

أبعاد التحفيز الذاتي للموارد البشرية ودورها في تحقيق النجاح الوظيفي

دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

م.م. حلا فزاع داغر الملا تويحي

رئاسة

جامعة الموصل

halafazea@uomosul.edu.iq

م.م. نور علي عبود العبيدي

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

na1119342@gmail.com

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.2.2.19>

تاريخ النشر ٢٠٢٢/٦/١٠

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٥/١١

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٥/٤

المستخلص

سعى البحث الحالي إلى تحديد الدور الفعلي الذي تحققه ابعاد التحفيز الذاتي في تحقيق النجاح الوظيفي عن طريق تشخيص مستوى العلاقة والاثر بينهما، الأمر الذي استلزم أثاره التساؤل الآتي الذي يمثل منطلقاً للبحث الحالي وفحواه "ما مدى الدور الفعلي لأبعاد التحفيز الذاتي في تحقيق النجاح الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة؟".

ولإتمام الاطار الميداني للبحث الحالي تم اختيار كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل ميدانياً للبحث الحالي، إذ اعتمدت الباحثتان على استمارة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، فقد تم توزيع (70) استمارة على عينة عشوائية من العاملين في المنظمة المبحوثة، استعيد منها (60) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي، وتم التوصل الى نتائج البحث باعتماد عدد من الوسائل الإحصائية هي (معامل الارتباط، الانحدار الخطي)، وتؤكد نتائج البحث وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين التحفيز الذاتي بدلالة أبعاده والنجاح الوظيفي بدلالة مؤشراتته على مستوى المنظمة المبحوثة، وفي ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها قدمت عدداً من المقترحات أبرزها ضرورة الأخذ بالممكنات الفعلية لأبعاد التحفيز الذاتي وعدها منطلقات فاعلة نحو تحسين مستوى النجاح الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: التحفيز الذاتي، النجاح الوظيفي.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٢) العدد (٢) ٢٠٢٢
الصفحات: ٣٦٧-٣٨٤

(٣٦٧)

**Dimensions of Human Resources Self-Motivation and their role in
Achieving Career Success:
An Analytical study at the College of Business and Economics /
University of Mosul**

Abstract

The current research sought to determine the actual role of the dimensions of self-motivation in achieving career success by diagnosing the level of relationship and impact between them. This led to the following research question, which represents the starting point for the current research and its essence, "What is the actual role of the dimensions of self-motivation in achieving career success at the level of the researched organization?" In order to complete the field framework of the current research, the Faculty of Administration and Economics at the University of Mosul was selected as the field for the current research, as the two researchers adopted a questionnaire form as the main tool for data collection. A number of (70) questionnaire forms were distributed to a random sample of workers in the researched organization, of which (60) were recovered valid for statistical analysis. The results of the research were reached by adopting a number of statistical methods including the correlation coefficient and linear regression and the results of the research confirm the existence of a correlation and a significant effect between self-motivation in terms of its dimensions and career success in terms of its indicators at the level of the researched organization.

Based on the conclusions, a number of recommendation were proposed the most prominent of which is the need to take into account the actual enablers of the dimensions of self-motivation and consider them as effective starting points towards improving the level of career success of the researched organization.

Key words: self-motivation, career success.

المقدمة:

تسعى المنظومة التعليمية على مستوى البيئة العراقية ومنها كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية، فضلاً عن مد جسور التواصل معها وعدها الركيزة الرئيسية والفاعلة في ميدان العمل، ومرد ذلك لأن الإنسان بدوافعه وإدراكه وشخصيته واتجاهاته يمثل جوهر العمل المنظمي وبالذات عندما يكون المورد البشري محفز نحو العمل ومنطلق لتحقيق النجاح الوظيفي، لذا يمكن القول ان التحفيز الذاتي يعد احد اهم الركائز الأساسية للنجاح الوظيفي، فضلاً عن امكانية تحديد ومعرفة التحديات التي تواجه كل فرد من في العمل المنظمي، إذ يتمكن المورد البشري عن طريق التحفيز أن يضيف وابتكر وبيدع، وبالتالي تحقيق النجاح الوظيفي، عليه انطلق البحث الحالي نحو تشخيص الدور الفعلي التي تتركها أبعاد التحفيز الذاتي في تحقيق النجاح الوظيفي بالتركيز على تأثير طبيعة العلاقة والأثر بينهما على المستوى الكلي والفرد في المنظمة المبحوثة، وبما يسهم في مساعدة المنظمة المبحوثة في تحقيق أهدافها، لذا عمدت الباحثتان إلى تقسيم متضمنات البحث الحالي إلى عدة محاور وهي كالاتي: تضمن الأول منهجية البحث، وعرض الثاني الإطار النظري، واختص الثالث بالإطار الميداني، وتركز الرابع على الاستنتاجات والمقترحات.

المحور الأول: منهجية البحث:

تمهيداً للإطار الميداني يعرض المحور الأول المنهجية التي اعتمدها في ضوء تأثير الآتي:

أولاً: مشكلة البحث:

لا تتمكن المنظمات التعليمية على مستوى البيئة العراقية وتحديدًا في (كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل) من تحقيق أهدافها وبالذات النجاح الوظيفي دون اسهامات المورد البشري، مما استلزم ذلك ضرورة تحفيز ذاتهم عن طريق تقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقودهم الى بلوغ الأهداف وجني نتائج النجاح الوظيفي، الأمر الذي حدا بالإدارات إلى مد جسور التواصل مع الموارد البشرية وإقرار العلاقات الجيدة معهم، فضلاً عن إشباع حاجاتهم ورغباتهم الشخصية، وبما يسهم في تحسين دوافعهم نحو تحقيق الأداء الأفضل.

وبناءً على ما ذكر فقد تم إجراء دراسة استطلاعية اولية في المنظمة المبحوثة (كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل) بهدف الوقوف على بعض جوانب متغيرات البحث الحالي، مما تمخضت عنها عرض مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الرئيس الآتي: (ما مستوى الدور الفعلي لأبعاد التحفيز الذاتي في تحقيق النجاح الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة؟)، وتفرع عن هذا التساؤلات البحثية الآتية:

1. ما طبيعة العلاقة بين ابعاد التحفيز الذاتي والنجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة؟
2. هل تؤثر أبعاد التحفيز الذاتي تأثيراً معنوياً في النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث:

1. الأهمية النظرية: انبثقت الأهمية النظرية للبحث الحالي عبر المساهمات التي من الممكن تحقيقها عن طريق عرض الإطار النظري بعد استحضار العديد من الطروحات ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي وتوظيفها بما يمكن الباحثتان من تقديم الإضافة في هذه المتغيرات وعلى قدر الإمكان.

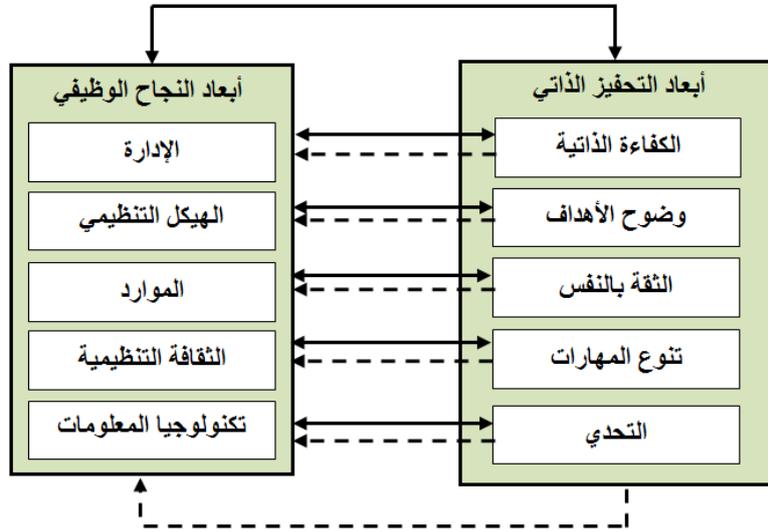
٢. **الأهمية الميدانية:** انطلقت الأهمية الميدانية عن طريق السعي الحثيث في مساعدة الكلية المبحوثة بشأن مدى إمكانية اعتماد أبعاد التحفيز الذاتي للموارد البشرية في تحقيق النجاح الوظيفي، إذ أن استحضار أبعاد التحفيز الذاتي في ميدان العمل بات من ضروريات العمل بوصفها محرك رئيس نحو تحقيق النجاح الوظيفي واستدامة العمل، وبما ينعكس على القدرة في تحقيق قيمة مضافة فعلية يمكن أن تتضح ايجابياتها تجاه الفرد والمنظمة والمجتمع.

ثالثاً: أهداف البحث:

١. بلورة أطر نظرية فكرية عن موضوع التحفيز الذاتي والنجاح الوظيفي عبر استحضار طروحات الكتاب والباحثين في هذا المجال، وبما يمكن الباحثين من اتمام الاطار النظري للبحث الحالي.
٢. تشخيص أهم الأبعاد والمؤشرات الدالة على متغيرات البحث الحالي (التحفيز الذاتي، النجاح الوظيفي)، وبما يتماشى مع طبيعة العمل في المنظمة المبحوثة.
٣. تحديد مدى الدور الفعلي للتحفيز الذاتي بدلالة أبعاده في تحقيق النجاح الوظيفي بدلالة مؤشرات ذلك عن طريق تأشير طبيعة العلاقة والأثر بينهما على المستوى الكلي والجزئي في المنظمة المبحوثة.
٤. تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها مساعدة القائمين على المنظمة المبحوثة في تحسين مستويات التحفيز الذاتي للموارد البشرية، وبما ينعكس على نحو ايجابي في تحقيق النجاح الوظيفي.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

عمدت الباحثتان الى تصميم مخططاً فرضياً شاملاً يعكس متغيرات البحث الحالي الرئيسة والفرعية، وكالاتي:



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثتان.

خامساً: فرضيات البحث:

- اعتمد البحث الحالي عدداً من الفرضيات بوصفها حلولاً متوقعة، وكالاتي:
- الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين التحفيز الذاتي بدلالة أبعاده والنجاح الوظيفي بدلالة مؤشرات في الكلية المبحوثة، وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:
- ❖ توجد علاقة ارتباط بين ابعاد التحفيز الذاتي منفردةً ومؤشرات النجاح الوظيفي في الكلية المبحوثة.
- الفرضية الثانية:** يؤثر التحفيز الذاتي بدلالة أبعاده تأثيراً معنوياً في النجاح الوظيفي بدلالة مؤشرات في الكلية المبحوثة، وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:
- ❖ تؤثر أبعاد التحفيز الذاتي منفردةً تأثيراً معنوياً في مؤشرات النجاح الوظيفي في الكلية المبحوثة.

سادساً: حدود البحث:

1. الحدود المكانية: تم إجراء البحث في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل.
2. الحدود البشرية: اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين في المنظمة المبحوثة.
3. الحدود العلمية: اختيار متغيرات التحفيز الذاتي والنجاح الوظيفي.

سادساً: منهج البحث:

اعتمدت الباحثتان على المنهج التحليلي بوصفه من مناهج البحوث الذي يمتاز بوصفه من الأساليب الوصفية والتفصيلية الذي يعتمد على تجميع البيانات وتبويبها وتحليلها للظاهرة قيد الدراسة، فضلاً عن انسجامه مع طبيعة وأهداف البحث الحالي.

سابعاً: أساليب جمع البيانات:

تم الاعتماد في إتمام الإطار النظري على طروحات بعض المختصين في العلوم الإدارية، وبما يسهم في الوقوف على مضامين التحفيز الذاتي والنجاح الوظيفي، كما تم الاعتماد على استمارة الاستبانة بوصفها الأداة الأساسية في جمع البيانات والمعلومات بموضوع البحث الحالي، وكما مبينه في (الملحق (1))، إذ قسمت إلى جزئين بهدف عرض متغيرات البحث وبواقع (30) فقرة، وباستخدام مقياس (Likert) الثلاثي (أتفق، نوعاً ما، لا أتفق)، وقد حددت القيم ب (1,2,3)، للإجابة على التوالي وبوسط حسابي قدره (2)، وكما في الجدول (1) الآتي:

الجدول (1) مضامين استمارة الاستبانة

ت	المتغيرات	الأبعاد والمؤشرات	تسلسل الفقرات	المصادر
1.	التحفيز الذاتي	الكفاءة الذاتية	(X1-X3)	(الشبيبية والعياصرة، ٢٠٢٠)
		وضوح الأهداف	(X4-X6)	(السقا، ٢٠١٩)
		الثقة بالنفس	(X7-X9)	(العزري، ٢٠١٤)
		تنوع المهارات	(X10-X12)	(العزري، ٢٠١٧)
		التحدي	(X13-X15)	(نصر، ٢٠١٤)
2.	النجاح الوظيفي	الإدارة	(X16-X18)	(Kinicki & Brian,2018)
		الهيكل التنظيمي	(X19-X21)	(Lim,2007)
		الموارد	(X22-X24)	(Mwai,et al.,2018)
		الثقافة التنظيمية	(X25-X27)	(Needle,2004)
		تكنولوجيا المعلومات	(X28-X30)	(حسين، ٢٠١٦)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثتان بالاعتماد على المصادر أعلاه.

ثامناً: أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية:

- تمت المعالجة الإحصائية لإجابات الافراد المبحوثين عبر استخدام البرمجية الجاهزة (SPSS)، وذلك بالاستعانة بعدد من الأساليب والادوات الإحصائية وكما يأتي:
1. معامل الارتباط لإيجاد العلاقة بين التحفيز الذاتي للموارد البشرية والنجاح الوظيفي.
 2. الانحدار الخطي لقياس الأثر المعنوي للمتغير المستقل (التحفيز الذاتي) في المتغير المعتمد (النجاح الوظيفي).

المحور الثاني: الإطار النظري:

- يهدف المحور الثاني للبحث الحالي عرض الإطار النظري لمتغيراته (التحفيز الذاتي، النجاح الوظيفي)، وكالاتي:
- أولاً: التحفيز الذاتي:**
1. مفهوم التحفيز الذاتي:

يتمتع كل فرد في المنظمة بمحرك داخلي ذاتي تجاه حاجاته ورغباته، وينعكس ذلك في سلوكه، ويعد ذلك تحفيزاً له لإنجاز أمر ما، ويتغير مستوى التحفيز لكل فرد حسب حاجاته ورغباته، فكلما ارتفع مستوى التحفيز ارتفع مستوى الانجاز والاداء، لذا فقد أشارت الكثير من الدراسات والابحاث إلى أهمية فهم التفاعلات الداخلية للعاملين في المنظمات، التي تدفعهم لتحقيق الأهداف، إذ يعد التحفيز عاملاً مهماً في سلوك الأفراد، كما إن موضوع التحفيز يلعب دوراً محورياً في مجال الادارة، إذ يؤكد المديرين ان التحفيز عامل مؤثر في أداء العاملين بينما يرى الباحثون في مجال السلوك التنظيمي أنه جزء أساس في تطوير نظريات الإدارة الفاعلة (اليعقوبي، ٢٠١٦: ١٠)، وقد تتطرق الباحثين إلى مجموعة من المفاهيم حوله التحفيز الذاتي ومنها:

عرفه (Ayub,2010:372) بأنه مستوى معين من الرغبة والدافع الداخلي لدى العاملين في المنظمة لتحقيق النجاح وانجاز الأعمال وتأدية الوظائف المعقدة والتغلب عليها بكفاءة وفاعلية، واوضحت (الوزني، ٢٠١١: ١٦١) بأنه الرغبة الداخلية للموارد البشرية لأداء العمل بهدف الحصول على الرفاهية والرضا الذاتي الناتج عن القيام بإنجاز ذلك العمل ويتمثل التحفيز بدافع حب الاستطلاع والبحث عن كل ما هو جديد وغير مألوف والرغبة والطموح وروح التحدي والاصرار على مواجهة التحديات والكفاءة الذاتية المستقلة.

ويشير (Yoo,et.al.,2012:945) إلى التحفيز الذاتي على أنه مجموعة من الممارسات التي تمكن العاملين من تحقيق مجموعة من الأهداف، وانه المنطلق الرئيس في تحريك العاملين نحو سلوك معين، ومرد ذلك الشعور بحالات الرضا المنظمي وبما يجعله مصدراً للتنمية البشرية.

ويضيف (Kim,et.al.,2018:107) إن من خصائص الأفراد العاملين الذين لديهم مستوى جيد من التحفيز الذاتي يكونون مصدراً فاعلاً عبر تقديم بعض الاسهامات ومنها الابتكار والابداع وتقديم أفضل الجهود في العمل المنظمي ومعالجة التحديات الوظيفية، فضلاً عن تحسين القدرة والمعرفة والمرونة ضمن الإطار التنظيمي.

وبناءً على ما تقدم يمكن تعرف الباحثان التحفيز الذاتي بأنه (الأسلوب أو الطريقة التي تدفع الفرد العامل الى تحفيز ذاته على التنمية والتطور والاستمرار بالعمل بهدف الوصول إلى ما يطمح له سواء تعلق الأمر بالإنجاز أو احترام الذات أو التقدير).

٢. أهمية التحفيز الذاتي:

يُعد التحفيز الذاتي من الأمور المهمة لكل فرد من أفراد العمل المنظمي مهما كان مجال عمله أو نوع العلاقات التي تربطه بالأفراد المحيطين به في الإدارات والأقسام، ويعد من أهم القدرات والمهارات التي تجعله يستمر في عمله بكل نشاط، إذ يمتد دوره ليشمل كل النواحي الإنسانية والاجتماعية ولهذا تتمثل أهميته بالآتي: (فتيحة، ٢٠١٥: ٨٥)

أ. يساعد التحفيز الذاتي العاملين على تحقيق عامل المثابرة والإبداع، وكذلك اتخاذ القرارات الناجحة والتفكير في كيفية تحقيق النجاح والتغلب على الصعوبات والتحديات التي يمكن أن تواجهه.

ب. يظهر الأفراد المحفزون ذاتياً ميلاً للتجديد الذاتي والكفاءة والفاعلية وإظهار الاهتمام بإنجاز الأعمال التي يتطلبها عملهم والشعور بالثقة العالية مقارنة بالأفراد الذين يخضعون لسيطرة المشرفين عليهم ليتمكنوا من إنجاز مهامهم، وذلك يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء والإبداع والقوة والرفاه العام واحترام الذات.

ت. يعد التحفيز الذاتي المحرك الرئيس لتنمية وتطوير المهارات الأساسية اللازمة لتحسين الأداء والابتكار ويزيد من التركيز بالعمل والتقدم بمشاعر ذاتية نحو النجاح والتفوق، فالتحفيز الذاتي هو الأفضل من بين جميع أنواع التحفيز لأنه يقع ضمن إطار الإدارة الذاتية للفرد.

ث. التحفيز الذاتي يعد بمثابة البطارية التي يقوم من خلالها الأفراد العاملين بشحن قدراتهم وطاقاتهم وأفكارهم الإيجابية، إذ هؤلاء الأفراد يتميزون بحفز ذاتي عالي في إنجاز أعمالهم إلى حين الانتهاء منه لأنهم يبحثون في بيئتهم عن العوامل المثيرة لهم وعن فرص العمل المتواصل والشعور بالرضا الداخلي والسعادة وشحن النفس بالطاقة الإيجابية.

ج. يمثل التحفيز الذاتي العلاج لحالة الاكتئاب التي تصيب الأفراد العاملين وتجعلهم فاقدين للطموح في النجاح والرغبة في القيام بأي عمل كما أنه يساعد في رفع مستوى الثقة بالنفس والوصول للأهداف التي يسعى الوصول لها ويرفع من مستوى التركيز والالتزام بالطاقة (قطامي، ٢٠١٠: ٣٢٠).

٣. وظائف التحفيز الذاتي:

للتحفيز الذاتي مجموعة من الوظائف الأساسية التي بدورها تحدد السلوك البشري، كما أشار إليها (شحادة، ٢٠١٢: ١٥) بالآتي:

أ. **وظيفة إثارة السلوك:** فالتحفيز يوفر القوة والطاقة التي تحرك السلوك / مما يسهم ذلك في إثارة المورد البشري إلى النشاط وبذل المزيد من الجهود بعد حالة السكون وبهذا يتناسب التحفيز الذاتي طردياً مع درجة النشاط.

ب. **وظيفة توجيه السلوك:** تحديد مسار السلوك من بين البدائل السلوكية المتاحة والمختلفة وبهذا توجيه الطاقات البشرية لتنفيذ الأهداف المطلوبة.

ويشير (السلطاني، ٢٠١٢: ١١٣) إلى أن المنظمات الناجحة تتميز بمستوى أداء عالي بسبب اعتمادها الاستراتيجيات الناجحة، وتتفوق في بنائها وعملياتها وأنظمتها، فضلاً عن تميز مواردها البشرية في درجة عالية من الفهم لأعمالهم والتزامهم بتحقيق النتائج الجيدة، وانتظامهم في العمل على شكل فرق عمل تتحمل المسؤولية وتعمل على حل المشكلات بعيداً عن الصراعات، وتسعى على نحو مستمر لتحسين مستوى الجودة.

ويبين (ابو عون، ٢٠١٤: ٤٧) أن التحفيز يعتمد على وظيفتين أساسيتين وهما: الوظيفة الشخصية أو التحركية، والوظيفة التوجيهية أو التنظيمية، وهاتان الوظيفتين تمثلان سمة أساسية (٣٧٣)

في تحديد طبيعة التحفيز، فالحافز يسهم في تنشيط وتوجيه سلوك الفرد العامل نحو تحقيق الأهداف التي يسعى الوصول إليها، وعندما يتم انجاز العمل الذي حقق الأهداف المطلوبة يطلق عليه الاستجابة الانجازية والأفعال التي تسبق الانجاز وتجعله ممكنا تسمى الاستجابات.

٤. أبعاد التحفيز الذاتي:

يذكر (Noels,2001:45) أبعاد التحفيز الذاتي في نظرية التنظيم الذاتي منطلقاً من فكرة إن التحفيز الذاتي بالأساس ناتج من تشخيص الذات وبموجب قرب التنظيم من الداخل والخارج وكما يأتي:

أ. **المعرفة الذاتية:** تتعلق في قيام الفرد العامل بالبحث عن ما هو جديد من المعارف والمعلومات ومن ثم العمل على تطويرها بهدف إشباع حب الاستطلاع لديه.
ب. **الاستثارة الذاتية:** تتعلق بمدى متعة وسعادة الفرد العامل بسبب النواحي الكمالية ومنها (الخبرة المتدفقة).

ت. **الانجاز الذاتي:** يؤكد على مشاعر السعادة ذات العلاقة بالنجاح، فضلاً عن إدارة الذات والتمكن من انجاز المهمات المعقدة.

واتفق (خضير، ٢٠١٥: ٨٣)، (العلوان والعطيان، ٢٠١٠: ٦٨٨)، (سعادة، ٢٠٠٧: ٧) بأن هناك أبعاد أخرى للتحفيز الذاتي تتمثل بالآتي:

أ. **الكفاءة الذاتية:** تعد الكفاءة الذاتية من العوامل النفسية المهمة التي بمثابة موجه فعال لسلوك الفرد وتحقيق أهدافه وبالذات الشخصية منها، كما تعد من الأمور المهمة التي على ضوءها يتم تشخيص مستوى دافعيته وصحته النفسية وقدرته على الانجاز وتحقيق الأهداف، فالكفاءة الذاتية ينصب اهتمامها إلى القدرات والإمكانات التي يمتلكها المورد البشري وكيفية توظيفها في الأنشطة والمهام الموكلة إليه، فلا يقتصر النجاح الذي يسعى إلى تحقيقه الفرد على المهارات الفنية والمعرفية فقط بل يتعداه إلى إيمانه بقدرته على إدارة الاحداث المخططة للوصول إلى الأهداف المطلوبة (الشبيبية والعياصرة، ٢٠٢٠: ٦٣٥).

ب. **وضوح الاهداف:** يعد وضوح الأهداف وتشخيصها وقياسها من العوامل الرئيسة في عمليات النمو والتحفيز الذاتي والنضج المنظمي للموارد البشرية، إذ إنهم يعرفون مسبقاً ما يفعلونه وكيف يتم تحقيق ذلك ويتوقف ضبط السلوك وتوجيهه على تحقيق أهداف معينة، وان أهداف المنظمة تكون منبثقة من رسالتها في اطار قيمها ومعايير سلوكها، فتعد الأهداف هي النهاية الحتمية التي تسعى إليها أغلب المنظمات فهي سبب وجودها، فإذا لم تكن معبرة عن شخصيتها ورؤيتها المستقبلية فلا داعي لوجود المنظمة، فهذا ينبغي أن تتميز الأهداف بالوضوح وأن تكون محددة ومكتوبة وقابلة للقياس ومناسبة وبالإمكان تحقيقها في الوقت المحدد، كما ينبغي أن تأخذ أهداف الموارد البشرية بنظر الاعتبار (السقا، ٢٠١٩: ٣١).

ت. **الثقة بالنفس:** إن الثقة بالنفس تعد من أولى سبل التحفيز الذاتي، إذ أن إدراك الفرد بما يملكه من قدرات ومهارات تمكنه من الإدارة الناجحة والتغلب على المشكلات التي تواجهه وبلوغ الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فالثقة بالنفس هي عملية انسجام بين أبعاد الشخصية الذاتية، وكذلك تعد بمثابة المرآة العاكسة للفرد يرى من خلالها نفسه ورؤية الآخرين له وهي سمة أساسية يسعى إليها أي فرد بغض النظر عن فروقهم الفردية والاجتماعية والاقتصادية، فالذي يتمتع بثقة عالية يشعر بالسعادة والرضا العالي ويسعى دائماً إلى التقدم والنجاح (شراب، ٢٠١٣: ٤)، وكذلك تعد الثقة بالنفس علاقة ما بين طرفيين نقبضين هما الشعور بالعظمة والشعور بالنقص، والشعور بالقوة

والضعف، وتعد الثقة بالنفس إحدى مظاهر الصحة النفسية التي ينبغي غرسها في شخصية أي فرد (العنزي، ٢٠١٤: ٤).

ث. تنوع المهارات: تعرف تنوع المهارات على أنها الفرصة التي تمنح للموارد البشرية لأداء التنوع في أنشطة ومهام ووظائف العمل باستخدام المعرفة والقدرات والمهارات، أي أنها الدرجة التي من خلالها تتحدى الوظيفة شاغلها باستخدام أنواع مختلفة من المواهب والمهارات والقدرات، وأن تنقل الفرد من وظيفة إلى أخرى يزيد تحفيزه واثارته الذهنية وكذلك تزيد من ارتباطه بالوظيفة وتحسين مستوى أدائه، ومن جانب آخر فإن تحركه بأكثر من وظيفة والسماح له بأداء مجموعة متنوعة من المهام والأنشطة يساعده على تجنب الرتابة والروتين والملل، فالعامل يدرك بأن أدائه لوظيفته بذاته بما يمتلكه من مهارات ومعرفة ستزيد من مستوى تحفيزه الذاتي (العنزي، ٢٠١٧: ٦٣٣).

ج. التحدي: هو حب الفرد القيام بممارسة العديد من الأعمال والأنشطة الصعبة والمعقدة في العمل التي تتميز بدرجة عالية من التجديد والابتكار، فمن المبادئ الأساسية في نظرية التحفيز نحو التعلم أن لا يكون احتمال النجاح في الأنشطة المطلوبة سهلاً أو صعباً للغاية وإنما ينبغي أن تكون نسبة النجاح متوسطة، ويعد التحدي الداخلي للموارد البشرية من الأولويات الأساسية في بناء الحافز الداخلي نحو التعلم، إذ أن المورد البشري الذي لديه دافع داخلي يحفزه نحو العمل يفضل القيام بالأعمال التي تتحدى قدراته ومهاراته فلا يكون النجاح مؤكداً أو مستحيلاً، وكذلك يرغب بأداء المهام التي من خلالها يتم مقارنة أدائه بأداء غيره في المنظمة (نصر، ٢٠١٤: ٤٩).

ثانياً: النجاح الوظيفي:

١. مفهوم النجاح الوظيفي:

يُعد النجاح الوظيفي من أهم الأهداف التي تسعى المنظمات إلى الوصول إليها، وهذه الأهداف تعد بمثابة المحرك الفاعل في قدرة المنظمة على العمل والاستمرارية في المنافسة والتغلب على الآخرين، إذ إن النجاح لغة واصطلاحاً في معجم اللغة العربية يعني الظفر بالمطلوب وإدراك الغاية ونجاح الفرد أي فاز ونال ما هو مطلوب (المختار، ٢٠٠٨: ٢١٦٩)، وقد عرف (الفتلاوي، ٢٠٠٣: ٢٨) النجاح الوظيفي على أنه المقدرة والاهلية المطلوبة للقيام بعمل ما وبمستوى معين من الأداء، وأكد كل من (Nikitkov & Sainty, 2014:273) بأنه قدرة المورد البشري على معالجة الصعوبات وتنفيذ المهام عن طريق أعلى مستوى من الأداء أو إنه قدرة المورد البشري على تشخيص علاقاته مع البيئة بالشكل الذي يسهم في تلبية احتياجاته للإنجاز والتي من خلالها يستمد قوته نحو التقدم في العمل المنظمي.

وأشار (Muehlheusser & Sliwka, 2014:8560) بأن النجاح الوظيفي ينعكس في قدرة الفرد العامل على استثمار كل ما متاح له من طاقاته الداخلية، ومن ثم توجيهها لتحقيق أهداف العمل وذلك عبر الاستفادة من الخبرات ومواجهة الفشل وتطوير ذاته.

ووصفه (Ishak, 2015:252) بأنه بعض النتائج المادية والمعنوية ذات الطابع الإيجابي عن الأنشطة والخبرات المتعلقة بالمهام والواجبات، لتعكس تقييماً شاملاً لمسيرة المورد البشري المهنية. وبناءً على ما تقدم تعرف الباحثان النجاح الوظيفي بأنه مجموعة من الانجازات المنظمة التي يحققها المورد البشري في العمل، وبما ينعكس على إمكانيات وقدرات المنظمة.

٢. نظريات النجاح المنظمي:

عند استعراض الطروحات المتعلقة بموضوع النجاح الوظيفي يمكن تحديد النظريات التي تعد بمثابة المنطلق النظري لتشخيص مستويات النجاح الوظيفي، وهذه النظريات تتمثل بالآتي: (Byrne, et.al., 2008:442)، (Ishak, 2015:552)

أ. النظرية النفسية للنجاح الوظيفي: تعتمد على ما متاح لدى الفرد العامل من مهارات وقدرات معرفية، كما ان هذه النظرية تستند على وجهة النظر العقلانية البيروقراطية.

ب. النظرية النفسية والاجتماعية للنجاح الوظيفي: تنطلق من السلوك الشخصي أو مستوى التفاعل الاجتماعي وتحديداً من فكرة التنمية واستدامتها.

ت. نظرية علم الاجتماع: تركز نظرية رأس المال الاجتماعي على الأسلوب المستخدم في توجيه العلاقات الاجتماعية نحو الهدف.

٣. مؤشرات النجاح الوظيفي:

إن طروحات العديد من الكتاب والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية أكدت وجود حالة من التباين بشأن تحديد الأبعاد، إذ أكد (Johnson & Eby, 2011) بأنها تتركز في (الموضوعي، الذاتي)، بينما حددها آخرون بالآتي: (الإدارة، الهيكل التنظيمي، الموارد، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات) وهي التي سيتم اعتمادها في قياس النجاح الوظيفي:

أ. الإدارة: عملية مستمرة انبثقت من استمرارية وظائفها الرئيسية والثانوية وهي التخطيط والتنظيم والتوجيه واتخاذ القرارات والقيادة والتحفيز وإدارة الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية وسعيها لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالة ومن ثم العمل على مشاركة الأفراد العاملين في كيفية انجاز الأهداف (Kinicki & Brian, 2018:10).

ب. الهيكل التنظيمي: الخارطة التنظيمية التي تمكن الإدارة من تحديد مسارات العمل والأقسام الفرعية في المنظمة، فضلاً عن كل ما يتعلق في خطوط السلطة والمهام والواجبات والمسؤوليات ونطاق الاشراف للموارد البشرية (Lim, 2007:43).

ت. الموارد: تتعلق بنوعين من الموارد وهي الموارد الملموسة وغير الملموسة، إذ إن امتلاكها وبالذات الموارد المالية والمادية والبشرية والمعلوماتية تعد مصدر رئيس نحو تحقيق الميزة التنافسية (Mwai, et.al., 2018:1641).

ث. الثقافة التنظيمية: تُركز بالأساس على نوعية المواقف والمعتقدات والعادات والقيم والاتجاهات المشتركة، وتشمل رؤية المنظمة وأنظمتها (Needle, 2004:6).

ج. تكنولوجيا المعلومات: هي الأنظمة التي تركز على الحواسيب بهدف مساعدة المنظمة ومواردها البشرية في تنفيذ أعمالها بسهولة وتعلق في جمع البيانات و تخزينها واسترجاعها ونقلها إلكترونياً، كما ان توفير تكنولوجيا المعلومات بدون عملية ربط مع الموارد البشرية المتخصصة في استخدامها يعد عائقاً في العمل (حسين، ٢٠١٦: ١٤٨).

المحور الثالث: الإطار الميداني:

أولاً: وصف مجتمع البحث وعينته:

تعد كلية الإدارة والاقتصاد إحدى كليات جامعة الموصل، وتمثل مجتمع البحث الحالي بالقيادات الإدارية والعاملين فيها، أما بشأن عينة البحث هي عينة عشوائية من العاملين فيها، وتم

توزيع (70) استمارة استعيد منها (60) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وهو نسبة (86%) من مجموع الاستمارات الموزعة.

ثانياً: علاقات الارتباط بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات النجاح الوظيفي:

يهدف التعرف على علاقات الارتباط بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة تم إعداد الجدول (2) الذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد التحفيز الذاتي مجتمعة ومؤشرات النجاح الوظيفي وبلغت قيمة المؤشر الكلي لمعامل الارتباط (0.807^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يؤشر زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بأبعاد التحفيز الذاتي مجتمعة سيؤدي الى تنمية مؤشرات النجاح الوظيفي، وبالتالي ينعكس هذا الأمر على قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها، وبهذا تتحقق الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على: (توجد علاقة ارتباط معنوية بين التحفيز الذاتي بدلالة أبعاده والنجاح الوظيفي بدلالة مؤشرات المنظمة المبحوثة).

الجدول (2) نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات النجاح الوظيفي

مؤشرات النجاح الوظيفي	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
0.621*	الكفاءة الذاتية	أبعاد التحفيز الذاتي
0.707*	وضوح الأهداف	
0.650*	الثقة بالنفس	
0.533*	تنويع المهارات	
0.639*	التحدي	
0.807*	المؤشر الكلي	

$P \leq 0.05$ N = 60

ولأجل إعطاء مؤشرات تفصيلية بخصوص العلاقة بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات النجاح الوظيفي في ضوء الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، فقد تم تحليل علاقات الارتباط بين هذه المتغيرات وكالاتي:

- علاقات الارتباط بين بُعد الكفاءة الذاتية ومؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (2) أن علاقة الارتباط بين بُعد الكفاءة الذاتية ومؤشرات النجاح الوظيفي معنوية موجبة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.621^*) وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة ببُعد الكفاءة الذاتية سيسهم في تنمية مؤشرات النجاح الوظيفي.
- علاقات الارتباط بين بُعد وضوح الأهداف ومؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (2) أن علاقة الارتباط بين بُعد وضوح الأهداف ومؤشرات النجاح الوظيفي معنوية موجبة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.707^*). وتشير هذه النتيجة إلى أن اهتمام المنظمة المبحوثة ببُعد وضوح الأهداف سيسهم في مؤشرات النجاح الوظيفي.
- علاقات الارتباط بين بُعد الثقة بالنفس ومؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (2) أن علاقة الارتباط بين بُعد الثقة بالنفس ومؤشرات النجاح الوظيفي معنوية موجبة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.650^*). وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة ببُعد الثقة بالنفس سيسهم في تعزيز مؤشرات النجاح الوظيفي.
- علاقات الارتباط بين بُعد تنويع المهارات ومؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (2) أن علاقة الارتباط بين بُعد تنويع المهارات ومؤشرات النجاح الوظيفي

معنوية موجبة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط ($*0.533$). وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة اهتمام المنظمة بالبحوث يُبعد تنويع المهارات سيسهم في فاعلية مؤشرات النجاح الوظيفي.

٥. علاقات الارتباط بين بُعد التحدي ومؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (5) أن علاقة الارتباط بين بُعد التحدي ومؤشرات النجاح الوظيفي معنوية موجبة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط ($*0.639$)، وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة اهتمام المنظمة بالبحوث يُبعد التحدي سيسهم في تنمية مؤشرات النجاح الوظيفي.

واتساقاً مع ما تقدم من معطيات اختبار علاقة الارتباط، يمكن أن تقبل الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى للبحث الحالي.

ثالثاً: علاقات التأثير بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات النجاح الوظيفي:

يبين الجدول (3) أن أبعاد التحفيز الذاتي مجتمعة تؤثر بصورة معنوية في مؤشرات النجاح الوظيفي كمتغير معتمد وبدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة التي بلغت قيمتها (108.382) وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.04) عند درجتي حرية (1,58) ومستوى معنوية (0.05). وتدل قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.651) على أن (65.1%) من الاختلافات المفسرة في مؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة تعود إلى أبعاد التحفيز الذاتي مع وجود متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في أنموذج الانحدار، وعن طريق متابعة قيمة (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (10.411) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند درجة حرية (1,38) ومستوى معنوية (0.05)، بذلك نقبل الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (يؤثر التحفيز الذاتي بدلالة أبعاده تأثيراً معنوياً في النجاح الوظيفي بدلالة مؤشرات في المنظمة المبحوثة).

الجدول (3) تأثير أبعاد التحفيز الذاتي في مؤشرات النجاح الوظيفي

المتغير المعتمد	أبعاد التحفيز الذاتي		
	β_0	β_1	R^2
مؤشرات النجاح الوظيفي	0.907	0.807 (10.411)	0.651

$P \leq 0.05$ N = 60 d.f(1,58)

() تشير الى قيمة (T) المحسوبة.

ولأجل إعطاء مؤشرات تفصيلية حول تأثير كل بُعد من أبعاد التحفيز الذاتي منفرداً في مؤشرات النجاح الوظيفي تم إعداد الجدول (4)، الآتي:

الجدول (4) تأثير أبعاد التحفيز الذاتي منفردة في النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة

المتغير المعتمد	β_0	أبعاد التحفيز الذاتي					
		R^2	الكفاية الذاتية	وضوح الأهداف	الثقة بالنفس	تنويع المهارات	
			β_1	β_2	β_3	β_4	
مؤشرات النجاح الوظيفي	0.534	0.752	0.204 (2.145)	0.175 (2.567)	0.183 (2.997)	0.029 (1.513)	0.342 (4.676)

$P \leq 0.05$ N = 60 d.f(5,54)

() تشير الى قيمة (T) المحسوبة.

ويتضح من الجدول (4) وجود تأثير معنوي موجب لكل بُعد من أبعاد التحفيز الذاتي في مؤشرات النجاح الوظيفي، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) والبالغة (32.682) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.50) عند درجتي حرية (5,54)، وأن معامل التحديد (R^2) قد بلغ (0.752) وهذا يعني أن (75.2%) من الاختلافات في مؤشرات النجاح الوظيفي نتيجتها أبعاد التحفيز الذاتي مع وجود متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في أنموذج الانحدار، ويمكن توضيح تأثير كل بُعد من أبعاد التحفيز الذاتي في مؤشرات النجاح الوظيفي عن طريق الآتي:

١. تأثير بُعد الكفاية الذاتية في مؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول (4) أن هنالك تأثير معنوي بخصوص بُعد الكفاية الذاتية في مؤشرات النجاح الوظيفي ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (32.682) وهي قيمة معنوية وأكبر قيمتها الجدولية والبالغة (2.50) عند درجتي حرية (5,54) و مستوى معنوية (0,05)، في حين بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.145) وهي قيمة معنوية أيضاً وأكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68).
 ٢. تأثير بُعد وضوح الأهداف في مؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول (4) أن هنالك تأثير معنوي بخصوص بُعد وضوح الأهداف في مؤشرات النجاح الوظيفي ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (32.682) وهي قيمة معنوية أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.50) عند درجتي حرية بلغت (5,54) ومستوى معنوية (0,05)، وقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.567) وهي قيمة معنوية و أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68).
 ٣. تأثير بُعد الثقة بالنفس في مؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول (4) أن هنالك تأثير معنوي بخصوص بُعد الثقة بالنفس في مؤشرات النجاح الوظيفي ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (32.682) وهي قيمة معنوية و أكبر قيمتها الجدولية والبالغة (2.50) عند درجتي حرية (5,54) ومستوى معنوية (0,05)، في حين بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.997) وهي قيمة معنوية أيضاً و أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68).
 ٤. تأثير بُعد تنوع المهارات في مؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول (4) أن هنالك تأثير معنوي بشأن بُعد تنوع المهارات في مؤشرات النجاح الوظيفي ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (32.682) وهي قيمة معنوية و أكبر قيمتها الجدولية والبالغة (2.50) عند درجتي حرية (5,54) ومستوى معنوية (0,05)، في حين بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.513) وهي قيمة معنوية أيضاً وأكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68).
 ٥. تأثير بُعد التحدي في مؤشرات النجاح الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يعكس الجدول (4) أن هنالك تأثير معنوي بشأن بُعد التحدي في مؤشرات النجاح الوظيفي ويعزز ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (32.682) وهي قيمة معنوية وأكبر قيمتها الجدولية والبالغة (2.50) عند درجتي حرية (5,54) ومستوى معنوية (0,05)، في حين بلغت قيمة (T) المحسوبة (4.676) وهي قيمة معنوية و أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68).
- واتساقاً مع ما تقدم وعن طريق معطيات نتائج اختبار التأثير يمكن قبول الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

يمكن تقديم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي تم التوصل إليها، وبما يسهم في تعزيز مضامين البحث الحالي وتوجيهها نحو المنظمة المبحوثة، وكالاتي:

الاستنتاجات:

١. وجود حالة من الاختلاف في طروحات الكتاب والباحثين بخصوص التحفيز الذاتي والنجاح الوظيفي، ومرد ذلك اختلاف توجهاتهم الفكرية والميدانية، فضلاً عن اختلاف البيئة والهدف من دراستهم.
٢. يمكن اعتبار أبعاد التحفيز الذاتي والمتمثلة (الكفاية الذاتية، وضوح الأهداف، الثقة بالنفس، تنوع المهارات، التحدي)، منطلقات فاعلة في العمل التنظيمي وبالذات عند إسهامه الفعلي في مجالات عده منها الإدارة والهيكل التنظيمي مروراً في الموارد والثقافة التنظيمية وتكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن مساهمتها الثانوية في العمل التنظيمي.
٣. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد التحفيز الذاتي ومؤشرات النجاح الوظيفي وهذا ما جسده الفرضية الرئيسية الأولى وفروعها، وهذا يؤكد على أهمية أبعاد التحفيز الذاتي ودورها في تحسين مستويات النجاح الوظيفي، وبما يمكن المنظمة المبحوثة من احتواء حالات العمل، فضلاً عن إمكانية تحقيق أهدافها التنظيمية.
٤. أشرت النتائج إن أقوى علاقة ارتباط بين أبعاد التحفيز الذاتي والنجاح الوظيفي تمثلت في بُعد وضوح الأهداف، بينما انبثقت اقل علاقة ارتباط بين بُعد تنوع المهارات ومؤشرات النجاح الوظيفي.
٥. تعكس نتائج البحث الحالي إن أبعاد التحفيز الذاتي تؤثر معنوياً في مؤشرات النجاح الوظيفي عن طريق معطيات الانحدار الخطي لإجابات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: المقترحات:

١. ضرورة زيادة اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة نحو التحفيز الذاتي والتعرف على أبعادها وتفعيلها بكفاءة وفاعلية، بوصفها منطلقات فاعلة تجاه إثراء مستويات النجاح الوظيفي.
٢. أهمية معالجة الإشكاليات التي تعيق من إمكانية تفعيل أبعاد التحفيز الذاتي للأفراد العاملين، وبما يسهم في إثارة دوافعهم الداخلية تجاه العمل التنظيمي، وبالذات فيما يتعلق بالآتي:
 - أ. مساعدة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة الذاتية عبر إشباع الحاجات والرغبات.
 - ب. تمكين الموارد البشرية عن طريق توضيح الاهداف المتعلقة بالعمل المنظمي.
 - ت. العمل على تعزيز مستوى الثقة بالنفس لدى الموارد البشرية وبما يمكنها من النجاح.
 - ث. تكليف الموارد البشرية بالواجبات والمهام المتعددة ضمن اطار تنويع المهارات.
 - ج. معالجة حالات الملل الوظيفي عبر تعزيز مستوى المنافسة بين الموارد البشرية.
٣. العمل من الإدارات العليا في المنظمة المبحوثة لتحسين مستوى الإسهام الفعلي الذي تحققه أبعاد التحفيز الذاتي في مؤشرات النجاح الوظيفي عن طريق التطبيق الفعال لها لتحقيق مجموعة من الايجابيات للفرد أو المنظمة والمجتمع برمته.
٤. ضرورة الأخذ بالممكنات الفعلية لأبعاد التحفيز الذاتي وعدها منطلقات فاعلة نحو تحسين مستوى النجاح الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة بحيث نجعل الأبعاد منظومة عمل متفاعلة ومتكاملة، وبما ينعكس على النجاح الوظيفي.

المصادر:

أولاً: المصادر باللغة العربية:

١. ابو عون، ضياء يوسف حامد، (٢٠١٤)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢. حسين، وسام علي، (٢٠١٦)، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحسين الاداء المنظمي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في جامعة الفلوجة / كلية الإدارة والاقتصاد، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، المجلد (٧)، العدد (٢٥).
٣. خضير، علاء، (٢٠١٥)، نموذج الخصائص التنظيمية وعلاقته بالمنظمة المتعلمة: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
٤. سعادة، مهند، (٢٠٠٧)، أثر تنمية الدافعية الداخلية في التحصيل الدراسي وخفض قلق الامتحان لدى طلاب الصف الاول الثانوي الأدبي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، عمان.
٥. السقا، منيب عبدالله يوسف، (٢٠١٩)، أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة غزة.
٦. السلطاني، سعدية نايف كاظم، (٢٠١٢)، دراسة العلاقة بين استراتيجيات إدارة الصراع و معايير النجاح الوظيفي دراسة تطبيقية على عينة من العاملين في شركة الصناعات الكهربائية، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٨)، العدد (٢٣).
٧. الشبيبية، ثرياء سليمان والعياصرة، محمد عبدالكريم، (٢٠٢٠)، أثر استخدام استراتيجية الصف المقلوب في تنمية الكفاءة الذاتية وخفض قلق الامتحان لدى طالبات الصف الثامن الاساسي في سلطنة عمان بمادة التربية الإسلامية في ضوء تحصيلهن الدراسي، الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٢٨)، العدد (٤)، جامعة السلطان قابوس
٨. شحادة، أسماء محمد، (٢٠١٢)، الاعترا ب النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
٩. شراب، عبدالله عادل راغب، (٢٠١٣)، فعالية برنامج لتنمية الثقة بالنفس كمدخل لتحسين المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
١٠. العتري، عواد بن صغير، (٢٠١٢)، فعالية برنامج ارشادي في تنمية الثقة بالنفس لدى الأيتام بالمرحلة المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة، علم النفس، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية.
١١. العلوان، احمد فلاح، والعطيات، خالد عبد الرحمت، (٢٠١٠)، الدافعية الاكاديمية الداخلية وعلاقتها بالتحصيل الاكاديمي لدى عينة من طلبة الصف العاشر الاساسي في مدينة معان في الاردن، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، المجلد (١٨)، العدد (٢).
١٢. العنزي، فوزية تايه شميلات، (٢٠١٧)، واقع الاثراء المنظمي لدى قادات المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٦) العدد (٢).
١٣. الفتلاوي، سهيلة كاظم محسن، (٢٠٠٣)، كفايات التدريس، المفهوم والتدريب والاداء، دار الشروق، عمان.
١٤. فتيحة، ونوغي، (٢٠١٥)، اثر الرواتب على الرضا المنظمي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس- سطيف، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
١٥. قطامي، نايفة، (٢٠١٥)، مناهج واساليب تدريس الموهوبين والمتفوقين، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
١٦. المختار، عمر احمد، (٢٠٠٨)، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الاولى، عالم الكتاب، القاهرة.
١٧. نصر، الفت اجود، (٢٠١٤)، الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الصف الثالث الثانوي في المدارس الرسمية في مدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
١٨. الوزني، زينب نعمة كيطان، (٢٠١١) الدافعية الاكاديمية الذاتية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الاعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التربوي، جامعة كربلاء.
١٩. اليعقوبي، عبدالله علي يوسف، (٢٠١٦)، اثر خصائص العمل على الدافعية والرضا المنظمي للعاملين بشكل حر: دراسة حالة على العاملين بشكل حر عبر الانترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

20. Ayub, Nadia. (2010). Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Academic Performance. Department of Social Sciences. College of Business Management, Karachi, Journal of Pakistan Business Review July.
21. Byrne, Z.S., Dik, B.J., & Chiaburu, D.S. (2008). Alternatives to rational mentoring in fostering career success, Journal of Vocational Behavior, (72), (429-442).
22. Ishak, Shahibudin, (2015), Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature. Science Journal.
23. Johnson, C. D., & Eby, L. T. (2011). "Evaluating career success of African American males: it's what you know and who are that matters", Journal Of Vocational Behavior, Vol.(79), No.(3), PP.(699-709).
24. Kim, Byung, Jik, & Chang, Young Kyun, & Kim, Tae, Hyun, (2018), How Does Corporate Social Responsibility Promote Innovation? The Sequential Mediating Mechanism of Employees' Meaningfulness of Work and Intrinsic Motivation, Hawaii International Conference on System Sciences.
25. Kinicki, Angelo, Williams & Brian K. (2018): Management – A Practical Introduction, (8th edition), New York: McGraw-Hill.
26. Lim, M. (2017). Examining the literature on organizational structure and success, College Mirror, <http://www.cfps.org.sg/publications/the-college-mirror/article/1098>.
27. Muehlheusser, Gerd & Sliwka, Dirk (2014) : The Contribution of Managers to Organizational Success: Evidence from German Soccer, IZA, Discussion Papers, No. (8560)
28. Mwai, Grace Mirigo, Namada, Juliana Mulaa, Katuse, Paul, (2018), Influence of Organizational Resources on Organizational Effectiveness, American Journal of Industrial and Business Management.
29. Needle, David (2004). Business in Context: An Introduction to Business and Its Environment.
30. Nikitkov, A. and Sainty, B., (2014) "The role of social mediain influencing career success", International Journal of Accounting & Information Management, Vol. (22).
31. Noels, K. A., (2001), New orientations in language learning motivation: Towards a model of intrinsic, extrinsic, and integrative orientations, In Z. Dornyei, & R. Schmidt (Eds.), Motivation and Second Language, Acquisition. Honolulu, University of Hawaii.
32. Ravasi, D.; Schultz, M. (2006). "Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture", Academy of Management Journal, 49 (3): (433–458).
33. Yoo, Sun Joo, & Han, Hema, eung, hyun, & Huang, Wenhao (2013), The roles of intrinsic motivators and extrinsic motivators in promoting e-learning in the workplace: A case from South Korea, Journal Homepage.

استمارة استبانة

الإخوة الموظفين المحترمون...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يطيب لي أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة الخاصة ببحثنا الموسوم "أبعاد التحفيز الذاتي للموارد البشرية ودورها في تحقيق النجاح الوظيفي: دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل"، وتعدّ هذه الاستمارة مقياساً لأغراض البحث العلمي ودون ضرورة لذكر الاسم، وسيكون لمشارككم أثر إيجابي في تحقيق أهداف البحث.

تفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير

أولاً: متغيرات البحث:

1. التحفيز الذاتي: فن تقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقود الى تحقيق الأهداف أو تسهل ما يجب عليك القيام به.
2. النجاح الوظيفي: قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها عن طريق تطوير استراتيجيتها وعملياتها ومواردها، وبما يسهم في تحسين ميزتها التنافسية

ت	الفقرات	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق
الكفاءة الذاتية				
1.	لدي القدرة على إشباع حاجاتي ورغابتي المنظمة.			
2.	أعمل بمتابعة عالية بغية تحقيق ما أطمح اليه في العمل.			
3.	أسعى على نحو مستمر لتحقيق النجاح في الحياة العملية.			
وضوح الأهداف				
4.	أضع لنفسي أهدافاً محددة.			
5.	أبذل ما باستطاعتي من أجل الوصول إلى أهدافي العملية.			
6.	أستطيع الوصول إلى أهدافي بفترة زمنية مناسبة.			
الثقة بالنفس				
7.	اعتمد على ذاتي في مواجهة المشكلات في العمل.			
8.	لا يبتابني الارتباك في المواقف الاجتماعية في العمل.			
9.	أمتلك الشجاعة في الاعتراف بالخطأ أثناء تأدية مهام العمل.			
تنوع المهارات				
10.	أنجز العديد من المهام والواجبات المنظمة في العمل.			
11.	تتسم المهام الموكلة لي في العمل بالديناميكية العالية.			
12.	أستطيع القيام بعملتي من البداية وحتى النهاية.			
التحدي				
13.	أشعر بالرضا عندما تزداد مسؤولياتي المنظمة في العمل.			
14.	يجذبني أنجاز الاعمال الصعبة والمعقدة في العمل.			
15.	يزداد حماسي حين اشعر بمنافسة الآخرين في العمل.			
الإدارة				
16.	تحرص الإدارة على توفير المتطلبات اللازمة لإتمام العمل.			
17.	تعتمد الإدارة الى توضيح سياسات العمل مسبقاً للفرد العامل.			
18.	تشجع الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات في العمل.			
الهيكل التنظيمي				
19.	تتسم العلاقة بين الإدارة والعاملين بدرجة جيدة من الوضوح.			
20.	يحدد الهيكل التنظيمي في منظمتي الأدوار والمهام بدقة.			
21.	تتناسب الأعمال التي أنفذاها مع اختصاصاتي المنظمي.			
الموارد				
22.	تتمتع الموارد البشرية في منظمتي بالكفاءة والفاعلية.			

أبعاد التحفيز الذاتي للموارد البشرية ودورها في تحقيق النجاح الوظيفي

ت	الفقرات	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق
٢٣.	تتوفر الموارد المالية في منظمتي بمستوى جيد.			
٢٤.	تهتم الإدارة بتوفير المعلومات اللازمة لإتمام العمل.			
الثقافة التنظيمية				
٢٥.	ينفذ العاملون سياسات العمل المعتمدة في منظمتي.			
٢٦.	توفر الانظمة والقوانين الضامنة للحقوق الوظيفية في عملي.			
٢٧.	يلتزم العاملون بالسلوكيات الايجابية التي تفرضها بيئة العمل.			
تكنولوجيا المعلومات				
٢٨.	تعمل الإدارة إلى تطوير تكنولوجيا العمل بشكل مستمر.			
٢٩.	تنجز الأعمال في منظمتي عبر تكنولوجيا المعلومات.			
٣٠.	تناسب التكنولوجيا في منظمتي مع طبيعة العمل.			