حول وحدة هدف العمل بحيث كشفت الدراسة عن عدم وجود فرق بين الذكور والإناث عن مستوى طموح الإنجاز .

4-الإستنتاج العام :

من خلال دراستنا الميدانية في مديرية الفلاحة تيزي وزو و بعد تحليلنا لكل نتائج الفرضيات توصلنا بين تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها التفاعل الإجماعي والدافعية الإنجاز لدى عمال المديرية كما أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها التعاون و الدافعية الإنجاز والفرضية الثالثة التي مفادها التهديدات الخارجية و الدافعية الإنجاز و الرابعة التي مفادها وحدة هدف جماعة العمل و الدافعية الإنجاز من خلال هذه الفرضيات نستنتج أن الفرضية العامة التي مفادها تماسك جماعة العمل و الدافعية الإنجاز لدى عمال المديرية الفلاحة قد تحققت

5-إقتراحات:

تعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المديرية الفلاحة بولاية تيزي وزو، و بعد كل ما تحصلنا عليه من المعلومات من طرف العمال و ذلك عن طريق توزيع الإستبيان و يمكن لنا إقتراح بعض الإجراءات التي يمكن أن تفيد العمال بشكل خاص للمديرية بشكل عام :

1. مساهمة تجاذب و ترابط الأفراد الجماعة و زيادة العلاقات الإيجابية المبنية على الإحترام و التقدير المتبادل بين الأفراد في زيادة الدافعية الإنجاز للعاملين .

2. يتم التمييز بين العاملين وفقا لمستوى أدائهم مما يشجع العاملين جميعا على أقصى جهد لتحسين أدائهم .

3. الإستمرار في توفير فرص التدريب و التأهيل للعاملين في المؤسسة بما يلي إحتياجاتهم في التطور الذاتي.

4. العلاقة الإرتباطية طردية بين التماسك جماعة العمل و الدافعية للإنجاز لدى عمال المديرية.

5. إستمرار بمنح المحليات وشهادات التقدير خاصة للعاملين أصحاب الخبرات العالية والوظائف العليا من العاملين التابعة.

6. تشجيع العاملين على حضور الندوات والمؤتمرات التي تختص بمجال العمل حسب تخصصه.

خاتمة:

لقد حاولنا في دراستنا هذه تحديد ودراسة طبيعة العلاقة بين تماسك جماعة العمل وبين الدافعية للإنجاز ومعرفة مدى مساهمة تجاذب وترابط وتماسك أفراد الجماعة وزيادة العلاقات الإيجابية المبنية على الإحترام والتقدير المتبادل والتعاون بين الأفراد في زيادة الدافعية للإنجاز للعاملين، وذلك على الإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث ومن ثم الحكم على الفرضيات الموضوعة بالقبول والرفض، والإجابة على هذه التساؤلات قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانب نظري والآخر تطبيقي قدي تدعيما للخلفية النظرية ومحاولة للوصول إلى أكثر موضوعية أكثر تماشيا مع واقع المؤسسات الجزائرية، ولقد تم الوصول إلى النتائج بعد مناقشة وتفسير الفرضيات والتي تم قبولها كلها وذلك حسب إجابات العمال على الاستبيان المخصص لدراسة هذه الظاهرة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية طردية بين تماسك جماعة العمل والدافعية للإنجاز لدى عمال مديرية الفلاحة بتييزي وزو.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ-المراجع باللغة العربية:

1.الكتب:

- 1-أحمد الخطيب، (2009) :الاداعة الحديثة ،نظريات و استراتيجيات و النماذج الحديثة ،عالم الكتب الحديثة و الجدار للكتاب العالمي ،عمان ،الأردن
- 2-أحمد صقر عاشور (1997): السلوك التنظيمي في المنظمات، د ط،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية،مصر
- 3-أندروسيزلاقي(1991):ترجمة جعفر أبو القاسم احمد،السلوك التنظيمي و الأداء ، معهد الإدارة و البحوث ، المملكة العربية السعودية .
- 4-أحمد ماهر (2004): الإدارة و المبادئ و المهارات، ط1، الإسكندرية، مصر
- 5-أميمة عمور (2006): ذكاء العاطفي ،ط1 ،دار الفكر ،عمان ،الأردن .
- 6- ثائر احمد غباري(2008) : الدافعية النظرية التطبيق، ط1 ،دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان الأردن
- 7-حسين حريم (2004):السلوك التنظيمي،سلوك الأفراد و الجماعات في المنظمات ،ط1 ، دار و مكتبة الحامد،عمان،الأردن
- 8- حسين الجبلاني (2008):التتظيم و الجماعات ، ط1 ،دار الفجر للنشر و التوزيع ،القاهرة ،مصر
- 9-خيزر كاظم (2002): السلوك التنظيمي ،ط1 ، دار ضفاء النشر التوزيع ،الأردن
- 10-خليل ميخائيل (2001): علم النفس العام ،ط1 ، مركز الإسكندرية للكتاب ،مصر .
- 11-رشاد عبد العزيز (1994) :علم النفس الدافعية ، ط1،دار النهضة العربية ،مصر .

- 12- رشيد زرواتي (2005): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر
- 13- زيات (2000): سيكولوجية التعليم بين المنظور الارتباطي و المنظور المعرفي، ط2، دار النشر للجماعات، القاهرة، مصر.
- 14- شفيق ردوان (2002): السلوكية و الإدارة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، ط2، بيروت، لبنان.
- 15- شوقي. (1993). السلوك القيادي و فاعلية للإدارة مكتبة غربية للقاهرة
- 16- شاويش، مصطفى (2005): إدارة الموارد البشرية، عمان دار الشروق
- 15- صلاح الدين محمد عبد الباقي (2003): الجوانب العلمية التنظيمية في إدارة الموارد البشرية، د ط، دار الجامعية، مصر.
- 16- طواب (1990): آثار التفاعل مستوى دافعية الإنجاز الذكاء و الجنس على التحصيل الدراسة لدى الطلاب جامعة الامارات العربية المتحدة مجالات كلية التربية
- 17- عرفوي ذهبية (2008): آثار توجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز لشعب العلمية و الأدبية، مذكرة الماجستير، غير منشورة، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر
- 18- عبد الباقي صلاح الدين (2001): مبادئ السلوك التنظيمي، ط 1، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر
- 19- علاء الدين كفاقي، (2009): مقدمة في علم النفس، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية .
- 20- علي أحمد، (2006): القيادة الإدارية و الدافعية في الإدارة التربوية، ط 1، دار الحميد للنشر و التوزيع، عمان الأردن .
- 21- قوريش بن شرقي، (2001): منازعات العمل في النطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، جامعة بن عكنون، الجزائر.

(22)-كامل محمد المغربي (2007): السلوك التنظيمي ،مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم ،مفاهيم معاصرة ،ط1 ،دار إثراء ،الشارقة، الأردن.

(23)-لوكنيا الهاشمي (2006) :السلوك التنظيمي ،ب ط،دار الهدى للنشر و التوزيع،عين ميله ،الجزائر(24)-مصطفى باهي الحسين (1998) : الدافعية ،النظريات و تطبيقات ،مركز الكتاب للنشر،القاهرة، مصر

(25)-ماهر احمد (2002):السلوكالتنظيمي، مدخل بناء المهارات ط8، الإسكندرية، الدار الجامعية.

(26)- محي الدين (1981):القيام الخاصة لدى المبدعين، دار المبدعين، القاهرة.

(27)- محمد قاسم القريوتي (2003) : السلوك التنظيمي ،ب ط ،شروق للنشر و التوزيع،عمان ،الأردن

(28)- محمد، سعيد أنوار السلطان(2000):السلوك الإنساني في المنظمات الجامعيةجديدة.

(29)- مجدي أحمد محمد عبد الله (2003):السلوك التنظيمي دار، المعرفة الجامعية، مصر

(30)-مصطفى، محمد أبو بكر(2003) :الموارد البشرية مدخل الحيزة التنافسية. دار الجامعية للقاهرة

(31)-نصر محمد العديلي (1995): السلوك الإنساني التنظيمي من منظور مقارن ، ب ط ، معهد الإدارة العامة للبحوث العربية ،السعودية .

(32)-نعيمه الشماع (1977) : الشخصية ، منشورات المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ،القاهرة ،مصر

(33)-نبيل محمد زايد (2003):الدافعية و التعلم ،ط1،مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة.

2.الرسائل الجامعية و المجالات:

(34)-أحمد عبد الخالق و مایسة النیال (1992):الدافعية للانجاز و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية

لدى عينة من التلاميذ المدارس الابتدائية .مجلة مركز البحوث التربوية .جامعة قطر السنة

الأولى.(35)-بویابة محمد الطاهر (2004):دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية

التنظيمية(رسالة الدكتوراة غير المنشورة)كلية الآداب و العلوم الإنسانية الاجتماعية.قسم علم النفس و علوم التربية .جامعة منتوري.قسنطينة .الجزائر.

36)-عبد القادر محمود (1978):دافعية الانجاز و علاقتها ببعض العوامل الشخصية و النجاح الأكاديمي عند طلاب جامعة الكويت،مجالات الدراسات الخليج و الجزائر العربية .

37)-عرفاوي زهية (2008):اثر التوجيه المدرسي على الدافعية الانجاز لشعب العلمية و الأدبية،مذكرة ماجستير ،غير منشورة .جامعة بن يوسف بن خدة.

38)-قدور خليفة (2011):الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالدافعية الإنجاز،رسالة ماجستير ،غير منشورة .جامعة تيزي وزو ،الجزائر.

3.القواميس و المعاجم:

39)-إين المنظور محمد(1999) :لسان العرب ،ج13 ،ط3،دار الجيل ،بيروت لبنان.

40)-أحمد زكي بدوي (1982): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، الإسكندرية.

الملاحق

جامعة مولود معمري - تيزيوزو -

كلية الآداب و العلوم الإنسانية قسم علم

النفس تخصص علم النفس العمل و التنظيمي

استبيان البحث

في إطار انجاز مذكرة شهادة ماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان "تماسك جماعة العمل و علاقته بالدافعية الانجاز" ونقدم لكم هذا الاستبيان ونرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية حيث إجاباتكم تستعمل إلا بغرض علمي. يرجى قراءة جميع العبارات مع وضع إشارة (X) .

المعلومات الشخصية :

• الجنس :

أنثى

ذكر

• السن :

35-31 سنة

30-25 سنة

أقل من 25 سنة

أكثر من 35 سنة

• المستوى التعليمي :

ابتدائي متوسط ثان اامع

• الحالة العائلية :

أعزب متزوج أرمل مطلق

• الأقدمية المهنية :

اقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات
من 11-15 سنوات 15 سنة فما فوق

رقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
التفاعل الاجتماعي						
1	تحب ممارسة عملك في جماعة					
2	تحس بالراحة و الاستقرار عند القيام بعملك في جماعة					
3	عملك الجماعي يكسبك تكوين علاقات جديدة معهم					
4	تواجه مشاكل في عملك بسبب سوء العلاقات بين الزملاء					
5	تحافظ على نفس العلاقة مع زملائك خارج العمل					
6	هناك اتصال دائم و مستمر بينك و بين الزملاء أثناء العمل و في أوقات الراحة					
التعاون						
1	اقترح حلولاً للمشاكل التي يقع فيها زملاء العمل حول عملهم					
2	الحرص الدائم على تقديم المساعدة و المشاركة في تقديم القرار الجيد حول العمل					
3	الميل إلى ديناميكية الجماعة و العمل كفريق					
4	أحاول تطوير قدراتي في العمل من خلال دعم زملائي لي					
5	لا أتردد أن اطلب المساعدة من زملائي					
6	وجود ديناميكية الفريق أثناء العمل و روح التعاون فيما بيننا					
التحديات الخارجية						
1	العمل الجماعي يخلق جو من التنافس بين الزملاء					
2	نجاح المؤسسات الأخرى يزيد من دافعية العمل و رفع الأداء					
3	يوجد تنافس قوي بين المؤسسات التي تحقق أرباحاً عالية					
4	أهداف المنظمة تلعب دور هام بالنسبة للعمال فهي تزيد من مثابرتهم					
5	صعوبة التقدم في جو المنافسة بين المؤسسات					
6	أجد صعوبة و عراقيل في التنافس بين المؤسسات					
وحدة هدف جماعة العمل						
1	أحرص على توظيف قدراتي لتحسين أدائي في العمل					
2	أبادل مع زملائي الأفكار التي تتعلق بتطوير العمل					
3	لدي استعداد لبذل مجهود أكبر للقيام بعملية أحسن وجه					
4	الشعور بالراحة عندما أقوم بعملية					
5	الحرص على القيام بكل ما هو في صالح المؤسسة و جلب مصلحة لها					
6	نجاح المؤسسة هو نجاح مساري الوظيفي					

الدافعية للانجاز

رقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	أسعى دائما إلى العمل أكثر وإدخال تعديلات مهمة لصالح المؤسسة					
2	تمر ساعات في اليوم و لا أقوم بأي عمل					
3	اسع دائما إلى الاجتهاد لأتفوق على زملائي في العمل					
4	اكتفي بالقليل من والطموحات و التشجيع للقيام بعمل و هذا دافع للعمل أكثر					
5	يكلفني تأدية عملي على أحسن وجه عل وقت اكبر و جهد أكثر					
6	الدخول في تحديات مع الآخرين لا هدف منها					
7	اشعر أنني مجتهد و مثابر في عملي أثناء تشجعي					
8	اجتنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي و هذا عائقا					
9	لا اشعر بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي					
10	لا أفكر في انجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لانجازات جديدة					
11	انسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي					
12	نادرا ما أوجل عمل اليوم إلى الغد					
13	اشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل					
14	لا أفكر في طرق بديلة عندما تفشل الطرق السابقة					
15	لم اعد أتحمل المشاكل التي تواجهني في عملي					
16	احرص على الإشراف في المسابقات ذات صلة بمجالتي					
17	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على انجازه					
18	اشعر باليأس على ما لا أجد حلول للمشاكل التي تعترضني					
19	عند دعوتي لأية مشكل أو مهمة أقوم بها خارج مهمتي و حلها و أعود فورا لإكمال عملي					
20	كلما حققت هدفا وضعت لنفسني أهدافا أخرى مستقبلية					
21	احرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتاحت لي الفرصة					
22	أميل أحيانا إلى التراجع عن موافقي إذا كان الإصرار عليها يسبب لي متاعب صعبة					

قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الدرجة العلمية	الأساتذة
مولود معمري تيزي وزو	أستاذ محاضر ب	حمر العين عبد الرزاق
مولود معمري تيزي وزو	أستاذ محاضر أ	خمنو دنيا
مولود معمري تيزي وزو	أستاذ محاضر أ	لحسن حمزة
مولود معمري تيزي وزو	أستاذة مساعد أ	ساسبي فاضيلة
مولود معمري تيزي وزو	أستاذ مساعد أ	بلعربي عادل

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation tamasokjamaa

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	tamasokjama a
motivation	Corrélation de Pearson	1	,392 **
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	70	70
tamasokjamaa	Corrélation de Pearson	,392 **	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation coperation

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	coperation
motivation	Corrélation de Pearson	1	,388 **
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	70	70
coperation	Corrélation de Pearson	,388 **	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation lesmenasses

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290 *
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290 *	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation lesmenasses

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290 *
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290 *	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation interactionsocial

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	interactionsoci al
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290 *
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
interactionsocial	Corrélation de Pearson	,290 *	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

FREQUENCIES VARIABLES=genre agenv_scolairesituation_familialeanciené
 /STATISTICS=SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Effectifs

[Ensemble_de_données0]

Statistiques

		genre	age	nv_scolaire	situation_familiale	anciené
N	Valide	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0
Somme		122,00	235,00	240,00	142,00	176,00

Tableau de fréquences

genre

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	22	31,4	31,4	31,4
	Femme	48	68,6	68,6	98,6
Total		70	100,0	100,0	100,0

age

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 25 ans	3	4,3	4,3	4,3
	de 25-30 ans	15	21,4	21,4	22,9
	de 31-35 ans	14	20,0	20,0	42,9
	+35 ans	38	54,3	54,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

nv_scolaire

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	primaire	2	2,8	2,8	2,8
	moyen	10	14,3	14,3	15,7
	secondaire	17	24,3	24,3	40,0
	universitaire	41	58,6	58,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

situation_familliale

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	celibataire	17	24,3	24,3	24,3
	marié	39	55,7	55,7	80,0
	veuf	9	12,9	12,9	92,9
	divorce	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

ancienné

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 5ans	17	24,3	24,3	24,3
	de 5-10ans	22	31,4	31,4	55,7
	11-15ans	9	12,9	12,9	68,6
	plus de 15ans	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	


```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation lesmenasses
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation tamasokjamaa

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	tamasokjama a
motivation	Corrélacion de Pearson	1	,392**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	70	70
tamasokjamaa	Corrélacion de Pearson	,392**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	70	70

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation coperation
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	coperation
motivation	Corrélation de Pearson	1	,388**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	70	70
coperation	Corrélation de Pearson	,388**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation lesmenasses
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation lesmenasses
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation interactionsocial

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	interactionsoci al
motivation	Corrélacion de Pearson	1	,290 [*]
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
interactionsocial	Corrélacion de Pearson	,290 [*]	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
FREQUENCIES VARIABLES=genre age nv_scolaire situation_familliale ancienté
/STATISTICS=SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Effectifs

[Ensemble_de_données0]

Statistiques

		genre	age	nv_scolaire	situation_familiale	ancienté
N	Valide	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0
Somme		122,00	235,00	240,00	142,00	176,00

Tableau de fréquences

genre

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	22	31,4	31,4	31,4
	Femme	48	68,6	68,6	98,6
Total		70	100,0	100,0	100,0

age

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 25 ans	3	4,3	4,3	4,3
	de 25-30 ans	15	21,4	21,4	22,9
	de 31-35 ans	14	20,0	20,0	42,9
	+35 ans	38	54,3	54,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

nv_scolaire

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	primaire	2	2,8	2,8	2,8
	moyen	10	14,3	14,3	15,7
	secondaire	17	24,3	24,3	40,0
	universitaire	41	58,6	58,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

situation_familliale

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	celibataire	17	24,3	24,3	24,3
	marié	39	55,7	55,7	80,0
	veuf	9	12,9	12,9	92,9
	divorce	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

ancienté

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 5ans	17	24,3	24,3	24,3
	de 5-10ans	22	31,4	31,4	55,7
	11-15ans	9	12,9	12,9	68,6
	plus de 15ans	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q22 q23 q24 q25
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Effectifs

[Ensemble_de_données0]

Statistiques

		interaction_so cial	q2	q3	q4	q5	q6
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,1429	3,2571	3,1714	3,1714	3,2000	3,2571
	Ecart-type	1,59060	1,57596	1,47414	1,39327	1,38940	1,39029
	Somme	220,00	228,00	222,00	222,00	224,00	228,00

Statistiques

		la coperation	q8	q9	q10	q11	q12
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,5286	3,5000	3,2571	3,3714	3,3857	3,3714
	Ecart-type	1,40105	1,44212	1,50059	1,32064	1,42740	1,53388
	Somme	247,00	245,00	228,00	236,00	237,00	236,00

Statistiques

		les menaces exterieurs	q14	q15	q16	q17	q18
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,5571	3,3714	3,4143	3,5857	3,9286	3,3857
	Ecart-type	1,32573	1,27599	1,25678	1,23350	5,05426	1,33289
	Somme	249,00	236,00	239,00	251,00	275,00	237,00

Statistiques

		but commun de l'equipe de groupe	q20	q22	q23	q24	q25
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,4857	3,6714	3,3571	3,3286	3,9714	3,4571
	Ecart-type	1,47189	1,40105	1,43492	1,45185	5,15547	1,39029
	Somme	244,00	257,00	235,00	233,00	278,00	242,00

Tableau de fréquences

interaction_social

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	17	24,3	24,3	24,3
	pas d'accord	13	18,6	18,6	42,9
	neutre	2	2,9	2,9	45,7
	d'accord	19	27,1	27,1	72,9
	tt a fait dac	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q2

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	15	21,4	21,4	21,4
	pas d'accord	13	18,6	18,6	40,0
	neutre	2	2,9	2,9	42,9
	d'accord	19	27,1	27,1	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q3

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	15	21,4	21,4	21,4
	pas d'accord	12	17,1	17,1	38,6
	neutre	2	2,9	2,9	41,4
	d'accord	28	40,0	40,0	81,4
	tt a fait dac	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q4

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	8	11,4	11,4	11,4
	pas d'accord	23	32,9	32,9	44,3
	neutre	3	4,3	4,3	48,6
	d'accord	21	30,0	30,0	78,6
	tt a fait dac	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
pas d'accord	17	24,3	24,3	38,6
neutre	6	8,6	8,6	47,1
d'accord	23	32,9	32,9	80,0
tt a fait dac	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	9	12,9	12,9	12,9
pas d'accord	18	25,7	25,7	38,6
neutre	4	5,7	5,7	44,3
d'accord	24	34,3	34,3	78,6
tt a fait dac	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

la coporation

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	9	12,9	12,9	12,9
pas d'accord	12	17,1	17,1	30,0
neutre	2	2,9	2,9	32,9
d'accord	27	38,6	38,6	71,4
tt a fait dac	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
pas d'accord	12	17,1	17,1	31,4
neutre	2	2,9	2,9	34,3
d'accord	25	35,7	35,7	70,0
tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q9

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	12	17,1	17,1	17,1
	pas d'accord	16	22,9	22,9	40,0
	neutre	3	4,3	4,3	44,3
	d'accord	20	28,6	28,6	72,9
	tt a fait dac	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q10

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	7	10,0	10,0	10,0
	pas d'accord	17	24,3	24,3	34,3
	neutre	3	4,3	4,3	38,6
	d'accord	29	41,4	41,4	80,0
	tt a fait dac	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q11

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	11	15,7	15,7	15,7
	pas d'accord	13	18,6	18,6	34,3
	d'accord	30	42,9	42,9	77,1
	tt a fait dac	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q12

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	14	20,0	20,0	20,0
	pas d'accord	10	14,3	14,3	34,3
	neutre	3	4,3	4,3	38,6
	d'accord	22	31,4	31,4	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

les menaces exterieurs

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	6	8,6	8,6	8,6
pas d'accord	13	18,6	18,6	27,1
neutre	8	11,4	11,4	38,6
d'accord	22	31,4	31,4	70,0
tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	4	5,7	5,7	5,7
pas d'accord	20	28,6	28,6	34,3
neutre	8	11,4	11,4	45,7
d'accord	22	31,4	31,4	77,1
tt a fait dac	16	22,9	22,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	5	7,1	7,1	7,1
pas d'accord	17	24,3	24,3	31,4
neutre	6	8,6	8,6	40,0
d'accord	28	40,0	40,0	80,0
tt a fait dac	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	3	4,3	4,3	4,3
pas d'accord	17	24,3	24,3	28,6
neutre	4	5,7	5,7	34,3
d'accord	28	40,0	40,0	74,3
tt a fait dac	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
pas d'accord	13	18,6	18,6	32,9
neutre	5	7,1	7,1	40,0
d'accord	25	35,7	35,7	75,7
tt a fait dac	16	22,9	22,9	98,6
44,00	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	8	11,4	11,4	11,4
pas d'accord	14	20,0	20,0	31,4
neutre	6	8,6	8,6	40,0
d'accord	27	38,6	38,6	78,6
tt a fait dac	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

but commun de l'equipe de groupe

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
pas d'accord	12	17,1	17,1	31,4
neutre	6	8,6	8,6	40,0
d'accord	18	25,7	25,7	65,7
tt a fait dac	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	9	12,9	12,9	12,9
pas d'accord	9	12,9	12,9	25,7
neutre	2	2,9	2,9	28,6
d'accord	26	37,1	37,1	65,7
tt a fait dac	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q22

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
	pas d'accord	16	22,9	22,9	37,1
	d'accord	27	38,6	38,6	75,7
	tt a fait dac	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q23

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
	pas d'accord	16	22,9	22,9	37,1
	neutre	4	5,7	5,7	42,9
	d'accord	21	30,0	30,0	72,9
	tt a fait dac	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q24

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	7	10,0	10,0	10,0
	pas d'accord	17	24,3	24,3	34,3
	neutre	5	7,1	7,1	41,4
	d'accord	23	32,9	32,9	74,3
	tt a fait dac	17	24,3	24,3	98,6
	45,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q25

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	8	11,4	11,4	11,4
	pas d'accord	13	18,6	18,6	30,0
	neutre	9	12,9	12,9	42,9
	d'accord	19	27,1	27,1	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

RELIABILITY

```
/VARIABLES=q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q  
19 q20 q22 q23 q24 q25  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données0]

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,566	23

RELIABILITY

```
/VARIABLES=q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 q33 q34 q35 q36 q37 q38 q39 q40 q  
41 q42 q43 q44 q45 q46 q47  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données0]

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,288	22

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation tamasokjamaa

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	tamasokjama a
motivation	Corrélacion de Pearson	1	,392**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	70	70
tamasokjamaa	Corrélacion de Pearson	,392**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	70	70

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation coperation
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	coperation
motivation	Corrélation de Pearson	1	,388**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	70	70
coperation	Corrélation de Pearson	,388**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation lesmenasses
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation lesmenasses
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	lesmenasses
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
lesmenasses	Corrélation de Pearson	,290*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=motivation interactionsocial

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		motivation	interactionsoci al
motivation	Corrélation de Pearson	1	,290 [*]
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	70	70
interactionsocial	Corrélation de Pearson	,290 [*]	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
FREQUENCIES VARIABLES=genre age nv_scolaire situation_familiale ancienté
/STATISTICS=SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Effectifs

[Ensemble_de_données0]

Statistiques

		genre	age	nv_scolaire	situation_familiale	ancienté
N	Valide	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0
Somme		122,00	235,00	240,00	142,00	176,00

Tableau de fréquences

genre

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	22	31,4	31,4	31,4
	Femme	48	68,6	68,6	98,6
Total		70	100,0	100,0	100,0

age

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 25 ans	3	4,3	4,3	4,3
	de 25-30 ans	15	21,4	21,4	22,9
	de 31-35 ans	14	20,0	20,0	42,9
	+35 ans	38	54,3	54,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

nv_scolaire

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	primaire	2	2,8	2,8	2,8
	moyen	10	14,3	14,3	15,7
	secondaire	17	24,3	24,3	40,0
	universitaire	41	58,6	58,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

situation_familliale

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	celibataire	17	24,3	24,3	24,3
	marié	39	55,7	55,7	80,0
	veuf	9	12,9	12,9	92,9
	divorce	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

ancienté

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 5ans	17	24,3	24,3	24,3
	de 5-10ans	22	31,4	31,4	55,7
	11-15ans	9	12,9	12,9	68,6
	plus de 15ans	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q
16 q17 q18 q19 q20 q22 q23 q24 q25
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Effectifs

[Ensemble_de_données0]

Statistiques

		interaction_so cial	q2	q3	q4	q5	q6
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,1429	3,2571	3,1714	3,1714	3,2000	3,2571
	Ecart-type	1,59060	1,57596	1,47414	1,39327	1,38940	1,39029
	Somme	220,00	228,00	222,00	222,00	224,00	228,00

Statistiques

		la coperation	q8	q9	q10	q11	q12
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,5286	3,5000	3,2571	3,3714	3,3857	3,3714
	Ecart-type	1,40105	1,44212	1,50059	1,32064	1,42740	1,53388
	Somme	247,00	245,00	228,00	236,00	237,00	236,00

Statistiques

		les menaces exterieurs	q14	q15	q16	q17	q18
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,5571	3,3714	3,4143	3,5857	3,9286	3,3857
	Ecart-type	1,32573	1,27599	1,25678	1,23350	5,05426	1,33289
	Somme	249,00	236,00	239,00	251,00	275,00	237,00

Statistiques

		but commun de l'equipe de groupe	q20	q22	q23	q24	q25
N	Valide	70	70	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,4857	3,6714	3,3571	3,3286	3,9714	3,4571
	Ecart-type	1,47189	1,40105	1,43492	1,45185	5,15547	1,39029
	Somme	244,00	257,00	235,00	233,00	278,00	242,00

Tableau de fréquences

interaction_social

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	17	24,3	24,3	24,3
	pas d'accord	13	18,6	18,6	42,9
	neutre	2	2,9	2,9	45,7
	d'accord	19	27,1	27,1	72,9
	tt a fait dac	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q2

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	15	21,4	21,4	21,4
	pas d'accord	13	18,6	18,6	40,0
	neutre	2	2,9	2,9	42,9
	d'accord	19	27,1	27,1	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q3

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	15	21,4	21,4	21,4
	pas d'accord	12	17,1	17,1	38,6
	neutre	2	2,9	2,9	41,4
	d'accord	28	40,0	40,0	81,4
	tt a fait dac	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q4

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	8	11,4	11,4	11,4
	pas d'accord	23	32,9	32,9	44,3
	neutre	3	4,3	4,3	48,6
	d'accord	21	30,0	30,0	78,6
	tt a fait dac	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q5

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
	pas d'accord	17	24,3	24,3	38,6
	neutre	6	8,6	8,6	47,1
	d'accord	23	32,9	32,9	80,0
	tt a fait dac	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q6

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	9	12,9	12,9	12,9
	pas d'accord	18	25,7	25,7	38,6
	neutre	4	5,7	5,7	44,3
	d'accord	24	34,3	34,3	78,6
	tt a fait dac	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

la coporation

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	9	12,9	12,9	12,9
	pas d'accord	12	17,1	17,1	30,0
	neutre	2	2,9	2,9	32,9
	d'accord	27	38,6	38,6	71,4
	tt a fait dac	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q8

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
	pas d'accord	12	17,1	17,1	31,4
	neutre	2	2,9	2,9	34,3
	d'accord	25	35,7	35,7	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q9

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	12	17,1	17,1	17,1
	pas d'accord	16	22,9	22,9	40,0
	neutre	3	4,3	4,3	44,3
	d'accord	20	28,6	28,6	72,9
	tt a fait dac	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q10

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	7	10,0	10,0	10,0
	pas d'accord	17	24,3	24,3	34,3
	neutre	3	4,3	4,3	38,6
	d'accord	29	41,4	41,4	80,0
	tt a fait dac	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q11

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	11	15,7	15,7	15,7
	pas d'accord	13	18,6	18,6	34,3
	d'accord	30	42,9	42,9	77,1
	tt a fait dac	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q12

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	14	20,0	20,0	20,0
	pas d'accord	10	14,3	14,3	34,3
	neutre	3	4,3	4,3	38,6
	d'accord	22	31,4	31,4	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

les menaces exterieurs

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	6	8,6	8,6	8,6
pas d'accord	13	18,6	18,6	27,1
neutre	8	11,4	11,4	38,6
d'accord	22	31,4	31,4	70,0
tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	4	5,7	5,7	5,7
pas d'accord	20	28,6	28,6	34,3
neutre	8	11,4	11,4	45,7
d'accord	22	31,4	31,4	77,1
tt a fait dac	16	22,9	22,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	5	7,1	7,1	7,1
pas d'accord	17	24,3	24,3	31,4
neutre	6	8,6	8,6	40,0
d'accord	28	40,0	40,0	80,0
tt a fait dac	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	3	4,3	4,3	4,3
pas d'accord	17	24,3	24,3	28,6
neutre	4	5,7	5,7	34,3
d'accord	28	40,0	40,0	74,3
tt a fait dac	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
pas d'accord	13	18,6	18,6	32,9
neutre	5	7,1	7,1	40,0
d'accord	25	35,7	35,7	75,7
tt a fait dac	16	22,9	22,9	98,6
44,00	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	8	11,4	11,4	11,4
pas d'accord	14	20,0	20,0	31,4
neutre	6	8,6	8,6	40,0
d'accord	27	38,6	38,6	78,6
tt a fait dac	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

but commun de l'equipe de groupe

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
pas d'accord	12	17,1	17,1	31,4
neutre	6	8,6	8,6	40,0
d'accord	18	25,7	25,7	65,7
tt a fait dac	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide pas du tt daccord	9	12,9	12,9	12,9
pas d'accord	9	12,9	12,9	25,7
neutre	2	2,9	2,9	28,6
d'accord	26	37,1	37,1	65,7
tt a fait dac	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q22

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
	pas d'accord	16	22,9	22,9	37,1
	d'accord	27	38,6	38,6	75,7
	tt a fait dac	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q23

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	10	14,3	14,3	14,3
	pas d'accord	16	22,9	22,9	37,1
	neutre	4	5,7	5,7	42,9
	d'accord	21	30,0	30,0	72,9
	tt a fait dac	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q24

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	7	10,0	10,0	10,0
	pas d'accord	17	24,3	24,3	34,3
	neutre	5	7,1	7,1	41,4
	d'accord	23	32,9	32,9	74,3
	tt a fait dac	17	24,3	24,3	98,6
	45,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q25

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tt daccord	8	11,4	11,4	11,4
	pas d'accord	13	18,6	18,6	30,0
	neutre	9	12,9	12,9	42,9
	d'accord	19	27,1	27,1	70,0
	tt a fait dac	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

RELIABILITY

```
/VARIABLES=q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q  
19 q20 q22 q23 q24 q25  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données0]

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,566	23

RELIABILITY

```
/VARIABLES=q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 q33 q34 q35 q36 q37 q38 q39 q40 q  
41 q42 q43 q44 q45 q46 q47  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données0]

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,288	22