

دافعية الإنجاز لدى العمال غير المشرفين بمديريات الشباب والرياضة

جامعة قسنطينة

أ. مبروح عبد الوهاب

جامعة قسنطينة

د. مسعود بورغدة محمد

الملخص:

يحاول البحث دراسة العلاقة الارتباطية بين العمال غير المشرفين بمديريات الشباب والرياضة من فئتي الخبرة المهنية (من 01 إلى 10 سنة) والفئة (من 11 إلى 20 سنة) في دافعية الإنجاز، ومعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تعود إلى عامل الخبرة المهنية. تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة عالية بين فئتي الخبرة المهنية في دافعية الإنجاز، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي الخبرة المهنية في دافعية الإنجاز تعود إلى عامل الخبرة المهنية.

Summary

This article investigates the correlation between two types of non supervisor workers in achievement motivation, And to know if the significant statistical differences between the two types are due to the professional experience. The first has a professional experience from 01 to 10 years, and the second has a professional experience from 11 to 20 years.

The results revealed a high positive correlation and significant statistical

مقدمة:

تتجه دول العالم حاليا إلى رصد ميزانيات ضخمة للمنشآت الرياضية والألعاب الأولمبية الأخيرة دليل على ذلك، أملا في تحقيق مردود كمي وكيفي من أجل بلوغ نهضة رياضية، إدارية، اجتماعية وحتى اقتصادية، ولن يتحقق لها ذلك إلا بمراقبة سيرورة العملية الإدارية انطلاقا من فكرة تكوين المنشأة إلى إتمامها وبداية عملها ولاسيما أدائها على المدى الطويل واستمرار عناصرها المادية والبشرية بأداء وظيفتها، غير أن هذا يفرض قيود زمنية ومادية لا بد أن تلتزم بها المشاريع والإدارات الرياضية القائمة، وهذا لن يكون إلا بكفاءات عند هذا المستوى من تحمل المسؤولية والالتزام وهم من نسميهم رؤساء أو مشرفين، وحيث اهتمت الحكومات بهذه الفئة لم تتوقف عند حد إمدادهم ماديا وماليا وتوفير لهم أنظمة إدارية حديثة، بل امتدت حتى إلى دراسة سمات شخصياتهم ومحاولة انتقاء أصلحها وتنميتها وظهور نظريات عديدة في ذلك.

غير أن دخول الرياضة اقتصاد السوق والاحتراف الرياضي وبداية الاستقلال الجزئي عن دعم الدولة وظهور مشاكل التمويل وإفلاس العديد من الفرق الرياضية، ظهرت أعباء جديدة على مختلف الإدارات الرياضية المرتبطة بها سواء كانت تجارية، صناعية، إدارية، حكومية أو خاصة، فانتقلت المشكلة من توفير عدد من الكفاءات تأخذ على عاتقها عمليات التخطيط ورسم الغايات والأهداف إلى مشكلة الحفاظ على أكبر عدد من العمال الذين يلتزمون بأعمالهم ويستمررون فيها إذ يعتبر هذا هو الرهان الذي يعطي الفرصة لمواجهة هذه التحولات إلى أن يتم تجاوزها.

وإذا كانت هذه التظاهرات العالمية تبين مدى التطور الحاصل في المنشآت الرياضية، إلا أنها لا تدوم إلا أيام معدودة وتستمر بعد ذلك المنشآت الرياضية في أداء وظيفتها الاعتيادية مما يؤكد أن الأمر لا يقف عند حد توفير الإمكانيات المادية والمالية وتوفير قيادات واعية ترسم الغايات وتخطط لتحقيقها، بل يمتد إلى توفير شرط يساهم في استمرار جل العمال في انجاز أعمالهم بكل دقة وإتقان من جهة وبحماس وروح معنوية عالية من جهة أخرى، وهذا الشرط هو عامل نفسي يعكس دافعية الإنجاز لدى العمال.

ومن المعلوم أنه غالبا ما يقيم الأداء في مختلف هذه الإدارات على أساس المردود الذي يقدمه العامل كما وكيفا ومدى الالتزام الرسمي بالمعايير المحددة، كما أن أغلب الممارسات لسياسات الموارد البشرية كالاختيار والتدريب والترقية يكون على أساس الخبرة المهنية والكفاءة في المجال دون مراعاة العوامل النفسية كدافعية الإنجاز وما تحققه من استمرارية لدى العمال في مناصبهم وانجاز مهامهم بأفضل المستويات والرغبة والحماس والالتزام.

ولهذا لا بد على هذه الإدارات أن تقتنع بأن العامل صاحب المهارات والكفاءات العالية لا يحقق ميزة تنافسية لها مادامت دوافعه نحو الإنجاز والعمل منخفضة⁽¹⁾، كما أن العامل صاحب دافعية الإنجاز المرتفعة دون القدر الكافي من المهارات والاستعداد نحو تحمل المسؤولية لا يقدم للمؤسسة الرياضية ميزة تساهم في استمرارية أداء الأعمال فيها بكل دقة وإتقان وتحمل للمسؤولية.

وانطلاق من أهمية دافعية الإنجاز في استمرار العمال داخل المنشآت الرياضية في أداء أعمالهم بإتقان وروح معنوية عالية تأتي محاولتنا نحو الإطلاع على واقع دافعية الإنجاز لدى العمال غير المشرفين بمؤسسة دراستنا مديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة.

1- طرح الإشكالية:

تولي المؤسسات الرياضية في وقتنا الحالي اهتماما كبيرا نحو توفير موارد بشرية لها الكفاءة والقدرة اللازمة للتأثير على الآخرين وتجنيدهم نحو العملية الإنتاجية⁽²⁾ بما يضمن السير الحسن لها، وذلك بوضعهم على رأس مختلف الوحدات والجماعات داخل المؤسسة، تسميهم مشرفين وتعتبرهم أكثر الناس شعورا بالمسؤولية

وتشجيع بينهم روح التفاهم والتعاون⁽³⁾، وقد ارتبطت شهرتهم داخل مؤسساتهم من خلال الجهود التي يبذلونها والنتائج التي يحققونها.

وفي الوقت الذي فيه الكثير من الترابط بين هاتين الصفتين فإن ذلك الترابط ليس أمرا ضروريا فهناك تأثيرات أخرى قد تأثر على الأداء⁽⁴⁾، كما أن هناك ميل لدى الناس للتفكير في القيادة بطريقة خيالية أي أن لديهم اتجاه لإعطاء القيادة أهمية أكبر من أهميتها ويربطوا بينها وبين الأداء بطريقة أوثق في الواقع⁽⁵⁾، وهذا لوهم الاعتقاد بأن العلاقة مع الواقع هي علاقة ذهنية يقوم بها فرد متفرد ولا شأن لها بأية فاعلية اجتماعية⁽⁶⁾ كما أن واقع الحياة أقوى من أي خطة عقل واحد محدود⁽⁷⁾، غير أنه في الحقيقة لا يمكن أن نقول بأن وظيفة الإشراف أو القيادة قد تحققت إلا عندما يتم إنجاز المهام ويستمر تماسك فريق العمل ويتم إشباع حاجات الأفراد⁽⁸⁾.

وقد تأكد هذا بدخول مختلف المؤسسات الرياضية حاليا ومنها مديريات الشباب والرياضة اقتصاد السوق وعالم الاحتراف الرياضي والتغيرات التي ظهرت نتيجة ذلك في الشكل⁽⁹⁾ والوظيفة⁽¹⁰⁾، وافلاس العديد من الفرق الرياضية نتيجة المنافسة الاقتصادية فيما بينها حيث خلق هذا أعباء أكبر على الموارد البشرية للمؤسسة أصبحت تفوق تكاليف تشغيلها وظهور الإحساس بعدم العدالة التنظيمية في إطار العمل. كل هذا أبرز الحاجة إلى مواجهة هذه التحديات والحفاظ على استمرار المؤسسة الرياضية والذي يكون من خلال قوة عمل تشغل الإمكانيات المادية والمالية للمؤسسة بكل كفاءة وتحمل للمسؤولية وتمتاز بروح معنوية عالية ومنافسة المعايير الموضوعية وتحديات الذات والآخرين وتحقيق أقصى ما يمكن الوصول إليه، وبعبارة أوضح استقطاب هذه الفئة من العمال التي تتميز بهذه السمات وتنعكس بحق دافعية الإنجاز على أرض الواقع، ومن ثم إدارة هذه الموارد التي تتسم بالندرة والقلّة⁽¹¹⁾.

وانطلاقا من أن مجموع أداء الجماعة لا يساوي مجموع أداء كل فرد منها على حدة (synergy)⁽¹²⁾، وأن الدافعية تعتبر لب العمل⁽¹³⁾ وجب أن يتجه اهتمامنا نحو مجموع هذه القوى العاملة وإشباع حاجات الإنجاز لدى الجماعات وإتاحة الفرصة للمرؤسين بالمبادأة

وتقديم الاقتراحات لتحسين وتطوير سيرورة العمل⁽¹⁴⁾ إذا أردنا لمؤسساتنا الرياضية وخاصة مديريات الشباب والرياضة أداء مهامها بفعالية والمساهمة في تحسين الممارسة والنتائج الرياضية والاستمرار في ذلك لأن الاستمرارية هي سر نجاح كل عمل⁽¹⁵⁾.

كل هذا دفع بنا إلى محاولة الإطلاع على واقع دافعية الإنجاز لدى العمال غير المشرفين بمديريات الشباب والرياضة - وحدة ميلة - وذلك تحت التساؤل التالي:

هل هناك علاقة إرتباطية بين العمال غير المشرفين ذوي الخبرة المهنية (من 01 إلى 10 سنة) والعمال غير المشرفين ذوي الخبرة المهنية (من 11 إلى 20 سنة) في دافعية الإنجاز؟، وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم فيما تعود إلى عامل الخبرة المهنية؟.

2-فرضيات الدراسة:

1-2- هنالك علاقة ارتباطية موجبة عالية بين العمال غير المشرفين ذوي الخبرة المهنية (من 01 إلى 10 سنة) و ذوي الخبرة المهنية (من 11 إلى 20 سنة) في دافعية الإنجاز.

2-2- ليس هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال غير المشرفين ذوي الخبرة المهنية (من 01 إلى 10 سنة) وذوي الخبرة المهنية من (10 إلى 20 سنة) في دافعية الإنجاز عند مستوى دلالة (0.5).

3- مصطلحات البحث:

1-3- الدافعية:

هي حالة يستمر فيها النشاط وتتوسطه إلى درجة كبيرة عمليات تقييم واعية، وتوقع وانفعال، وهي الحالات الداخلية والخارجية التي تحرك أداء الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف⁽¹⁶⁾.

وهي كل المبررات الواضحة التي يقدمها الفرد لتبرير سلوكياته ومجهوداته وأعماله⁽¹⁷⁾، كما أنها السيورة النفسية التي تحكم قوة واتجاه ومثابرة السلوك نحو الهدف⁽¹⁸⁾، وترتبط الدافعية دوماً بالأهداف الطويلة المدى للمنظمة⁽¹⁹⁾.

ولهذا نقصد بالدافعية في بحثنا أنها ظاهرة اجتماعية تضم جميع الحالات الداخلية والخارجية التي تحرك مجمل سلوك العمال وتوجهه وتحافظ على استمراريته نحو إشباع حاجات الإنجاز والالتزام والبقاء بحيث يؤدي العامل عمله بكل دقة وحاس وروح معنوية عالية.

2-3- دافعية الإنجاز:

تعني انجاز أشياء صعبة بامتياز ومعالجة وتنظيم الأشياء بسرعة واستخدام الأفكار في أداء ذلك بأكبر درجة من السرعة والاستقلالية، والتغلب على العقبات وتحقيق أعلى المعايير وتحدي الذات والآخرين والتغلب عليهم، وزيادة تقدير الفرد لذاته بممارسة مواهبه، وتتضمن صراع انفعالي بين الرغبة في النجاح والخوف من الفشل⁽²⁰⁾، وفي بعض الحالات الخوف من النجاح عند الإناث⁽²¹⁾.

وهي استعداد الفرد لمواجهة مواقف المنافسة ومحاولة التفوق والامتياز في مستوى أو معيار من معايير التفوق والامتياز عن طريق إظهار قدر كبير من النشاط والفاعلية والمثابرة كتعبير عن الكفاح من أجل التفوق والامتياز⁽²²⁾.

ونقصد بها في بحثنا تحقيق أهم خصائصها كالسرعة والدقة والاستقلالية وتحدي الذات والآخرين، من خلال إشباع أهم عناصرها وهي الحاجة إلى الإنجاز والسيطرة والالتزام.

3-3- حاجات الإنجاز:

يشير هذا النوع من الدوافع إلى الاتجاه نحو تحسين الأداء والإنجاز في ظروف التحدي والمنافسة⁽²³⁾. ونقصد بها هنا محاولة العامل تحقيق أقصى ما يمكن الوصول إليه، وتحدي الذات والآخرين من خلال معايير الأداء العالية، وليس عن طريق السيطرة أو الانتماء.

4-3- حاجات الانتماء:

هي محاولة تأسيس والحصول على علاقات ايجابية مع الآخرين، وأصحاب هذه الحاجات أكثر تفاعلا مع الآخرين وتفضيلا للعمل مع الزميل، وأكثر خوفا من الرفض والصراع، وأكثر انجازا في المواقف الاجتماعية. ونقصد بها في بحثنا تلك الحاجات التي تدفع الفرد إلى تكوين علاقات ويرغب أن يكون محبوبا ومقبولا من الآخرين، والتي بدورها تسمح له الشعور بالارتياح وتساعده في العمل.

3-5- حاجات القوة (السيطرة): يتجه أصحاب هذه الحاجات نحو المراكز التي تسمح لهم بالتأثير على الآخرين، كما تثبت الدراسات أنهم يجذبون نحو تحقيق أكبر تأثير في مساراتهم المهنية لكن ليس بشرط أن يسيطروا على الآخرين مثل المعلمين والمدراء⁽²⁴⁾. ونقصد بها في بحثنا رغبة الفرد في السيطرة والتحكم والتأثير على الآخرين من خلال امتلاكه لبعض مصادر التأثير.

4- حدود البحث:

أجرى الباحث هذه الدراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة، والمركب المتعدد الرياضات، وديوان مؤسسات الشباب لولاية ميلة، وخصت العمال الغير مشرفين فيها. وحدد الباحث الخصائص التالية: العمال غير المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (01 إلى 10 سنة)، وذوي الخبرة من (11 إلى 20 سنة).

وتقتصر الدراسة على 24 بند موزعة على الأبعاد التالية لدافعية الإنجاز وهي: الحاجة للإنجاز، الحاجة القوة (السيطرة)، الحاجة إلى الانتماء.

5- مجالات البحث:

5-1- المجال المكاني: أجريت الدراسة بمديرية الشباب والرياضة والديوان المركب المتعدد الرياضات وديوان مؤسسات الشباب لولاية ميلة.

5-2- المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 15 ماي و 15 جويلية 2011، أي في مدة شهرين وقد تم تقسيم هذه الفترة إلى قسمين إحداها للدراسة الاستطلاعية ودامت 3 أسابيع وأحدها للدراسة النهائية وقد دامت 5 أسابيع.

3-5- المجال البشري: أجريت الدراسة على مجموعة من العمال غير المشرفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة وكان عددهم 70 عاملا وزعوا على فئتين من الخبرة المهنية، فئة من (01 إلى 10 سنة)، والثانية من (11 إلى 20 سنة).

6- منهج البحث:

انطلاقا من طبيعة الإشكالية وفرضيات البحث والمعلومات المراد الحصول عليها، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد على تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.⁽²⁵⁾

7- الدراسات السابقة:

قام كل من (Habib ells &Atan bin long)⁽²⁶⁾ بدراسة أخذت عنوان "العلاقة بين دافعية الإنجاز وأداء التلاميذ في اختبارات التقييم الخمسة في بعض مدارس "سيلنغور". تهدف الدراسة إلى معرفة هل هناك علاقة بين دافعية الإنجاز لدى التلاميذ وأدائهم، ومعرفة أثر المتغيرات التالية (الحالة السوسيواقتصادية، الذكاء، مكان السكن، محيط المدرسة، تشجيع الوالدين، العرق) على هذه العلاقة.

حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من (90) طالب من (40) مدرسة في سيلنغور منهم 197 ناهج و 520 غير ناهج في امتحانات التقييم، وقد تم تقسيمهم إلى فوجين 45 من الناهجين و 45 من الغير ناهجين. وتم استخدام اختبار تفهم الموضوع، اختبار انجاز الأطفال، اختبار الذكاء لـ "رافنس" Raven's standard progressive matrices، مقابلة لجمع معلومات حول العوامل السوسيواقتصادية، الدافعية، مكان الإقامة والتشجيع الوالدي. وقد أشارت النتائج إلى ما يلي:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة مرتفعة بين دافعية الإنجاز والأداء في اختبار التقييم الخمسة من خلال اختبار تفهم الموضوع (TAT) وذلك من خلال التعابير التي توحى بمعايير الامتياز مثل الحاجة إلى الامتياز والتنافس...الخ.

- علاقة إيجابية بين دافعية الإنجاز والأداء في ظل كون الحالة السوسيواقتصادية جيدة.

- هناك علاقة ذات دلالة بين محيط العمل (المدرسة) والأداء ودافعية الإنجاز لدى الأطفال.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان السكن والأداء ودافعية الإنجاز لدى الأطفال

كما قامت Sheri coates broussard (2002)⁽²⁷⁾ بدراسة و اختبار العلاقة بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة الصف الأول والثالث.

كانت الفرضية العامة مفادها أن هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة الصف الأول والثالث.

تكون مجتمع الدراسة من 251 طالب في الصف الأول والثالث من مدينة (southern) ودامت الدراسة 09 أسابيع من عام 2000، حيث كانت نسبة 59% من أفراد العينة من السود الأمريكيين والأفريقيين، 57% من أفراد العينة إناث، و122 فرد من الصف الأول و129 من الصف الثالث، وقد تم قياس الدافعية لدى الأطفال من خلال مقياس التوجه الدافعي (داخلي/خارجي) في المدرسة لـ "هارتر" 1981، في حين تم قياس الإنجاز لدى التلاميذ من خلال درجات الأطفال في العام الدراسي فيما يخص القراءة والرياضيات، وتم استخدام مجموعة من الأدوات لتحليل البيانات منها معامل الانحدار، النسب المؤوية، معامل الارتباط، Spss، وكانت من بين النتائج التي توصلت إليها أن هناك علاقة إيجابية بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، كما أن هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي عند الطلاب في الصف الأول والثالث.

كما قام كل من (Uma T.Lyer & T.J kannalanbhan) 2006⁽²⁸⁾ بدراسة دافعية الإنجاز والأداء لدى العلماء في منظمات البحث والتطوير، حيث ركزت هذه الدراسة على تطوير مقياس دافعية الإنجاز للبالغين، وبلغ عدد أفراد العينة 206 فرد تم تطبيق عليهم المقياس السابق ذكره الذي وصل معامل ثباته ألفا كرونباخ ما بين (0.55 إلى 0.87) وتضمن عدة جوانب. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء ودافعية الإنجاز عند عينة الدراسة.

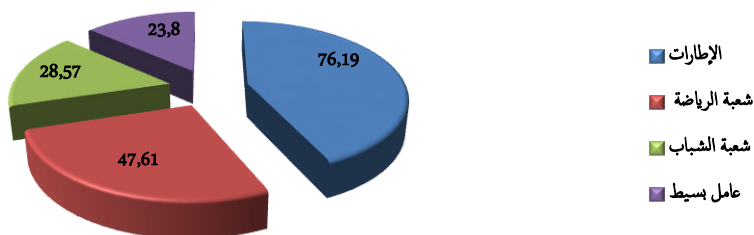
8- مجتمع الدراسة:

بلغ العدد الكلي للعاملين على مستوى مديرية الشباب والرياضة (35) عاملا فيما يخص الإدارة، و30 عاملا على مستوى ديوان مؤسسات الشباب، و40 عاملا على مستوى الديوان المركب المتعدد الرياضات، وهذا العدد في تغير مستمر وذلك حسب الحاجة فهناك من العمال الذين تم توظيفهم من خلال وكالة تشغيل الشباب ومنهم بالتعاقد، في حين الجزء الثابت من العمال هم الدائمون، وهناك نظام العمل بالتناوب بين الفترة الصباحية والمسائية لدى بعض العمال.

الفئات	العدد	النسبة المئوية
إطار	80	76.19 %
أ- شعبة الرياضة	50	47.61 %
ب- شعبة الشباب	30	28.57 %
عامل بسيط	25	23.80 %
المجموع	105	99.99 %

ويتضح من خلال الأتي الخصائص السوسيو مهنية لهذا المجتمع الأصلي:

جدول رقم (01): يوضح الخصائص السوسيو مهنية لهذا المجتمع الأصلي.
والشكل التالي يوضح النسبة المئوية التي تمثلها الفئات المذكورة من المجتمع الكلي



شكل رقم (01) يوضح: النسبة المئوية لتوزيع العمال على عينة الإطارات والعامل البسيط.
يتبين من الشكل المبين أعلاه أن أكبر نسبة هي لفئة الإطارات بنسبة (76.19%) ، بحيث تتوزع هذه النسبة على شعبة الرياضة بنسبة (47.61%)، وشعبة الشباب بنسبة (28.57%)، في حين تأخذ فئة العامل البسيط أقل نسبة بقيمة (23.8%)، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في الإدارة عامة والرياضية خاصة التي تحتاج إلى عمال متخصصين.

10- عينة الدراسة:

تم اختيار كافة العمال الغير مشرفين بناءا على تمييزنا بين العمال حسب ما تمليه الدراسة على أساس طبيعة الوظيفة إذا كانت إشرافية أو غير إشرافية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

طبيعة الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
إشرافية	35	33.33%
غير إشرافية	70	66.66%
المجموع	105	99.99%

جدول رقم (02) تصنيف العمال بالمؤسسة حسب طبيعة الوظيفة.

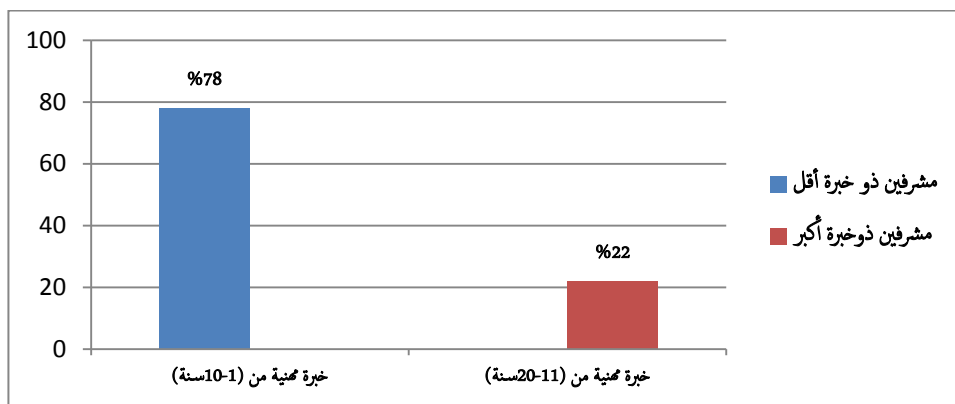
نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلبية العمال لهم طبيعة وظيفة غير إشرافية وذلك بنسبة (66.66%)، في حين أن هناك نسبة (33.33%) من العمال طبيعة وظائفهم إشرافية، وهي نسبة منطقية حيث يكون غالبية العمال غير مشرفين كمعظم الأعمال تحتاج إلى عدد أكبر من عمال التنفيذ وعدد قليل من المشرفين.

وفي هذه الدراسة تم دراسة مجموعة العمال غير المشرفين في دافعية الإنجاز بالنظر إلى مدة الخدمة في العمل أي الخبرة المهنية ، غير أنه انخفض عدد العمال غير المشرفين إلى 50 عاملا بعد استثناء الاستمارات التي لم ترجع والغير صالحة ، والجدول التالي يوضح توزيع العمال غير المشرفين إلى فئتين حسب الخبرة المهنية:

الرقم	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
01	[من 1 إلى 10]	39	%78
02	[من 11 إلى 20]	11	%22
النتيجة		50	%100

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عامل الخبرة.

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن أعلى نسبة مئوية التي قيمتها (%78) تعود إلى فئة الخبرة المهنية من (1 إلى 10 سنة) ، في حين أخذت فئة الخبرة المهنية من (11-20 سنة) نسبة %40، ولعل هذا يعكس إحدى سياسيات الموارد البشرية داخل المؤسسة حيث تمتاز الترقية الوظيفية بأنها متوسطة نوعا ما، وبعبارة أصح لا يوجد تنصيب دائم،⁽²⁹⁾ مع العلم أن فئة العمال غير المشرفين هذه موزعة على كل من المركب المتعدد الرياضات وديوان مؤسسات الشباب وعلى مستوى مديريةية الشباب والرياضة، والشكل الآتي يوضح النسب المئوية السابقة:



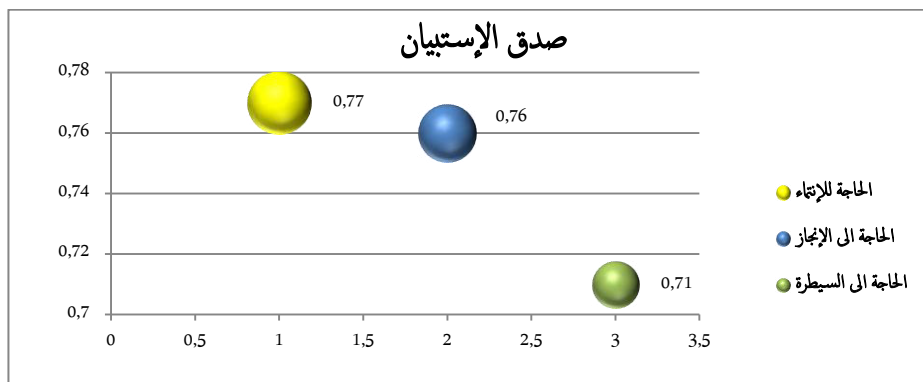
شكل رقم (02) يوضح النسبة المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب عمل الخبرة.

10- أداة البحث:

بالاعتماد على الدراسات السابقة وبعض المقاييس التي تناولت دافعية الإنجاز قمنا بتصميم استبيان بتدرج خماسي ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة)، وهذا على اعتبار الاستبيان من بين أدوات البحث العلمي المناسبة التي تحقق أهداف الدراسة المسحية للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة

بواقع معين⁽³⁰⁾، حيث تكون الاستبيان من ثلاث أبعاد هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة إلى السيطرة (القوة) والحاجة إلى الإتياء.

1-10 صدق أداة الدراسة: إحدى معاني الصدق هي أن الاختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه ما وضع لقياسه،⁽³¹⁾ وقد تم حساب صدق المحتوى بالاستعانة على مجموعة تكونت من خمسة أساتذة جامعيين محكمين. وقد بلغت قيمة ثباته الكلية (0.75) أما فيما يخص محاوره فالشكل الآتي يوضح ذلك.



شكل رقم (03) يوضح: قيمة صدق المحتوى لمحاور الاستبيان.

2-10 ثبات أداة الدراسة: يعني ثبات الأداة أو الاختبار أنه يعطي نفس النتائج إذا قاس نفس الشيء مرات متتالية،⁽³²⁾ ولقد قام الباحث بحساب ثبات الاختبار مستخدما طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) على عينة الدراسة الاستطلاعية، وذلك خلال مدة 20 يوما بين التوزيع الأول والثاني للمقياس، حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بحيث بلغت قيمته 0.79 وهي قيمة ثبات عالية.

11- الأدوات الإحصائية المستخدمة: استخدمت الدراسة الأدوات الآتية:

النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، (t) اختبار دلالة الفروق بين مجموعتي الدراسة، (t) اختبار دلالة معامل الارتباط⁽³³⁾، الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) العدد (17.0).

12- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

المتغير	المشرفين ذوي الخبرة (10-1 سنة)		المشرفين ذوي الخبرة (20-11 سنة)		(T) المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة
	ع	م	ع	م			
الحاجة إلى الإنجاز	1.04	4.02	0.83	4.17	10	48	دال
الحاجة إلى السيطرة	1.39	3.09	1.43	3.19			
الحاجة إلى الانتماء	0.90	3.65	0.92	3.56			
دافعية الإنجاز ككل	1.03	3.58	1.06	3.64			
العلاقة الارتباطية	0.70				6.81	48	دال

جدول رقم (04): يوضح دلالة الفروق بين فئتي الخبرة المهنية للمشرفين والعلاقة الارتباطية بينها عند مستوى دلالة (0.05).

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه وجود علاقة ارتباطية موجبة عالية بين العمال غير المشرفين من فئة الخبرة المهنية من (10-01 سنة) وفئة الخبرة المهنية من (20-11 سنة)، وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم في دافعية الإنجاز تعود إلى عامل الخبرة المهنية، ولعل هذا يتناسب مع ما يعتقد "ماكلياند" بوجود حالة من السعادة والمتعة بالإنجاز لدى العمال⁽³⁴⁾ والمتعة باختيار المهام المتوسطة أو الصعبة والنجاح فيها أكثر من المهام السهلة⁽³⁵⁾، ومعالجة وتنظيم الأشياء بسرعة واستخدام الأفكار في أداء ذلك بأكبر درجة من السرعة والاستقلالية، والتغلب على العقبات وتحقيق أعلى المعايير، وتحدي الذات وتحدي الآخرين والتغلب عليهم، وزيادة تقدير الفرد لذاته بممارسة مواهبه وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لكلا الفئتين في دافعية الإنجاز ككل.

وتقترب نتيجة الدراسة مع ما يذهب إليه منحنى "التوقع- القيمة" في تفسير دافعية الإنجاز، فقد يعتبر العمال من فئة الخبرة المهنية (من 01 إلى 10 سنة) العمال من فئة الخبرة المهنية (من 11 إلى 20 سنة) قدوة لهم في إنجاز المهام وبناء نسق توقعاتهم ومواجهة المشاكل الصعبة⁽³⁶⁾، وهذا ما قد يفسر جزء من الفروق ذات الدلالة بينهم في دافعية الإنجاز التي تعود إلى عامل الخبرة المهنية.

ونلاحظ انخفاض في حاجة السيطرة لدى كلا الفئتين بفارق بسيط لصالح فئة الخبرة المهنية (من 11 إلى 20 سنة)، وقد يرجع هذا إلى انتماء كلا الفئتين إلى فئة العمال غير المشرفين، كما أنه هناك عوامل شخصية تحقق هذه الحاجة مثل القوة التخصصية وهي ما يمتلكه الفرد من معارف ومؤهلات علمية والمعرفة التي يلم بها، أو القوة المرجعية وهي انجذاب شخص نحو شخص آخر نظرا لما يمتلكه من سمات معينة تلهم أو تجذب الأتباع نحوه⁽³⁷⁾.

وتتفق دراستنا مع دراسة كل من (Uma T.Lyer & T.J kannalanbhan) 2006، ودراسة Sheri coates broussard (2002)، ودراسة (Habib ellas & Atan bin long) في أهمية دافعية الإنجاز وعلاقتها مع الأداء والإنجاز، غير أنها تختلف مع هذه الدراسات في موضوع العلاقة الارتباطية حيث أخذت العلاقة الارتباطية بين فئتين من الخبرة المهنية في دافعية الإنجاز.

13- التوصيات:

13-1- إجراء دراسات أخرى في دافعية الإنجاز لدى العمال الغير مشرفين تأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى.

13-2- ضرورة إعطاء أهمية للدوافع أثناء الاختيار المهني والتقييم والتزقية المهنية.

13-3- استخدام استبيانات تقيس دافعية الإنجاز حسب الوظائف التي تخص المؤسسة وليس بصفة عامة.

13-4- فتح المجال للباحثين لإثراء ميدان المؤسسات الرياضية بالبحوث ومحاولة تطبيق نتائجها وأخذها بجدية في سبيل تحقيق الفعالية التنظيمية بها.

14- خاتمة:

تشير دراستنا إلى وجود علاقة ارتباطية وفروق ذات دلالة إحصائية بين العمال غير المشرفين من فئة الخبرة المهنية (من 01 إلى 20 سنة) والفئة (من 11 إلى 20 سنة) في دافعية الإنجاز، وهذا يعكس شيء من الرغبة والحماس في إنجاز المهام وتحد المعايير المحددة لذلك كما تشير إليه دافعية الإنجاز، غير أن هذا لا يجعلنا ننسى الأثر المباشر لهذه التعريفات القصيرة وهو الشلل العقلي وليس التوضيح والتقدير⁽³⁸⁾ وأن دراسة الظاهرة النفسية لا يكون إلا في إطار الموقف النفسي⁽³⁹⁾ أي انطلاقاً من الشخص وأبعاده التكوينية، والنمط السلوكي الذي يقدمه والمحيط البيئي، أي العوامل والظواهر الأخرى التي تحيط بالظاهرة، وبهذا وجب دراسة الظاهرة النفسية في إطارها الاجتماعي وهذا يتوافق مع دافعية الإنجاز الاجتماعية التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية بين أداء الفرد والآخرين⁽⁴⁰⁾، هذا من جهة بالإضافة إلى تأكيد (Luthans 1998) من جهة أخرى بأن الدافعية ليست العامل الأكثر فعالية في تحديد مستوى الأداء⁽⁴¹⁾، وهذا يفسح أمامنا المجال لإجراء دراسات أخرى تدرس دافعية الإنجاز في علاقاتها مع مختلف العوامل النفسية والتنظيمية في مؤسسة الدراسة خاصة والمؤسسات الرياضية عامة.

15- قائمة المراجع:

- 1- ميروح عبد الوهاب، السلوك القيادي وعلاقته بالنافعية لدى العمال وفق نظرية كلايتن ألدفرد، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، ص. 17.
- 2-Kate williams, **introuducing mangement**, 3rd ed, ©Elseviers science, Jordan Hill, Oxford, USA, 2006, p4 .
- 3- كوستانيس فوستر، تربية الشعور بالمسؤولية عند الأطفال، ط4، ترجمة خليل كامل إبراهيم، مكتبة النهضة العربية، مصر، 1994، ص. 18.
- 4- سمير عبده، التحليل النفسي لشخصيات سياسية عربية، ط1، دار علاء الدين للنشر، سوريا، 1999، ص. 16.
- 5- مصطفى حسين باهي، أحمد كامل نصاري، مهارات القيادة في المجال الرياضي، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 2003، ص. 8.
- 6- المرجع نفسه، ص. 27.
- 7- علي الوردي، خوارق اللا شعور أو أسرار الشخصية الناجحة، ط2، دار الوراق للنشر والتوزيع، لندن، بريطانيا، 1996، ص. 110.
- 8-John Adair, **Decision making and problem solving stratégies**, Kogan page limited, London, United kingdom, 2007, p46 .
- 9- المادة (01) من المرسوم التنفيذي رقم 93-283 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، ص. 19.
- 10- المواد (01)(02)(03) من المرسوم التنفيذي رقم 06-345 المؤرخ في 05 رمضان 1427 الموافق لـ 28 سبتمبر 2006، المتضمن تحديد قواعد تنظيم مديريات الشباب والرياضة للولاية وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، ص. 30-31.
- 11- محمد كمال البواني، اقتصاد السعادة، ط1، دار الشموس للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا، 2000، ص. 5.
- 12- **Oxford Advanced Learner's** , Oxford university press , New York, USA , 2000, p1319 .
- 13- Jim Mersenneimer, **The twelve best questions to ask coustomers**, [http :www.meisenheimer.com /Learning Tools](http://www.meisenheimer.com /Learning Tools), p93, 26/10/2011, 21 :00.
- 14- أحمد حيدر، البحث عن جذور الشر، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، سوريا، 1997، ص. 39.
- 15- بيتر دراكر، مجتمع ما بعد الرأسمالية، ترجمة صلاح بن معاذ المعيوف، معهد الإدارة العامة، 2001، ص. 95.

- 16- يوسف قطامي، الدافعية للتعلم الصفي لدى طلبة الصف العاشر، مجلة دراسات، المجلد 120، 1993، ص. 234.
- 17- مالك بن نبي، شروط النهضة، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر، دمشق، سوريا، 1986، ص. 19.
- 18-Nigel Nicholson, **The Blackwellencyclopedia dictionary of organizational behavior**, Blackwell publisher Inc,Massachusetts, USA , 1998 , p330.
- 19-Panayotis Zamaros, **organizational behavior :notes from organizational research**, © published by p.Zamaros, Lausanne,Switzerland,2008,p45.
- 20-Matthias Ziegler and all, **investigation measure of achievement motivation**, ©Horgref publishing, Germany, Journal of induvidual difference, vol.(31), no.(01),2010,p15.
- 21-Miron Zukerman and all, **effect of fear of success on intrinsic motivation, Causal attribution, and choice behavior**, Journal of personality and social psychology,vol.(39), no.(03), 1980,p503.
- 22- عامر سعيد جاسم الجنكاني، محمد نعمة حسن الشمري، موقع ضبط لاعبي الساحة والميدان في العراق وعلاقته بدافعهم للإنجاز، مجلة علوم التربية الرياضية، جامعة بابل، العدد 2، المجلد 2007، 6، ص. 02.
- 23- Nigel Nicholson, opcit,p05.
- 24- Nigel Nicholson, opcit,pp10,440.
- 25- عبد الحليم منسي، **مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص. 201.
- 26-Habib ellas, Atan bin long, **a correlationstudy of achievement motivation and pupil's performance in the standard five assessment examination from selected schools in selangor**, university pertanian, Malaysia,Partanika, vol.(07),no.(02),1984,pp1-7.
- 27-Sheri cotes broussard, **The relation between classroom motivation and academic achievement in first and third graders**, a thesis submitted for the degree of master of science, Louisiana state university, canada , 2002,pp04,10.
- 28-Uma J Lyer &T.J Kannalanbhan, **achievement motivation and performance of scientists in research and development organisations**, journal of scientific&industrialresearch, vol.(65), march 2006,p187.