



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية



قسم علم النفس و الفلسفة

الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ببعض الابتدائيات بمدينة الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د/ قيرع فتحي

إعداد الطالب:

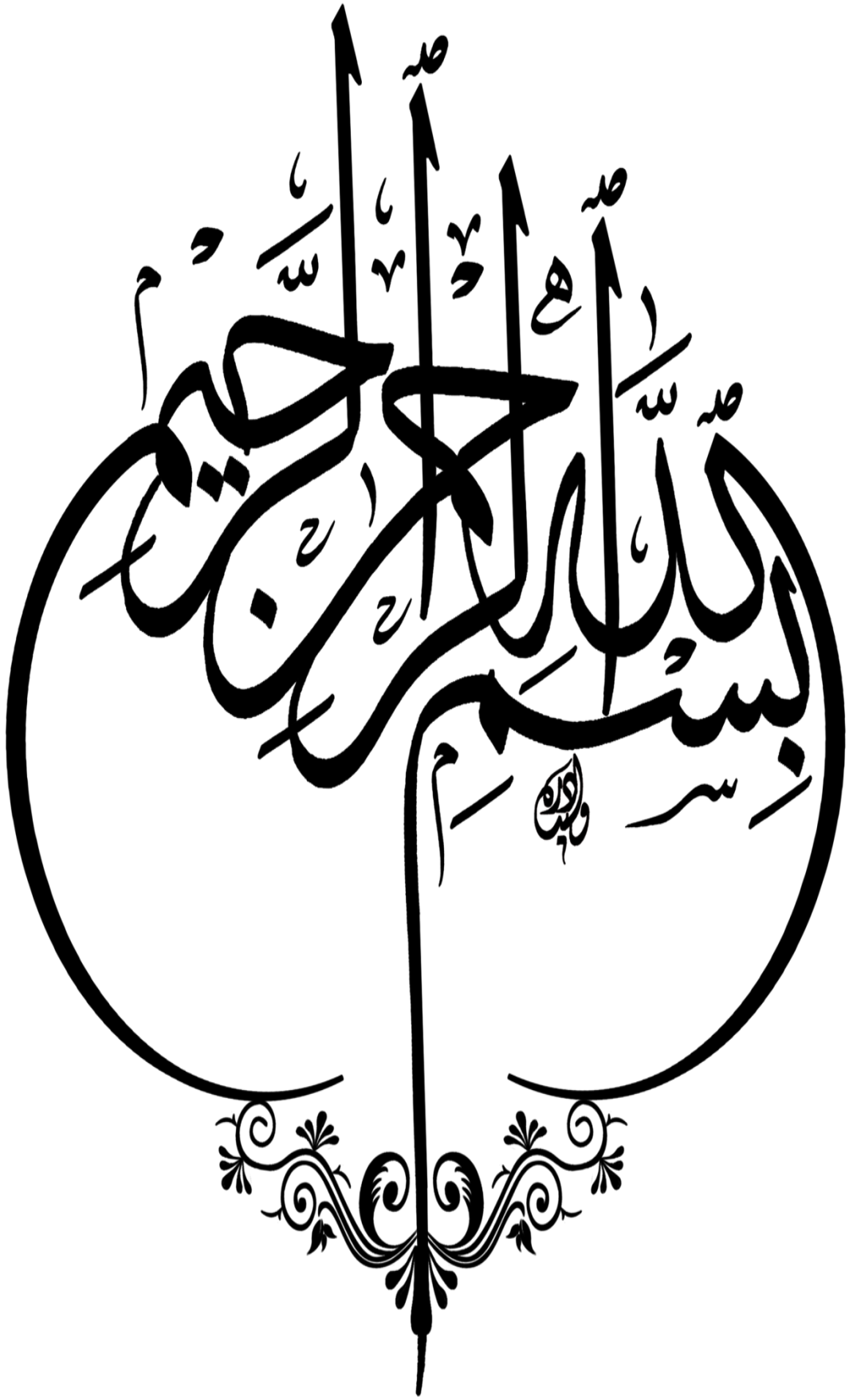
بوشمال بن حرز الله

بن غربي شريف

لجنة المناقشة:

1. د/ حساني رشيد رئيسا
2. د/ قيرع فتحي مقرا
3. د/ بلول أحمد مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022



الاهداء

الى من وضع الله الجنة تحت اقدامها ،الى والدي رحمه الله.

الى زوجتي الفاضلة رفيقة الدرب

الى ابنائي :محمد جود وفتيحة

الى اخوتي وأخواتي الى كل الاصدقاء والزملاء والأحبة

الى كل من ساعدني من قريب او بعيد

الى كل من علمني.

الباحث:بوشمال بن حرز الله

الاهداء

الى روح الوالد الطاهرة

الى من رباني وأدبني فأحسن تأديبي.

الى الوالدة الكريمة امدها الله بالصحة والعافية

الى كل قريب وحبیب خاصا بالذكر الزوجة الغالية و الابناء

(ابراهيم، عبد الرؤوف، ايوب زكرياء، امينة، هاجر)

والى كل من كان له الفضل في تعليمنا .

الباحث : بن غربي شريف

شكر وعرهان

الحمد لله حمدا كثيرا مباركا ،على توفيقه لإتمام هذا

العمل ،والصلاة والسلام على من لا نبي بعده،

نتقدم بجزيل عبارات الشكر والعرهان للدكتور المحترم قيرع

فتحي الذي كان له عظيم الفضل في توجيهنا لإتمام هذه

المذكرة.

الى اساتذة قسم علم النفس العمل والتنظيم كل باسمه

ومكانته .

كما نشكر كل من ساهم من قريب او بعيد في اتمام هذا

العمل المتواضع،ونذكر على وجه الخصوص كل من :

د/بوزيدي عصام ، د/بن غربي عثمان،د/تجاني

منصور،د/بيض القول

فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتوى
أ	مقدمة
	الباب الاول:
	الفصل الاول :الاطار العام للدراسة
13	تمهيد:
14	1/ الاشكالية:
17	2/فرضيات الدراسة:
17	3/اهداف الدراسة:
18	4/اهمية الدراسة:
19	5/ تحديد مفاهيم الدراسة:
20	6/الدراسات السابقة:
24	7/ أهمية الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية:.
	الفصل الثاني: الإطار النظري للثقة التنظيمية
26	تمهيد:
27	1/ ماهية الثقة:
28	2/مفهوم الثقة التنظيمية:
29	3/أهمية الثقة التنظيمية :
32	4/أنواع الثقة التنظيمية :
34	5/ عوامل تحسين وتعزيز الثقة التنظيمية:
35	6/خصائص الثقة التنظيمية:
36	7/أبعاد الثقة التنظيمية ومحدداتها:
36	أولاً: الثقة بالرئيس المباشر:
38	ثانياً: الثقة بزملاء العمل:
39	محددات الثقة بزملاء العمل:
39	ثالثاً: الثقة في الإدارة العليا :
41	محددات الثقة في الإدارة العليا:
43	8/قياس الثقة التنظيمية

الفصل الثالث: الاطار النظري لدافعية الانجاز	
45	تمهيد:
45	اولا: الدافعية:
45	مفهوم الدافعية:
45	1- لغة:
48	2- المفاهيم المتصلة بالدافع والدافعية: وتتمثل فيما يلي:
49	3- تصنيف الدافعية:
51	4- وظائف الدافعية:
52	ثانيا/ دافعية الانجاز
52	1/ مفهوم دافعية الإنجاز:
53	2/ مكونات دافعية الإنجاز:
54	3/ أنواع دافعية الإنجاز:
54	4/ العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز:
55	5/ النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:
55	1- نظرية الحاجة بالإنجاز لماكلياند:
55	2- نظرية التوقع في الدافعية:
56	3/ نظرية مستوى الطموح (ليفين):
57	4/ نظرية هرزبرك (نظرية العامل المزدوج) :
57	6/ قياس دافعية الإنجاز:
59	خلاصة الفصل:
الباب الثاني:	
الفصل الرابع: الجانب المنهجي	
63	الدراسة الاستطلاعية:
63	عينة الدراسة الاستطلاعية
63	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية
67	نتائج الدراسة الاستطلاعية:
68	التعريف بأدوات الدراسة حسب نتائج الدراسة الاستطلاعية:
مقياس دافعية الانجاز للمعلم "دافعية التدريس" لعبد الرحمن صالح الأزرق	
الفصل الخامس:	

74	تمهيد:
74	5.1. إجراءات الدراسة الأساسية
74	1.5.1 المنهج المستخدم :
75	مجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها:
75	عينة الدراسة:
76	أساليب المعالجة الإحصائية :
76	أولاً: توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس:
77	ثانياً/توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن:
77	ثالثاً/توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى العلمي:
78	رابعاً: توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى الخبرة:
78	خامساً/توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الصنف:
79	سادساً/توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص:
80	عرض ومناقشة النتائج عرض النتائج :
80	- مناقشة الفرضية الأولى
81	- مناقشة الفرضية الثانية
82	- مناقشة الفرضية الثالثة
89	- مناقشة الفرضية الرابعة
96	مناقشة الفرضية الخامسة
99	- عرض وتحليل نتائج:
101	نتائج الدراسة:
109	خاتمة:
112	قائمة المصادر والمراجع
116	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
60	المقاييس الاسقاطية و الموضوعية	01
64	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير السن	02
65	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير الجنس	03
65	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير المستوى الدراسي	04
66	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير متغير سنوات الخدمة(الخبرة)	05
71	صدق الاتساق الداخلي لمقياس دافعية التدريس.	06
71	طريقة التصحيح والإجابة.	07
75	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس	08
76	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن	09
76	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي	10
77	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب الخبرة	11
77	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب الصنف	12
78	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب التخصص	13
79	مستوى الثقة التنظيمية.	14
80	يبين مستوى دافعية الانجاز	15
81	الثقة حسب متغير الجنس	16
82	يبين الثقة تبعا لمتغير السن	17
83	يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير المستوى العلمي.	18
84	يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير الخبرة	19
85	يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير صنف المعلمين	20
86	يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير التخصص.	21
88	يبين مستوى الدافعية حسب الجنس	22
89	يبين مستوى الدافعية حسب السن	23
90	يبين مستوى الدافعية تبعا لمتغير المستوى التعليمي	24
92	يبين مستوى الدافعية والخبرة.	26

93	يبين مستوى الدافعية والصنف.	26
94	يبين مستوى الدافعية والتخصص العلمي.	27
95	يبين العلاقة بين الثقة التنظيمية والدافعية تبعا (التنافس، المثابر، الطموح، ادراك الزمن، الاداء)	28
99	نتائج اختبار الارتباط (بيرسون) بين درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز .	29

فهرس الاشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	التدرج الهرمي لحاجات طبقا لنظرية ماسلو	51
02	مخطط يوضح وظائف الدافعية	54
03	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير الجنس	65
04	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير متغير سنوات الخدمة(الخبرة)	67

مقدمة

مقدمة:

تلعب الثقة التنظيمية دوراً هاماً في بناء العلاقات الوظيفية الإيجابية بين الاساتذة ، فعندما يشعر الاساتذة بالثقة تجاه ادارتهم ، فإنهم أكثر عرضة للالتزام بأهدافه وقيمه، ويشعرون بالانتماء والولاء نحو المؤسسة ويتعاونون مع زملائهم بشكل أفضل.

تلعب الثقة التنظيمية دوراً حاسماً في تشجيع الاساتذة على التعاون والتفاعل بشكل إيجابي داخل المؤسسة التربوية ، وتعزيز رغبتهم في المشاركة الفعالة في الأنشطة التعليمية والإدارية. عندما يشعرون بالثقة في الإدارة والأساتذة والزملاء، يزداد ارتياحهم ورغبتهم في العمل بجهد والمساهمة في تحقيق رؤية وأهداف المؤسسة.

تحتاج مؤسسات التعليم الابتدائي إلى العمل على بناء الثقة التنظيمية من خلال اتخاذ إجراءات ملموسة ومنهجية، يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة مفتوحة وشفافة، وتعزيز التواصل الفعال والمستمر بين الإدارة والأساتذة والمتعلمين وأولياء امورهم.

من الجانب الآخر، تعتبر الدافعية أيضاً عاملاً حاسماً في تحقيق أداء فعال ومتميز في المدرسة ، فالدافعية تعكس الطاقة الداخلية والتحفيز التي تدفع الاساتذة لتحقيق الأهداف والنجاح في العمل، وهي تشمل مجموعة من الدوافع المختلفة مثل الرغبة في التحسين الذاتي، والاعتراف وبالإنجازات ، والمكافآت المادية والمعنوية.

تلعب دافعية الانجاز دوراً هاماً في تعزيز الأداء البيداغوجي وتحقيق النجاح في مؤسسات التعليم الابتدائي ومن خلال توفير بيئة داعمة ومحفزة يتم تعزيز دافعية الانجاز وتشجيع الاساتذة والمتعلمين وكل الطاقم الاداري والتربوي على السعي للتفوق وتحقيق الاهداف التربوية.

للدافعية لها أهمية كبيرة بالنسبة للمعلم والمدرسة، فهي تعمل على تحسين جودة التعليم فالدافعية المرتفعة للأساتذة تساهم في تحسين جودة التعليم المقدم، حيث يشعرون

بالحماس والرغبة في تحقيق نجاحات تعليمية يعملون بجد واجتهاد لتطوير أساليب التدريس وتقديم تجارب تعليمية ملهمة ومثيرة للاهتمام، بالإضافة إلى ذلك، الدافعية العالية تسهم في استخدام تقنيات تعليمية متقدمة وتبني أفضل الممارسات في المجال التعليمي.

كما تعمل على تعزيز رضا المتعلمين وتحفزهم فالدافعية العالية للأستاذ تؤثر على رضا الطلاب وتحفزهم على التعلم والتفاعل الإيجابي في الصف فعندما يشعر التلاميذ بأن المعلم متحمس ومهتم بهم وبتقدمهم التعليمي، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا للمشاركة والمشاركة الفعالة في الدروس والأنشطة التعليمية، وتعزز الدافعية الرغبة في التعلم لدى التلاميذ وتساهم في تحقيق النجاح العلمي .

تعد الثقة التنظيمية والدافعية عاملين مترابطين فعندما يكون لدى الاساتذة مستوى عالٍ من الثقة التنظيمية، فإنهم يشعرون بالأمان والاستقرار في المدرسة، مما يؤدي إلى زيادة مستوى دافعتهم واستعدادهم للتحمل والعطاء الإيجابي.

ومن خلال ما سبق جاء موضوع الدراسة متمثلا في دراسة الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

وقد تناولنا جوانب الدراسة وفق قسمين يحتوي كل منهما عدة فصول جاءت على النحو التالي:

الجانب النظري و اشتمل على ثلاثة فصول وهي:

الفصل الاول:تمثل في الاطار العام للدراسة وفيه تم تحديد مشكلة البحث ،وتطرقنا الى الفرضيات ، اهمية الدراسة و اهداف الدراسة بالإضافة الى تحديد المفاهيم الاصطلاحية الإجرائية ، كما تم عرض بعض الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: تم فيه تناول متغير الثقة التنظيمية من خلال ماهية الثقة التنظيمية وأهميتها وأنواعها وخصائصها وأبعادها.

الفصل الثالث: حيث تناولنا فيه متغير دافعية الانجاز من خلال تناول مفهوم الدافعية بصفة عامة ودافعية الانجاز بصفة خاصة، إضافة الى التطرق الى مكونات وأنواع وعوامل، والنظريات المفسرة وقياس دافعية الانجاز.

الجانب التطبيقي للدراسة وتناولنا فيه:

الفصل الرابع: الجانب المنهجي للدراسة وذلك من خلال تناول الدراسة الاستطلاعية ومقياس الدافعية.

الفصل الخامس وفيه: عرض وتحليل ومناقشة النتائج توصلت اليها الدراسة بما يتفق او يختلف مع الدراسات السابقة.

وأخيرا خاتمة تضمنت النتائج المتحصل عليها.

المخلص:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن الثقة التنظيمية ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة، وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببلدية الجلفة من وجهة نظرهم.

وقد اختبرت عينة عشوائية من اساتذة التعليم الابتدائي في بعض ابتدائيات بلدية الجلفة، بما نسبتهم 21% من مجتمع الدراسة بما يعادل 300 معلما ومعلمة ، موزعين على بعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة.

ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير اداتين هما استبيان الثقة التنظيمية بصورته النهائية مكونة من 13 فقرة، واستبيان دافعية الانجاز بصورته النهائية والمكون من 32 فقرة ، وتم التحقق من الصدق والثبات لأداتي الدراسة .

وقد اظهرت نتائج الدراسة ان الثقة التنظيمية ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة ،من وجهة نظر عينة من اساتذة التعليم الابتدائي فيها جاءت مرتفعة ،وكذلك دافعية الانجاز كانت مرتفعة ايضا، كما اظهرت النتائج وجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة تبعا لمتغير (الجنس ،السن ،المستوى العلمي،سنوات الخدمة، الصنف، التخصص)، و وجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة تبعا لمتغير (الجنس السن،المستوى العلمي،سنوات الخدمة، الصنف، التخصص)،بالإضافة الى وجد علاقة بين الثقة

التنظيمية ودافعية الانجاز تبعا (التنافس، المثابر، الطموح، ادراك الزمن، الاداء) لدى
عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية الجلفة، وختاما توصلنا
علاقة ارتباطية ايجابية و قوية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من
اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس بلدية الجلفة

Summary:

This study aimed to reveal the organizational confidence of some primary schools in the municipality of Djelfa, and its relationship to the motivation of achievement among a sample of primary education teachers in the municipality of Djelfa from their point of view.

A random sample of primary education teachers was tested in some primary schools of the municipality of Djelfa, with 21% of the study population, equivalent to 300 teachers, distributed over some primary schools in the municipality of Djelfa.

To achieve the objectives of the study, we used the correlational descriptive approach, and the development of two tools, namely the organizational confidence questionnaire in its final form consisting of 13 items, and the achievement motivation questionnaire in its final form, consisting of 32 items, and the honesty and stability of the two study tools were verified.

The results of the study showed that the organizational confidence in some primary schools in the municipality of Djelfa, from the point of view of a sample of primary education teachers in which it was high, as well as the motivation of achievement was also high, and the results showed differences in the level of organizational confidence among a sample of primary education teachers in some primary schools in the municipality of Djelfa according to the variable (gender, age, scientific level, years of service, class, specialization), and there were differences in the level of achievement motivation among a sample of primary education teachers in some primary schools in the municipality of Djelfa. According to the variable (gender, age, scientific level, years of service, class, specialization), in addition to finding a relationship between organizational confidence and achievement motivation according to (competition, perseverance, ambition, time management, performance) among

a sample of primary education teachers in some primary schools of the municipality of Djelfa, and in conclusion we reached a positive and strong correlation between organizational confidence and achievement motivation among a sample of primary education teachers in some schools of the municipality of Djelfa

Résumé:

Cette étude visait à révéler la confiance organisationnelle de certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa, et leur relation avec la motivation de la réalisation d'un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans la municipalité de Cette étude visait à révéler la confiance organisationnelle de certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa

, et leur relation avec la motivation de la réalisation d'un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans la municipalité de Djelfa

de leur point de vue.

Un échantillon aléatoire de professeurs du primaire a été testé dans certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa, représentant 21% de la communauté scolaire, soit l'équivalent de 300 enseignants, distribués à certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa

.

Afin d'atteindre les objectifs de l'étude, nous avons utilisé le programme descriptif corrélatif, le développement de deux outils, à savoir, le questionnaire de confiance organisationnelle de 13 paragraphes, le questionnaire de finalisation de 32 paragraphes et la véracité et la cohérence des outils d'étude.

Les résultats de l'étude ont montré que la confiance organisationnelle de certaines écoles élémentaires de la municipalité d'Al- Djelfa

, du point de vue d'un échantillon de professeurs de l'enseignement primaire, était élevée, tout comme la motivation pour réussir. Les résultats ont également montré des différences dans le niveau de confiance organisationnelle d'un échantillon d'enseignants du primaire dans certaines écoles élémentaires de la municipalité d'Al- Cette étude visait à révéler la confiance organisationnelle de certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa, et leur relation avec la motivation de la réalisation d'un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans la municipalité de Djelfa

de leur point de vue.

Un échantillon aléatoire de professeurs du primaire a été testé dans certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa, représentant 21% de la communauté scolaire, soit l'équivalent de 300 enseignants, distribués à certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa

Afin d'atteindre les objectifs de l'étude, nous avons utilisé le programme descriptif corrélatif, le développement de deux outils, à savoir, le questionnaire de confiance organisationnelle de 13 paragraphes, le questionnaire de finalisation de 32 paragraphes et la véracité et la cohérence des outils d'étude.

Les résultats de l'étude ont montré que la confiance organisationnelle de certaines écoles élémentaires de la municipalité d'Al-Djelfa, du point de vue d'un échantillon de professeurs de l'enseignement primaire, était élevée, tout comme la motivation pour réussir. Les résultats ont également montré des différences dans le niveau de confiance organisationnelle d'un échantillon d'enseignants du primaire dans certaines écoles élémentaires de la municipalité d'Al- Djelfa selon la variable (sexe, âge, niveau scientifique, années de service, classe, spécialisation), et il y a des différences dans le niveau de motivation d'un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans certaines écoles

élémentaires de la municipalité de Djelfa selon la variable (âge selon le sexe, niveau scientifique, années de service, classe, spécialisation), en plus de trouver une relation entre la confiance organisationnelle et la motivation de la réalisation selon (Compétition, persévérance, ambition, "La perception du temps, performance) Dans un échantillon de professeurs de l'enseignement primaire dans certaines municipalités élémentaires de Djelfa , et en conclusion, nous avons une corrélation positive et forte entre la confiance organisationnelle et la motivation de la réussite dans un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans certaines écoles municipales de Djelfa selon la variable (sexe, âge, niveau scientifique, années de service, classe, spécialisation), et il y a des différences dans le niveau de motivation d'un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa selon la variable (âge selon le sexe, niveau scientifique, années de service, classe, spécialisation), en plus de trouver une relation entre la confiance organisationnelle et la motivation de la réalisation selon (Compétition, persévérance, ambition, "La perception du temps, performance) Dans un échantillon de professeurs de l'enseignement primaire dans certaines municipalités élémentaires de Djelfa, et en conclusion, nous avons une corrélation positive et forte entre la confiance organisationnelle et la motivation de la réussite dans un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans certaines écoles municipales de Djelfa

de leur point de vue.

Un échantillon aléatoire de professeurs du primaire a été testé dans certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa, représentant 21% de la communauté scolaire, soit l'équivalent de 300 enseignants, distribués à certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa.

Afin d'atteindre les objectifs de l'étude, nous avons utilisé le programme descriptif corrélatif, le développement de deux outils, à savoir, le questionnaire de confiance organisationnelle de 13 paragraphes, le questionnaire de finalisation de 32 paragraphes et la véracité et la cohérence des outils d'étude.

Les résultats de l'étude ont montré que la confiance organisationnelle de certaines écoles élémentaires de la municipalité d'Al- Djelfa , du point de vue d'un échantillon de professeurs de l'enseignement primaire, était élevée, tout comme la motivation pour réussir. Les résultats ont également montré des différences dans le niveau de confiance organisationnelle d'un échantillon d'enseignants du primaire dans certaines écoles élémentaires de la municipalité d'Al-Djelfa selon la variable (sexe, âge, niveau scientifique, années de service, classe, spécialisation), et il y a des différences dans le niveau de motivation d'un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans certaines écoles élémentaires de la municipalité de Djelfa selon la variable (âge selon le sexe, niveau scientifique, années de service, classe, spécialisation), en plus de trouver une relation entre la confiance organisationnelle et la motivation de la réalisation selon (Compétition, persévérance, ambition, "La perception du temps, performance) Dans un échantillon de professeurs de l'enseignement primaire dans certaines municipalités élémentaires de Djelfa , et en conclusion, nous avons une corrélation positive et forte entre la confiance organisationnelle et la motivation de la réussite dans un échantillon de professeurs d'enseignement primaire dans certaines écoles municipales de Djelfa

الفصل الأول

الأطار العام

للدائسة

تمهيد:

مهد الإطار المنهجي للدراسة وذلك عن طريق تحديد الخطوات والعناصر التي ستستخدم لتوجيه البحث وتحقيق أهدافه. يهدف الإطار المنهجي إلى توضيح المنهجية التي ستستخدمها الدراسة في جمع البيانات وتحليلها واستنتاج النتائج.

وقد تكون الإطار المنهجي من عناصر رئيسية تشمل، بناء الاشكالية وتقديم فروض لتساؤلات الموجودة في الاشكالية، بالإضافة الى تقديم اهداف ادراسة وأهميتها وتحديد المفاهيم المرتبطة بالدراسة بما فيها المفاهيم الاجرائية، والتطرق لدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة سواء المتعلقة بالثقة التنظيمية والمتعلقة بدافعية الانجاز.

1 / الإشكالية:

تعد الثقة التنظيمية اساس نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق مستويات عالية من الاداء فالأستاذ عندما يشعر بالثقة المتبادلة بينه وبين الموظفين الإداريين، يقبل على عمله البيداغوجي بدافعية عالية، وهمة كبيرة ويسعى جاهدا لتطوير المدرسة التي يعمل بها، وهذا بدوه يؤدي فعالية السلوك التنظيمي في تلك المؤسسة التربوية.

ان ممارسة الثقة التنظيمية وحضورها في المؤسسات التربوية كمفهوم نظري يعتقد الاساتذة والإداريون ان ممارسة عملهم تظهر في سلوكياتهم الادارية التنظيمية، يعد من الامور الضرورية في نجاح تلك المدارس وتحقيق الفاعلية الوظيفية، التي تتمثل في ادائهم .

فالثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية تعكس التزاما نفسيا لا يخضع لقوانين تنظيمية يقوم كل طرف بالإيمان بقدرات الطرف الاخر وكفايته، مما يسمح بزيادة فرص تبادل الخبرات والأفكار والآراء بين جميع الاساتذة على اختلاف مستوياتهم.

تلعب الثقة التنظيمية دورا هاما في تحقيق التكامل التنظيمي بين اعضاء الفريق التربوي، وضمان الاستقرار على المدى الطويل لتحقيق مصالحهم، وتحقيق فاعلية المؤسسة، وتعمل الثقة التنظيمية على ترسيخ معالم الايمان بقدرات بعضهم بعضا، ارتفاع مستويات ادائهم التدريسي وذلك من خلال ارتفاع الدافعية الوظيفية .

تعتبر دافعية الإنجاز القوة الداخلية التي تحفز الأفراد على السعي والعمل بجد لتحقيق النجاح وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية، حيث تعبر عن الرغبة الداخلية الاستاذ في التفوق والتحسين وتحقيق نتائج متميزة في مجال التربية والتعليم .

تتأثر دافعية الإنجاز بعدة عوامل، كالرغبة في التفوق الشخصي فالشخص الذي يتمتع بدافعية الإنجاز يكون لديه رغبة قوية في التفوق وتحقيق أداء مميز في مجاله

الشخصي و المهني، بالإضافة الى الرغبة في الاعتراف والتقدير فالأفراد الذين يشعرون بدافعية الإنجاز غالبًا ما يرغبون في الحصول على التقدير والاعتراف بجهودهم وإنجازاتهم من قبل الآخرين، سواء كان ذلك من قبل الزملاء، المديرين، وتعد الرغبة في التحدي من بين العوامل التي تؤثر ايجابا ، فالأفراد الذين يمتلكون دافعية الإنجاز يستمتعون بالتحديات ويرونها فرصة للتطور و التعلم، وبالتالي يعملون بجد لتحقيق التحديات المواجهة لهم. كما تلعب الأهداف المحددة و الواضحة: دورا هاما وهدفا واضحة وقابلا للقياس يعزز دافعية الإنجاز، حيث يعلم الفرد ما يحتاج إلى تحقيقه ويعمل بجد لتحقيق تلك الأهداف.

وقد كانت الثقة التنظيمية موضع بحث للكثير من الدراسات كدراسة(هوبز وهولي 2014: دراسة توصلت الى ان تصورات اعضاء هيئة التدريس حول المناخ الامن للحرم الجامعي والمشاركة في اتخاذ القرارات والشفافية تؤثر ايجابا في الثقة التنظيمية لديهم.

فالموظفون عندما يشعرون بثقة تنظيمية قوية في بيئة العمل، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر دافعية لتحقيق الإنجاز فالثقة التنظيمية تعزز الشعور بالاستقرار والأمان والدعم في العمل، مما يساهم في تعزيز الدافعية والحماس لتحقيق الأهداف المحددة.

وفيما يتعلق بالثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية فقد توصلت نتائج دراسة (احمد عبيد الرشيدى و كلايد سلامة:2015) ان درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة من وجهة نظر اعضاء التدريس فيها ،جاءت مرتفعة وكذلك درجة الدافعية كانت مرتفعة ايضا.

وبناء على ماسبق من اهمية دراسة الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز في المؤسسات التربوية التى تخص الاستاذ بالدرجة الاولى كمحور لإنجاح العمل التعليمية التعليمية

في بيئة ملائمة ،وفي هذا السياق ياتي موضوع دراستنا الذي سنحاول من خلاله الاجابة عن التساؤل الرئيسي :هل توجد علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة ؟

اما التساؤلات الفرعية فكانت كالآتي :

- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة ؟
- ما مستوى دافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة ؟
- هل توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة تبعا لمتغيرات (الجنس ،السن ،المستوى العلمي،الصف، سنوات الخدمة، التخصص)؟
- هل توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة تبعا لمتغيرات (الجنس ،السن،المستوى العلمي،سنوات الخدمة، الصف، التخصص)؟
- هل توجد علاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز تبعا (التنافس،المثابر، الطموح، ادراك الزمن،الاداء) لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة؟

2/فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: توجد علاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة.

الفرضيات الجزئية:

- مستوى الثقة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة مرتفع.

- مستوى دافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة مرتفع.

- توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة تبعا لمتغير (الجنس ،السن،المستوى العلمي،سنوات الخدمة، الصنف، التخصص).

- توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة تبعا لمتغير (الجنس ،السن،المستوى العلمي،سنوات الخدمة، الصنف، التخصص).

- توجد علاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز تبعا (التنافس،المثابر، الطموح، ادراك الزمن،الاداء) لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة.

3/اهداف الدراسة:

- البحث عن وجود علاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات الجلفة.

-الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات الجلفة.

- الكشف عن مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات الجلفة.

- البحث عن الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات الجلفة.

-البحث عن الفروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات الجلفة تبعا لمتغيرات (الجنس ،السن ،المستوى العلمي ،سنوات الخدمة،الصنف ،التخصص).

- البحث عن العلاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز تبعا لـ (التنافس،المثابرة،الطموح،ادراك الزمن،الاداء) لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات الجلفة.

- محاولة الكشف عن طبيعة اعلاقة بين الثقة ودافعية الانجاز.

4/اهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة اهميتها من اهمية الدافعية لدى المعلمين كونها المحرك الاساسي لسلوكهم التنظيمي وأدائهم الوظيفي.

- تقديم اضافة جديدة من خلال الكشف عن مستوى كل من الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة.

- للدراسة اهمية بالنسبة للمعلم فهي تسلط الضوء على اهميته في العملية التعليمية ،بالإضافة الى اهمية الثقة بالنسبة للمعلم وأثرها على دافعيته للعمل.

5/ تحديد مفاهيم الدراسة:**التعريف الاصطلاحي للثقة التنظيمية:**

وتعرف كذلك بأنها الشعور الذي يكون مطلوب ضمن العائلة، وبيئة المدرسة وحياة العمل وبين الأصدقاء (حسين والشيباني، 2010: 131).

- وتعرف كذلك بأنها توقعات وتصورات الأفراد والجماعات أن الوعود والاتفاقات والقرارات المتخذة يمكن الاعتماد عليها وسيتم الالتزام بها بما يحقق النتائج المرغوبة والمصالح المشتركة للأطراف ذات العلاقة (الحوامدة و محارمة، 1998: 232).

-التعريف الاصطلاحي للدافعية:

-عرفها كوني Connie"بأنها حافز داخلي يوجه السلوك نحو بعض الغايات وتعمل الدافعية على مساعدة الأفراد على التغلب على حالة الكسل والقصور وقد تعمل القوى الخارجية عمى التأثير في السلوك ولكن القوى الداخلية للدافعية هي التي تعمل عمى دفع السلوك وتحفيزه .
(محمد أحمد الرفوع، 2015، ص 136).

التعريف الاجرائي لدافعية الانجاز:

هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعى نحو التفوق لتحقيق اهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات والتي قد توجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.
ويعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال استجابته على مقياس دافعية الانجاز الذي اعده صالح الازرق(2000).

التعريف الاجرائي للثقة التنظيمية:

تعتبر الثقة التنظيمية بمثابة الدافع الخفي الذي يقوي العلاقات التعاونية ويقلل من الصراعات التنظيمية ويعزز الشعور بالأمان والانتماء للمؤسسة التربوية. ويعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال استجابته على مقياس الثقة التنظيمية الذي اعده صالح الازرق(2000).

6/الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى:

هدفت دراسة (شرقي رابح: 2010) والتي كانت بعنوان: النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، الى معرفة العلاقة الموجودة بين الأنماط القيادية للمدراء ودافعية الإنجاز لدى المعلمين وبالتالي معرفة النمط القيادي السائد في المؤسسة الابتدائية من خلال عينة الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات اللازمة، وتم توزيعه على عينة الدراسة الأساسية المكونة من 395 معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً بمدارس ولاية المسيلة. أما فرضيات البحث فقد تمثلت في: ووجد علاقة ارتباطية موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الإنجاز. ووجد علاقة ارتباطية سالبة بين نمطي القيادة الديكتاتوري والتسيبي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز بين الجنسين لصالح الإناث أما البيانات فقد تم معالجتها باستخدام التكرار والنسب المئوية لوصف الإنجاز بالإضافة إلى معامل تحميل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين المعلمين في مستوى دافعية الإنجاز حسب متغيرات (المستوى التعليمي، سنوات التدريس) ومعامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة الموجودة بين الأنماط القيادية الثلاثة (النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي، التسيبي) ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي: إن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الإنجاز، ووجود علاقة سالبة بين نمطي القيادة الديكتاتوري والتسيبي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين، و إن هناك توافر للأنماط القيادية الثلاث: إلا أن النمط القيادي الديمقراطي هو السائد بكل المدارس محل الدراسة. و وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز بين الجنسين لصالح الإناث، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز بين المعلمين لكل من متغيري سنوات التدريس والمستوى التعليمي.

الدراسة الثانية:

هدفت دراسة (عفاف وسطاني: 2009) والتي كانت بعنوان: دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة إلى معرفة العلاقة بين النمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية الإنجاز للأساتذة في ضوء مشروع المؤسسة، أما فرضيات الدراسة فقد تمثلت في: ووجد علاقة دالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي لمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل (الأساتذة) في ضوء مشروع المؤسسة. ووجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة، ووجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الفوضوي لمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة.

أما عينة الدراسة فقد شملت 194 أستاذا، موزعة على أربع (04) فئات حيث اختيرت بالطريقة العشوائية العنقودية و27 مديرا حيث تم أخذ المجتمع الإحصائي ككل، وقد تم استخدام استبيان تحديد النمط القيادي السائد لمدير المصمم من طرق الباحثة ومقياس دافعية الإنجاز للدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" لجمع بيانات الدراسة أما بالنسبة لتحليلها فقد تم استخدام اختبار الاستقلالية (مربع كا²) ومعامل التوافق، والمتوسط

الحسابي، وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد للمدير ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، ووجود أربعة أنماط قيادية ديمقراطي، أوتوقراطي، فوضوي(موقفي)، ومستوى مرتفع لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الديمقراطي والموقفي، ومستوى منخفض لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الأوتوقراطي والفوضوي.

الدراسة الثالثة:

هدفت دراسة (خالد شبمي :2011) والتي كانت بعنوان الدراسة دافعية الإنجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات العلمية ، إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز ومستوى إتقان المهارات العلمية وقد تركزت على الفروض التالية لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ومستوى إتقان المهارات العلمية لدى الطلبة أفراد العينة ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، السنة الدراسية، مكان مكان الإقامة) .و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة أفراد العينة على مقياس المهارات العلمية تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، السنة الدراسية، مكان الإقامة) أما عينة البحث فقد تكونت من (579) طالبا وطالبة، وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية ووفقا لتوزيع الاختصاصات الدراسية.

واستخدمت في هذا البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل الترابط بيرسون، اختبار ((T-test لدلالة الفروق بين المتوسطات، تحميل التباين الأحادي.

- واستخدم برنامج spss الإحصائي لتحميل البيانات ومعالجتها.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة أفراد العينة على مقياس المهارات العلمية تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، السنة الدراسية، مكان

الإقامة) أما عينة البحث فقد تكونت من (579) طالبا وطالبة، وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية ووفقا لتوزيع الاختصاصات الدراسية. واستخدمت في هذا البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل الترابط بيرسون، اختبار ((T- test لدلالة الفروق بين المتوسطات، تحميل التباين الأحادي. و برنامج spss الإحصائي لتحميل البيانات ومعالجتها. وقد توصلت الدراسة إلى انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ومستوى إتقان المهارات العلمية لدى الطلبة أفراد العينة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، السنة الدراسية، مكان الإقامة) ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة أفراد العينة على مقياس مقياس المهارات العلمية تبعا لمتغير التخصص العلمي.

الدراسة الرابعة:

هدفت دراسة (جيمس: 2010) الى الكشف عن الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية ايوا الامريكية وتكونت عينة الدراسة من (3070) عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية والخاصة بولاية ايوا في الولايات المتحدة الامريكية وطبقت عليهم استبانة الثقة التنظيمية التي تظم قسمين القسم الاول يشتمل على فقرات لقياس الثقة التنظيمية القسم الثاني يشتمل على المتغيرات الوظيفية كالأداء والفاعلية الوظيفية والإبداع وكشفت نتائج الدراسة الاثر الايجابي للثقة التنظيمية على مستويات عالية من الاداء التنظيمي والتنافسي والفاعلية التنظيمية الاستقرار والديمومة والإبداع لأعضاء هيئة التدريس .

الدراسة الخامسة:

هدفت دراسة (بدارين وجافريل: 2012) الى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية (الشخصية والمنظمة) ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانتين استبانة العدالة التنظيمية لبيجري واستبانة الثقة التنظيمية لرودر ،وطبقت على عينة تكونت من 250 موظفا في جامعة ازاد الاسلامية في طهران في ايران، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات معنى بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

الدارسة السادسة:

هدفت دراسة (هوبز وهولي: 2014) الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية وبعض المتغيرات المتعلقة بالمناخ الجامعي واتخاذ القرارات والشفافية لدى هيئة التدريس في جامعة اتوا تأثير الثقة التنظيمية على العلاقة بين اعضاء هيئة التدريس والإداريين ولتحقيق اهداف الدراسة اجريت مقابلات واسعة النطاق و اخذت الملاحظات وحللت الوثائق لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جولدن قيت في سانفرنسيسكو الامريكية، وأظهرت النتائج كيف ان تصورات اعضاء هيئة التدريس حول المناخ الامن للحرم الجامعي والمشاركة في اتخاذ القرارات والشفافية تؤثر ايجابيا في الثقة التنظيمية لديهم.

7/ أهمية الدراسات السابقة وعلاقتها بالدارسة الحالية:

- ساعدت الدراسات السابقة في إعطاء نظرة من الجانب النظري للدارسة.
- الاستفادة من المراجع الواردة فيها.
- الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة.
- تصميم أداة الدراسة (الاستمارة) وكيفية بنائها.
- الاستفادة من بعض الأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسات السابقة.

مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالنتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة عند عرض وتحميل النتائج.

الفصل الثاني

الأطار النظري

للثقة

التنظيمية

تمهيد:

الثقة التنظيمية هي مفهوم يستخدم في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي. تعني الثقة التنظيمية الاعتقاد أو الاحساس الذي يملكه أفراد المنظمة بشأن قدرة المنظمة نفسها على تحقيق أهدافها، وأنها ستتصرف بطريقة موثوقة وعادلة تجاه موظفيها، وتتأثر الثقة التنظيمية بعدة عوامل، منها الاتصال والتواصل حيث يؤثر الاتصال المفتوح والفعال بين الإدارة والموظفين على بناء الثقة التنظيمية، بالإضافة إلى العدالة التنظيمية و تشمل العدالة في توزيع المكافآت والفرص والمعاملة بين الموظفين، كما تعزز الشفافية الثقة التنظيمية، حيث يشعر الموظفون بالثقة عندما يتم مشاركة المعلومات بشكل صادق ومفتوح، ويؤثر الدعم المقدم من المنظمة في تعزيز الثقة التنظيمية، بما في ذلك الدعم العاطفي والدعم المهني وفرص التطوير، ويعتبر الحفاظ على الثقة التنظيمية مهمًا لاستقرار وتطوير المنظمة، حيث يشعر الموظفون بالثقة يتعاونون بشكل أفضل ويعملون بجهد أكبر لتحقيق أهداف المنظمة. كما يؤثر ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية على رضا الموظفين واستمراريتهم في العمل في المنظمة.

1/ ماهية الثقة:

الثقة ليست مصطلح بسيط للفهم ، فهي تتطلب العديد من العوامل التي يجب ان تؤخذ بالاعتبار عند دراستها (تجاني :16،2020) . اذ لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريف شامل وموحد للثقة ، وقلّة هذا الاتفاق تعود الى التركيب المعقد لهذا المفهوم والذي لا يمهد لإعطاء الصورة المتكاملة ، فالباحثين يميلون للنظر الى الثقة ضمن سياق مجالاتهم الأكاديمية الخاصة ويقدموا على هذا الأساس التعاريف المختلفة والتي تساهم احياناً في زيادة التشويش حول ماهية هذا المفهوم والية عمله (تجاني ،58) .

- لقد اختلفت التعاريف التي قدمت للثقة من باحث إلى آخر، من منطلق عدم بساطة المصطلح نفسه حيث يتطلب العديد من العوامل التي يجب أن تؤخذ بالاعتبار عند دراسته (المرجع السابق : ،59) وفيما يلي بعض منها :

- أنها مجموعة من المعتقدات حول الطرف الآخر مما يجعل منه موقع ثقة وذا عواقب إيجابية، والثقة متعددة الأبعاد فهي البناء الذي يعبر عن المشاعر والاعتقادات بالطرف الآخر نتيجة الخبرة المعتمدة على الصدق والإحسان(العسكري، 2013: 09).

- وتعرف كذلك بأنها التوقع الذي يحمله الفرد أو الجماعة بأن الوعود المكتوبة أو الكلامية من الآخرين سواء كانوا أفرادا أو جماعات يمكن الاعتماد عليها(السعودي، 2005 :104).

- وتعرف كذلك بأنها عبارة عن استعداد طرف معين (مانح الثقة) يكون معرضا للتأثر بأفعال طرف آخر (الموثوق به) يتوقع منه أداء أعمال معينة مهمة لصالح الطرف المانح الذي ربما يكون غير قادر على مراقبة سلوك الطرف الآخر أو التحكم بها(البدراني، 2010: 13).

- وعند راولينز Rawlins هي "رغبة طرف من الأطراف أن يكون عرضة لطرف آخر بناء على الوثوق (confidence) في أن هذا الطرف الأخير جدير ويمكن الاعتماد عليه، ونزيه، ويتصرف بحسن نية (Rawlins, 2008: 5).

2/ مفهوم الثقة التنظيمية:

- لقد نال موضوع الثقة التنظيمية قدرا كبيرا من اهتمام الكتاب والباحثين، الأمر الذي أدى إلى تعدد تعريف الثقة التنظيمية (الطائي و آخرون، 2007: 69)، ومن أهم هذه التعاريف :

- هي قرار الطرف الأول سواء كان (فرد أو منظمة أو جماعة) النابع عن رغبته بأن يكون معرضا لأهداف الطرف الآخر عن طريق اتفاق شفهي يحمي حقوق ومصالح الطرفين استنادا إلى المبادئ الأخلاقية التي تحكم العلاقة بينهما (عبد الستار، 2014: 118).

- وكذلك هي العامل الأساسي للتحويل من جو يتسم بقلة الثقة إلى جو يتسم بالثقة العالية، و هي العلاقات المعتمدة على التعاون والسلوك الداعم نحو الأشخاص الذين يتسمون بقلة الثقة (المعشر، 2012: 629).

- هي عبارة عن مؤشر على توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام صنع القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مفضلة للأفراد أو الجماعات أو المنظمات حتى دون ممارسة أي تأثير على هذا النظام (شاهين، 2010: 06).

- وتعرف على أنها حمل المبادئ لكل من الطرفين، تتطلب الحصول على درجة من الإيمان والصدق بإنجاز الهدف المطلوب وأن هذه القيم والمبادئ

والمعايير الأخلاقية تكون نابعة من داخل الفرد مثل: الأمانة، الولاء، الصدق (نجم و خولة، 2014: 342).

- نجد أن هذه التعاريف تشمل على عدة جوانب هي كما يلي:
- أن الثقة قد يترتب عليها وجود خطر وهذا الخطر يتمثل في أن يكون الشخص واطع الثقة عرضة لتصرفات الشخص الموثوق فيه.
- أن الثقة تكون مبنية على توقعات بأن الشخص الموثوق فيه سوف يؤدي سلوكيات معينة مرغوب فيها .
- أن السلوكيات التي يتوقع الشخص واطع الثقة أن يؤديها الشخص الموثوق فيه قد تكون مهمة للشخص واطع الثقة للعديد من الأسباب (أميرة، 2003: 66).

- إما الثقة التنظيمية فتعرف بأنها :
- " الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) او مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة ، والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما متوقع منهم فضلاً عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص (تجاني :16، 2020).

3/أهمية الثقة التنظيمية :

العديد من نظريات المنظمة المعاصرة تعد تطوير الثقة المتبادلة والتفاعل قوة مكملة في المنظمات ، ويشير (Shea) (1984) بأن الثقة مكون مهم في الحياة التنظيمية فهي أشبه بزيت التشحيم الذي يقلل من الاحتكاك وأشبه بالرابط الذي يلصق الأجزاء المتباينة سوياً ، فهي محفز لانجاز العمل (مرجس سابق، 33).

- وقد كتب المنظرين التنظيميين حول أهمية الثقة التنظيمية عبر العديد من العقود امثال (Argyris,1973 ; Likert,1967 ; McGregor,1967) ، والذين اتفقوا مع العديد من الممارسين والاستشاريين في الإدارة حول دعم فكرة أهمية الثقة التنظيمية:.

- وأفاد الكثير من الباحثين امثال (Mishra) (1996) بأن الثقة التنظيمية عامل مركزي يعزز من نجاح وبقاء المنظمات وخاصة في بيئة الأعمال لأنها اصبحت غير مؤكدة وتنافسية ، ولهذا فإن الثقة عامل مهم لأنها تساعد على التكيف مع الأشكال والعمليات الجديدة للعمل . ويشير (Crawford) (1998) بأن كل المنظمات الرائدة تتشابه بشيء أساسي ، هو قيامها على أساس الثقة ، والثقة التنظيمية هي ايضا مصدر للميزة التنافسية لأن تأصيل الثقة يزيد من التعاون بين أعضاء المنظمة والتي بالحقيقة تخفض من كلف التبادل وكذلك من السلوك الانتهازي (مرجع سابق : ،34)

- ويذكر بعض الباحثين بأن الثقة تمثل أسبقية ضرورية للتعاون بين العاملين وبين المنظمات وتقود للسلوك البناء في العلاقات الطويلة الأجل وهي عامل حيوي في العمل الإبداعي داخل المنظمات (كما هو في حال فرق انجاز المشاريع) وبين المنظمات (كما هو في حال التحالفات الإستراتيجية) (Blomqvist & Stahle,1999:57) .

- والثقة التنظيمية ايضا احد العناصر الأساسية في حل المشاكل الإدارية ، وقد أكد (Wicks) وزملاءه على أهمية نظر المنظمات الى الثقة على أنها مصدر اقتصادي مهم ، وشجع ايضا المنظمات على تبني إستراتيجية للاستثمار به بالاعتماد على معايير فاعلة تتعكس نتائجها على نجاح هذا الاستثمار (مرجع سابق : 34) .

- للثقة التنظيمية أهمية كبيرة على مستوى تحقيق الأهداف التنظيمية للأفراد أو المنظمات ومنها الآتي:

- تنمية العلاقات الشخصية المتبادلة بين الأفراد داخل المنظمة.
- إن الثقة في السلطات التنظيمية تؤثر على العديد من اتجاهات وسلوكيات المرؤوسين، فعندما يكون مستواها عالي فإنهم يكونوا أكثر مساندة للسلطات التنظيمية والمؤسسات التي تمثلها.
- بناء الثقة التنظيمية أساس لفاعلية ونجاح التنظيم لكل منظمة، أي أنه لا يمكن لأي منظمة أن تستمر وتحقق أهدافها ونجاحها واستمرارها في بيئة الأعمال دون وجود الثقة بين الأفراد العاملين (الخفاجي، 2012: 17).
- أنها عامل أساسي وجوهري لفهم السلوك الجماعي والفردى بين الأفراد والفعاليات الإدارية والتبادل الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي أو السياسي حيث أنها عامل مهم لعلاقات اجتماعية ثابتة ومستقرة.
- تشكل العنصر الأساسي في الفاعلية التنظيمية إذ ليس هناك منظمة تستطيع العمل من دون وجود الثقة بين العاملين وليس هناك قائد يستطيع إهمال العنصر القوي للثقة في ممارسة الأعمال.
- ثم إن الثقة وحسب بعض الباحثين تمثل أسبقية ضرورية للتعامل بين العاملين وبين المنظمات فهي تقود للسلوك البناء في العلاقات طويلة الأجل وهي عامل حيوي في العمل الإبداعي داخل المنظمات وبين المنظمات (Blomqvist&Stohle,1999:57)، وهي أحد أهم العناصر في حل المشكلات الإدارية لذا فإن ويكس wicks يشير إلى أهمية نظر المنظمات على تبني استراتيجية للاستثمار في الثقة (تجاني: 2020، 34)
- ومن جهة أخرى ودعماً لأهمية الثقة في المنظمات تؤكد (الطائي) على أن بناء الثقة التنظيمية له تأثير كبير على مخرجات العمل داخل المنظمة (الطائي، 2007: 64)، كما أنأوشي Auchi(1983)يقول " إن الثقة هي إحدى الطرق للعمل مع الآخرين في

إطار الثقافة، فهي الطريقة التي تعبر بها المنظمة عن اهتمامها بالعاملين ونظرتها إليهم على أنهم بشر، وليسوا مجرد أجزاء في آلة، والثقة هي بمثابة جانب آخر من جوانب ممارسة المساواة بين الناس."

- ووفقا لتايلور فإن للثقة التنظيمية اربعة تأثيرات هامة على العلاقة بين الموظفين والمنظمة تتمثل في :

- أنها تسهل عمل الادارة

- أنها تسهل فرصة مواجهة المخاطر العالية

- أنها تسهل الاستخدام الفعال للموارد

- وإجمالاً فإن الثقة التنظيمية تعتبر ذات أهمية قصوى سواء للأفراد أو المنظمة

ككل، لأنها تزيد في الولاء التنظيمي والحد من دوران العمل (رشيد، 2003: 463). كما ان لها فوائد عديدة لعل من أهمها :

- العمل على تحفيز الابتكار.

- تيسير القبول والانفتاح وحرية التعبير.

- تؤدي الى قدر كبير من الاستقرار العاطفي.

4/أنواع الثقة التنظيمية :

- إن ثقة الفرد بالمنظمة عنصر مهم في العمل، فقد تهز هذه الثقة متى ما شعر

المروؤوس أن المنظمة لا تقدر جهوده أو لا تكافئه بعدالة (رشيد، 2003:

445). مما يجعل توقع إدراك الثقة يختلف وفقا لنوعها، ومن هنا يذكر روبنز

robenz المشار إليها في (الفهداوي، 2005: 77) وكذلك داس وتينغ Das

(Teng, 2001: 255) تقسيما لأنواع الثقة كالآتي:

- الثقة من خلال المنع: وهي عبارة عن درجة الاقتناع الهش المبني على التحسب من قيام العد او بين أعضاء المنظمة عند انعدام الثقة،حيثي كون الخوف وراء تلك الثقة القائمة في ضوء حسابات الربح والخسارة لتقييم التصرفات والسلوكيات في المنظمة.

- الثقة من خلال المعرفة: وتمثل درجة الاقتناع المتوقع المبني على المعلومات السابقة والتجارب المتحققة عبر التفاعلات السلوكية،ونسق العلاقات الحاصلة بين أعضاء المنظمة،حيث تغدو الثقة متحققة بناء على الدراية والخبرة والمعرفة.

- الثقة من خلال العاطفية: وتمثل درجة الاقتناع الحقيقي المبني على رسوخ العلاقة، وعمق الرابطة العاطفية و الشعورية بين الأعضاء في المنظمة بالشكل الذي يجعل من كل عضو وكيلاً ومعبراً عن رغبة و إرادة العضو الآخر تأكيداً على التوحد والتطابق في النوايا والسلوك،علماً بأن السيطرة في هذا النوع ستكون بأدنى حدودها،فلن يكون هناك حاجة لتوجيه الطرف الآخر بسبب الولاء التام (العطية، 2003: 243).

- الثقة التعاقدية:وهي عنصر أساسي لأية استمرارية في المعلومات بين الأفراد وقد عرفها روتر Rotter بأنها: التوقع الذي يحمله الفرد أو المجموعة بأن العمل الموعود به شفهيًا أو كتابيًا من قبل فرد أو مجموعة أخرى يمكن الاعتماد عليه،وبالتالي سيكون هناك تفاعل قد يكون حقيقياً أو خيالياً بين طرفين على الأقل،وهذا التفاعل فيه تفاعل أولي يتضمن التعهد من أحد الأطراف، أما الثاني فهو الوفاء أو عدم الوفاء بهذا التعهد. وقد أكد جلاسر Glasser أن هذا النوع من الثقة في مجموعات العمل يسمى (المسؤولية)،وقد وصفه بأنه الاستعداد لتنفيذ الاتفاق، وأن هذه الثقة قد تطورت من خلال: جعل طبيعة العمل تعاونية، وعن طريق عقد السلوك الاجتماعي،حيث يلاحظ على هذا النوع

من الثقة أن نسبة المخاطرة تكون أقل، لأن التركيز فيها على السلوك الخارجي والنتائج الملموسة بدلاً من الاتجاهات و القيم و الشعور (الغامدي، 1990: 09-10).

- الثقة المكشوفة : ويقصد بها التوقعات بأن الشخص في عملية الاتصال عندما يظهر مشاعره وقيمه للآخرين فسيصغون إليه باحترام و اهتمام ولن يستخدموا هذه المعلومات الضرورية، هذا المفهوم يرجع إلى العالم سيدنرجورارد Sidner Jourard الذي يعرفها بأنها: الاختيار الذي يواجهه كل منافي كل لحظة هو هل سنسمح للآخرين بمعرفتنا كما نحن أو أن نبقي أشخاصاً غامضين و لانود أن يرونا على حقيقةتنا؟ علماً بأن درجات المكاشفة تبدأ من الدرجة الأقل خطورة و المتمثلة في إظهار الآراء، إلى الأكثر خطورة المتمثلة في المشاركة الوجدانية و المشكلات الشخصية (الغامدي، 1990: 10-11).

5/ عوامل تحسين وتعزيز الثقة التنظيمية:

- يرى بعض الباحثين أن هناك عوامل من شأنها تحسين وتعزيز الثقة التنظيمية داخل المنظمة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين من العوامل هما:

- العوامل التنظيمية: لما كانت الموارد البشرية، والممارسات الإدارية، وثقافة المنظمة وهيكلها التنظيمي من العوامل التنظيمية التي تعزز الثقة في المنظمة، حيث أن عامل الموارد البشرية يحدد فعالية وكفاءة نظام تقييم الأداء، وعاملي الممارسة الإدارية وهيكل المنظمة يحددان الطريقة التي يجب إتباعها لبلوغ الفعالية التنظيمية، وتحقيق الالتزام التنظيمي، ورفع مستوى الأداء، ونجاح العلاقات بين الموظفين ومديريهم، وبالتالي يسهل ويساعد على تأسيس الثقة التنظيمية (شاهين، 2010: 70).

- العوامل الفردية: من المعلوم أن عملية تأسيس وتكوين الثقة التنظيمية تتطلب وجود بعض العوامل الذاتية التي تؤثر فيها مثل الميل إلى الاتكال، الحالة الذهنية والمشاعر، والقيم والأخلاق (شاهين، 2010: 71).

- إن الميل إلى الاتكال يفسر كيفية استعداد الأفراد للاعتماد على الآخرين منذ ولادتهم، أما بالنسبة للحالة الذهنية والمشاعر فتبين كيف يمكن لشخص أن يعبر عن مشاعره تجاه شخص ما ويقيم تجربته من خلال أفكاره حول مصداقية الشخص الآخر قبل أن يقرر أن يثق به أم لا، أما القيم فتوضح كيفية تكون الميول التي تساهم في خلق الثقة والقيم المشتركة المتبادلة، كما أن الأخلاق توضح مدى مصداقية الأفراد .

- قابلية الاكتساب والتطور: تشير مزيو(2013) إلى أن صفتي قابلية الاكتساب والتطور تدفعنا للتساؤل عن المنهج المتبع لتعزيز الثقة في الذات لأفراد المنظمة سواء كانوا قادة أم مرؤوسين، فمن الضروري تطوير أربعة عادات ايجابية:

- 1- الممارسة الدائمة والمطولة لنشاط يفوق القدرات والمهارات الحالية (المثابرة).
- 2- لا يمكن الإلمام بكل المهارات، وعليه يجب أن نعرف متى نطلب المساعدة دون الانصهار في رأي الآخر.
- 3- توفير التغذية العكسية فيما يتعلق بالأعمال المهمة، ومفتاح ذلك اختيار الأشخاص المناسبين لضمان الموضوعية والكشف عن الأخطاء وسبل تصحيحها .

6/خصائص الثقة التنظيمية:

- أنها توجد في بيئة المخاطرة وعدم التأكد، وقد تتعرض علاقة الثقة لمخاطر نتيجة التغيرات التي تسود بيئة الأعمال.
- أنها توجد في ظروف الاعتماد البيئي والتبادلية. أي أننا نشق بالطرف الآخر لأننا نحتاج إلى عمله أو خبرته المهنية، كما أنه يحتاجنا لأغراض مقابلة.
- أن الثقة تحت وتقوم على مفهوم الشخصية الايجابية (مزيو، 2013: 115).

- أن الثقة عامل مهم في تقليل التكاليف من حيث قلة الحاجة إلى الاعتماد على الهياكل التنظيمية للمراقبة والسيطرة على سلوكيات الفرد والمجموعة.
- أن الثقة تؤمن وتعزز وتخفف الكثير من الحالات فهي تؤمن الرضا الوظيفي والأداء المتميز وتعزز من حالات الولاء والرغبة بالبقاء في المنظمة وتخفف من حالات ترك العمل والغياب والصراع في المنظمة.
- الثقة تشكل مصدرا للميزة التنافسية من حيث امتلاك المنظمة القدرة على الإسهام في تحقيق العوائد (نجم و خولة، 2014: 343).
- تعد الثقة المتبادلة بين العاملين ورؤسهم المباشر عاملا أساسيا في تحقيق فاعلية الوحدة الإدارية التي ينتمون إليها، بما لها من أثر على أداء العاملين وإقبالهم على العمل كفريق (ريان، 2006: 04).

7/ أبعاد الثقة التنظيمية ومحدداتها:

- بناء على مفاهيم الثقة التنظيمية فقد اتفق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية إلى:
- أولاً: الثقة بالرئيس المباشر:
- يتمثل بتلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين اتجاه مشرفهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب المشرف ثقة مرؤوسيه، إذا ما كانت تتوافر فيه خصائص الكفاءة، والجدارة، والأخلاق، والانفتاح على المرؤوسين، والاهتمام بمصالح المرؤوسين واحتياجاتهم، ودعم المرؤوسين والعدالة في التعامل معهم (فارس، 2014: 169)، ويتجزأ إلى:

- 1- المبادئ والقيم السائدة التي يتصف بها الرئيس: لما كان المرؤوس يتأثر بالقيم الدينية والاجتماعية السائدة فإن توافر عنصر شعور المرؤوس بأن رئيسه شخص له مبادئ

وملتزم بهذه القيم يمثل عنصرا هاما وحاسما في ثقة المرؤوس بأن المنظمة تعامل جميع المرؤوسين فيها بعدل و دون تحيز، فالقيم تمثل حقيقة ما يفضله الفرد ويقبله ويعتقد فيه. وتجد في القيم أفرادا يعطون أهمية عالية لمعاني معينة كالعمل والعلم والأمانة والنجاح والمتعة، إن هذه المعاني التي يقدرها الأفراد وتتسم بالثبات النسبي وتكون الاتجاهات لديهم والتي تعد أقل استقرارا وثباتا من القيم، ومن هنا تهتم المنظمات المختلفة وتسعى جادة لغرز قيم ايجابية في نفوس المرؤوسين لديهم بما يساعد في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وتعزيز شعورهم بالانتماء والولاء للمنظمة وشعورهم بأن رؤسائهم أكفأ من غيرهم لإنجاز الأعمال(الطائي و آخرون، 2007: 70).

2- الابتكار وتحقيق الذات: حيث يندرج تحت تأثير هذا البعد عناصر تتعلق برغبة المرؤوس في الحصول على قدر من الصلاحيات والمهام التي تمكنه من ممارسة دوره في الابتكار والتجديد في العمل، بحيث يشعر فيها بأن الإدارة تثق في قدراته الخلاقة المبدعة بل ورغبته أن يكون هناك قدر من التشجيع والثناء على مجهوداته في العمل، إن هذا البعد يؤدي إلى زيادة ثقة المرؤوس في منظمته حيث أشارماسلو Maslow إلى قدرة الفرد على الابتكار وتحقيق الذات بأن يتطلع لأن يكون كل ما يستطيع أن يكون، إن الابتكار وتحقيق الذات يتطلب توافر الصفات التالية بالمرؤوس وهي: الشجاعة، الثقة بالنفس، القدرة على حسم الأمور لصالحه. وهذا يتطلب المقدرة على تحمل المسؤولية وعلى الإقدام على عمل الأشياء والسير بالعمل دون الحاجة إلى إشراف مفصل، فالمرؤوس هنا يحتاج إلى الشعور بالقيمة الذاتية والاعتراف من قبل الرئيس المباشر بفاعليته واعتباره جزء من خطة سير العمل داخل المنظمة وأن الإدارة تثق في قدراته وقد يفوض له رؤساؤه بعض الصلاحيات نتيجة للثقة به، فالمرؤوس لديه القدرة على الإبداع والتطور في مجال عمله

من خلال ما تعلم من نظريات واكتسب من خبرات ومهارات (الطائي و آخرون، 2007: 71).

- محددات الثقة بالرئيس المباشر:

- هناك ثلاث محددات للثقة بالرئيس المباشر تتمثل في:

1- النزعة إلى الخير: وتعني مدى إيمان المرؤوس أن الرئيس المباشر يملك نوايا حسنة تجاهه ويريد عمل الخير له ليس لدوافع ذاتية أو لتحقيق مكاسب شخصية .

2- الاستقامة: وتعني إدراك المرؤوس أن الرئيس المباشر يتمسك بمجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تعد مقبولة لدى المرؤوس.

- وهناك عدد من العوامل التي تؤثر في اعتقاد المرؤوس بأن الرئيس المباشر يتصف بهذه الاستقامة، تتمثل في :

- اتساق أفعال الرئيس المباشر في الماضي وصرامته.

- امتلاكه إحساسا قويا بالعدالة.

- مدى التطابق بين أقواله أفعاله.

3- القدرة على أداء العمل بكفاءة: وتعني القدرة على مجموعة من المهارات والقدرات

والخصائص التي يمتلكها الرئيس المباشر في مجال عمله والتي تمكنه من التأثير في

المرؤوسين في مجال العمل (الطائي و آخرون، 2007: 71).

ثانيا: الثقة بزملاء العمل:

- هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الوفي الايجابي بين الأفراد والعاملين من

حيث الاعتماد المتبادل والاشترك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين

جميع الأطراف وذلك فيما بينهم لتحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة

في ظل توفر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جديرا بثقة الآخرين،

وتشمل كل من الالتزام في العمل والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء وغيرها (هاشم والعايدي، 2010: 46).

- وقد أصبحت أساسية ومهمة في منظمات الأعمال في الوقت الحاضر ولاسيما كونها تعتمد بشكل كبير على فرق العمل المداريين ذاتيا والمتكاملين في مهاراتهم وتخصصاتهم والمسئولين عن تحقيق هدف مشترك، وهذا يعني أنها تمثل إضافة لتلك العلاقات التعاونية المتبادلة والمواقف الايجابية بين الأفراد والمعلومات والاتصالات المفتوحة بينهم (الخفاجي، 2012: 17).

محددات الثقة بزملاء العمل:

- يمكن تحديد مجموعة من العوامل والمتغيرات التي تحدد ثقة العاملين تجاه الآخرين من الزملاء والمشرفين و الإدارة العليا، انطلاقا من كون قرارات اختيار العاملين وتوجيههم للانخراط ضمن مجموعات عمل في أقسام المنظمة المتخصصة مبنية على أسس مهنية واعتبارات أخلاقية وإنسانية، لذا سيكون العامل مضطرا إلى الاعتماد على زملاء العمل والمشرفين والإدارة العليا للمنظمة، ومن ثمة فإن طبيعة الثقة في حالة أن يكون العامل هو المحور فيها، ليست اتخاذ قرار، وإنما هي عبارة عن تقدير العامل لمدى شعوره بالاطمئنان تجاه النتائج المتوقعة لأعمال الزملاء والمشرف والإدارة العليا(البدراني، 2010: 71).

ثالثا: الثقة في الإدارة العليا :

- تكون الإدارة العليا جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم، ووضوح توقعاتهم، وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلا عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع (هاشم والعايدي، 2010: 46)، فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة،

كما أن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولائهم والتزامهم التنظيمي (فارس، 2014: 17).

- فهي توقعات إيجابية من قبل العاملين بخصوص تصرف وسلوك الرئيس المباشر أو الإدارة العليا، والنية والرغبة للثقة بأقوالهم وأفعالهم، وتكون هذه الثقة على أساس القواعد و السياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافئات وفرص التطوير المهني والاحترام وغيرها من المواضيع الأخرى، وغالبا ما ينصب التركيز على الثقة في الإدارة العليا في رصد سلوكيات المديرين من قبل العاملين إزاء موضوع العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية، ويعد النمط القيادي المناور الذي يوحي للعاملين بأنه معهم إلا أنه في الحقيقة ليس كذلك من أكثر الأنماط هدمًا للثقة في سلوك القيادات الإدارية (الشامري و آخرون، 2012: 22)، و نجد فيها:

1- سياسات الأفراد: تختص سياسات الأفراد في رسم قواعد العمل التي تسترشد بها الإدارة في معاملاتها من الأفراد حيث أن هدف السياسات الأفراد الرئيسية هي:

- العمل على تكوين قوة عمل مستقرة.
- بذل الجهد في سبيل تنمية الموارد البشرية باستمرار.
- توزيع المكافئات المادية والمعنوية والترقيات بعدالة.
- المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بمصير المرؤوسين.
- توفير فرص التدريب والتدرج على السلم الوظيفي.
- بناء علاقة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين مبعثها روح المودة والتعاون بين الجميع.
- وضع مستويات عادلة الأجور وأن يقتنع المرؤوس بعدالتها.

- مد المرؤوس بالمعلومات والأسباب الرئيسية التي تبرر موقف الإدارة في معاملاتها مع المرؤوسين.

- معاملة كافة المرؤوسين باحترام ومساواة بلا محسوبية أو تعصب في معاملتهم.

- مراعاة احتياجات مطالب المرؤوسين المعنوية والمادية (الطائي و آخرون، 2007: 71).

2- توافر المعلومات: هناك الكثير من الشواهد التي تشير إلى أن توافر المعلومات لها علاقة مباشرة بمستوى الثقة في المنظمة وذلك لأنه كلما شعر الأفراد بحرية أكثر في تبادل المعلومات والمشاعر كلما ارتفع مستوى الثقة لديهم وأصبحوا أقل استعدادا لترويج الإشاعات وبالتالي تزداد قدرتهم في تمهيد الطريق نحو الإنتاجية المرتفعة، وإذا ما حجت المنظمة التدفق التلقائي للمعلومات الصاعد والنازل والأفقي داخل المنظمة خلال كافة إجراءاتها سيشعر العاملون بأن هناك أمر ما يدبر ضد مصالحهم، سينعكس سلبا على ثقتهم بالمنظمة التي يعملون فيها، إذن الاتصال المفتوح بكل الاتجاهات الصاعدة والنازلة والأفقية عنصر جوهري لبناء الثقة بين العاملين والإدارة لأنه سيقود إلى تبادل المعلومات بكل الاتجاهات أيضا (الطائي و آخرون، 2007: 71).

محددات الثقة في الإدارة العليا:

1- العدالة التنظيمية: وهي عدالة الوسائل التي من خلالها يتم تحديد نتائج

الأداء، وعند الطائي و آخرون (2007) فهي تنقسم إلى:

- عدالة توزيعية: وتعني العدالة في توزيع المكافآت والاستحقاقات المترتبة على نتائج الأداء بين العاملين.

- عدالة إجرائية: وتعني صحة الإجراءات المستخدمة لتحديد نتائج الأداء التي كانت سببا لحصوله على المكافآت والاستحقاقات حيث أن هناك ترابط بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع هذه المكافآت.

2- الدعم التنظيمي: وهو تلمين المنظمة لإسهامات عاملها بمصالحهم الشخصية، وقد يبني الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي على عوامل مثل: استعداد المنظمة لتزويدهم بمساعدة خاصة ومعدات خاصة تساعدهم على إنجاز أعمالهم واستعدادها على توفير فرص التدريب في المجال الذي يرغبون فيه.

8/قياس الثقة التنظيمية

اختلف الباحثين حول قياس الثقة التنظيمية ، اذ تشير المراجعة التي أجراها الباحثان للأدبيات ذات الصلة الى انطواء معظم هذه المقاييس تحت مدخلان ، يقوم كل منها على أساس منظور معين .

المدخل الأول : يسمى بمدخل أساس الثقة (Trust Base) ، و يقوم على أساس توقعات الافراد اتجاه الآخرين ، وتعتمد هذه التوقعات على اعتبارات نفعية (كلفة ، ربح) ، واعتبارات علاقاتية ، والخصائص الشخصية والانجذاب الشعوري بين الشخص الواثق (Trustor) والموثوق به (Trustee) (Yang,2005:4).

ويذكر ضمن هذا المدخل عدة إبعاد للثقة منها :

1- ابعاد (Mayer et al.,1995)

البعد الإدراكي (Cognitive)

البعد العاطفي (Affective)

(من المقاييس التي اعتمدت على هذه الإبعاد مقياس (McAllister,1995))

2- ابعاد (Shockley-Zalabak et al.,2000)القدرة (Competence)

الاتصال المفتوح (Open Communication)الاهتمام بالعاملين (Concern for

Employees)المعولية (Reliability)الاشتراك بالأهداف والقيم والمعتقدات

(Sharing of Goals , Values and Norms)(من المقاييس التي اعتمدت هذه

الإبعاد مقياس(Shockley-Zalabak et al.,2000))

الفصل الثالث

الأطار النظري

لدا فعية

الأنجاز

تمهيد:

تعتبر دافعية الإنجاز هي القوة الداخلية التي تحفز الأفراد على السعي والعمل بجد لتحقيق النجاح وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. إنها الرغبة الداخلية للشخص في التفوق والتحسين وتحقيق نتائج متميزة في مجال معين وهي تتأثر بعدة عوامل، منها: الرغبة في التفوق الشخصي حيث يكون الشخص الذي يتمتع بدافعية الإنجاز لديه رغبة قوية في التفوق وتحقيق أداء مميز في مجاله الشخصي أو المهني. بالإضافة إلى الرغبة في الاعتراف والتقدير فالأفراد الذين يشعرون بدافعية الإنجاز غالبًا ما يتوقون للحصول على التقدير والاعتراف بجهودهم وإنجازاتهم من قبل الآخرين، سواء كان ذلك من قبل الزملاء، المديرين، أو المجتمع بشكل عام، وبخصوص الرغبة في التحدي فالأفراد الذين يمتلكون دافعية الإنجاز يستمتعون بالتحديات ويرونها فرصة للتطور والتعلم، وبالتالي يعملون بجد لتحقيق التحديات المواجهة لهم، أما الأهداف المحددة والواضحة فيعتبر وجود أهداف واضحة وقابلة للقياس يعزز دافعية الإنجاز، حيث يعلم الفرد ما يحتاج إلى تحقيقه ويعمل بجد لتحقيق تلك الأهداف، بالإضافة إلى الرغبة في التطور الشخصي فالأفراد الذين يمتلكون دافعية الإنجاز يسعون باستمرار لتحسين أنفسهم وتطوير مهاراتهم، وهم مستعدون للاستثمار في التعلم والتدريب من أجل تحقيق نتائج أفضل.

أولاً: الدافعية:**مفهوم الدافعية:****1- لغة:**

مفهوم الدافع في اللغة اللاتينية بكلمة "move" ويشير إلى فيوم الدافع في اللغة الإنجليزية بكلمة "motive" ويعني يحرك، وهو عبارة عن أي شيء مادي أو مثالي يعمل على تحفيز وتوجيه الأداء والتصرفات، أي أن كلمة دافع مأخوذة من الفعل الثلاثي "دفع"

أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر وفي اتجاه معين، وعندما نقول بأن الذي دفع شخص للقيام بسلوك معين فإننا نعني أن شيء ما هو الذي يحرك، وهذا المحرك نقصد به الدافع، فكلمة الدافع على وزن فاعل، لذا فإن فاعل السلوك هو هذا الدافع فهو الذي يحول السلوك إلى فعل، وعليه فإن أي سلوك يقوم به الإنسان يحتاج إلى تفعيل، فالذي يعمل على إظهار السلوك وتفعيله هو هذا الدافع.

كما وردت كلمة دافع في المعاجم اللغوية بعدة معان:

المعنى الأول: بمعنى العطاء: دفعه ودفع إليه شيئاً أي أعطاه.

المعنى الثاني: بمعنى إزالة الضرر، دفع عنه الأذى والشر أي أزال الضرر.

المعنى الثالث: بمعنى الإزالة: قال الله تعالى: (ولولا دفع الله الناس) "سورة البقرة". 251

المعنى الرابع: بمعنى الأمانة: قال الله تعالى (فإذا دفعتم إليهم أموالهم..) "سورة النساء". الآية 6.

المعنى الخامس: بمعنى الحماية: قال الله تعالى: (ليس له دافع...) "المعارج" الآية 02.

المعنى السادس: بمعنى "الإفاضة والسرعة" اندفع في الحديث أي أفاض وأسرع.

المعنى السابع: بمعنى الرد، يقال دفع القول أي زاده في الحجة، كما وردت كلمة دافع في القرآن الكريم عمى النحو التالي:

لقد وردت كلمة (دافع) و(دفع) في القرآن الكريم بعدة معاني منيا:

- قال الله تعالى في سورة البقرة: (لَوْلَا دَفَعُ اللَّهُ النَّاسَ بَعْضُهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ) "سورة البقرة" 251.

قال المفسرون في معنى الآية: الدفع بمعنى الرد والمنع وهذا قول ابن جرير حيث قال: "أي يرد عنهم معالجتهم بالعقوبة على كفرهم ونفاقهم بإيمان المؤمنين به وبرسوله"

- قال الله تعالى: (فإن أحسنتهم منهم رشدا فادفعوا إليهم أموالهم...) "سورة النساء ."
الآية 6

- قال ابن كثير: "أي سلموا إليهم أموالهم (أحمد فلاح العلوان، 2009 ص 89).

-/2 اصطلاحا:

لقد اختلف العلماء في إعطاء تعريف دقيق للدافعية، ولكن يمكننا أن نصل إلى خلاصة تجمع بين التعاريف التي سنقدمها ونربط بينها من باب الإفادة:

عرف عبد اللطيف حسين فرج: "بأنها كل ما يدفع الفرد إنسانا كان أم حيوانا إلى التماس أهداف طبيعية موروثية أي مقررة من قبل فطرته ومغروزة في الجهاز العصبي لذا تسمى الدوافع الفطرية بالغرائم. (عبد اللطيف حسين فرج، 2007 ص 30).

كما تعرف الدافعية "بأنها مصطلح عام يستعمل للدلالة على العلاقة الديناميكية بين الكائن الحي وبيئته، وهي مفهوم عام أو تكوين فرضي لا يشير إلى حالة خاصة محددة الذات بل إنها عملية استثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو الهدف". (غالب محمد المشيخي، 2013 ص 22).

- الدافعية: هي عبارة عن عوامل داخلية وخارجية تحرك الإنسان لممارسة سموك معين وإعادة التوازن الذي فقد أو أختل (محمد أحمد الرفوع، 2015 ص 67).

- كما يعرف أتكسون الدافعية" بأنها استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جيد لديه من أجل تحقيق هدف معين. (رويدا زهير عبد الله، 2013 ص 1158).

ومن التعريف السابقة يمكن استخلاص: أن الدافعية هي حالة داخلية أو استعداد داخلي فطري أو مكتسب شعوري أو لا شعوري، عضوي أو اجتماعي أو نفسي يثير السلوك ذهنيا كان أو حركيا، يوصله ويسهم في توجيهه سواء بطريقة شعورية أو لا شعورية.

3/ المفاهيم المتصلة بالدافع والدافعية: وتتمثل فيما يلي:

- الحاجات: توجد تعريفات عديدة لمفهوم الحاجة نذكر منها عمى سبيل المثال لا الحصر و هي:

2- المفاهيم المتصلة بالدافع والدافعية: وتتمثل فيما يلي:

- الحاجات: توجد تعريفات عديدة لمفهوم الحاجة نذكر منها عمى سبيل المثال لا الحصر وهي:

تمثل الحاجة نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي وتحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعها و يشير معنى الحاجة عند بعض العلماء إلى:

- الشعور بنقص شيء معين إذا وجد تحقق الإشباع.

- حالة خاصة من مفهوم التوتر النفسي.

-شعور الكائن الحي بالافتقاد لشيء معين.

- شعور الكائن الحي بالافتقاد لشيء معين.

- الحوافز: وهي تعني في الغالب المثيرات الداخلية والنواحي العضوية التي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن الحي مستعدا للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن موضوع معين ويشعر الكائن بها: إحساسك بالضيق أو التوتر، أو الألم عند الجوع والعطش، البرودة...

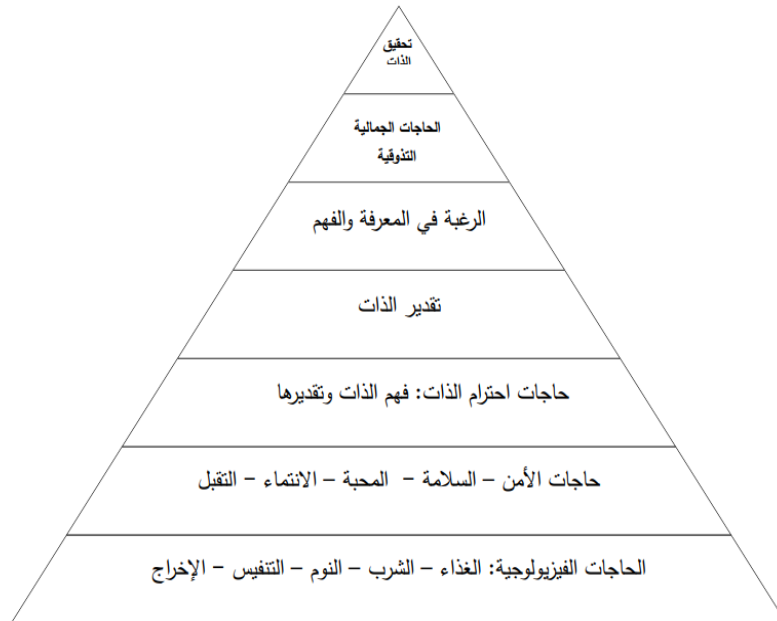
وقد عرف (ماركس Marx) الحافز على أن و تكوين فرضي يستخدم للإشارة إلى عمليات الدافعية الداخلية التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين، وتؤدي إلى إحداث لسلوك

- الباعث:

هو موقف خارجي، مادي أو اجتماعي، يستجيب لو الدافع فيؤدي إلى إشباعه أي يعمل على خفض التوتر المصاحب لمدافع وبالتالي العمل على استعادة توازن الكائن الحي، وعليه فالباعث هو الموضوع الذي يهدف إليه الكائن الحي ويوجه استجاباته سواء تجاهه أو بعيداً عنه ومن شأنها أن تعمل على إزالة حالة الضيق...أو التوتر التي يشعر بها ومن الأمثلة على ذلك: الطعام مقابل حافز الجوع والماء الذي يقابل حافز العطش...وهكذا . (جعفر عبد الكاظم المياحي، 2010 ص 34 ص32).

3- تصنيف الدافعية:

اقترح أبرهام ماسلو طريقة في تصنيف الدوافع الإنسانية تجدر الإشارة إليها في الشكل



التالي:

شكل رقم (01) : التدرج الهرمي لمحاجات طبقاً لنظرية ماسلو

- **الحاجات الفسيولوجية:** يعتقد ماسلو أن هذه الحاجات (الجوع، العطش، النوم، الإخراج التنفس... الخ) موجودة عند كل الناس في كافة المجتمعات، وأن إشباعها يؤدي إلى ظهور المجموعة الثانية من الحاجات كقوة مسيطرة وملحة في ضبط السلوك توجيهه.

- **حاجات السلامة:** حاجة الإنسان إلى الأمن والسلامة، وتظهر في الحالات الطارئة فتصبح الحاجات الأخرى (العليا) غير ذات أهمية إذا كانت الحياة مهددة بالخطر وغير آمنة وتظهر هذه الحاجات من خلال ميل الإنسان إلى تفضيل العيش في محيط مألوف ووظائف آمنة.

- **حاجات الحب والانتماء:** تظهر كقوة محركة للسلوك بعد أن تشبع المجموعتين الأولى والثانية وهي حاجات ترتبط برغبة الإنسان، علاقات حميمة مع الآخرين، والانتماء إلى مجموعة معينة وهي بهذا المعنى تختلف عن دافع الجنس الذي هو حاجة فسيولوجية وحاجة الحب تتضمن استقبال الحب من الآخرين وإعطائه لهم في وقت واحد وتحقق هذه الحاجات من خلال: الزواج والوظيفة، والدخول في حزب أو مؤسسة اجتماعية.

- **حاجات التقدير والاحترام:** أن يحترم الإنسان ذاته ويقدرها، وأن يحترم الناس الفرد ويقدرونه وهذه الحاجات تدفع الإنسان إلى السعي والإنجاز والقوة والثقة والاستقلال والحرية. وتتضمن حاجات التقدير رغبة الإنسان في الحصول على الشهرة والمكانة الاجتماعية والاعتراف بالقدرات.

- **تحقيق الذات:** الهدف الأسمى الذي يكافح الإنسان من أجل بلوغه وتحقيقه. والذي يظهر بعد إشباع الحاجات الأربعة السابقة التي أطلق عليها ماسلو دافعية الحرمان وتعميقه هذا الهدف بتحقيق مجموعة من الحاجات أطلق عليها الحاجات التكوينية أو حاجات ماوراء الدافعية وتتضمن هذه الدافعية قيما مثل: الصدق، الأمانة، الجمال،

الحق، الفضيلة مما يضفي معنى حقيقيا على حياة الإنسان الذي حقق ذاته
(محمد عودة الريماوي، 2004ص19 ص20)

4- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية عدة الوظائف تنعكس إيجابيا على سلوك الطلبة وتعلمهم، منها:

- توجه السلوك نحو هدف معين: تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية أن الأفراد يصنعون أهدافا لأنفسهم، ويوجهون سلوكهم نحو هذه الأهداف فالدافعية تحدد أهدافا معينة للأفراد وتجمعهم يختارون السبيل لتحقيقه هذه الأهداف.
- تزيد من جهود وطاقة الأفراد المبذولة نحو هذه الأهداف : فالدافعية تضاعف من مقدار الجيد والطاقة المبذولين من قبل الأفراد نحو أنشطة معينة.
- تشجع الطلبة على المثابرة والمبادرة نحو الأنشطة:

فالدافعية تحدد الدرجة التي يستعمل بها الأفراد بشكل مستقل أي بمبادرة منهم فعادة ما يبادر الطلبة إلى العمل على المهمات التي يريدون فعلا عمليا، بالإضافة إلى أنهم يميلون إلى الاستمرار في إنجاز المهمة حتى لو لم يكتموا هذه المهمة أو تعرضوا للإحباط في إنجاز المهمة.

- تشجع الطلبة على معالجة المعلومات: فمن وجهة نظرية معالجة المعلومات، فالدافعية تؤثر في نوعية وكيفية معالجة الطلبة المعلومات، فالدافعية تجعل الطلبة يظهرين انتباها عالي وان وظائف الدافعية لها دور فعال في توجيه السلوك نحو هدف معين بالإضافة إلى معالجته وتعزيزه من أجل نجاح عملية التعلم والتعليم وهذه الأخيرة تتحقق من خلال إبراز دور الدافعية (رجاء محمود أبو علام، 1980ص159 ص158)



شكل رقم(02) : مخطط يوضح وظائف الدافعية

ثانيا/ دافعية الإنجاز

1/ مفهوم دافعية الإنجاز:

- يعرف أحمد عبد الخالق الدافعية للإنجاز " بأنها الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح (لمعان مصطفى الجلاي، 2011ص76).

- كما تعرف "بأنها دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير للامتياز، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة (صالح حسن الداھري 2001 ص 143).

- ويعرف مصطفى الصفطي: "دافعية الإنجاز بأنها الرغبة في الأداء وتحقيق النجاح وبي هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك، وتعتبر من المكونات العامة النجاح الدراسي (حنان سعيد الرحو 2005 ص296).

- وعرفيا حسن علي: "بأنها مفهوم افتراضي كامن لدى الشخص قد يمثل دافعا أو إستعدادا أو ميلا راسخا لدى الفرد للاقترب و البحث عن النجاح في المواقف ذات الطابع الإنجازي أو التي تتضمن إنجازا أو تنافسا لأداء مهمة ما. وفقا لمحك معين من الجودة والامتياز (أحمد فلاح العلوان، 2009 ص 302).

- كما تعرف "بأنها حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط لمعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه (سامي محمد ملحم 2009 ص147).

ومن التعاريف السابقة يمكن استخلاص:

أن الدافعية للإنجاز هي السعي وراء التفوق والامتياز، وتحقيق الأهداف السامية والمثابرة والتفرد بالمهارة، والإلتقان لموصول لأعلى المراتب وتحقيق النجاح.

2/مكونات دافعية الإنجاز:

يرى أوزبل أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز هي:

- **الدافع المعرفي:** الذي يعبر عن حالة للانشغال بالعمل أي أن الفرد يحاول أن يشبع حاجات المعرفة والفهم، وتكون عملية اكتشاف المعرفة الجديدة هي المكافأة لديه.

- **تكريس الذات:** وهي رغبة الفرد في المزيد من الصيت والسمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز، والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد العامة المعترف بها مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

- **دافع الانتماء:** الذي يتجلى في الرغبة بالحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه في هذا التقبل، أي أن الفرد يستخدم نجاحه العام أداة لم الحصول على الاعتراف والتقدير من جانب من يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (أحمد يحيى الزق، 2006ص (120

3/أنواع دافعية الإنجاز:

ميز فيروف بين نوعين أساسيين في الدافعية للإنجاز هما:

- دافعية الإنجاز الذاتية:

ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز، إذ يتنافس الفرد مع ذاته في مواجهة قدراته ومعاييره الذاتية الخاصة وهو أقرب لنمط الدافع للإنجاز الذي عني مكلياند بدراسته.

- دافعية الإنجاز الاجتماعية:

تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد لأجل الحصول على الاستحسان الاجتماعي للنجاح. (أنور محمد الشراقوي، 2001ص (137

4/ العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز:

يتأثر مستوى دافع الإنجاز بعدة عوامل يمكن تحديد أهمها في النقاط التالية:

- نوعية القيم السائدة في المجتمع.

- الدور الاجتماعي للأفراد.

- العمليات التربوية في النظم التعليمية للدولة.

- التفاعل بين أفراد الجماعة.

- أساليب تنشئة الأطفال. (رويدا زهير عبد الله، 2013 ص 60).

5/ النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

هناك عدة تطورات مفسرة لدافعية الإنجاز نذكر منها:

1- نظرية الحاجة بالإنجاز لماكلياند:

قام ماكلياند بدراسات عديدة لدافع الإنجاز، وقام بإلغاء محاضرات من أصحاب الأعمال من أجل إثارة حاجة الإنجاز لديهم. وكانت نتيجة أبحاثه أن حافز الإنجاز لا يوجد إلا في 10% من مجموع سكان الولايات المتحدة، رغم أن معظم الناس يدعون امتلاكه، وتوصل إلى أن حاجة الإنجاز تتكون من عدة عوامل منها: طفولة الفرد ونشأته ونوع النشأة التي يعمل بها وقد بينت دراساته، أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بعدة خصائص:

- يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل.

- يميلون إلى المخاطرة المتوسطة.

كما اقترح ماكلياند خطوات لتنمية دوافع الإنجاز لدى الأفراد وهي:

- أن يسعى الفرد إلى الحصول على التغذية العكسية من أجل تعزيز نجاح الفرد ودفعه

إلى نجاح أكبر.

- أن يسعى الفرد إلى تعديل انطباعاته عن نفسه من خلال تصور يضع فيه نفسه مكان

شخص آخر بحاجة للنجاح.

2- نظرية التوقع في الدافعية:

لقد أسهمت نظريات الدوافع في تعميق فهم دوافع الفرد، ولكن السلوك الإنساني أعقد

من أن يكون مجرد استجابة لحاجة غير مشبعة، إذ أن حاجات الإنسان المختلفة تتنافس

سعيًا لتحقيق الإشباع المطلوب لكل منها.

وتعتمد نظرية التوقع في الدافعية على مسلمات ثلاث:

- أن الإنسان يتعامل عادة مع بديل السلوك الممكن وما تحمله من نتائج بطرق وأساليب عقلانية.

- أن الإنسان يتعامل من خلال الخبرة، ومن خلال توقع النتائج المحتملة لبدائل التعامل مع الأحداث، وعن طريق هذا التعلم يعدل من استجاباته.

وعلى الرغم من تعدد نماذج نظرية التوقع، إلا أن من أكثرها شهرة واستخداما هو النموذج الذي طوره Kroom الذي تركزت أعماله بشكل خاص على دافعية العاملين في المؤسسات، وتدور أفكار هذه النظرية حول:

- إن الفرد يعيش دوافع بكثافات متنوعة ويعتمد ذلك على التفاعل المعقد للعلاقات بين درجة التفضيل والتوقع والفائدة المرجوة.

- إن الفرد سيختار سلوكا يستجيب فيه لعوامل الدافعية الأخرى.

3/نظرية مستوى الطموح (ليفين):

صاحب هذه النظرية هو "ليفين" الذي يرى أن هدف الفرد أو طموحه قد يشكل الدافع الرئيسي للقيام بالعمل، حيث يفسر الدافعية بأنها "محصلة التفاعل بين خبرات الإنجاز السابقة والهدف لتحقيق تلك الإنجازات وما يولده ذلك من مشاعر النجاح".

إذن فمستوى الطموح هو مستوى الإنجاز المتوقع ووفقا لمعرفة الفرد بمستوى إنجازه السابق والفرق بين مستوى الإنجاز السابق ومستوى الطموح يسمى بفرق الهدف والفرق بين مستوى الطموح ومستوى الإنجاز الجديد هو فرق الإنجاز وهو ما يحدد مشاعر النجاح أو الفشل.

وتفترض هذه النظرية أن فرق الهدف يميل إلى أن يكون معجبا ولذلك فإذا نجح الفرد في تحقيق فرق إيجابي في الإنجاز فإن ذلك يولد لديه شعورا بالنجاح تختلف قوته حسب الزيادة الإيجابية في الإنجاز مما يدفعه إلى المزيد من العمل.

ويمكن إثارة الدافعية للمعلم من خلال هذه النظرية بتشجيعه على الإنجاز لتحقيق أهدافه وطموحاته وذلك بوفير التسهيلات به وإشراكه في القرارات الإدارية التي تهمه. (عبد اللطيف محمد خايفة ص 80 ص 82)

4/نظرية هرزبرك (نظرية العامل المزدوج) :

ناقش الباحثان "كاتش" و "كهان" نظرية العامل المزدوج لهرزبرك وذكرنا بأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بنظرية ماسلو في الدافعية، وقد استنتجنا بأنها تفترض بأن القناعة وعدم القناعة بالعمل هما بعدين مستقلين وأن جوانب العمل التي تتيح عنيا عدم القناعة تختلف عن تلك الجوانب التي تتيح عنيا القناعة.

فعدم القناعة يمكن أن تسببه عوامل خارجية مثل الأجر، الإشراف، ظروف العمل وهذا ما ندعوها بالعوامل الصحية، و ازالة العامل الخارجي غير المقنع هو ليس بحد ذاته مقنعا أو مولد الدافعية على العمل، فالقناعة والدافعية في العمل تأتي من مجموعة عوامل خارجية مثل إشباع الحاجات المتعمقة بالاعتراف بالفرد في المجتمع، الإنجاز، المسؤولية والنمو الفردي (صالح حسن الداھري، ،2001ص 121).

6/قياس دافعية الإنجاز:

يمثل قياس دافعية الإنجاز تحديا لعلماء النفس ورغم ذلك تمكنوا من إيجاد نوعين من المقاييس والمتمثلان في:

1- المقاييس الإسقاطية: يطلب من المفحوص في هذا النوع من الاختبارات أن يستجيب إلى منبه غامض ليستشف الباحث من هذه الاستجابة نوع الدوافع التي توجد عند المفحوص والمسلمة التي تحكم استخدام مثل هذه الاختبارات هي أن دوافعنا تؤثر في العمليات غير الشعورية والتي تؤثر بدورها على السلوك.

2- المقاييس الموضوعية:

يعد استخدام هذا النوع من الاختبارات من أكثر الطرق شيوعاً في قياس الدافعية ويعطي المفحوصين بمقتضاها عدداً من الأسئلة ليجيبوا عليها من خلال الاختيار بين بدائل مثل "نعم، لا"، أو الاختيار من بين عدة بدائل، وتسمى هذه الاختبارات بالمقاييس الموضوعية لأنها لا تسمح للقائم بالدراسة أن يتدخل ذاتياً في تصحيح مثل ما هو في الاختبارات الإسقاطية (صالح حسن الداهري، 2001، ص 123).

في الجدول (01) التالي نقدم بعض من المقاييس الإسقاطية و الموضوعية:

المقاييس الموضوعية	المقاييس الإسقاطية
<p>- مقياس "فينر Venner" لدافعية الإنجاز لدى الأطفال والمراهقين الذي اشتقت عباراته من نظرية "Atkinson"؛</p> <p>- مقياس دافعية الإنجاز للأستاذ: وضع هذا المقياس الدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق صممه في ضوء المواقف التعليمية العامة التي يقوم بها المعلم والمتوقعة منه ويتكون هذا المقياس في صورته النهائية على 32 عبارة، (05) أبعاد تمثل مكونات دافع الإنجاز لدى الأستاذ وهي: الطموح المتأثرة، الأداء، إدراك أهمية الزمن التنافس واستعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات الاختبار واستخدام صدق المفردات للتحقق من صدق المقياس وتوصل إلى نتائج مرضية. (عبد الرحمان صالح الأزرق 2000، ص ص 144-150)</p>	<p>- مقياس تفهم الموضوع (Thematic Apperception)</p> <p>- يرجع الفضل إلى "هنري موراي H.murray" في إعداد هذا الاختبار؛</p> <p>- يتضمن هذا الاختبار صوراً تعرض على المفحوصين ثم يطلب منهم أن يكتبوا قصصاً في (05) دقائق مسترشدين بعدة أسئلة والصورة إما أن تختار أو تصنع خصيصاً لنواحي أفكار الإنجاز بعد ذلك تقدم القصص ويتم تقييمها بحسب مضمون الإنجاز. (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 99).</p>

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الدافعية ثم تعريف الدافعية للإنجاز، وذلك من خلال عرض عدة تعريفات ووجهات نظر مختلفة لجملة من الباحثين والمختصين في مجال علم النفس والدوافع خاصة، وتم التطرق إلى بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بمفهوم الدافعية، كالباعث، الحاجة، والحافز وفي النقطة الموالية تم التعرض إلى تصنيف الدافعية ثم وظائف الدافعية، ثم مكونات وأنواع دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز ثم تم عرض أهم النظريات الخاصة بدافعية الإنجاز منها: نظرية الحاجة للإنجاز (ماكليلاند) نظرية التوقع في الدافعية، نظرية مستوى الطموح (ليفين)، نظرية هرزبرك (نظرية العامل المزدوج) وتم التطرق لعملية قياس الدافعية حيث تم تصنيف أدوات قياسها إلى المقاييس الإسقاطية والمقاييس الموضوعية.

الأطار

المنهجي

للدراسة

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية المرحلة الأولى التي يلجأ إليها الباحث لمعرفة مدى ملاءمة الظروف المتعلقة بتطبيق الدراسة لميدانية الأساسية، وكذا الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة المعدة لجمع المعلومات، والمتمثلة في المقياسين المتعلقين بمتغيرات البحث، كما عمد الباحث إلى التقرب من المجتمع الأصلي للدراسة بغية الاختيار الأنسب للعينة بطريقة تمكن من الجمع الصحيح للمعلومات، وتيسر عملية حساب الخصائص السيكومترية.

كما أن الدراسة الاستطلاعية تمكن الباحث من التعرف على ميدان الدراسة وضبط الشكل النهائي للموضوع وفرضياته وأدوات البحث وعينة الدراسة، وضبط المقاييس وهذا بعد التأكد من ص دقتها وثباتها، كل هذه العملية المنهجية تعتبر المرحلة الأولى من العمل الميداني، وتمكن من الوصول إلى نتائج موضوعية .

1.1 عينة الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم تحديد عينة استطلاعية تتكون من (30) معلما من معلمي بلدية الجلفة والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة وطبقت عليهم المقاييس المراد استخدامها في الدراسة الأساسية خلال الأسبوع الثالث من شهر مارس لعام (2023)، حيث وزعت كدراسة تشمل المقياسين واسترجعت في اليوم الموالي ، وفي ما يلي عرض لمجريات الدراسة الاستطلاعية .

2.1 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

1/ توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن:

جدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير السن

النسبة المئوية%	التكرارات	الفئات العمرية
16.66	05	من 20 الى 30 سنة
56.67	17	من 31 الى 40
26.67	08	41 سنة فما اكثر
100	30	المجموع

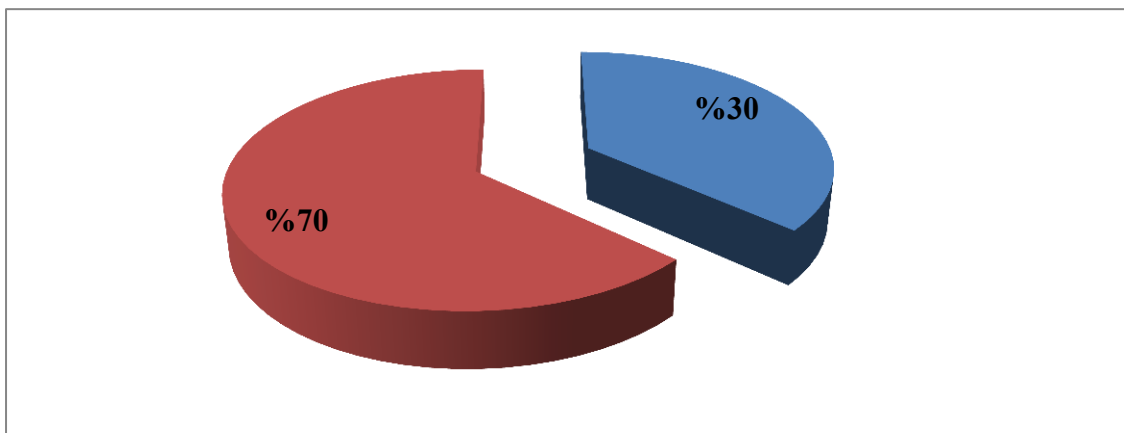
أفرزت النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول الذي يبين توزع العينة وفقا لمتغير السن أن هناك تفاوت كبير من ناحية العمر، فقد قدرت نسبة 56.67 % لصالح للفئة العمرية ما بين (31 و 40 ، بينما الفئة العمرية لمن هم اكبر من 41 سنة، قدرت نسبتها 26.67%. وفي الاخير بلغت نسبة الذين تتراوح اعمارهم من (20 الى 30) نسبتهم 16.66%.

2/ توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

جدول رقم: (02): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرارات	الفئات العمرية
70	21	اناث
30	09	ذكور
100	30	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الاناث بلغت 70% ، فيما بلغت نسبة الذكور 30% .



شكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير الجنس

3/ توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى الدراسي:

جدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير المستوى

الدراسي

النسبة المئوية%	التكرارات	المستوى الدراسي
20	06	معهد
50	15	ليسانس
26.66	08	ماستر
3.33	01	ماجستير
00	00	دكتوراه
100	30	المجموع

أوضحت النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول الذي يبين توزيع العينة حسب متغير المستوى العلمي أن هناك تفاوت كبير من ناحية المستوى العلمي، فقد قدرت نسبة 50% لصالح المعلمين المتحصلين على شهادة الليسانس ، على خلاف لمعلمين

المتحصلين على شهادة الماستر والذين بلغت نسبتهم 26.66%، وبلغت نسبة المعلمين المتحصلين على خريجي المعاهد 20%، بلغت النسبة 3.33% عند المعلمين المتحصلين على شهادة الماجستير، مع انعدام المعلمين المتحصلين على شهادة الدكتوراه في هذه العينة.

4/ توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير سنوات الخدمة (الخبرة):

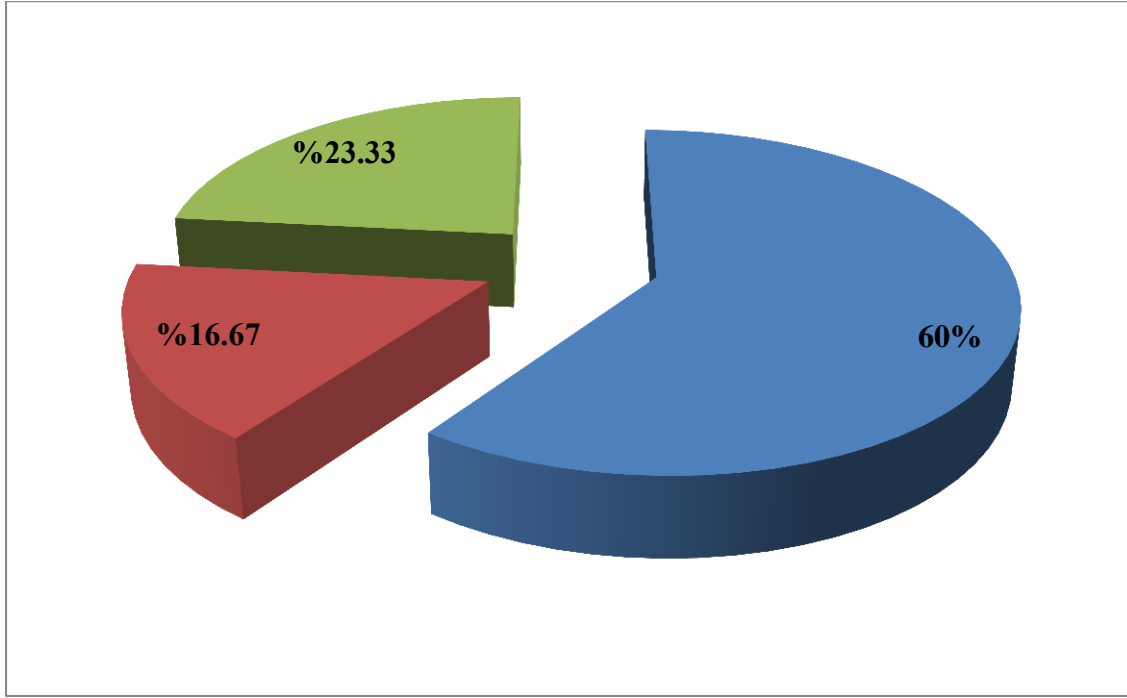
جدول (04): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقاً لمتغير متغير سنوات

الخدمة (الخبرة):

النسبة المئوية%	التكرارات	الفئات العمرية
60	18	من 01 الى 09
16.67	5	من 10 الى 20
23.33	7	من 21 فما اكثر
100	30	المجموع

بينت النتائج المدونة في الجدول والذي يخص سنوات الخبرة لدى العينة الاستطلاعية، حيث نجد أن هناك تفاوت في النسب المتحصل عليها حسب سنوات الخبرة، فنجد أن نسبة 60% من المعلمين خبرتهم ما بين 01 و 09 سنوات، و 16.67% من المعلمين خبرتهم من 10 الى 20، و 23.33% منهم خبرتهم اكثر من 21 سنة

رسم بياني (4) رقم يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفقا لمتغير متغير سنوات الخدمة (الخبرة):



3.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد النزول إلى الميدان والقيام بالدراسة الاستطلاعية من أجل الوقوف على الواقع، والتعرف على مدى استجابة أفراد العينة من الطلبة لأدوات الدراسة، التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي لبعض مدارس بلدية الجلفة.

يمكننا القول أننا تمكنا إلى حد بعيد من تحقيق بعض الأهداف والنتائج وهي كالاتي:

- تحقيق التواصل الايجابي والفعال مع الاساتذة أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، والحصول على دعم معنوي ساهم بشكل كبير في تفاؤلنا بإجراء الدراسة الأساسية بسهولة.

- الاستفادة من الاستجابات الايجابية لأفراد عينة الدراسة أثناء إجاباتهم على المقاييس المعتمدة، مما أدى بنا إلى التمس أكثر وتوقع نتيجة أفضل أثناء إجراء الدراسة الأساسية.

- التعرف على صدق وثبات أدوات الدراسة، "وإن كانت صادقة وثابتة، وسبق وأن طبقت في البيئة الجزائرية مرّات عديدة" وهو الأمر الذي سنأتي على عرضه كالتالي:

4.1. التعريف بأدوات الدراسة حسب نتائج الدراسة الاستطلاعية:

مقياس دافعية الانجاز للمعلم "دافعية التدريس" لعبد الرحمن صالح الأزرق :

بعد الاطلاع على المقاييس المتوفرة في البيئة العربية و التي يمكن للباحث أن يستغلها في قياس أحد متغيرات دراسته و هو دافعية الانجاز وقع اختيار الباحث على مقياس من إعداد الباحث عبد الرحمان صالح الأزرق نظرا لتكرار استعماله في العديد من الدراسات العربية والجزائرية مع التأكد من صدقه و ثباته مرة أخرى في البيئة التي ستطبق فيها الدراسة الحالية .

أ- التعريف بالمقياس:

في سياق قياس دافعية الانجاز للمعلمين أو ما يعرف " بالدافعية نحو التدريس " قام الباحث " عبد الرحمن صالح الأزرق " بتصميم مقياس دافعية الانجاز للمعلم في ضوء المواقف التعليمية المختلفة التي يقوم بها المعلم أو تكون متوقعة منه ، كما يهدف هذا المقياس إلى قياس مجموعة من الخصائص الشخصية لدى المعلمين والتي تشمل العناصر الأساسية لتكوين الدافعية للانجاز ، وقد تكوّن المقياس في صورته النهائية من "32" بندا موزعة على خمس محاور أساسية ارتأى من خلالها الباحث أن تكون معيارا للتعرف على دافعية المعلم مستفيدا بذلك من مجموعة دراسات سابقة في المجال وكذا

مجموعة من المقاييس (كمقياس إيزنك وويلسون، مقياس النابلسي، مقياس عبد العزيز الموسى، ...).

ب- أبعاد مقياس دافعية الإنجاز للمعلم (دافعية التدريس) :

1- **مستوى الطموح:** ويقصد به المستوى الذي يرغب المعلم في بلوغه، أو يشعر بأنه قادر على بلوغه ، ويبذل جهدا متواصلا في الحصول على تقديرات عالية في أداء عمله ويسعى جاهدا لتحقيق أهداف مرتقبة ، ويشمل هذا البعد أربع عبارات هي: (1، 6، 11، 23)

2- **مستوى المثابرة:** يقصد به المستوى الذي يشعر فيه المعلم بأنه مجد ومثابر وبذل الجهد المتواصل لكي يتغلب على العقبات و المصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل والإحساس باليأس أو التفكير في التراجع أو الانسحاب ويشمل هذا البعد ثمان عبارات هي: (2، 10، 12، 19، 24، 27، 31، 32).

3- **مستوى الأداء:** يقصد به المستوى الذي يستطيع المعلم انجازه في عمله أو يشعر بأنه قادر على بلوغه ويسعى حثيثا لتحسين أدائه بدرجة مرتفعة من الإتيقان ، وتحمله للمهام الصعبة في العمل و إحساسه بالقدرة على انجازها دون تهاون ظل كل الظروف والمؤثرات، ويشمل هذا البعد ثمان عبارات هي: (3، 7، 13، 16، 21، 26، 28، 29)

4- **مستوى إدراك الزمن:** يقصد به شعور المعلم بقيمة الوقت في أداء العمل والرغبة في الاستفادة به في تخطيط وتنفيذ أهدافه وحرصه على مواعيد العمل دون تهاون أو تأخر ويشمل هذا البعد ست عبارات هي : (4، 8، 14، 17، 22، 30)

5- **مستوى التنافس:** ويقصد به ممارسة المعلم أو شعوره بالرغبة في التفوق على الآخرين في العمل ومشاركته الفعالة في المسابقات ذات الصلة باهتماماته وإحساسه بالقدرة على مواجهة الموافق والظروف التي تتم بجو التنافس والتحدي وصموده أمام

الخصوم مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول ويشمل هذا البعد ست عبارات هي:
(5، 9، 15، 18، 20، 25) .

ج- صدق وثبات مقياس دافعية التدريس:

بعد تحديد أبعاد المقياس ومحاوره الأساسية ، وزع الباحث عبد الرحمن صالح الأزرق المقياس في نسخته الأصلية على مجموعة من الباحثين في ميدان التربية وعلم النفس ، والصحة النفسية بغرض تحكيمه ، وبعد تفرغ نتائج التحكيم تم استبعاد العبارات التي لم ترق إلى مستوى الاتفاق ، بعدها قام الباحث بدراسة تجريبية على عينة مكونة من (30 معلما ومعلمة) ، والتي من خلالها تم احتساب معامل الصدق ، ومعامل الثبات للمقياس، وحذف العبارات التي لم تحصل على مستوى ارتباط عال ولم تكن لها دلالة إحصائية ، وظهر المقياس بعد إجراء الدراسة في صورته الحالية (32 عبارة)

ج-1. صدق الاتساق الداخلي لمقياس دافعية التدريس عند صاحب المقياس:

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية قام الباحث بحساب معامل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي (صدق المفهوم) من خلال معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت معاملات الارتباط للعبارات ما بين 0.275 و 0.686 وهي جميعها دالة إحصائية، كما حسبت معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ، فتراوحت ما بين 0.54 ، 0.789 .وبذلك يصبح المقياس صادقا ويصلح لما أعد من أجله.

ج-2. صدق الاتساق الداخلي لمقياس دافعية التدريس في الدراسة الحالية:

كما قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي و تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية، و تم حسابه بمعامل بيرسون باستخدام البرنامج الإحصائي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين محاور المقياس من 0,616 إلى 0,907 و هي

قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 ، مما يدل على أن المقياس يتمتع بصدق عال جدا و يقيس ما وضع من أجله . و كما هو موضح في الجدول رقم التالي.

الجدول رقم (06): صدق الاتساق الداخلي لمقياس دافعية التدريس.

معامل ارتباط المحور بالمقياس	المحاور
0.820**	مستوى الطموح
0.620**	مستوى المثابرة
0.907**	مستوى الأداء
0.616**	مستوى إدراك الزمن
0.867**	مستوى التنافس

كما يتضح من خلال الجدول الموالي أن مقياس دافعية التدريس يتمتع بصدق عال حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له من (645، إلى 925)، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

ب- طريقة التصحيح والإجابة:

كما هو موضح في التعليمات المرافقة لوثيقة الاستمارة النهائية يطلب من الطالب الإجابة على كل البنود بوضع علامة على الموقف الذي يوافق رأيه أمام كل عبارة كما في المثال التالي:

جدول رقم (07) يبين طريقة التصحيح

الرقم	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
01	احب القيام باي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد		✓	
	الدرجة الموافقة للإجابة	3	2	1

عرض

وتحليل

النتائج

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الخامس الى تحديد معالم الاطار المنهجي وبعد التحقق من صدق وثبات ادوات جمع البيانات ،يمهد لمواصلة ما ينبغي الوصول اليه كغاية لأي دراسة او بحث علمي ،وعليه سنتطرق الى عرض وتحليل نتائج الدراسة ثم مناقشتها،ومقارنتها بنتائج لدراسات السابقة وكل ذلك يتم بالاعتماد على ماتم تقديمه من فرضيات وهذا مايبثت اهمية الجانب الميداني كونه يدعم ويكمل ما تم بناءه في الاطار النظري.

5.1. إجراءات الدراسة الأساسية**1.5.1 المنهج المستخدم :**

بغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة و اختبار فرضياتها والهادفة إلى معرفة العلاقة الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة ،لجأ الباحث إلى استخدام المنهج الوصفي ،والذي يعرف بأنه طريقة موضوعية يتبعها الباحث في دراسة أو تتبع ظاهرة من الظواهر أو مشكلة من المشاكل أو حالة من الحالات بقصد وصفها وتحديد أبعاده بشكل شامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها، ويتيح معرفة أسبابها ومؤثراتها والأنماط التي تتخذها وتتشكل فيها والعوامل التي أثرت فيها أو تأثرت بها، وقياس هذا الأثر والتنبؤ به بشكل موضوعي دقيق يفسر العلاقات التي تربط عواملها الداخلية والخارجية بقصد الوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها أو تعميمها .(حسن،1998،ص:28)

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يستخدم لدراسة الواقع أو ظاهرة ما ويهتم بوصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كميا أو كيفيا، إذ التعبير الكيفي يعطينا وصفا للظاهرة موضحا خصائصها، في حين يعطينا التعبير الكمي وصفا رقميا موضحا مقدار هذه

الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى. (ذوقان عبيدات وآخرون، 1998، ص: 30)

مجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها:

يشمل مجتمع الدراسة الحالية عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة للموسم الدراسي 2023/2022 حيث بلغ المجتمع الأصلي أكثر من 1400 معلما ومعلمة في تخصصات مختلفة ومستويات متعددة .

عينة الدراسة:

إن الغرض من اختيار العينة في أي دراسة هو الحصول على معلومات تتعلق بالمجتمع وتمثيله مما يوفر على الباحث الوقت و الجهد و التكاليف، فاختيار الباحث للعينة بطرق دقيقة يعطي النتائج تخفف عليه عناء التكاليف، وتعد المعاينة العشوائية أفضل طريقة للحصول على عينة ممثلة للمجتمع لما تستوفيه من شروط الدقة فالنتائج التي نحصل عليها من خلال هذه المعاينات في الغالب هي ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا دقيقا .

نظرا لطبيعة الدراسة فقد تم اختيار عينة ممثلة للمجتمع بالأسلوب الاحتمالي (العشوائي) و الذي يوفر لكل فرد من أفراد المجتمع احتمال اختياره في العينة ، واعتمد الباحث على الطريقة العشوائية البسيطة و التي تعتبر الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة حيث تم اختيار 300 معلم ومعلمة باستخدام التعيين العشوائي، مع استبعاد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، والعدد الإجمالي مبين في الجدول الموالي :

مجالات الدراسة: هناك مجالين تم تناولها في الدراسة الميدانية وهي كالتالي :

المجال المكاني : تمت الدراسة ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة.

المجال الزمني: دام المجال الزمني للدراسة الميدانية ، منذ توزيع استمارة المقاييس، وتفرغ وتبويب وتحليل البيانات قرابة شهر. حيث استمر توزيعها من الاسبوع الرابع من شهر مارس 2023 الى غاية نهاية شهر جوان 2023، و هذا بعد الدراسة الاستطلاعية و حساب صدق و ثبات المقاييس المطبقة والانتهاء من تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية.

أساليب المعالجة الإحصائية :

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات المقاييس الصالحة لغاية الدراسة و المستوفية في الحاسوب الآلي بغرض تحليلها و معالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) statistical package for social science وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية :

- حساب t.test لدراسة الفروق بين المتوسطات.
- المتوسطات الحسابية.
- تحليل التباين الأحادي ANOVA للإجابة عن الفرضيات المتعلقة بالفروق.
- معامل الارتباط (R) بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

اولا: توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس:

جدول رقم(08) يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس			
النسبة المئوية%	التكرارات		
28	84	ذكر	الجنس
72	216	اناث	
100	300	المجموع	

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الاناث بلغت 72% ، فيما بلغت نسبة الذكور 28 %.

ثانيا/توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير السن:

جدول رقم (09) يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن

السن			
النسبة %	التكرارات		
26,7	80	من 20 الى 30	السن
37,3	112	من 31 الى 40	
36	108	41 فما اكثر	
100	300	المجموع	

أفرزت النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول الذي يبين توزع العينة وفقا لمتغير السن أن هناك تفاوت كبير من ناحية العمر، فقد قدرت نسبة 37.3% لصالح الفئة العمرية ما بين (31 و 40) ، بينما الفئة العمرية لمن هم اكبر من 41 سنة، قدرت نسبتها 36% .وفي الاخير بلغت نسبة الذين تتراوح اعمارهم من (20 الى 30) نسبتهم 26.7%

ثالثا/توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى العلمي:

جدول رقم(10) يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

المستوى العلمي			
النسبة %	التكرارات		
14,7	44	معهد	المستوى
44,0	132	ليسانس	
38,7	116	ماستر	
02,7	8	ماجستير	
100,0	300	المجموع	

أوضحت النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول الذي يبين توزع العينة حسب متغير المستوى العلمي أن هناك تفاوت كبير من ناحية المستوى العلمي، فقد قدرت نسبة

44% لصالح المعلمين المتحصلين على شهادة الليسانس ، على خلاف المعلمين المتحصلين على شهادة الماستر والذين بلغت نسبتهم 38.7% ، وبلغت نسبة المعلمين المتحصلين على خريجي المعاهد 14.7%، بلغت النسبة 02.7% عند المعلمين المتحصلين على شهادة الماجستير، مع انعدام المعلمين المتحصلين على شهادة الدكتوراه في هذه العينة.

رابعاً: توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى الخبرة:

جدول رقم (11) يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب مستوى الخبرة

الخبرة			
النسبة %	التكرارات		
61,3	184	من 1 الى 9 سنوات	الخبرة
21,3	64	من 10 الى 20	
17,3	52	اكثر من 21	
100,0	300	المجموع	

بينت النتائج المدونة في الجدول والذي يخص سنوات الخبرة لدى المبحوثين ، حيث نجد أن هناك تفاوت في النسب المتحصل عليها حسب سنوات الخبرة ، فنجد أن نسبة 61.3% من المعلمين خبرتهم ما بين 01 و 09 سنوات ، 21.3% من المعلمين خبرتهم من 10 الى 20 ، 17.3% منهم خبرتهم اكثر من 21 سنة.

خامساً/توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الصنف:

جدول رقم (12) يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب الصنف

الصنف			
النسبة %	التكرارات		
53,3	160	استاذ مدرسة ا	الصنف
29,3	88	استاذ رئيسي	
17,3	52	مكون استاذ	

100,0	300	المجموع	
-------	-----	---------	--

بينت النتائج المدونة في الجدول والذي يخص صنف المعلمين في الابتدائي ،حيث وصلت نسبة المعلمين من صنف استاذ المدرسة الابتدائية 53.3%،ووصلت النسبة عند الاساتذة صنف استاذ رئيسي الى 29.3%بينما وصلت النسبة عند استاذ مكون 17.3%

سادسا/توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير التخصص:

جدول رقم(13) يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب التخصص

التخصص			
النسبة %	التكرارات		
92,0	276	لغة عربية	التخصص
06,7	20	لغة فرنسية	
01,3	4	لغة انجليزية	
100,0	300	المجموع	

بينت النتائج المدونة في الجدول والذي يخص تخصص اساتذة التعليم الابتدائي ،حيث وصلت النسبة 92% عند اساتذة اللغة العربية،ووصلت النسبة 06.7% عند اساتذة اللغة الفرنسية،بينما وصلت النسبة 01.3% عند اساتذة اللغة الانجليزية.

عرض ومناقشة النتائج عرض النتائج :

- مناقشة الفرضية الأولى:

- مستوى الثقة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة مرتفع.

جدول رقم(13) مستوى الثقة التنظيمية.

المتوسط الحسابي الفرضي:39							
المقياس	N	x	std	قيمة t	df	sig	القرار
الثقة التنظيمية	300	47.24	5.162	27.649	299	,000	توجد فروق ذات دلالة احصائية

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي الفعلي لأفراد عينة الدراسة قد بلغت (47.24) بانحراف معياري مقر ب (5.162)، في حين بلغ المتوسط الفرضي (39) درجة، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسطات، وجدنا قيمة (T) تساوي (27.649) بدلالة معنوية sig تساوي (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) أي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهو ما يمكننا من القول: أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الفعلي لأفراد عينة الدراسة (متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الثقة التنظيمية) و المستوى الفرضي للمقياس و ذلك لصالح المتوسط الحسابي الفرضي أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة اساتذة التعليم الابتدائي على مقياس .

وقد توافقت هذه الدراسة مع دراسة جيمس 2010 والتي كانت حول الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية ايوا الامريكية ،حيث توصلت الى

وجود اثر ايجابي للثقة التنظيمية على مستويات عالية من الاداء التنظيمي والتنافسي والفاعلية التنظيمية الاستقرار والديمومة والابداع لاعضاء هيئة التدريس .

- مناقشة الفرضية الثانية:

- مستوى دافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة مرتفع.

جدول رقم(14) يبين مستوى دافعية الانجاز

المتوسط الحسابي الفرضي:64							المقياس
القرار	sig	df	قيمة t	std	x	N	
توجد فروق ذات دلالة احصائية	,000	299	68.633	3.876	79.360	300	دافعية الانجاز للمعلم

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي الفعلي لأفراد عينة الدراسة قد بلغت (79.360) بانحراف معياري مقر ب (3.876)، في حين بلغ المتوسط الفرضي (64) درجة، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسطات، وجدنا قيمة (T) تساوي (68.633) بدلالة معنوية sig تساوي (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) أي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهو ما يمكننا من القول: أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الفعلي لأفراد عينة الدراسة (متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الانجاز) و المستوى الفرضي للمقياس و ذلك لصالح المتوسط الحسابي الفرضي أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة اساتذة التعليم الابتدائي على مقياس .

وقد توافقت الدراسة مع دراسة خالد شبيمي 2011 كان عنوان الدراسة دافعية الإنجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات العلمية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة بين دافعية الإنجاز ومستوى إتقان المهارات العلمية لدى الطلبة أفراد العينة.

مناقشة الفرضية الثالثة:

- توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة تبعا لمتغير (الجنس، السن، المستوى العلمي، سنوات الخدمة، الصنف، التخصص).

أولا: مستوى الثقة التنظيمية حسب متغير الجنس.

جدول رقم(15) الثقة حسب متغير الجنس

القرار	sig	df	قيمة t	Std	x	N	الجنس	المقياس:الثقة
توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في مستوى الثقة التنظيمية	,000	298	4.741	5.585	49.45	84	ذكور	
	/	/	/	4.735	46.39	216	اناث	

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة المتوسط الحسابي للذكور قد قدر بـ (49,45) بانحراف معياري يساوي (5,585)، في حين قدر المتوسط الحسابي للإناث (46,39) بانحراف معياري قدره (4,735)، وقد بلغت قيمة (ت) من خلال المقارنة بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث (4,741) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0.000) وهي اصغر من (0.05) و لهذا نقول توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير

الجنس.ومن خلال المقارنة بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث نلاحظ أن الذكور أكثر ايجابية من الإناث، وأن نظرتهم للحياة أفضل إلى حد ما.

تشير بعض الأبحاث إلى أن الجنس قد يكون له تأثير على مستوى الثقة التنظيمية. على سبيل المثال، قد تكون للرجال مستويات أعلى من الثقة التنظيمية بشكل عام، وذلك قد يعزى جزئياً إلى العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تشجع الرجال على الشعور بالثقة والتفوق في البيئة العملية.

ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن الثقة التنظيمية تعتمد أيضاً على عوامل أخرى مثل القيادة الفعالة، والتواصل المفتوح، والشفافية في إدارة المؤسسة. قد يؤثر الدعم الاجتماعي والتوجيه من قادة المنظمة وزملاء العمل في بناء الثقة التنظيمية بغض النظر عن الجنس.

ثانياً: مستوى الثقة التنظيمية حسب متغير السن.

جدول رقم (16) يبين الثقة تبعاً لمتغير السن

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	74.195	2	37.098	1.396	,249
داخل المجموعات	7892.525	297	26.574	-	-
المجموع	7966.720	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (1,896) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig)

كانت مقدرة ب (0,249) وهي $\leq (0.05)$. اذا عامل السن لا يؤثر في مستوى الثقة لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

ثالثا: مستوى الثقة التنظيمية حسب متغير المستوى العلمي.

جدول (18) يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير المستوى العلمي.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	388,622	3	129,541	5,060	,002
داخل المجموعات	7578,098	296	25,602	-	-
المجموع	7966,720	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت ب (5,060) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة ب (0,002) وهي $\geq (0.05)$. اذا عامل المستوى العلمي يؤثر في مستوى الثقة لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

المستوى العلمي للفرد قد يؤثر بشكل إيجابي على الثقة التنظيمية. فعندما يكتسب الفرد مستوى علمي متقدم في مجال عمله، يزيد من معرفته وفهمه للمفاهيم والمهارات المطلوبة لأداء المهام بكفاءة، يكون لديه تحليل أعمق وفهم أوسع للعمليات والسياقات المهنية.

تزيد الخلفية العلمية للفرد من ثقته في قدرته على التعامل مع التحديات والمتطلبات في بيئة العمل. يكون للفرد قاعدة معرفية أكبر وقدرة أعلى على تحليل المشكلات واتخاذ القرارات المستنيرة. وبالتالي، يمكن أن يتصرف الفرد بثقة أكبر في التعامل مع الأوضاع المعقدة وفي اتخاذ القرارات الصحيحة.

بالإضافة إلى ذلك، يؤثر المستوى العلمي العالي في زيادة الثقة التنظيمية من خلال تعزيز الاحترام والتقدير من قبل الزملاء والقادة في المؤسسة. يُعتبر الفرد ذو مستوى علمي عالي مصدرًا للمعرفة والخبرة، وبالتالي يحظى بثقة واحترام الآخرين في بيئة العمل.

رابعاً: مستوى الثقة التنظيمية حسب متغير الخبرة.

جدول رقم (19) يبين مستوى الثقة تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	148,569	2	74,284	2,822	,041
داخل المجموعات	7818,151	297	26,324	-	-
المجموع	7966,720	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (2,822) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0,041) وهي $\geq (0.05)$. اذا عامل الخبرة لا يؤثر في مستوى الثقة لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

للخبرة تأثير كبير على الثقة التنظيمية لدى الأفراد. فعندما يكتسب الفرد خبرة في مجال عمله، يتعلم كيفية التعامل مع التحديات ويكتسب المعرفة والمهارات الضرورية لأداء مهامه بكفاءة. وبمرور الوقت، يبني الفرد سجلاً ناجحاً من الإنجازات والتجارب المهنية المختلفة.

تزيد الخبرة من مستوى الثقة التنظيمية لدى الفرد لعدة أسباب. أولاً، تعزز الخبرة الثقة في القدرات الشخصية والمهارات اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة بفعالية. عندما يكون للفرد

سجل نجاح من التحقيقات والإنجازات، فإنه يشعر بالثقة في قدرته على التعامل مع التحديات وتحقيق النجاح.

ثانياً، تعزز الخبرة الثقة في القرارات والتحليلات. عندما يكون للفرد خبرة كافية في مجال عمله، يكون لديه قاعدة معرفية قوية يستند إليها في اتخاذ القرارات الصحيحة وتحليل الوضعيات المعقدة. وهذا يساهم في زيادة ثقته في قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة في بيئة العمل.

خامساً: مستوى الثقة التنظيمية حسب متغير صنف المعلمين.

جدول رقم(20) يبين مستوى الثقة تبعاً لمتغير صنف المعلمين

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	,596	2	,298	,298	26,822
داخل المجموعات	7966,124	297	26,822	-	-
المجموع	7966,720	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (,298) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (26.822) وهي $\geq (0.05)$. اذا عامل الصنف يؤثر في مستوى الثقة لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

صنف المعلمين قد يكون له علاقة مباشرة بالثقة التنظيمية في بيئة التعليم وذلك من خلال:

- الدعم الإداري: يتعلق بمدى دعم الإدارة المدرسية للمعلمين وتوفير الدعم اللازم لهم في مهامهم التعليمية والإدارية. عندما يشعر المعلمون بالدعم والاهتمام من قبل الإدارة، فإن ذلك يعزز الثقة التنظيمية.

- التواصل والشفافية: يتعلق بجودة التواصل بين المعلمين والإدارة المدرسية، ومدى شفافية الإدارة في توجيهاتها واتخاذ القرارات. عندما يكون هناك تواصل فعال وشفافية في العلاقة بين المعلمين والإدارة، فإن ذلك يعزز الثقة التنظيمية.

- المشاركة في صنع القرار: يتعلق بدمج المعلمين في عملية صنع القرارات المدرسية والاستماع إلى آرائهم ومساهماتهم. عندما يشعر المعلمون بأن صوتهم مسموع وأنهم جزء من عملية صنع القرار، فإن ذلك يعزز الثقة التنظيمية.

- التقييم العادل: يتعلق بإجراء التقييمات والتقويمات بشكل عادل وشفاف لأداء المعلمين. عندما يشعر المعلمون بأن التقييمات تتم بشكل عادل وموضوعي، فإن ذلك يعزز الثقة التنظيمية.

- التنمية المهنية: يتعلق بتوفير فرص التنمية المهنية والتدريب للمعلمين.

سادسا: مستوى الثقة التنظيمية حسب متغير التخصص .

جدول رقم (21) يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير التخصص العلمي.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	442,152	2	221,076		,000
داخل المجموعات	7524,568	297	25,335	-	-
المجموع	7966,720	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصل عليها من استخدام نظام SPSS والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (8,726) وهي

قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0.000) وهي $\geq (0.05)$. إذا عامل التخصص العلمي يؤثر في مستوى الثقة لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

الثقة التنظيمية ودافعية الإنجاز لهما علاقة مترابطة وتؤثران بشكل متبادل على بعضهما البعض، إليك العلاقة المحتملة بينهما:

تأثير الثقة التنظيمية على دافعية الإنجاز: عندما يكون للفرد ثقة عالية في البيئة التنظيمية وفي قدرته على التأثير والتحقيق في العمل، يمكن أن يؤثر ذلك إيجابياً على دافعية الإنجاز. الشعور بالثقة والدعم من الزملاء والقادة والمؤسسة يعزز الرغبة في تحقيق الأهداف وتطوير القدرات الشخصية للفرد.

الثقة التنظيمية كعامل دعم: تعمل الثقة التنظيمية كعامل دعم لدافعية الإنجاز. عندما يشعر الفرد بالثقة في قدرته على تنفيذ المهام وتحقيق النجاح، فإنه يشعر بالدعم والثقة في البيئة التنظيمية، مما يعزز دافعيته للتميز وتحقيق الإنجازات الشخصية والمهنية.

بصفة عامة، الثقة التنظيمية ودافعية الإنجاز تتعاون وتتأثر ببعضهما البعض، الثقة التنظيمية تعزز دافعية الإنجاز من خلال توفير الدعم والثقة في القدرات الشخصية، وفي المقابل.

- مناقشة الفرضية الرابعة:
- توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة تبعا لمتغير (الجنس، السن، المستوى العلمي، سنوات الخدمة، الصنف، التخصص).
- اولا: مستوى دافعية الانجاز التنظيمية حسب متغير الجنس.
- جدول رقم (22) يبين مستوى الثقة تبعا لمتغير الجنس.

sig	قيمة F	متوسط مربعات الانحرافات	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين
,598	.279	3,63574	298	78,2857	بين المجموعات
-	-	3,89474	161,216	79,7778	داخل المجموعات
-	-	-	298	158.0635	المجموع

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (0.279) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0.598)

وهي $\leq (0.05)$. اذا عامل الجنس يؤثر في مستوى الدافعية لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

الجنس له دور في تشكيل الدافعية لدى الأفراد، مع مراعاة أن الدافعية تتأثر بعوامل متعددة ومعقدة ولا يمكن العمومية في تعاملنا معها. ويمكن أن تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية في الطريقة التي يتم بها تشكيل الدافعية لدى الأفراد من جنسين مختلفين.

و يجب التأكيد على أن هذه الاختلافات ليست قاعدة ثابتة ولا تنطبق على جميع الأفراد. فالدافعية تختلف من فرد لآخر بغض النظر عن الجنس، وتتأثر بعوامل شخصية وثقافية واجتماعية فردية.

بشكل عام، يجب أن يتم معالجة الدافعية بشكل فردي واحترام التنوع الفردي في الدوافع والأهداف بغض النظر عن الجنس، ينبغي أن نعترف بأن الدافعية تتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل وأنه يجب أن يتم احترام الاختلافات الفردية.

ثانياً: مستوى دافعية الانجاز التنظيمية حسب متغير السن.

جدول رقم(23) يبين مستوى الدافعية حسب السن

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	161,278	2	80,639	5,529	,004
داخل المجموعات	4331,842	297	14,585	-	-
المجموع	4493,120	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (5,529) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0.004) وهي $\geq (0.05)$. اذا عامل السن يؤثر في مستوى الدافعية لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

تشير بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة بين السن ودافعية الانجاز، ولكن هذه العلاقة قد تكون معقدة وتتأثر بعوامل عدة. يمكن أن تكون العوامل التي تؤثر في دافعية الانجاز مرتبطة بالعمر المتقدم، مثل التجارب السابقة والتحصيل العلمي والتطور الشخصي.

قد يظهر لدى الأشخاص الأصغر سنًا دافعية أكبر للانجاز بسبب عدة عوامل، مثل الحماس والطموح الشبابي والرغبة في تحقيق النجاح في مجالات مختلفة. قد يكون لديهم أيضًا قدرة أعلى على التكيف مع التحديات الجديدة والتعلم السريع.

مع تقدم العمر، قد يحدث تغير في دوافع الانجاز لدى الأفراد. فقد يصبح الاهتمام أكثر تركيزًا على الاستقرار والمسؤوليات العائلية والمهنية، وقد يتغير التوجه نحو البحث عن الإنجازات الكبيرة. بعض الدراسات تشير إلى أن الأشخاص الأكبر سنًا قد يعتبرون أهدافًا متعددة وتحقيق الرضا الشخصي والتوازن في الحياة أهم من التحصيل العلمي الدقيق.

ومع ذلك، يجب ملاحظة أن العلاقة بين السن ودافعية الانجاز تختلف من شخص لآخر وقد يكون للعوامل الشخصية والثقافية والبيئية تأثير كبير على هذه العلاقة. قد يكون لديك أفراد في الأعمار المتقدمة مازالوا متحمسين ودافعين لتحقيق الإنجازات الكبيرة، بينما قد يكون لديك أفراد أصغر سنًا قد يشعرون بالرغبة في الاستقرار والتوازن الشخصي بشكل عام.

ثالثًا: مستوى دافعية الانجاز التنظيمية حسب متغير المستوى العلمي.

جدول(24) يبين مستوى الدافعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

sig	قيمة F	متوسط مربعات الانحرافات	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين
,010	3,817	55,781	3	167,342	بين المجموعات
		14,614	296	4325,778	داخل المجموعات
			299	4493,120	المجموع

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (3,817) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0.010) وهي $\geq (0.05)$ ، إذا عامل المستوى العلمي يؤثر في مستوى الدافعية لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

المستوى العلمي والدافعية لهما علاقة متبادلة، يعني ذلك أن المستوى العلمي للشخص يمكن أن يؤثر في دافعيته أو رغبته في تحقيق الإنجازات، وفي الوقت نفسه، الدافعية يمكن أن تؤثر في التحصيل العلمي واستمرارية التعلم.

عادةً ما يشعر الأشخاص ذوو المستوى العلمي المتقدم بدافعية أكبر للإنجازات العلمية والأكاديمية، قد يكون لديهم رغبة قوية في استكشاف المعرفة الجديدة وفهم الأفكار المعقدة وحل المشكلات، يمكن أن يتحققوا من تحقيق الأهداف الأكاديمية المتقدمة والحصول على شهادات علمية عالية.

من ناحية أخرى، الدافعية يمكن أن تؤثر في المستوى العلمي للشخص. عندما يكون الشخص مدفوعاً داخلياً ومهتماً بالموضوع الذي يدرسه أو يتعلمه، فإنه يميل إلى

الاستثمار المزيد من الوقت والجهد في الدراسة والتعلم. هذا التفاني والتركيز قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق مستوى علمي أعلى.

ومع ذلك، يجب ملاحظة أن الدافعية ليست العامل الوحيد الذي يؤثر على المستوى العلمي. هناك عوامل أخرى مثل البيئة التعليمية، والتحفيز الخارجي، والدعم الاجتماعي، والقدرات الفردية التي يمكن أن تؤثر أيضاً في المستوى العلمي للشخص.

بالتالي، يمكن أن يكون للمستوى العلمي والدافعية تأثير متبادل، حيث يؤثر كل منهما على الآخر.

رابعا: مستوى دافعية الانجاز التنظيمية حسب متغير الخبرة المهنية.

جدول رقم (25) يبين مستوى الدافعية والخبرة.

sig	قيمة F	متوسط مربعات الانحرافات	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين
,269	1,320	19,797	2	39,595	بين المجموعات
		14,995	297	4453,525	داخل المجموعات
			299	4493,120	المجموع

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت بـ (1,320) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (0.269) وهي $\geq (0.05)$. اذا عامل المستوى العلمي يؤثر في مستوى الدافعية لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

الخبرة لها تأثير كبير على الدافعية، عندما يكتسب الفرد خبرة في مجال معين، فإنه قد يتطور فيه المستوى المعرفي والمهاري، مما يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والدافعية لتحقيق النجاح والتفوق في هذا المجال.

الخبرة توفر للأفراد فرصة للتعلم والاكتشاف والتطوير الشخصي. تعتبر الخبرة السابقة بمثابة مرجعية للأشخاص، حيث يستندون إليها لتقييم أدائهم وتحديد الأهداف المستقبلية. عندما يحقق الفرد نجاحات في مجال ما، فإنه يشعر بالرضا والاكتفاء، وهذا يحفزه على مواصلة التطوير والتحسين.

ومع ذلك يجب ملاحظة أن العلاقة بين الخبرة والدافعية ليست ثابتة وقد تختلف من شخص لآخر. فبعض الأشخاص قد يفقدون الدافعية بعد اكتساب مستوى معين من الخبرة، في حين قد يزداد دافع البعض الآخر بزيادة الخبرة.

هناك عوامل أخرى قد تؤثر على العلاقة بين الخبرة والدافعية، مثل الاهتمام الشخصي والأهداف المهنية والتحديات المتاحة. على سبيل المثال، قد يكون لدى الشخص الذي يشعر بالاهتمام الشديد والشغف بمجال معين دافعية قوية لاكتساب خبرة إضافية والتميز فيه.

خامسا : مستوى دافعية الإنجاز التنظيمية حسب متغير الصنف.

جدول رقم(26) يبين مستوى الدافعية والصنف.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	21,796	2	10,898	,724	,486
داخل المجموعات	4471,324	297	15,055		
المجموع	4493,120	299			

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدّرت ب (,724)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة ب

(,486) وهي $\leq (0.05)$. اذا عامل الصنف لا يؤثر في مستوى الدافعية لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

صنف المعلمين قد لا يكون له علاقة مباشرة بدافعية الإنجاز لديهم. حيث دافعية تعني دافعية الانجاز الرغبة والحماس لتحقيق النجاح وتحقيق الأهداف. وهذه بعض الاصناف المهمة للمعلمين وعلاقتها بدافعية الانجاز:

- التحفيز والتقدير

- الثقة في القدرات الذاتية

- الرؤية الواضحة والأهداف المحددة

سادسا: مستوى دافعية الانجاز التنظيمية حسب متغير التخصص العلمي .

جدول رقم (27) يبين مستوى الدافعية والتخصص العلمي.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة F	sig
بين المجموعات	55,787	2	27,893	1,867	,056
داخل المجموعات	4437,333	297	14,941	-	-
المجموع	4493,120	299	-	-	-

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام SPSS والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) قد قدرّت بـ (1,867) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأن قيمة (sig) كانت مقدرة بـ (,056) وهي $\leq (0.05)$. اذا عامل التخصص لا يؤثر في مستوى الدافعية لدى عينة من اساتذة العليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

الفرضية الخامسة:

توجد علاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز تبعا (التنافس، المثابر، الطموح، ادراك الزمن، الاداء) لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة.

جدول رقم (28) يبين العلاقة بين الثقة التنظيمية والدافعية تبعا (التنافس، المثابر، الطموح، ادراك الزمن، الاداء)

مقياس الثقة				مقياس الدافعية
نوع العلاقة	sig	معامل الارتباط R بيرسون	N	
توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دالة احصائية.	.000	.671	300	الطموح
	.000	.637	300	المثابرة
	.000	.682	300	الاداء
	.000	.572	300	ادراك الزمن
	.000	.616	300	التنافس
	.000	.674	300	الدافعية

اولا : العلاقة بين الثقة التنظيمية ومستوى الطموح

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام spss والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة معامل الارتباط بيرسون لمستوى الطموح كانت (.671) عند مستوى الدلالة (sig) 0.000. وهي قيمة دالة احصائيا على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين مستوى التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة و الطموح.

الثقة التنظيمية ومستوى الطموح لديهما علاقة إيجابية، فعندما يكون لديك ثقة عالية في المنظمة التي تعمل فيها، فإنه يمكن أن يزيد من مستوى طموحاتك ورغبتك في

تحقيق النجاح. وعلى العكس، عندما يكون لديك ثقة منخفضة في المنظمة، فقد ينخفض مستوى الطموح لديك.

ثانيا : العلاقة بين الثقة التنظيمية ومستوى المثابرة

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام SPSS والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة معامل الارتباط بيرسون لمستوى المثابرة كانت (0.637) عند مستوى الدلالة (sig) 0.000. وهي قيمة دالة احصائيا على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين مستوى التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة والمثابرة.

الثقة التنظيمية ومستوى المثابرة لديهما علاقة إيجابية. عندما يكون لديك ثقة عالية في المنظمة التي تعمل فيها، فإنه يمكن أن يزيد من مستوى المثابرة الخاصة بك واستمرارك في بذل الجهود لتحقيق الأهداف.

ثالثا : العلاقة بين الثقة التنظيمية ومستوى الاداء

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام SPSS والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة معامل الارتباط بيرسون لمستوى الاداء كانت (0.682) عند مستوى الدلالة (sig) 0.000. وهي قيمة دالة احصائيا على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين مستوى الاداء لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة و الاداء.

ان الثقة التنظيمية ومستوى الأداء لديهما علاقة إيجابية. عندما يكون لديك ثقة عالية في المنظمة التي تعمل فيها، فإنه يمكن أن يرفع من مستوى أدائك وقدرتك على تحقيق النتائج المرجوة، إذا كنت تثق في القدرات التنظيمية والدعم المقدم من الإدارة فستكون أكثر استعدادًا لتحمل المسؤولية والعمل بجد لتحقيق الأهداف.

رابعاً : العلاقة بين الثقة التنظيمية ومستوى ادراك الزمن

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام SPSS والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة معامل الارتباط بيرسون لمستوى ادراك الزمن كانت (.572) عند مستوى الدلالة (sig) 0.000. وهي قيمة دالة احصائياً على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين مستوى الاداء لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة و ادراك الزمن.

يؤثر مستوى الثقة التنظيمية على السلوكيات الفردية المتعلقة بإدراك الزمن، فعلى سبيل المثال، قد يؤدي وجود ثقة عالية في المنظمة إلى تحسين تنظيم الفرد لوقته وقدرته على تحقيق الأهداف بفعالية. وعلى العكس، إذا كانت الثقة التنظيمية منخفضة، فقد يؤثر ذلك سلباً على مستوى ادراك الزمن وقدرة الفرد على التخطيط والتنظيم الجيد لأنشطته وتحقيق الأهداف في المواعيد المحددة.

خامساً : العلاقة بين الثقة التنظيمية التنافس.

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المحصّل عليها من استخدام نظام SPSS والمبيّنة في الجدول أعلاه تبين ان قيمة معامل الارتباط بيرسون لمستوى التنافس كانت (.674) عند مستوى الدلالة (sig) 0.000. وهي قيمة دالة احصائياً على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين مستوى الاداء لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة و التنافس.

الثقة التنظيمية والتنافس لديهما علاقة معقدة. تؤثر أن تؤثر الثقة التنظيمية على مستوى التنافس في سياق العمل، فعندما يكون لديك ثقة عالية في الفريق التربوي الذي تعمل معه، تكون أكثر استعداداً للتنافس والسعي نحو تحقيق الأهداف بشكل فعال، بالتالي يجب أن يتم التوازن بين الثقة التنظيمية والتنافس من خلال تعزيز بيئة عمل

صحية تشجع على التنافس البناء وتعزز الثقة في قدرة الفرد وفرص التطوير المتاحة الدافعية.

- عرض وتحليل نتائج:

نصت الفرضية العامة على انه توجد علاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة.

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون (R) بين درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز والجدول (29) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها من خلال المعالجة الإحصائية.

الجدول رقم: (29) نتائج اختبار الارتباط (بيرسون) بين درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز .

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	قيمة sig	الحكم
الثقة التنظيمية	47.24	5.162	0682**	0.00	علاقة ارتباطية ايجابية
ودافعية الانجاز	79.360	3.876			قوية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز

من قراءة الجدول رقم (29) نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الثقة التنظيمية ومقياس دافعية الانجاز قد بلغت 0682** * وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) و درجة حرية (299) و معبرة عن علاقة ارتباطية ايجابية و قوية، مما يدفعنا إلى قبول الفرضية العامة التي اقترحنا فيها أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية و قوية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

أسفرت نتائج الدراسة على علاقة ارتباطية ايجابية و قوية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة وهي نتائج تتوافق مع عدة دراسات ،نذكر منها دراسة جيمس 2010 بعنوان الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية ايوا الامريكية وتكونت عينة الدراسة من (3070) عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية والخاصة بولاية ايوا في الولايات المتحدة الامريكية وطبقت عليهم استبانة الثقة التنظيمية التي تظم قسمين القسم الاول يشتمل على فقرات لقياس الثقة التنظيمية القسم الثاني يشتمل على المتغيرات الوظيفية كالأداء والفاعلية الوظيفية والإبداع والتي خلصت الى وجود اثر ايجابي للثقة التنظيمية على مستويات عالية من الاداء التنظيمي والتنافسي والفاعلية التنظيمية الاستقرار والديمومة والإبداع لأعضاء هيئة التدريس .

نتائج الدراسة:

من خلال ماتم عرضه من نتائج وما تحليله ومناقشته خلال تواجدنا في بعض ابتدائيات مدينة الجلفة تمكنا من استخلاص النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية ايجابية و قوية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة.

- أسفرت نتائج الدراسة على علاقة ارتباطية ايجابية و قوية بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس مدينة الجلفة وهي نتائج تتوافق مع عدة دراسات ،نذكر منها دراسة جيمس 2010 بعنوان الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية ايوا الامريكية وتكونت عينة الدراسة من (3070) عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية والخاصة بولاية ايوا في الولايات المتحدة الامريكية وطبقت عليهم استبانة الثقة التنظيمية التي تظم قسمين القسم الاول يشتمل على فقرات لقياس الثقة التنظيمية القسم الثاني يشتمل على المتغيرات الوظيفية كالأداء والفاعلية الوظيفية والإبداع والتي خلصت الى وجود اثر ايجابي للثقة التنظيمية على مستويات عالية من الاداء التنظيمي والتنافسي والفاعلية التنظيمية الاستقرار والديمومة والإبداع لأعضاء هيئة التدريس .

- مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة مرتفع.

وقد توافقت هذه الدراسة مع دراسة جيمس 2010 والتي كانت حول الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية في جامعات ولاية ايوا الامريكية ،حيث توصلت الى وجود اثر ايجابي للثقة التنظيمية على مستويات عالية من الاداء

التنظيمي والتنافسي والفاعلية التنظيمية الاستقرار والديمومة والابداع لأعضاء هيئة التدريس .

- مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة مرتفع.

وقد توافقت الدراسة مع دراسة خالد شبيمي 2011 كان عنوان الدراسة دافعية الإنجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات العلمية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ومستوى إتقان المهارات العلمية لدى الطلبة أفراد العينة.

- توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير الجنس.

اشارت بعض الأبحاث إلى أن الجنس قد يكون له تأثير على مستوى الثقة التنظيمية. على سبيل المثال، قد تكون للرجال مستويات أعلى من الثقة التنظيمية بشكل عام، وذلك قد يعزى جزئياً إلى العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تشجع الرجال على الشعور بالثقة والتفوق في البيئة العملية، ومع ذلك يجب أن نلاحظ أن الثقة التنظيمية تعتمد أيضاً على عوامل أخرى مثل القيادة الفعالة، والتواصل المفتوح، والشفافية في إدارة المؤسسة. قد يؤثر الدعم الاجتماعي والتوجيه من قادة المنظمة وزملاء العمل في بناء الثقة التنظيمية بغض النظر عن الجنس.

- لا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير السن.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير المستوى العلمي.

- المستوى العلمي للفرد قد يؤثر بشكل إيجابي على الثقة التنظيمية. فعندما يكتسب الفرد مستوى علمي متقدم في مجال عمله، يزيد من معرفته وفهمه للمفاهيم والمهارات المطلوبة لأداء المهام بكفاءة، يكون لديه تحليل أعمق وفهم أوسع للعمليات والسياقات المهنية.
- تزيد الخلفية العلمية للفرد من ثقته في قدرته على التعامل مع التحديات والمتطلبات في بيئة العمل. يكون للفرد قاعدة معرفية أكبر وقدرة أعلى على تحليل المشكلات واتخاذ القرارات المستنيرة. وبالتالي، يمكن أن يتصرف الفرد بثقة أكبر في التعامل مع الأوضاع المعقدة وفي اتخاذ القرارات الصحيحة.
- بالإضافة إلى ذلك، يؤثر المستوى العلمي العالي في زيادة الثقة التنظيمية من خلال تعزيز الاحترام والتقدير من قبل الزملاء والقادة في المؤسسة. يُعتبر الفرد ذو مستوى علمي عالي مصدرًا للمعرفة والخبرة، وبالتالي يحظى بثقة واحترام الآخرين في بيئة العمل.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير الصنف.
- صنف المعلمين قد يكون له علاقة مباشرة بالثقة التنظيمية في بيئة التعليم وذلك من خلال:
- الدعم الإداري: يتعلق بمدى دعم الإدارة المدرسية للمعلمين وتوفير الدعم اللازم لهم في مهامهم التعليمية والإدارية. عندما يشعر المعلمون بالدعم والاهتمام من قبل الإدارة، فإن ذلك يعزز الثقة التنظيمية.

- التواصل والشفافية: يتعلق بجودة التواصل بين المعلمين والإدارة المدرسية، ومدى شفافية الإدارة في توجيهاتها واتخاذ القرارات. عندما يكون هناك تواصل فعال وشفافية في العلاقة بين المعلمين والإدارة، فإن ذلك يعزز الثقة التنظيمية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

الثقة التنظيمية ودافعية الإنجاز لهما علاقة مترابطة وتؤثران بشكل متبادل على بعضهما البعض، إليك العلاقة المحتملة بينهما:

تأثير الثقة التنظيمية على دافعية الإنجاز: عندما يكون للفرد ثقة عالية في البيئة التنظيمية وفي قدرته على التأثير والتحقيق في العمل، يمكن أن يؤثر ذلك إيجابياً على دافعية الإنجاز. الشعور بالثقة والدعم من الزملاء والقادة والمؤسسة يعزز الرغبة في تحقيق الأهداف وتطوير القدرات الشخصية للفرد.

الثقة التنظيمية كعامل دعم: تعمل الثقة التنظيمية كعامل دعم لدافعية الإنجاز. عندما يشعر الفرد بالثقة في قدرته على تنفيذ المهام وتحقيق النجاح، فإنه يشعر بالدعم والثقة في البيئة التنظيمية، مما يعزز دافعيته للتميز وتحقيق الإنجازات الشخصية والمهنية.

بصفة عامة، الثقة التنظيمية ودافعية الإنجاز تتعاون وتتأثر ببعضهما البعض، الثقة التنظيمية تعزز دافعية الإنجاز من خلال توفير الدعم والثقة في القدرات الشخصية، وفي المقابل.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعاً لمتغير الجنس.
- الجنس له دور في تشكيل الدافعية لدى الأفراد، مع مراعاة أن الدافعية تتأثر بعوامل متعددة ومعقدة ولا يمكن العمومية في تعاملنا معها. ويمكن أن تؤثر العوامل

- الاجتماعية والثقافية والبيئية في الطريقة التي يتم بها تشكيل الدافعية لدى الأفراد من جنسين مختلفين.
- و يجب التأكيد على أن هذه الاختلافات ليست قاعدة ثابتة ولا تنطبق على جميع الأفراد. فالدافعية تختلف من فرد لآخر بغض النظر عن الجنس، وتتأثر بعوامل شخصية وثقافية واجتماعية فردية.
 - بشكل عام، يجب أن يتم معالجة الدافعية بشكل فردي واحترام التنوع الفردي في الدوافع والأهداف بغض النظر عن الجنس، ينبغي أن نعترف بأن الدافعية تتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل وأنه يجب أن يتم احترام الاختلافات الفردية.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير السن.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير المستوى العلمي.
 - المستوى العلمي والدافعية لهما علاقة متبادلة، يعني ذلك أن المستوى العلمي للمعلم يمكن أن يؤثر في دافعيته أو رغبته في تحقيق الإنجازات، وفي الوقت نفسه، الدافعية يمكن أن تؤثر في التحصيل العلمي واستمرارية التعلم.
 - عادةً ما يشعر المعلمين ذوي المستوى العلمي المتقدم بدافعية أكبر للإنجازات العلمية والأكاديمية، قد يكون لديهم رغبة قوية في استكشاف المعرفة الجديدة وفهم الأفكار المعقدة وحل المشكلات، يمكن أن يتحققوا من تحقيق الأهداف الأكاديمية المتقدمة والحصول على شهادات علمية عالية.
 - من ناحية أخرى، الدافعية يمكن أن تؤثر في المستوى العلمي للمعلم. عندما يكون المعلم مدفوعًا داخليًا ومهتمًا بالموضوع الذي يدرسه أو يتعلمه، فإنه يميل إلى

- الاستثمار المزيد من الوقت والجهد في الدراسة والتعلم. هذا التفاني والتركيز قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق مستوى علمي أعلى.
- ومع ذلك، يجب ملاحظة أن الدافعية ليست العامل الوحيد الذي يؤثر على المستوى العلمي. هناك عوامل أخرى مثل البيئة التعليمية، والتحفيز الخارجي، والدعم الاجتماعي، والقدرات الفردية التي يمكن أن تؤثر أيضًا في المستوى العلمي للشخص.
 - بالتالي، يمكن أن يكون للمستوى العلمي والدافعية تأثير متبادل، حيث يؤثر كل منهما على الآخر.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير الخبرة.
 - الخبرة لها تأثير كبير على الدافعية، عندما يكتسب الفرد خبرة في مجال معين، فإنه قد يتطور فيه المستوى المعرفي والمهاري، مما يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والدافعية لتحقيق النجاح والتفوق في هذا المجال.
 - الخبرة توفر للأفراد فرصة للتعلم والاكتشاف والتطوير الشخصي، تعتبر الخبرة السابقة بمثابة مرجعية للأشخاص، حيث يستندون إليها لتقييم أدائهم وتحديد الأهداف المستقبلية. عندما يحقق الفرد نجاحات في مجال ما، فإنه يشعر بالرضا والاكتفاء، وهذا يحفزه على مواصلة التطوير والتحسين.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا لمتغير الصنف .
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا التخصص العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية موجبة في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا للطموح.
 - الثقة التنظيمية ومستوى الطموح لديهما علاقة إيجابية، فعندما يكون لديك ثقة عالية في المنظمة التي تعمل فيها، فإنه يمكن أن يزيد من مستوى طموحاتك ورغبتك في تحقيق النجاح. وعلى العكس، عندما يكون لديك ثقة منخفضة في المنظمة، فقد ينخفض مستوى الطموح لديك.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية موجبة في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا المثابرة.
 - الثقة التنظيمية ومستوى المثابرة لديهما علاقة إيجابية. عندما يكون لديك ثقة عالية في المنظمة التي تعمل فيها، فإنه يمكن أن يزيد من مستوى المثابرة الخاصة بك واستمرارك في بذل الجهود لتحقيق الأهداف.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية موجبة في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا الاداء.
 - ان الثقة التنظيمية ومستوى الأداء لديهما علاقة إيجابية. عندما يكون لديك ثقة عالية في المنظمة التي تعمل فيها، فإنه يمكن أن يرفع من مستوى أدائك وقدرتك على تحقيق النتائج المرجوة، إذا كنت تثق في القدرات التنظيمية والدعم المقدم من الإدارة فستكون أكثر استعدادًا لتحمل المسؤولية والعمل بجد لتحقيق الأهداف.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية موجبة في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة ادراك الزمن.
- يؤثر مستوى الثقة التنظيمية على السلوكيات الفردية المتعلقة بإدراك الزمن، فعلى سبيل المثال، قد يؤدي وجود ثقة عالية في المنظمة إلى تحسين تنظيم الفرد لوقته وقدرته على تحقيق الأهداف بفعالية. وعلى العكس، إذا كانت الثقة التنظيمية منخفضة، فقد يؤثر ذلك

سلبًا على مستوى ادراك الزمن وقدرة الفرد على التخطيط والتنظيم الجيد لأنشطته وتحقيق الأهداف في المواعيد المحددة.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية موجبة في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة تبعا للتنافس.
- الثقة التنظيمية والتنافس لديهما علاقة معقدة. تؤثر أن تؤثر الثقة التنظيمية على مستوى التنافس في سياق العمل، فعندما يكون لديك ثقة عالية في الفريق التربوي الذي تعمل معه، تكون أكثر استعدادًا للتنافس والسعي نحو تحقيق الأهداف بشكل فعال، بالتالي يجب أن يتم التوازن بين الثقة التنظيمية والتنافس من خلال تعزيز بيئة عمل صحية تشجع على التنافس البناء وتعزز الثقة في قدرة الفرد وفرص التطوير المتاحة الدافعية.

خاتمة:

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة بالتعرف على متغيرات هامة في علم النفس العمل والتنظيم عامة، وفي مؤسسة التربية على وجه الخصوص من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة الجلفة من خلال تصميم استبيان لهذا الغرض لقياس الثقة التنظيمية وقياس دافعية الإنجاز واتباع كل الخطوات البحثية وتفرغ البيانات وتحليل النتائج واستقراءها.

كما تبين من خلال ماسبق ان الثقة التنظيمية تعتبر من اهم المكونات الاساسية للمؤسسة التربوية خاصة في الطور الابتدائي لما لها من علاقة هامة بترسيخ دافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الابتدائي داخل المؤسسات التربوية.

وتؤدي الى تعزيز الرغبة في التحسن فعندما يكون للأستاذ دافعية قوية لتحقيق الإنجازات، يصبح أكثر استعدادًا لتحسين طرق التدريس وتعليم الطلاب و يمكن أن تدفعه الرغبة في رؤية تلامذته يحققون نجاحًا أكبر وتحقيق تقدم في تعلمهم، و تعزيز الرضا الوظيفي للاستاذ فعندما يحقق إنجازات ونجاحات في مجال التدريس، فإنه يشعر بالرضا الشخصي والمهني، قد يعزز ذلك شعوره بالثقة في قدراته ويزيد من رغبته في مواصلة العمل الجاد وتحقيق نتائج إيجابية.

كما ان الأستاذ الذي يكون لديه دافعية عالية للإنجاز يمكن أن يكون نموذجًا إيجابيًا للتلاميذ، يلهم التلاميذ ويشجعهم على بذل المزيد من الجهد وتحقيق النجاحات الشخصية والأكاديمية، بالإضافة الى ان دافعية الانجاز تعزيز الابتكار والإبداع فعندما يكون للأستاذ دافعية قوية للإنجاز، فإنه يتحفز لاستكشاف طرق جديدة وإبداعية لتقديم

المعلومات وتعليم الطلاب. يمكن أن يؤدي هذا إلى تحسين تجربة التعلم وتنمية مهارات الطلاب بشكل فعال.

كما تعمل دافعية الانجاز على تطوير المهارات الشخصية والمهنية للأستاذ: عندما يكون له دافعية للإنجاز، فإنه يعمل على تحسين مهاراته الشخصية والمهنية و يسعى للتعلم المستمر والتطوير المهني ليكون على اطلاع بأحدث الابتكارات والأساليب.

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- القرآن
- ابن كثير
- أحمد يحيى الزق، (2009)، علم النفس، دار وائل لمنشر والتوزيع: عمان .
- الأخرس إسماعيل عباس (2008)، مدير المدرسة الفعال، ط1، دار الراية لمنشر والتوزيع، عمان
- الطائي على حسون فندي وآخرون 2007: تأثير ابعاد تقويم الاداء في الثقة التنظيمية دراسة وصفية تحليلية لأداء عينة من القيادات الادارية في وزارة النفط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 67، جامعة بغداد.
- الحوامدة نضال صالح، ثامر محمد محارمة (1998): الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة، الاردن. المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد، العدد 09، الاردن.
- الخفاجي حاكم جبوري علك (2012): التأثير التفاعلي بين العدالة الثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جود حياة العمل، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 14، العدد 03، جامعة الكوفة.
- السعودي موسى احمد (2005): العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الاردنية دراسة ميدانية، مجلة دراسات العلوم الادارية، المجلد 32، العدد 01، الاردن.
- الشامري جاسم وآخرون (2012): علاقة الثقة التنظيمية بادارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، مجلة المؤسسة، مخبر ادارة التغير في المؤسسات الجزائرية العدد 01، جامعة الجزائر .
- الرشيدى بشير العالق، (2000) مناهج البحث التربوي، ط1، دار الكتاب الحديث: الكويت
- بشير العالق، (2008)، سيكولوجية الإدارة المعاصرة، ط1، دار أسامة لمنشر والتوزيع: الأردن.
- تجاني منصور (2020) الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الاطارات الوسطى بالمؤسسات الجزائرية، اطروحة دكتوراه، كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر .
- تجاني منصور (2023) قراءات حول الثقة التنظيمية، منشورات مخبر سياسات التنمية الريفية في المناطق السهبية، الجلفة، ماي
- جبريل بن حسن العريشي، عيد عبد الواحد علي، فاييزة أحمد أحمد السيد، أحمد حسين عبد المعطي، (2015) هندسة القيادة التربوية وثقافة التغيير، ط 1، الدار المنهجية لمنشر والتوزيع عمان
- جعفر عبد الكاظم المياحي، (2010): دوافع السلوك، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية لمنشر والتوزيع: عمان.
- جودت عزت عطوي، (2004): الإدارة المدرسية، ط1، دار صفاء لمنشر والتوزيع: عمان
- جميل أحمد عايش، (2013)، الإدارة المدرسية، ط 1، دار المسيرة لمنشر والتوزيع، عمان .
-

- حسن محمد إبراهيم حسان، محمد حسنين العجمي، (2008): الإدارة التربوية، ط 1، دار المسيرة نعمان
- حسين عبد الرحمان السخني، مسيون محمد الزغبى، محمد سلمان فياض الخزاعمة، (2015): الإشراف التربوي، ط 2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- حريم حسين، (2004)، السلوك التنظيمي، ط1، دار حامد لمنشر والتوزيع:الأردن.
- حنان سعيد الرحو،(2005): أساسيات في علم النفس، ط1، الدارالعربية للعلوم والنشر والتوزيع
- خليل عبد الرحمان (المعايطة)،(2007)، علم النفس الإجتماعي، ط2، دارالفكر:الأردن.
- راتب سالمة السعود،(2013)، القيادة التربوية، دار صفاء لمنشر والتوزيع:عمان
- رجاء محمود أبو عالم،(1980)، التعلم:أسسه وتطبيقه، ط1، دارالمسيرة للنشر والتوزيع:عمان
- رجاء محمود بوعالم،(2004)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط4، دار النشر لمجامعات:القاهرة
- رشيد فارس مازن (2004): الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي، المجلة العربية للعلوم الادارية، جامعة الكويت، المجلد 11 العدد 01/ص 13/12.
- رويدة زهير عبد الله،(2013)، علم النفس التربوي، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع: عمان.
- ريان مجد حسن (2006): سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة وأثرها على اداء العاملين في القطاع المصرفي الاردني، اطروحة دكتوراه، كلية الدراسات الادارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية، للدراسات العليا.
- زكي محمود هاشم،(1978)، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، ط2، وكالة المطبوعات: الكويت.
- سالمة عبد العظيم حسين،(2004)، اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة ، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع:عمان .
- سامي محمد ملحم،(2009)، أساسيات علم النفس، دار الفكر للنشر والتوزيع:عمان.
- ستارك رياض، (2004)، دراسات في الإدارة التربوية، دار وائل لمنشر والتوزيع، الأردن
- سعد عبد الرحمان،(1998)، القياس النفسي -النظرية والتطبيق -، ط3، دار الفكر العربي القاهرة:مصر.
- شاهين ماجد ابراهيم(2010) : مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم اداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الاداء الوظيفي، والولاء والثقة التنظيمية ،دراسة مقارنة، الجامعة الاسلامية والأزهر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية بغزة.
- شيباني عمر محمد التومي،(1971)، مناهج البحث إجتماعي، دار الثقافة:لبنان .
- صالح حسن الدايري،(2001)، أساسيات علم النفس التربوي، ط1، دار حامد لمنشر والتوزيع .
- طارق عبد الحميد السامرائي،(2013)، الإدارة المدرسية الفاعلة ، ط 1 ، دار الإبتكار للنشر والتوزيع، عمان.
- العسكري هناء جاسم محمد(2013) : دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية دراسة التطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية 03، العدد 06 جامعة تكريت.

- فارس محمد جودت محمد(2014): العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي ،دراسة ميدانية على جامعة الأزهر غزة،مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية،مج 22، عدد 165، 2-195، فلسطين.
- فالح أحمد العلوان،(2009)،علم النفس التربوي،ط1،دار حامد لمنشر والتوزيع:عمان.
- ماجد ابراهيم شاهين،(2010):مدى فعالية وعدالة نظام تقييم اداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الاداء الوظيفي والولاء والثقة ،دراسة مقارنة الجامعة الاسلامية والأزهر،رسالة ماجستير كلية التجارة الجامعة الاسلامية بغزة.
- نجم نجيب عبد المجيد،كريم خولة صدر الدين(2014):دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية :دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك،مجلة اداب الفراهدي،العدد19،المعهد التقني الحويجة.

الملاحق



جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان

الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز

لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية ببعض مدارس بلدية الجلفة)

أخي الموظف / أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

يقوم الباحثان بإعداد بحث لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة زيان عاشور بالجلفة.

الموسومة بعنوان " الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ببعض مدارس بلدية الجلفة ".

ويستخدم الباحثان الاستبانة المرفقة لجمع البيانات اللازمة لهذا البحث من موظفي التعليم الابتدائي لبلدية الجلفة، لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة عن عبارات هذه الاستبانة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم نحو كل عبارة من العبارات الواردة.

إذ نتقدم لكم بعبارات الشكر والامتنان لتعاونكم في إنجاز هذا البحث، ونفيدكم علما أن ما ستدلون به من إجابات لن يطلع عليه سوى الباحثان ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا منا فائق التقدير الاحترام.

الباحثان:

- بوشمال بن حرز الله

- بن غربي الشريف

البيانات الشخصية

(1) الجنس: ذكر أنثى

(2) السن: من 20 إلى 30 سنة بين 31 و 40 سنة 41 فما أكثر

3 المستوى العلمي: معهد ليسانس ماستر

ماجستير دكتوراه

(4) سنوات الخدمة: من 1 إلى 09

من 10 إلى 20

من 10 إلى 20 سنة

من 21 فما أكثر

(5) الصنف: أستاذ مدرسة ابتدائية أستاذ رئيسي مدرسة ابتدائية

أستاذ مكون مدرسة ابتدائية

(6) التخصص: لغة عربية لغة فرنسية لغة إنجليزية

1- الثقة التنظيمية

أعراض بشدة	أعراض	أوافق إلى حد ما	أوافق كثيرا	أوافق بشدة	الفقرة	رقم التسلسل
					أنا لا أتردد في مناقشة قضايا العمل مع مشرفي المباشر وإن كان لذلك انعكاسات سلبية على مساري المهني.	01
					أنا أثق بشكل كبير في مشرفي المباشر.	02
					إذا ارتكبت خطأ ما فإن مشرفي المباشر على استعداد لـ "الصفح والنسيان".	03
					مشرفي المباشر لطيف المعاملة ويسهل التواصل معه.	04
					بإمكاني أن أعتد على مشرفي المباشر في مساعدتي لتذليل صعوبات عملي.	05
					هناك ثقة متبادلة بيني وبين زملائي في العمل.	06
					يمكنني تبادل المعلومات الحساسة مع زملائي في العمل، لأنني أعرف أنهم يحافظون على السرية.	07

أعراض بشدة	أعراض	أوافق إلى حد ما	أوافق كثيرا	أوافق بشدة	الفقرة	رقم التسلسل
					لدي ثقة كاملة أن زملائي في العمل سيعاملونني بإنصاف.	08
					يمكنني الاعتماد على زملائي في العمل لمساعدتي إذا واجهت صعوبة في إتمام مهامي.	09
					في التربية الوطنية، لا تولي الإدارة اهتماما كبيرا براحة الاساتذة.	10
					في التربية الوطنية، لا توجد أي ثقة في الإدارة.	11
					إذا كانت قرارات الإدارة تبدو ضد مصلحة الاساتذة، حسب اعتقادي فإن لها ما يبررها.	12
					نادرا ما تطبق الإدارة كل ما تعد بالقيام به.	13

2- مقياس دافعية الإنجاز للمعلم (دافعية التدريس)

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
01	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.			
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل.			
03	أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل.			
04	كثيرا ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئا يذكر.			
05	أجتهد دائما في عملي لأتفوق على من أعمل معهم.			
06	أعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.			
07	أفضل تأدية عملي بمستوى من الإتقان إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا وجهدا كبيرين.			
08	لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون مرهونا بظروف الحظ والصدفة.			
09	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائه.			
10	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا أزداد إصرارا على إنجازه.			
11	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.			
12	أشعر بأنني مجتهد ومثابر في عملي كمدرس.			
13	أتجنب غالبا القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.			
14	لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي.			
15	أميل أحيانا إلى التراجع عن موافقي أمام زملائي إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة.			
16	لا أفكر كثيرا في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة.			

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
17	أحرص دائما أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.			
18	أحرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتماماتي كلما أتاحت لي الفرصة لذلك.			
19	أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي.			
20	تستهويني الاعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي.			
21	أستعد دائما لأداء الاعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا في تحقيقها.			
22	غالبا ما أؤجل عمل اليوم إلى الغد.			
23	كلما حققت هدفا وضعت لنفسي أهدافا مستقبلية.			
24	أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي.			
25	لا أميل إلى الاعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن".			
26	كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا.			
27	أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي.			
28	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل.			
29	لا أتأخر أبدا في انجاز مسؤولياتي على أكمل وجه وإن كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون.			
30	إذا دعيت لشيء أثناء العمل فإني أعود إلى عملي على الفور.			
32	لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تنفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي.			
32	لم أعد أتحمل الصعاب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي.			

مخرجان برنامج spss

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى الخبرة الصنف التخصص
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	21-MAY-2023 01:51:11	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى الخبرة الصنف التخصص /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,11

Statistics

		الجنس	السن	المستوى	الخبرة	الصنف	التخصص
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	84	28,0	28,0	28,0

2	216	72,0	72,0	100,0
Total	300	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	80	26,7	26,7	26,7
2	112	37,3	37,3	64,0
3	108	36,0	36,0	100,0
Total	300	100,0	100,0	

المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	44	14,7	14,7	14,7
2	132	44,0	44,0	58,7
3	116	38,7	38,7	97,3
5	8	2,7	2,7	100,0
Total	300	100,0	100,0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	184	61,3	61,3	61,3
2	64	21,3	21,3	82,7
3	52	17,3	17,3	100,0
Total	300	100,0	100,0	

الصف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	160	53,3	53,3	53,3
2	88	29,3	29,3	82,7
3	52	17,3	17,3	100,0

Total	300	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

التخصص

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	276	92,0	92,0	92,0
2	20	6,7	6,7	98,7
3	4	1,3	1,3	100,0
Total	300	100,0	100,0	

T-TEST

```

/TESTVAL=39
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الثقة
/CRITERIA=CI (.95) .

```

T-Test

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:52:25
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=39 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الثقة /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,05

Elapsed Time

00:00:00,04

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثقة	300	47,24	5,162	,298

One-Sample Test

	Test Value = 39					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الثقة	27,649	299	,000	8,240	7,65	8,83

T-TEST

/TESTVAL=64

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الدفاعية

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test**Notes**

Output Created		21-MAY-2023 01:52:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

Syntax	T-TEST	
	/TESTVAL=64	
	/MISSING=ANALYSIS	
	/VARIABLES=الدافعية	
	/CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,03

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية	300	79,3600	3,87649	,22381

One-Sample Test

	Test Value = 64					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدافعية	68,630	299	,000	15,36000	14,9196	15,8004

T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=الثقة
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	21-MAY-2023 01:53:18	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	300
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

Syntax	T-TEST GROUPS=2 1)الجنس) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الثقة /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time	00:00:00,03	
	Elapsed Time	00:00:00,09	

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثقة 1	84	49,43	5,585	,609
الثقة 2	216	46,39	4,735	,322

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الثقة	Equal variances assumed	1,156	,283	4,741	298
	Equal variances not assumed			4,410	131,904

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
الثقة	Equal variances assumed	,000	3,040	,641	1,778
	Equal variances not assumed				1,676

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
الثقة	Equal variances assumed	4,301
	Equal variances not assumed	4,403

T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)
/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الدافعية
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	21-MAY-2023 01:53:37	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=2 1(الجنس) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الدافعية /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,09

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية 1	84	78,2857	3,63574	,39669
2	216	79,7778	3,89474	,26500

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
--	---	------------------------------

		F	Sig.	t	df
الدافعية	Equal variances assumed	,279	,598	-3,034	298
	Equal variances not assumed			-3,128	161,216

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
				Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Difference	Lower
الدافعية	Equal variances assumed	,003	-1,49206	,49176	-2,45983
	Equal variances not assumed	,002	-1,49206	,47706	-2,43417

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Upper	
الدافعية	Equal variances assumed	-,52430	
	Equal variances not assumed	-,54996	

ONEWAY الثقة BY السن
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created	21-MAY-2023 01:54:06	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	300
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الثقة BY السن /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,24

ANOVA

الثقة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	74,195	2	37,098	1,396	,249
Within Groups	7892,525	297	26,574		
Total	7966,720	299			

ONEWAY المستوى BY الثقة
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:54:20
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY المستوى BY الثقة /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,09

ANOVA

الثقة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	388,622	3	129,541	5,060	,002
Within Groups	7578,098	296	25,602		
Total	7966,720	299			

ONEWAY الثقة BY الخبرة
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:54:31
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الثقة BY الخبرة /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08

ANOVA

الثقة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	148,569	2	74,284	2,822	,041
Within Groups	7818,151	297	26,324		
Total	7966,720	299			

ONEWAY الثقة BY المصنف

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:55:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	300
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الثقة BY الصنف /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,16

ANOVA

الثقة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,596	2	,298	,011	,989
Within Groups	7966,124	297	26,822		
Total	7966,720	299			

ONEWAY الثقة BY التخصيص
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:55:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY التخصيص BY الفئة /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

ANOVA

الفئة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	442,152	2	221,076	8,726	,000
Within Groups	7524,568	297	25,335		
Total	7966,720	299			

ONEWAY السن BY الدافعية /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:56:01
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الدافعية BY السن /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	161,278	2	80,639	5,529	,004
Within Groups	4331,842	297	14,585		
Total	4493,120	299			

ONEWAY الدافعية BY المستوى
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:56:16
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الدافعية BY المستوى /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	167,342	3	55,781	3,817	,010
Within Groups	4325,778	296	14,614		
Total	4493,120	299			

ONEWAY الدافعية BY الخبرة
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:56:31
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الدافعية BY الخبرة /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	39,595	2	19,797	1,320	,269
Within Groups	4453,525	297	14,995		
Total	4493,120	299			

ONEWAY الدافعية BY المنف

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:56:44
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	300
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الدافعية BY المصنف /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,08

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,796	2	10,898	,724	,486
Within Groups	4471,324	297	15,055		
Total	4493,120	299			

ONEWAY الدافعية BY التخصيص
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		21-MAY-2023 01:56:59
Comments		
Input	Data	C:\Users\Fathi-pc\Desktop\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الدافعية BY التخصيص /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,14

ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	55,787	2	27,893	1,867	,056
Within Groups	4437,333	297	14,941		
Total	4493,120	299			

