

أثر دافعية الإنجاز في تعزيز روح الانتماء التنظيمي بالتطبيق على عينة من العاملين بجامعة الكويت

إعداد

د/ سوسن عبدالخضر عبدالصمد الصفار

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مقدمة

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس، وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات النفسية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفاً.

ومع تزايد بروز نظرية العلاقات الإنسانية في النظم العلوم الاجتماعية بشكل عام فقد تزايد الاهتمام بمفهوم الانتماء التنظيمي وتطورت مجموعة من المفاهيم المتعلقة به كمفهوم الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية .. الخ، وأثبتت كثير من الدراسات أهمية الجانب النفسي على سلوك الفرد وأدائه ونتاجيته.

وتعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين، فهي تقوم مقام المحرك لقوى الفرد ويتفاوت الأفراد في مستويات الدافعية لديهم، ويعود هذا التفاوت إلى عوامل عدة منها ما يرتبط بالفروق الفردية ، ومنها ما يعود إلى البيئة التي يعيش فيها.

وهناك اتفاقاً على أن الدافعية الإنسانية ذات ارتباط وثيق بسلوك الفرد الأمر الذي أعطاه أهمية كبيرة حيث يمكن تفسير كثير من السلوك الإنساني في ضوء دافعية الفرد، كما أن أداء الفرد وإقباله على القيام بأعمال معينة مرهون بنوعية الدافعية لديه، فالبحث عن سبب اختلاف سلوك الأفراد من الناحية الكمية والكيفية في الموقف الواحد أو تباين سلوك الفرد في المواقف المختلفة يتجه دائماً إلى موضوع الدافعية لدى ذلك الفرد.

ومن هنا فقد جاءت فكرة هذه الدراسة التي تحاول تحليل ودراسة أثر دافعية الانجاز لدى العامل على انتمائه للمؤسسة على اعتبار أن الانتماء التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على إلتزام العامل وانضباطه وكذلك زيادة مستوى أدائه كماً ونوعاً.

ثانياً: إشكالية الدراسة :

في ظل الاهتمام الكبير الذي حظي به العنصر البشري في الأونة الاخيرة وزيادة التركيز على العوامل النفسية والإنسانية فقد برزت الحاجة لدراسة العلاقة بين الدوافع والسلوك لدى الأفراد خصوصاً العاملين في المؤسسات الإنتاجية ومن هنا نشأت مشكلة هذه الدراسة والتي تحاول قياس أثر الدوافع التي يمتلكها العامل على درجة انتمائه للمؤسسة التي يعمل بها ويمكن تلخيص المشكلة البحثية في التساؤل التالي:

ما هي العلاقة بين دافعية الإنجاز ودرجة الانتماء لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت؟

ومنه تتفرع التساؤلات التالية:

ما هي العلاقة بين دافعية الإنجاز ودرجة الانتماء العاطفي لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت؟

ما هي العلاقة بين دافعية الإنجاز ودرجة الانتماء المستمر لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت؟

ما هي العلاقة بين دافعية الإنجاز ودرجة الانتماء المعياري لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت؟

ثالثاً: فروض البحث:

ينطلق البحث من الفرضيات الأساسية التالية :

-لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والانتماء العاطفي لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت.

-لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والانتماء المستمر لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت.

-لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والانتماء المعياري لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في اعتبار الانتماء صمام أمان لديمومة العلاقات الجماعية المشتركة، وهو الذي يجعل الفرد في ميل دائم للعمل من أجل نجاح المهمة التي وكل بها، فينطلق في عمله وتفكيره وفرحه بالإنجاز وحرصه على التعاون والتكامل لتحقيق هدفه، كما أن الانتماء هو أساس الاستقرار.

وتأتي أهمية هذه الدراسة كذلك بسبب التطور الكبير الحاصل في الدراسات السيكولوجية المتعلقة بالأثير النفسي على أداء العنصر البشري الذي نشأ مع ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية والنظريات السلوكية بشكل عام.

كما تتبع أهمية الدراسة كذلك من تناولها لمتغيرين مهمين جداً هما دافعية الانجاز والانتماء التنظيمي فوجود الدافعية عامل مهم جداً في تحديد درجة انتماء العامل للمؤسسة التي يعمل فيها ودرجة الانتماء تعتبر محدد مهم جداً للعلاقة التبادلية بين المنظمة والعامل والتي تجعله يقدم أفضل أداء ويحصل على أفضل المزايا الممكنة وهي علاقة تبادلية وليست أحادية الاتجاه.

خامساً: أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على العلاقة بين دافعية الانجاز والانتماء التنظيمي ودورها في تحسين الأداء.

- التأكيد على أن العوامل النفسية والسيكولوجية لها دور كبير في متغيرات مهمة كالجودة والأداء والإنتاجية والإنجاز وذلك عبر دروها في تعظيم الانتماء لدى العاملين في المؤسسات.

- قياس درجة الوعي الذي يتمتع به العاملون في المؤسسات المختلفة والتعرف على قدرتهم على تطوير أدائهم.

سادساً: الدراسات السابقة:

فيما يلي نتناول أهم الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة:

- دراسة (المطيري، ٢٠٠٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدافع للإنجاز لدى طلبة الصف الرابع المتوسط في المرحلة المتوسطة من التعليم العام بدولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى أن طريقة شرح المعلم لتوصيل المعلومة للطلاب لها دور في زيادة الدافعية لدى الطالب كما أن التشجيع الجماعي للطلبة يشكل دافعاً قوياً للتحصيل الدراسي كما أن تعاون المعلم مع طلابه في عمل بعض الوسائل التعليمية وإصدار النشرات التربوية، يزيد من دافعية الطلاب نحو التحصيل الدراسي.

- دراسة (Barbuto, et al, 2001) أجريت هذه الدراسة بهدف اختبار العلاقة بين مصادر الدافعية وسلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت الدراسة أن مصادر الدافعية لدى الموظفين تعود إلى سلوك المواطنة التنظيمية الخاصة بهم كما لا توجد علاقة بين دافعية العمليات الداخلية لدى العاملين وسلوك المواطنة التنظيمية، وتوجد علاقة سلبية بين الدافعية الأدواتية والدافعية الخارجية والداخلية الناشئة عن المفهوم الذاتي من جانب وسلوك المواطنة التنظيمية من جانب آخر، وتوجد علاقة إيجابية بين الدافعية الداخلية نحو تحقيق الهدف وسلوك المواطنة التنظيمية.

- دراسة (المغربي، ٢٠٠٣) قامت الدراسة ببحث العلاقة بين محددات إدراك الدعم التنظيمي للعاملين ودافعتهم للإنجاز وأثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي على تلك العلاقة إن وجدت، وخلصت الدراسة إلى أن دافعية الإنجاز قد تأثرت معنوياً بالمتغيرات الستة التي حددتها الدراسة (إدراك الدعم التنظيمي، الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرار، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، دعم وتأكيد الذات لدى العاملين)

- دراسة (وسطاني، ٢٠١٠) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية الانجاز للأساتذة في ضوء مشروع المؤسسة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة قوية بين النمط القيادي للمدير ودافعية الانجاز لدى الأساتذة، حيث وجد مستوى مرتفع لدافعية الانجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الديمقراطي والموقفي ومستوى منخفض في النمط الأتوقراطي والفوضوي.

- دراسة (الأوضح، ٢٠١٣) هدفت إلى تحليل أثر موضوعية تقييم الاداء على الإلتناء التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الوسط ووجدت الدراسة أن وجهة نظر العاملين في الجامعات الاردنية الخاصة والحكومية نحو الإلتناء التنظيمي جاءت متوسطة المستوى وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تفعيل دور تقييم الاداء في الجامعات الحكومية والخاصة من خلال تحقيق أعلى درجات الموضوعية والعدالة وربط التقييم بالحوافز المادية والمعنوية المناسبة.

- دراسة (شعبان، ٢٠١٣) تناولت الدراسة العلاقة بين الدافعية الداخلية والتفكير الابتكاري بالتطبيق على طلاب المرحلة الثانوية بدمشق وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك علاقة كبيرة بين التفكير الابتكاري ومستوى الدافعية ووجدت أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية لصالح لإناث في متغير الجنس وكذلك لصالح القسم العلمي في الاختصاص الدراسي

- دراسة (الخزاعي والشمايله، ٢٠١٤) هدفت إلى قياس مستوى المواطنة والانتماء لدى العاملين في المؤسسات الأردنية، وحددت الدراسة خمس مجالات لقياس ذلك (مجال الإلتناء، المجال المعرفي والثقافي، والمجال الاجتماعي، والمجال الديني، والمجال المكاني) وتوصلت الدراسة إلى أن المواطنة ودورها في تعزيز الإلتناء كانت بدرجة إيجابية في جميع المجالات وأكثر تأثير إيجابي كان في المجال الثقافي والمعرفي، وأدنى تأثير إيجابي في المجال الديني.

بعد عرض الدراسات السابقة يمكن ملاحظة أنه لم تجد الباحثة دراسات تتناول العلاقة بين دافعية الانجاز والانتماء التنظيمي بينما تم ربط الإلتناء بالأداء أو الدور القيادي، كذلك عادة يتم تناول الإلتناء التنظيمي كمتغير مستقل بينما في دراستنا سيتم اعتبار دافعية الانجاز هي المتغير المستقل والانتماء التنظيمي هو المتغير تابع.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث.

أولاً: دافعية الإنجاز:

لا تعتبر الدافعية سلوكاً معيناً أو شيئاً أو حدثاً يمكن ملاحظته على نحو مباشر وإنما هي تكوين أو نظام نستدل عليه من السلوك الملاحظ، وهناك اتفاقاً على أن الدافعية الإنسانية ذات ارتباط وثيق بسلوك الفرد الأمر الذي أعطاها أهمية كبيرة حيث يمكن تفسير كثير من السلوك الإنساني في ضوء دافعية الفرد، كما أن أداء الفرد وإقباله على القيام بأعمال معينة مرهون بنوعية الدافعية لديه، إن البحث عن سبب اختلاف سلوك الأفراد من الناحية الكمية والكيفية في الموقف الواحد أو تباين سلوك الفرد في المواقف المختلفة يتجه دائماً إلي موضوع الدافعية وفيما يلي نتناول دافعية الإنجاز من حيث التعريف والأهمية والأنواع:

١- تعريف دافعية الإنجاز:

يعرف الدافع على أنه: مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين، وكذلك بأنه: القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف. ويعتبر الدافع شكلاً من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية (Petri & Govern, 2004).

ويمكن تعريف الدافع أو الحافز على أنه أي عامل داخلي للكائن الحي يدفعه إلي عمل معين والاستمرار في هذا العمل مدة معينة من الزمن حتى يشبع هذا الدافع (ناصر، ٢٠١٣: ١٨).

أما دافعية الإنجاز فتعرف على أنها الرغبة أو الميل إلي أداء المهام بسرعة، وبأفضل طريقة ممكنة. (عبدالخالق والنيال، ١٩٩١: ٦٣٨)

كما تعرف دافعية الإنجاز كذلك بأنها حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه (أبو علام، ٢٠٠٣: ١٩٦)،

وكذلك بأنه استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل. (خليفة، ٢٠٠٦: ١٧)

وتستخلص الباحث ابعاد دافعية الإنجاز من خلال التعريفات السابقة في الآتي: ، التغلب على العقبات، الطموح نحو تحقيق الهدف، الرغبة في النجاح، رغبة الفرد في منافسة الآخرين، الرغبة في البعد عن الفشل، الإصرار على التفوق والامتياز، الرغبة في

عمل شئ مميز، الرغبة في إنجاز الأعمال بدقة، الخوف من الفشل، استثمار الوقت فيما يفيد (الزواهره، ٢٠١٠: ٣٩).

٢- أهمية دافعية الإنجاز:

تبرز أهمية الدافعية من خلال دراسة سلوك الفرد، إذا توجه سلوك الفرد نحو أهداف معينة ، وتسهم في زيادة الجهد والطاقة والمبادرة والمثابرة لديه ، وتزيد من قدراته على معالجة المعلومات، التي تنعكس على ادائه (سعيد، ٢٠٠٨: ١٢٧).

وقد شهدت السنوات الاخيرة طفرة علمية هائلة في كل ميادين الحياة مما زاد العبء على العاملين وضرورة البحث عن طرق واستراتيجيات من شأنها تنمية دافعية الانجاز عندهم (أبو حليلة، ٢٠١٣: ٢).

ويشير كثير من الباحثين أن الدافعية تحظى الدافعية بأهمية كبيرة في مجال علم النفس لما يترتب عليها من دور في بناء وتكامل الشخصية وتحديد أنواع السلوك الإنساني، فنشاط الإنسان موجه لتحقيق أهدافه، وفي سبيل سعيه لتحقيق الهدف يعتمد على قوة الدافعية والرغبة والاهتمام، وأيضاً ما يملك من قدرات لحل المشكلات في كلاً من الدافعية والقدرات ترسم أشكالاً ومنبئات لنواتج السلوك (رمضان، ٢٠١١: ٣).

ولقد اشارت العديد من البحوث و الدراسات إلى جوانب مختلفة الاهمية للدافعية مثل ارتباطها بالنجاح ودورها الفعال في توجيه السلوك إضافة الى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الافراد في المواقف الحياتية المختلفة ، وكذلك ارتباط الدافعية بمجموعة من الامور الاقتصادية، الاجتماعية، الاخلاقية، والعديد من المتغيرات النفسية(خليفة، ٢٠١١: ٧٣).

وتري نظرية دافعية الإنجاز لإتكسون (Atkinson, 1960) أن توقع الفرد لأدائه وإدراكه الذاتي لقدراته والنتائج المترتبة عليها، تعد علاقات معرفية متبادلة تقف خلف سلوك الإنجاز، وأن الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز يبذلون جهداً كبيراً في محاولات الوصول إلي حل المشكلات.

ويمكن القول أن دافعية الانجاز العالية تقف وراء عمق عمليات التفكير والمعالجة المعرفية، وفي هذه الحالة فإن أغلب الأفراد يعتبرون أن المشكلة تمثل تحدياً شخصياً لهم ، وأن حلها يوصلهم إلى حالة من التوازن المعرفي، ويلبي حاجاتهم الداخلية لديهم ، وبالتالي يؤدي حتماً إلى تحسين ورفع تحصيلهم الأكاديمي، الذي هو في الاصل مستوى محدد من الانجاز أو براعة في العمل أو براعة في الاداء في مهارة ما أو في مجموعة من المعارف.

٣- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز فيروف Veruv وعين من دوافع الإنجاز هما الدافع الذاتي والدافع الاجتماعي:
(العبيدي، ٢٠٠٤: ٣٣١)

- دافع الإنجاز الذاتي: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في موقف الإنجاز.

- دافع الإنجاز الاجتماعي: يخضع لمعايير يرسمها الآخرون ويقاس في ضوء هذه المعايير أي أنه يخضع لمعايير المجتمع ويبدأ هذا النوع من دافع الإنجاز بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية.

ثانياً: الانتماء التنظيمي:

اعتبر ماسلو أن الحاجة إلى الانتماء من الحاجات الإنسانية التي تحتاج إلى إشباع حيث صنف حاجات الإنسان في شكل هرمي يبدأ الحاجات الفسيولوجية، ثم حاجات الأمن، ثم حاجات الانتماء، ثم تقدير الذات وتحقيق الذات وأخير حاجات الفهم والمعرفة وحدد حاجات الحب والانتماء في رغبة الفرد في الانتماء والارتباط بالأفراد الآخرين والقبول من جانبهم ويتحقق ذلك بعد تحقق الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن لدى الأفراد (حمتمو، ٢٠٠٩: ٢٢)

ولمفهوم الانتماء دلالات متنوعة في مختلف العلوم الإنسانية وخاصة في علمي الاجتماع والنفس وذلك لارتباط الانتماء بدوافع ونزعات ومشاعر ترتبط بعمق التركيب النفسي للكيان البشري ثم تأثر هذا الكيان البشري وانصهاره في منظومة البناء الاجتماعي. (الأوضح، ٢٠١٣: ٥١)

وفيما يلي نتناول الانتماء التنظيمي من حيث المفهوم والأهمية والمؤشرات:

١- مفهوم الانتماء التنظيمي

يرجع مفهوم الانتماء في اللغة إلى النماء وهو يعني الزيادة والعلو والارتقاء ويقال أن فلان انتمى إلى فلان إذا ارتفع إليه في النسب. (ابن منظور، ١٩٧١)، وقد ورد في معجم العلوم أن الانتماء هو ارتباط الفرد بجماعة، حيث يرغب الفرد في الانتماء إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها ويوحد نفسه بها مثل الأسرة أو النادي أو الشركة.

فالانتماء هو انتساب الإنسان إلى جماعة ما معتزلاً بها وملتزمًا بمعيرها محافظاً على هويتها ومدافعاً عن ثوابتها ومشاركاً بفعالية في نهضتها وتفردها. (الأوضح، ٢٠١٣: ٥١)

أما من الناحية الإصطلاحية فإن الانتماء هو النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار اجتماعي فكري معين بما يقتضيه هذا عن التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار

وبنصرته والدفاع عنه، مقابل غيره من الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى الاجتماعية (الخزاعي والشمايله، ٢٠١٤: ٣٤٨)

أما تعريف الإنتماء التنظيمي فهو يعبر عن تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها كما أنه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية بينهما وقد ميز كثير من الباحثين بين الإنتماء العاطفي الذي يعبر عن إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرقين وتوجههم له ودرجة المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار، والإنتماء الادبي أو المعياري الذي يعبر عن احساس الفرد بالبقاء في المنظمة وينشأ هذا النوع من الإنتماء نتيجة العادات والتقاليد والقيم التي يكتسبها أو من خلال مراحل تعلمه الاولى. (Meyer, 1993: 551)

وكذلك فقد اعتبر العديد من الباحثين أن الإنتماء التنظيمي جزء من الإنتماء الاجتماعي الذي يعبر عن مشاعر يطورها الفرد نفسه تجاه الأفراد والمنظمات والقيم والمباديء والأفكار في المجتمع الذي يعيش فيه والتي تتضح من خلال ارتباط الفرد بغيره من الأفراد في املجتمتع واستعداده في أن يقدم وقته وجهده وقدراته للخدمة والتعاون معهم وأن يعمل على تدعيم قيم المجتمع ونشرها. (الأوضح، ٢٠١٣: ٤٨)

وبالتالي يمكن القول أن الإنتماء حاجه انسانية ضرورية لتحقيق تماسك المجتمع عن طريق تبني أفراد المجتمع مثاليات ومعايير وقيم المجتمع ومقتنيات السلوك التي تقتضيها عضويته وليس معنى تبني قيم ومعايير المجتمع أن يصبح الأفراد نسخة واحدة للطاعة العمياء وإنما تكون المعايير والقيم بما يسمح بنمو الذات فلا تضع ذات الفرد. (حمائل، ٢٠١١: ٣١)

٢- أهمية الإنتماء التنظيمي

تزايدت أهمية الإنتماء التنظيمي وذلك للأسباب التالية: (الجراح، ٢٠١٣: ٥٢)

- أنه يمثل إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ باعداد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد المنتمين تنظيمياً يكونون أطول بقاء بالمنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.

- أن مجال الإنتماء التنظيمي قد جذب كلا من المديرين و علماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.

- يمكن أن يساهم الإنتماء التنظيمي في تفسير كيفية ايجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة.

٣- مؤشرات الإنتماء التنظيمي

يمكن تناول أهم مؤشرات الإنتماء التنظيمي فيما يلي: (السقاف، أبوسن، ٢٠١٥: ٨٤)

أ- الانتماء العاطفي: ويسمى أيضاً الانتماء الوجداني ويعبر عن العلاقة الودية بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها، ويتمثل ذلك في مشاعر وأحاسيس المودة والوفاء والإخلاص التي يكنها العامل لمنظمتة ، وينتج عن ذلك الشعور انخفاض معدلات الغياب ودوران العمالة وارتفاع مستوى الأداء والإنجاز ، وهو يتأثر بمدى إدراك العامل لخصائص عمله من استقلالية وتنوع في المهارات والقدرات وطبيعة علاقته برؤسائه ومروسيه وزملائه في العمل وهو يتمثل كذلك بسلوك العامل المؤدي إلى تقوية الإحساس بتماسك وتلاحم أفراد وزملاء العمل

ب- الانتماء المستمر: ويطلق عليه أيضاً الانتماء الحسابي حيث أنه يعبر عن مدى رغبة العامل في الاستمرار بالعمل مع المنظمة، وهو يتوقف على مدى رضا العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة، فإذا كانت النتيجة إيجابية مقارنة مع ما هو متاح من فرص أخرى فيكون قراره الطبيعي هو الاستمرار في العمل والعطاء، والعكس صحيح، وهو كذلك يرتبط بمدى وعي العامل للمكاسب والخسائر المعنوية والمادية المترتبة عن استمراره في العمل في منظمتة ، وربما يكون هذا الانتماء عن طريق تخصيص العامل لحياته من أجل بقاء جماعة العمل واستمرارها ومن خلال تضحيتها الشخصية من أجل فريق العمل

ج- الانتماء الأخلاقي: ويطلق عليه أيضاً الانتماء المعياري ويعبر عن هو التزام الفرد الناتج عن درجة إحساسه الداخلي بمدى توافق وانسجام القيم والمبادئ التي يؤمن بها مع القيم والمبادئ التي تؤمن وتعمل بموجبها المنظمة المنتمي إليها، فكلما كانت هذه القيم والمبادئ منسجمة ومتوافقة بين العامل والمنظمة كلما زاد هذا الالتزام من طرف العامل تجاه منظمتة والاستمرار في البقاء فيها والتزامه بأنظمتها وتعليماتها والعكس صحيح.

المبحث الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

أولاً: الأسس المنهجية:

- **منهج البحث :** اعتمدت الدراسة طريقة البحث الإجرائي كمنهجية علمية لها كون هذه المنهجية تناسب طبيعة الدراسة من ناحية الهدف والتطبيق وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لاعتماده على وصف الحالة، حيث يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً ويتم البحث الوصفي من خلال استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة جودتها.

- **مجتمع البحث:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في جامعة الكويت وعددهم تقريباً ٤٠٠٠ إداري.

- عينة البحث : أجري البحث الحالي على عينة عددها (١٢٠) فرد من العاملين الإداريين في جامعة الكويت واختيرت العينة عشوائيا بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي للبحث .

- مقاييس الدراسة

حددت الدراسة متغيرين رئيسيين وهما متغير دافعية الانجاز والذي تم قياسه من خلال ٦ مؤشرات (المثابرة- تقدير أهمية الوقت- التوجه نحو المستقبل- الطموح- التمييز - المنافسة) ومتغير الانتماء الوظيفي ويمكن قياسه من خلال ثلاث مؤشرات (الانتماء العاطفي- الانتماء المستمر- الانتماء المعياري) وشملت استمارة الاستبيان ٢٤ سؤال وذلك على نموذج ليكرت الخماسي الذي يعبر عن حدود الموافقة وعدم الموافقة للمبحوثين كالتالي:

- عند (١.٧٩-١.٠٠) تميل الاستجابات إلى (عدم الموافقة على الاطلاق)
- عند (٢.٥٩-١.٨٠) تميل الاستجابات إلى (عدم الموافقة)
- عند (٣.٣٩-٢.٦٠) تميل الاستجابات إلى (الحياد)
- عند (٤.١٩-٣.٤٠) تميل الاستجابات إلى (الموافقة)
- عند (٥.٠٠-٤.٢٠) تميل الاستجابات إلى (الموافقة تماما).

ثانيا: صدق وثبات البيانات:

تم التحقق من ملائمة محاور الاستبيان ومؤشرات صدق وثباته من خلال حساب كل من الصدق الظاهري له وصدق التكوين الداخلي وحساب ثبات كالتالي:

أ- حساب الصدق الظاهري: تم حساب الصدق الظاهري للاستبيان من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين والخبراء من أعضاء هيئة التدريس لتحديد مدى ملائمة عباراته ومحاورة للهدف الموضوع من أجله، وقد أشارت النتائج الى الاتفاق بين المحكمين الى صلاحية الاستبيان، وقد تم تعديل صياغة بعض البنود بناء على آراء المحكمين.

ب- حساب الصدق والثبات الداخلي:

للتأكد من مدى صلاحية استمارة الاستبيان كآلة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية، تم إجراء إختيار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١)

معامل الصدق والثبات

م	المتغير	معامل الصدق	معامل الثبات
١	متغير دافعية الانجاز	٠.٩٣	٠.٨٨
٢	متغير الانتماء التنظيمي	٠.٩٢	٠.٨٤
	إجمالي المحاور	٠.٩٣	٠.٨٦

قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من صدق وثبات القائمة، ويتضح من الجدول أن القائمة تتمتع بدرجة صدق وثبات عالية جداً حيث بلغ معامل الصدق ٩٣% بينما بلغ معامل الثبات ٨٦.٠% وقد كانت درجة الصدق والثبات أعلى في متغير دافعية الانجاز عنها في متغير الانتماء التنظيمي.

ثالثاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

١- المتغير المستقل: دافعية الإنجاز (X)

جدول رقم (٢)

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	لدي استعداد كبير للتحمل والمثابرة	٤.١	٨٢	٢
٢	أشعر بتقدير كبير لأهمية الوقت	٤.٢	٨٤	١
٣	أطلع للتوجه نحو المستقبل	٤	٨٠	٤
٤	أحمل طموح كبير أسعى لتحقيقه	٤.١	٨٢	٣
٥	أهتم بأن أكون متميزاً بين زملائي	٣.٩	٧٨	٥
٦	تستهويني المنافسة البنائه مع زملائي	٣.٨	٧٦	٦
	المجموع	٤	٨٠	

أظهرت نتائج جدول رقم (٣) الخاص بمتغير دافعية الإنجاز إيجاباً عاماً نحو الموافقة حيث كانت قيمة الوسط الحسابي حوالي ٤ وذلك بوزن مؤني حوالي ٨٠%.

ومن نتائج الجدول نلاحظ أن جميع التساؤلات جاءت الإجابة عنها بالموافقة وكانت أعلاها ما يتعلق بتقدير الوقت بوسط حسابي ٤.٢ ثم المثابرة والطموح بوسط حسابي ٤.١ يليها التوجه نحو المستقبل بوسط حسابي قيمته ٤ ثم التمييز بوسط حسابي ٣.٩ وأخيراً المنافسة بوسط حسابي قيمته ٣.٨.

ويمكن القول بأن هناك درجة مرتفعة من دافعية الانجاز لدى العاملين وهي متقاربة في المتوشرات الستة إلا أنها أعلى قليلاً فيما يتعلق بالمثابرة والطموح، وأقل قليلاً فيما يتعلق بالمنافسة، ومن هنا ترى الباحثة أن تنمية روعة المنافسة البنائه بحاجة إلى تنميتها ويتم ذلك من خلال اهتمام إدارة الجامعة من خلال مراعاتها في برامجها وكذلك

التدريب المستمر.

٢- المتغير التابع للانتماء التنظيمي (y)

ويتضمن ثلاثة مؤشرات يمكن عرضها فيما يلي:

أ- الانتماء العاطفي:

جدول رقم (٣)

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن المنوي	الترتيب
١	أشعر بدرجة كبيرة من الأمن تجاه بقائي في عملي	٤.٢	٨٤	١
٢	أرغب في قضاء باقي حياتي الوظيفية في عملي بالجامعة	٤.١	٨٢	٣
٣	من الصعب التفكير في الالتحاق بعمل آخر	٤.٢	٨٤	٢
٤	ألمس جو ودي مع باقي زملائي	٤	٨٠	٤
٥	أشعر بنوع من الارتباط بين العاملين والجامعة	٣.٩	٧٨	٦
٦	اعتبر مشاكل العمل هي مشاكل الشخصية	٤	٨٠	٥
المجموع		٤.١	٨٢	

أظهرت نتائج جدول رقم (٣) الخاص بمؤشر الانتماء العاطفي إتجاهاً عاماً نحو الموافقة حيث كانت قيمة الوسط الحسابي حوالي ٤.١ وذلك بوزن منوي حوالي ٨٢%.

ومن نتائج الجدول نلاحظ أن جميع الإجابات كانت بالموافقة ويأتي في قمة الترتيب درجة الأمان الوظيفي وعد التفكير في الالتحاق بعمل آخر بوسط حسابي قدره ٤.٢ يليها أن العامل يرغب بقضاء باقي حياته الوظيفية في عمله بوسط قدره ٤.١ ثم أن هناك جو ودي مع زملائه ويعتبر العامل مشاكل العمل هي مشاكله الشخصية بوسط قدره ٤ وكانت أقل الإجابات فيما يتعلق درجة الارتباط بين العاملين والجامعة بويست قدره ٣.٩.

وترى الباحثة أن هناك اتساق وتقارب كبير فيما يتعلق بمؤشرات الانتماء العاطفي لدى العاملين في جامعة الكويت فقد جاءت جميع الإجابات بشكل متقارب وبدرجة عالية.

ب- الانتماء المستمر

جدول رقم (٤)

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن المنوي	الترتيب
١	الوظيفة مناسبة لخبراتي وقدراتي	٤.٢	٨٤	١
٢	هناك إجراءات عادلة تقوم بها الجامعة بين الموظفين	٣.٦	٧٢	٣
٣	أشعر بدرجة كبيرة من الرضا عن عملي بالجامعة	٤	٨٠	٢
٤	هناك منافسة بناءة بين العاملين	٣.٥	٧٠	٤

٥	٦٨	٣.٤	الجامعة تقدر نتائج الاداء
٦	٥٦	٢.٨	هناك مميزات مادية قد لا أحصل عليها في جامعة أخرى
المجموع			
	٧١.٦	٣.٥٨	

أظهرت نتائج جدول رقم (٤) الخاص بمؤشر دعم الإدارة العليا إتجاهاً عاماً نحو الموافقة ولكنها موافقة ضعيفة حيث كانت قيمة الوسط الحسابي حوالي ٣.٥٨ وذلك بوزن مئوي حوالي ٧١.٦%.

ومن نتائج الجدول نلاحظ أن هناك تباين في الأجابات حيث جاءت بعض التساؤلات بالحياد وهي التي تتعلق بأن هناك مميزات مادية قد لا يحصل عليها العامل في جامعة أخرى بوسط حسابي ٢.٨، أما باقي الإجابات فقد جاء بعضها بالموافقة المرتفعة وهي التي تتعلق بأن الوظيفة مناسبة لخبرات وقدرات العامل بوسط حسابي ٤.٢ يليها التي تتعلق بدرجة الرضا عن العمل في الجامعة بوسط حسابي قدره ٤، إلا أن باقي الإجابات جاءت بموافقة ضعيفة وهي التي تتعلق بتقدير الأداء من الجامعة بوسط قدره ٣.٤ والمنافسة البنائه مع الزملاء بوسط قدره ٣.٥.

وترى الباحثة أن هناك تباين فيما يتعلق بمؤشرات الانتماء المستمر فعلى الرغم من أن العاملين في جامعة الكويت يرون أن الوظيفة التي يعملون فيها مناسبة لقدراتهم وخبراتهم بدرجة عالية جداً إلا أن المميزات المادية لتلك الوظيفة في وجهة نظرها ليست على نفس المقدار، وهو ما يجعل هنا مسؤولية كبيرة لإدارة الجامعة في تحسبن المميزات المادية وجعلها لا تقل عن غيرها من اولظائف في الجامعات الأخرى.

ج - الانتماء المعياري

جدول رقم (٥)

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن المنوي	الترتيب
١	تتعامل إدارة الجامعة باحترام مع العاملين	٤.١	٨٢	٢
٢	لدي ثقة كبيرة في إدارة الجامعة	٣.٩	٧٨	٤
٣	أشعر بأن عملي جزء لا يتجزأ من حياتي	٤.٢	٨٤	١
٤	أشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائي للجامعة	٤.١	٨٢	٣
٥	لدى الاستعداد للتضحية من أجل إنجاز العمل	٣.٦	٧٢	٦
	هناك توافق في القيم بين العاملين والإدارة	٣.٨	٧٦	٥
المجموع				
		٣.٩٥	٧٩	

أظهرت نتائج جدول رقم (٥) الخاص بمؤشر الانتماء المعياري إتجاهاً عاماً نحو الموافقة حيث كانت قيمة الوسط الحسابي حوالي ٣.٩٥ وذلك بوزن مئوي حوالي ٧٩%.

ومن نتائج الجدول نلاحظ أن جميع الإجابات جاءت بالموافقة إلا أن درجات

الموافقة ليست مرتفعة في بعض الاجابات وكانت أعلى درجات الموافق فيما يتعلق بشعور العامل بأن عمله جزء من حياته بوسط قدره ٤.٢ يليها تعامل الادارة مع العاملين باحترام وشعور العامل بالفخر لانتمائه للعمل بالجامعة بوسط قدره ٤.١ ثم ثقة العمل في إدارة الجامعة بوسط قدره ٣.٩ يليها توافق القيم بين الإدارة والجامعة بوسط قدره ٣.٨ وأخيراً الاستعداد للتضحية من أجل إنجاز العمل بوسط قدره ٣.٦.

ترى الباحث أن هناك درجة معقولة من الانتماء المعياري لدى العاملين بجامعة الكويت إلا أن تلك الدرجة ليست بالمرتفعة وأن هناك حاجة للاهتمام بتوافق القيم بين الجامعة والعاملين.

إجمالي متغير الانتماء التنظيمي (المتغير التابع): Y

يمكن تناول إجمالي المتغير المستقل (الانتماء التنظيمي) من خلال رصد نتائج إجمالي المؤشرات التي يتكون منها المتغير في الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

م	المحور	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	الانتماء العاطفي	٤.١	٨٢	١
٢	الانتماء المستمر	٣.٥٨	٧١.٦	٣
٣	الانتماء المعياري	٣.٩٥	٧٩	٢
الإجمالي		٣.٨٨	٧٧.٦	

يتضح من الجدور رقم (٧) أن إجمالي متغير الانتماء التنظيمي يعبر عن موافقة في إجابات المبحوثين وذلك بوسط حسابي قيمته ٣.٨٨ وذلك بوسط حسابي قيمته ٣.٨٨ ووزن نسبي ٧٧.٦%.

وبمقارنة المؤشرات الثلاثة لمتغير الانتماء التنظيمي يجد الباحث أن مؤشر الانتماء العاطفي هو الأعلى في درجة الموافقة بوسط قدره ٤.١ يليه مؤشر الإنتماء المعياري بوسط قدره ٣.٩٥، بينما كان أقلها في درجة الموافقة مؤشر الانتماء المستمر بوسط حسابي قدره ٣.٨٥.

رابعاً: اختبار فروض الدراسة

ولإختبار هذا الفرض استخدم الباحث تحليل معامل إرتباط سبيرمان، ولقد تم إختيار معامل إرتباط سبيرمان لأن البيانات تراتبية حيث استخدم الباحث نموذج ليكرت الخماسي لدراسة العلاقة بين دافعية الانجاز والانتماء التنظيمي وكانت النتائج كالتالي:

١- الفرض الرئيسي:

جدول رقم (٩)

النتيجة	مستوى المعنوية	r	معامل الإرتباط بين x, y
دالة	٠.٠١	٠.٤٥٦ **	

ويتضح من التحليل أن هناك علاقة دالة بين دافعية الانجاز ومستوى الأنتماء التنظيمي وهذه العلاقة الإرتباطية اتجاهها إيجابي، أي أنها طردية فكلما زادت دافعية الانجاز فإن ذلك ينعكس بالإيجاب في زيادة الانتماء التنظيمي، وتتميز هذه العلاقة بأنها متوسطة.

٢- الفروض الفرعية:

جدول رقم (١٠)

م	الانتماء التنظيمي	دافعية الانجاز
١	الانتماء العاطفي	٠.٥٤٣ **
٢	الانتماء المستمر	٠.٤٨٠ **

٣	الانتماء المعياري	**٠.٣٤٥
---	-------------------	---------

**** مستوى المعنوية ٠.٠١**

يتضح من نتائج الجدول أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين دافعية الانجاز ومؤشرات الانتماء التنظيمي وأن تلك العلاقة إيجابية وفي الإتجاه الطردي، وتتقارب درجات الارتباط حيث كانت أعلاها بين دافعية الانجاز ومؤشر الانتماء العاطفي وذلك بدرجة ارتباط نسبتها ٥٤.٣%، بينما كانت أقلها في العلاقة بين دافعية الانجاز ومؤشر الانتماء المعياري بدرجة ارتباط بلغت نسبتها ٣٤.٥%

خامساً: نتائج الدراسة

قامت الدراسة على فرض رئيس وثلاثة فروض فرعية، وقد خلصت الدراسة إلى رفض جميع الفروض الرئيسية والفرعية حيث أثبتت الدراسة التالي:

- رفضت الدراسة الفرض القائل بأنه لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والانتماء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الكويت، حيث أثبتت الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوية بنتهما إتجاهها طردي، كما أثبتت الدراسة أن تلك العلاقة متوسطة.

- تم رفض الفروض الثلاثة الفرعية للدراسة والتي كانت تقول بأنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوية بين دافعية الانجاز ومؤشرات الانتماء التنظيمي لدى العاملين الأعداريين بجامعة الكويت والمتمثلة في (الانتماء العاطفي – الانتماء المستمر – الانتماء المعياري).

وهو ما يعني أن هناك علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية ومعنوية بين دافعية الانجاز ومؤشرات الانتماء التنظيمي وأن تجاه هذه العلاقات طردي.

سادساً: التوصيات:

- يجب على المؤسسات المختلفة الاهتمام بالعلاقة بين دافعية الانجاز والانتماء التنظيمي حيث أثبتت الدراسة أن وجود علاقة كبيرة بينهما وأن ارتفاع تلك العلاقة في جانبها الطردي يؤدي إلى نتائج ايجابية كبيرة على أداء المؤسسات.
- التأكيد على أهمية العلاقة التبادلية بين المؤسسة والعاملين فالعامل إذا أحس بدرجة كبيرة من الانتماء للمؤسسة فإن ذلك راجع بالأساس إلى أن لديه مجموعة من الدوافع الكبيرة لانجازه في عمله وهذه هي العلاقة الصحية بين المؤسسة والعامل.
- يجب أن يتم إعادة النظر في المزايا المادية التي يحصل عليها العاملين الإداريين في جامعة الكويت حيث أثبتت الدراسة أن هناك عدم رضا عنها وأن العاملين أنفسهم يرون أن تلك المزايا ضعيفة مقارنة بالجامعات الأخرى.
- الاهتمام برفع مستوى تحقيق الذات وقيم بناء الإنسان واشباع الحاجات النفسية وتأثيرها على تطوير المؤسسات بما ينعكس بالإيجاب على البنية الوطنية للعمل.
- الاهتمام بالدراسات الأكاديمية التي تتعلق بالتأثير النفسي والسيكولوجي ودراسات علم النفس الاجتماعي في تفسير العلاقة بين الانتماء والاداء وتأثير الدافعية على الإنتاج والجودة.

المراجع:

أولاً المراجع باللغة العربية :

- أبو الجراح، علي سالم، أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ٢٠١٣
- أبو حليلة، أشرف أحمد، فاعلية برنامج لتنمية دافعية الانجاز والتفكير باستخدام الاستراتيجيات المعرفية وما وراء المعرفة لدى طلاب المرحلة الإعدادية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.
- أبو علام، رجاء محمود، التعلم أسسه وتطبيقاته، عمان، دار الميسرة، ٢٠٠٣.
- الأوضح، حامد محمود، أثر موضوعية تقييم الأداء على الانتماء التنظيمي : دراسة مقارنة بين العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الوسط، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، ٢٠١٣
- الخزاعي، حسن والشمايله، إيمان، مستوى المواطنة والانتفاء لدى العاملين في المؤسسات الأردنية - دراسة اجتماعية تطبيقية، مجلة دراسات، جامعة البلقاء التطبيقية، المجلد ٤١، ملحق ١، ٢٠١٤
- الزواهره، محمد خلف، فاعلية برنامج باستخدام التعلم التبادلي على دافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية المدركة لدى تلاميذ المرحلة الأساسية بالأردن، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
- السقاف، صفوان أمين، أبوسن، أحمد إبراهيم، أثر القيادة على الولاء التنظيمي- حالي تطبيقية على منظمات الأعمال اليمنية، مجلة العلوم الاقتصادية، صنعاء، العدد ١٦، السنة ٢٠١٥، ١
- العبيدي، محمد جاسم محمد، سيكولوجية الادارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٤.
- المطيري، فايز، الدافعية للإنجاز ودور بعض المتغيرات في تنميتها للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت، كلية التربية، الكويت، قطاع البحوث، ٢٠٠٠.
- المغربي، عبد الحميد، أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز: بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، بحث منشور، المجلة العلمية التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، الملحق الثاني، العدد الثاني، ٢٠٠٣

- حمائل، عبد أحمد يوسف، دور إذاعة " أمن اف ام" في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة الجامعيين - جامعة الشرق الأوسط أنموذجاً، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الإعلام، ٢٠١١.
- حمتو، نبيل يعقوب سمارة، قيم الانتماء والولاء المتضمنة في منهاج التربية الوطنية للمرحلة الأساسية الدنيا في فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة، كلية التربية، ٢٠٠٩.
- خليفة، عبد اللطيف محمد، الدافعية للإنجاز، القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- خليفة، قدوري، الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، الجزائر، ٢٠١١.
- رمضان، عادل طاهر، أثر برنامج لتنمية دافعية الإنجاز على التفكير المنتج والتحصيل الدراسي لدى طلاب التعليم الثانوي المتأخرين دراسياً، رسالة دكتوراة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١١.
- سعيد، سعاد جبر، علم النفس التربوي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، ٢٠٠٨.
- شعبان، سليم، الدافعية الداخلية وعلاقتها بالتفكير الابتكاري لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية العامة في مدارس مدينة دمشق الرسمية، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، ٢٠١٣.
- عبد الخالق، أحمد محمد والنيال، مایسة أحمد، الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية لدى عينة من تلاميذ المدارس الابتدائية وتلميذاتها بدولة قطر- دراسة عاملية مقارنة، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ١(٢)، ١٩٩٢.
- ناصف، إيمان رمضان، فاعلية برنامج للذكاء الوجداني في تنمية دافعية الإنجاز للتلاميذ المتأخرين دراسياً في اللغة الانجليزية بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٢.
- وسطاني، عفاف، دافعية الانجاز لدى فريق العمل ولاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة- دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، سطيف، ٢٠١٠.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Barbuto, J., et al., "Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers", 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, University of Nebraska-Lincoln, December, 2001, pp. 539 -553.
- Meyer, JP., Allen, NJ., and smith, C.A. (1993): Commitment to Organization and Occupations, Extension and Test of Three-Component Conceptualization, Journal of Applied Psychology, Vol 78, No4, p 551
- Petri, H., & Govern, J. (2004). Motivation: theory, Research and Applications(5th ed) - Wads worth