

جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية  
شعبة: العلوم الاجتماعية

الموضوع:

# الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية بمدينة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية  
التخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

- حميدات ميلود

إعداد الطالبتين:

- بلي عائشة

- ربيعي حفصة

السنة الجامعي: 2015-2016

## إهداء

أهدي هذا العمل لمن كان لهما الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى

إلى روح أبي الطاهرة.....رحمه الله

إلى أمي العزيزة والغالية..... أطال الله في عمرها

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء..... خاصة مصطفى حفظه الله ورعاه

إلى صديقتي في إعداد هذا العمل حفصة..... إلى من ساعدتني في هذا العمل زهرة

إلى كل من تجمعني بهم صلة الرحم والصدقة ولم تأتي على ذكركم

إلى كل من ساندني وشجعني من قريب أو من بعيد

إليهم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع ، راجيا المولى عز وجل أن يعلمنا ما ينفعنا وان ينفعنا بما علمنا

وأن يزدنا علما " .

عائشة بلي

## إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين .  
إلى من كلله الله بالهبة والوقار .....إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.....  
أبي الكريم  
إلى من ربنتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات ....إلى أعلى إنسانة في الوجود...أمي الحبيبة  
إلى الروح التي سكنت روحي .....زوجي ورفيق دربي .  
إلى القلوب الطاهرة والرقيقة والنفوس البريئة....  
إلى رياحين حياتي .....إخوتي وأخواتي ....  
إلى من عملت معي بكد بغية إتمام هذا العمل إلى صديقتي العزيزة والحبيبة عائشة .  
إلى كل أصدقائي وزملائي في قسم إرشاد وتوجيه

حفصة ربيعي

# شكر و عرفان

## بسم الله الرحمن الرحيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك ( الله جل جلاله).

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين ( سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم ) .

ونتقدم بالشكر وعظيم الامتنان إلى كل من تلقينا منهم التشجيع والمساعدة على إنجاز هذا العمل المتواضع سواء من قريب أو من بعيد ، والشكر الجزيل بعد الله سبحانه وتعالى إلى الأستاذ الفاضل " حميدات ميلود على توجيهاته القيمة التي أمدنا بها لإنجاز هذا العمل .

كما لا ننسى أن نتقدم بأرقى وأثمن عبارات الشكر إلى الأستاذ الكريم "عون على " على تقديم يد المساعدة لنا ونشكر جميع أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية خاصة الأستاذ "عموم رمضان" وبن يحي عطاء الله.

إلى كل من كان له الفضل في إنجاز هذه المذكرة .

عائشة & حفصة

## ملخص الدراسة

جاءت هذه الدراسة بعنوان : "دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الاغواط تهدف الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في دافعية الانجاز والرضا الوظيفي تعود لبعض العوامل مثل ( الخبرة، الجنس ) وطبيعة العلاقة بين المتغيرين السابقين ،وعلى هذا الأساس تم طرح عدد من التساؤلات وهي :

\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

\_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

\_ هل توجد علاقة بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟

وتم اختيارنا لهذا الموضوع بناء على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية ،وكذا بعد اطلعنا على عدد من الدراسات السابقة التي تم عرضها في المذكرة والتعليق عنها ،كما تم الاستفادة منها كخلفية علمية وذلك طبعا بعد تمحيصها في تحديد منهجنا وفي بناء أدوات ومقاييس موضوعنا ،وكذا في وضع إجابات مفترضة لتساؤلات الدراسة كما يلي :

الفرضية الأولى كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية،والثانيةتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، الثالثة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، والفرضية الرابعة توجد فروق ذات دلالة إحصائية

في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية أما الخامسة توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. وقد تم سحب العينة بطريقة عشوائية وبلغ عددها (94) معلم ومعلمة بنسبة (13%) ، ولتحقيق أهدافنا طبقنا عدد من الأدوات والمقاييس منها :مقياس دافعية الانجاز ومقياس الرضا الوظيفي. وتم معالجة ما سبق إحصائيا عن طريق عدد من الأدوات الإحصائية وهي:spss واختبار التحليل الإحصائي لتحليل البيانات المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري واختبار (ت) للفروق ، واختبار معامل الإرتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين وبعد تطبيقنا الأدوات والمقاييس السابقة فتوصلنا إلى أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ،توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

## résumé

L'étude intitulée: "La satisfaction de la motivation de la réussite et del'emploi chez les enseignants et les enseignants de l'école primaire dans l'étude Laghouat vise à déterminer s'il y avait des différences dans la motivation de la réussite et la satisfaction professionnelle appartenant à certains des facteurs (tels que l'expérience, le sexe) et la nature de la relation entre les deux premières variables et sur cette base, le nombre de questions posées sont:

- \_ Y at-il des différences statistiquement significatives dans les résultats facteur de motivation due au sexe chez les enseignants et les différences d'enseignants de l'école primaire?
- \_ Y at-il des différences statistiquement significatives dans le niveau de satisfaction au travail en raison de la travailleuse du sexe des enseignants de différence et les enseignants de l'école primaire?
- \_ Y at-il des différences statistiquement significatives dans les résultats facteur de motivation en raison de l'expertise des enseignants et des différences d'enseignants de l'école primaire?
- \_ Y at-il des différences statistiquement significatives dans le niveau de satisfaction au travail en raison du facteur des enseignants d'expérience et les différences des enseignants de l'école primaire?

\_ Y at-il une corrélation entre la motivation de la réussite et la satisfaction au travail chez les enseignants et les enseignants de l'école primaire?

Et nous avons été choisis pour ce sujet sur la base des raisons subjectives et d'autres objectifs, et bien après, nous avons vu un certain nombre d'études antérieures qui ont été présentés dans la note et des commentaires à leur sujet, Il bénéficie également d'une formation scientifique, et, bien sûr, après un examen pour déterminer notre approche et nos outils et normes de construction-thème, et ainsi que dans le développement de réponses hypothétiques à des questions de l'étude sont les suivants:

La première hypothèse a été aucune différence statistiquement significative dans la réalisation motivation attribuée au facteur des relations sexuelles avec les enseignants et les différences des enseignants des écoles primaires, et les deuxièmes aucune différence statistiquement significative dans le niveau de satisfaction au travail en raison du facteur sexe avec les enseignants et primaires différences d'enseignants de l'école, les troisièmes aucune différence statistiquement significative dans les différences réalisation de motivation en

significative dans le niveau des différences de satisfaction au travail en raison du facteur des enseignants d'expérience et les enseignants des écoles primaires et la cinquième aucune corrélation statistiquement significative entre la motivation de la réussite et la satisfaction professionnelle des enseignants et des enseignants des écoles primaires . Et il a été en tirant l'échantillon au hasard et numéroté (94), un enseignant et un enseignant (13%) et d'atteindre nos objectifs, nous mis en œuvre un certain nombre d'outils et de normes, y compris: une motivation mesure de la réalisation et à l'échelle de la satisfaction au travail. Et le traitement de ce qui précède statistiquement par un certain nombre d'outils statistiques à savoir: spss et tester l'analyse statistique pour analyser l'arithmétique moyenne des données, et la déviation et le t-essai standard pour les différences, et le test coefficient de corrélation de Pearson pour trouver une relation entre deux variables, et après nos outils d'application et les mesures précédentes Vetosalna à elle: aucune différence statistiquement

primaire, il existe des différences importantes dans le niveau de satisfaction au travail en raison du facteur sexe avec les enseignants et les différences d'enseignants de l'école primaire, il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les résultats de motivation en raison du facteur des différences d'expérience les enseignants et les enseignants des écoles primaires, il existe des différences importantes dans le niveau de satisfaction au travail en raison du facteur des enseignants d'expérience et les différences des enseignants de l'école primaire, il existe une corrélation statistiquement significative entre la motivation de la réussite et la satisfaction professionnelle des enseignants et des écoles primaires.

## فهرس المحتويات

الإهداء	الصفحة
شكر وتقدير	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
فهرس الملاحق	
مقدمة	01.....

### الجانب النظري

#### الفصل الأول : مشكلة الدراسة واعتباراتها

1. مشكلة الدراسة	04.....
2. فرضيات الدراسة	05.....
3. أهداف الدراسة	06.....
4. أهمية الدراسة	06.....
5. الدراسات السابقة	06 .....
6. التعاريف الإجرائية	14.....

#### الفصل الثاني : الدافعية للإنجاز

##### تمهيد

1 _ تعريف الدافع والدافعية	17.....
2 _ بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.	19.....

22.....	3_ تصنيف الدوافع
23.....	4_ وظائف الدافعية
24 .....	5_ أنواع الدوافع
25.....	6_ مفهوم دافعية الإنجاز
27 .....	7_ أهمية دافعية الإنجاز
27 .....	8_ أنواع دافعية الإنجاز
28.....	9_ مكونات دافعية الإنجاز
29.....	10_ بعض النظريات المفسرة دافعية الإنجاز
35.....	11_ قياس دافعية الإنجاز

#### خلاصة الفصل

### الفصل الثالث : الرضا الوظيفي

#### تمهيد

40.....	1 . مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه
42.....	2 . النظريات المفسرة الرضا الوظيفي
50.....	3 . العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
53.....	4 . أهمية الرضا الوظيفي
54.....	5 . مكونات الرضا الوظيفي
56.....	6 . خصائص الرضا الوظيفي
57.....	7 . طرق قياس الرضا الوظيفي

#### خلاصة الفصل

## الجانب الميداني

### الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة ..... 67
- 2- حدود الدراسة..... 68
- 3\_ الدراسة الإستطلاعية..... 68
- 4 - أدوات الدراسة..... 69
- 5- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة ..... 75
- 6 - مجتمع وعينة الدراسة ..... 80
7. إجراءات التطبيق الميداني ..... 82
8. أساليب المعالجة الإحصائية ..... 85

### الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

- أولا : عرض نتائج الفرضيات المتعلقة بالدراسة ..... 90
- 1 - عرض نتائج الفرضية الأولى..... 90
  - 2 - عرض نتائج الفرضية الثانية..... 91
  - 3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة..... 92
  - 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة..... 94
  - 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة..... 96
- ثانيا : مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات ..... 97
- 1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى..... 97
  - 2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية..... 98

99.....	3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.....
99.....	4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.....
100.....	5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.....
102.....	الخاتمة.....
103.....	التوصيات.....
	المراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مراحل تطور نظريات الرضا الوظيفي	49
02	أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	69
03	البنود التي تقيس أبعاد دافعية الإنجاز	71
04	تصنيف عبارات مقياس دافعية الإنجاز	71
05	كيفية تقدير فئات الاستبيان	72
06	قيمة "ت" لمقياس الدافعية للإنجاز	77
07	نتائج قيمة "ت" بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي	78
08	عينة الدراسة	81
09	أفراد العينة حسب الجنس والخبرة	82
10	المعالم الوصفية لتوزيع أفراد العينة على المقياسين	83
11	نتائج أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز	84
12	نتائج أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي	85
13	الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة	85
14	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الرضا عن الدافعية للإنجاز	89
15	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الرضا عن الرضا الوظيفي	89
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على الدافعية للإنجاز	91

92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على الرضا الوظيفي	17
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الخبرة على الدافعية للإنجاز	18
94	نتائج اختبار تحليل التباين احادي لمتغير الدافعية للإنجاز حسب الخبرة	19
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الخبرة على الرضا الوظيفي	20
96	نتائج اختبار تحليل التباين احادي لمتغير الرضا الوظيفي حسب الخبرة	21
97	نتائج اختبار (بيرسون) لمعرفة العلاقة	22

## فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	العلاقة بين المفاهيم الثلاثة (الحاجة والدافع والباعث )	28
02	مكونات دافعية الإنجاز لدى (جيلفورد)	28
03	مكونات دافعية الإنجاز ل (ميتشل)	28
04	مكونات دافعية الإنجاز ل(هارمنس)	29
05	يبين مكونات دافع الإنجاز ل"محمود عبد القادر"	29
06	أسباب التنافر المعرفي ل (ليون فستجر)	34
07	مخطط العزولدى (هايدز)	35
08	ترتيب الحاجات الأساسية عند (ماسلو)	44
09	يوضح نموذج لنظرية ( ألدرفر)	48

## فهرس الملاحق

رقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	ترخيص الزيارة إلى السيد مدير التربية	
02	ترخيص الزيارة إلى السيد مدير الإبتدائي	
03	البيانات الشخصية للمفحوصين وتعليلة الإجابة	
04	مقياس دافعية الإنجاز	
05	مقياس الرضا الوظيفي	
06	ملخص الخرائط التربوية حسب كل مأمّن	
07	تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة على الرضا الوظيفي	
08	تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة على الدافعية للإنجاز	

# مقدمة

إن ما أفرزته الحضارة المعاصرة من تقدم علمي مذهل في شتى المجالات ونتيجة للتغيرات التكنولوجية وما صحبه ذلك من تغيرات جوهرية على الحياة العائلية شملت تكوين الأسرة ووظائفها والعلاقات القائمة بين أفرادها تجعل الإنسان عرضة للقلق وضعف التكيف، كل هذا يبيث تحديات في هذا العصر المليء بالتقدم العلمي والإعلامي وتعدد الثقافات والتطور في التعليم ووسائل الاتصال والفضائيات التي باتت تشكل خطرا قويا يهدد الكثير من المجتمعات إضافة إلى متطلبات العمل وتعرض المعلمين إلى مختلف المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تقلل من دافعيتهم نحو الإنجاز العلمي .

لذلك يعد موضوع الدافعية من أهم مواضيع علم النفس، وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفا، فتعتبر 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 بين الأفراد ومنها ما يعود إلى البيئة التي يعيش فيها .

تعتبر الدافعية للإنجاز أحد مكونات الشخصية التي يكتسبها الفرد من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ويتفاعل معها كما أنها تعد متغيرا في الشخصية شأنها شأن غيرها من الدوافع تتأثر بالتغيرات الأخرى في الشخصية وتؤثر فيها، وبالموازاة مع أهمية الدافعية للإنجاز توجد صفة لا تقل عنها أهمية بالنسبة للمعلم ألا وهي الرضا الوظيفي الذي يعتبر احد العناصر الأساسية للرضا العام الذي يمدده بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء عمله والاستمرار فيه بل وتطويره والإبداع فيه حيث يسهم في بعث الطمأنينة والسمو بروحه ليزيد من حماسه ويبدع أكثر، فالرضا على الوظيفة من بين المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في الدافعية للإنجاز، فكلما كان الإنسان مكرها على شيء فهو لا يستطيع القيام به على أكمل وجه وقد لا ينجح فيه على الإطلاق وهذا ما نلمحه في الغيابات المتكررة لكثير من المعلمين الغير راضين على وظيفتهم

فالرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعد من مكونات بيئة العمل الرئيسية ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، ورضا الفرد على مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي الذي يساعد على حسن الأداء، لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقويم المجتمع لأفراده ونجاح الفرد في عمله يتناسب مع شدة ارتباطه وولائه له وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته وإذا كانت الوظيفة نتاجا لإعداد المتخصص والتدريب والخبرة فإنها أيضا دليلا على مقدار إحساس الفرد على الرضا عن عمله.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى إبراز العلاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الاغواط، حيث تحتوي هذه الدراسة على جانبين أساسيين جانب نظري وجانب تطبيقي، سبقهم الفصل التمهيدي والذي يتضمن مجموعة من الإجراءات المنهجية في تحديد إشكالية الدراسة و تساؤلات الدراسة، ومن ثم صياغة الفروض المناسبة للأهداف التي تصبوا إليها الدراسة، إضافة إلى أهمية الموضوع وأهدافه، وأسباب اختيار الموضوع والمفاهيم الأساسية للدراسة وأخيرا الدراسات السابقة .

وفي الفصل الثاني تطرقنا إلى الدافعية للإنجاز تناولنا تعريف الدافع والدافعية، بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية، تصنيف الدوافع، وظائف الدافعية، أنواع الدوافع، مفهوم دافعية الإنجاز، أهمية دافعية الإنجاز وأنواعها، مكونات دافعية الإنجاز بعض النظريات المفسرة لها وقياس دافعية الإنجاز، وفي الفصل الثالث تم التطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه، النظريات المفسرة الرضا الوظيفي، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، أهمية الرضا الوظيفي، مكونات الرضا الوظيفي خصائص الرضا الوظيفي، وطرق قياس الرضا الوظيفي.

أما الجانب التطبيقي فقد اشتمل على فصلين تناولنا في الأول الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق فيها إلى منهج الدراسة، حدود الدراسة ( الحدود المكانية، الحدود البشرية، والحدود الزمانية )، أدوات الدراسة، والدراسة الاستطلاعية بنتائجها وإجراءات التطبيق الميداني وأخيرا وليس آخرا أساليب المعالجة الإحصائية، أما الفصل الثاني فقد تعرضنا فيه إلى عرض وتحليل النتائج التي خلصت إليها الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات، ومناقشة كل فرضية تم المناقشة العامة للنتائج، وأخيرا قدمنا مجموعة من الاقتراحات قبل أن نختم الدراسة.

الجانب النظري

## الفصل الأول : مشكلة الدراسة واعتباراتها

1- تحديد مشكلة الدراسة

2 - فرضيات الدراسة

3 - أهداف الدراسة

4 - أهمية الدراسة

5 - الدراسات السابقة

6 - التعاريف الإجرائية

## 1 مشكلة الدراسة :

يرتبط نجاح المؤسسة واستمرار نجاحها في ظل التغيرات التي يفرضها عالمنا المعاصر بجهود القائمين على إدارتها ، كون أن الإدارة في أي مؤسسة أو نشاط هي الطاقة المحركة لمختلف مكوناتها أو الوحدات التي تتألف منها مجمل الموارد والإمكانات المتاحة ، فعدم وجود قيادة إدارية توحد جهود فرق العمل وتوجهه نحو الوصول إلى الأهداف التنظيمية ، يحول المؤسسة إلى خليط غير منظم من الأفراد جراء انعزال عناصر فريق العمل عن بعضهم البعض ، حيث نجد كل واحد منهم يعمل على حدى وبطريقة عشوائية فيؤدي ذلك بالضرورة إلى الجمود والركود وبالتالي تثبيط دافعية فريق العمل للإنجاز ، إذا أن إنتاجية فريق العمل تتوقف على مدى فعالية القيادة وقدراتها على توجيه الجهود وإعلاء مستوى دافعية الإنجاز ، مما يحث الفرد على بذل الجهد .(محمد حسن رسمي، 2004، ص304 )

حسب ماكلياند فان دافعية الانجاز عامل مهم في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة . ( عبد اللطيف خليفة، 2000، ص17 )

إذا أنها تمثل البعد الانفعالي الذي هو مكمل للقدرة والتي تمثل البعد المعرفي للشخصية فالإنجاز أو الأداء يتحدد بمستوى الدافعية والقدرة وتفاعلهما معا .

إذا كان هذا الأمر ينطبق في الغالب على المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية ذات المردود الكمي ، إلا أن قطاع التربية والتعليم لا يخرج عن هذا الإطار ،إذا أضحى مع نهاية العشرية الأولى من هذا القرن يشكل قطاعا استراتيجيا في أي دولة يخضع لقوانين الإقتصاد ومعايير النوعية والفعالية ،مما يؤكد أن نجاح العملية التربوية في أي مجتمع يرتبط بالتخطيط الشامل للمدرسة وتوفير مناخ تنظيمي تربوي تتحقق فيه أسس الدافعية للإنجاز ويذهب في ذلك الكثير من العلماء على أن أي سلوك بشري لا بد ان يكون وراءه دوافع كثيرة تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف الأنشطة في هذا الإطار تؤدي الدوافع دورا مهما للغاية في حياة الإنسان فالسلوك الإنساني مهما تعددت صورته وتباينت أهدافه فإنه يدفع بواسطة قوة نفسية أوفيزيولوجية داخلية أو خارجية حتى تصل به إلى تحقيق الهدف المنشود وبعد موضوع الدافعية للإنجاز من اهم الموضوعات التي حازت على اهتمام علماء النفس والتربية وهي تمثل بذلك الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في دينامية الشخصية والسلوك ويمكن اعتبارها واحدة من منجزات الفكر السلوكي في تكوين الاتجاهات نحو العمل ويزيد من دافعية الإنجاز لدى المعلمين فدافع الإنجاز مهم جدا في توجيه

سلوك المعلم وإدراكه للمواقف ومساعدته على فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به .  
(حسين خيري، 2008، ص43 )

ومن هذا المنطلق وجدت الباحثتان نفسها أمام إشكالية علاقة الدافعية للإنجاز بالرضا الوظيفي ، ولذلك يعتبر الرضا الوظيفي أحد الأمور الرئيسية للتوافق ويقصد به تلك العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية والرضا الوظيفي هو الأساس الأول لتحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين ، كما يعد الرضا الوظيفي مسألة مهمة للأفراد والجماعات فرضا معلمي المرحلة الابتدائية عن مهنتهم يعتبر

الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي وذلك أن الرضا يرتبط بنجاح العمل وهو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع الأفراد كما يمكن أن يكون مؤثرا بنجاح الفرد في جميع جوانب حياته الأخرى .

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ؟

-هل توجد علاقة بين الدافعية للإنجازوالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

## 2 - فرضيات الدراسة :

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

-توجد فراق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فراق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

## 3 - أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يلي :

- معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- التعرف على ما إذا كان هناك فروق في الدافعية للإنجاز تعود لبعض العوامل مثل ( الخبرة الجنس ) .

- التعرف على ما إذا كان هناك فروق في الرضا الوظيفي تعود لبعض العوامل مثل ( الخبرة الجنس ) .

## 4- أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في ما يلي :

- الكشف عن بعض المؤشرات التي تساعد في بناء القوى العاملة وإعدادها .

- إن هذه الدراسة تتناول قطاعا من قطاعات المجتمع له أهميته في البناء والتنمية وهو قطاع المعلمين .
- تناولها لموضوع هام يخدم المعلمين بصفة خاصة والقطاع التربوي بصفة عامة .
- يأتي الإهتمام بهذه الدراسة محاولة لتحقيق التنمية المجتمعية مما يتفق واهداف التعليم
- التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين وعن دورهما الفعال في إستثارة جهودهم بغية تحقيق المزيد من الإنجاز والرضا الوظيفي .
- التعرف على الصورة الواقعية للدافعية والرضا الوظيفي والعوامل التي تحققهما فتدعمها والعوامل التي تقلل منهما فتعالجها .
- التوصل الى صورة واقعية للرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز في ضوء بعض المتغيرات مثل: الجنس وعامل الخبرة .
- تفيد وزارة التربية بصفة عامة والمعلمين بصفة خاصة .

## 5 - الدراسات السابقة :

- تعتبر الدراسات السابقة من أهم مراحل البحث العلمي والتي تساعد في ايضاح مختلف جوانب الدراسة .
- إن التطرق الى الدراسات السابقة لها أهمية وفائدة في مجال البحث وتكمن هذه الأهمية فيما يلي:
- تساعد الباحث في توضيح مصطلحات البحث .
- تسهيل عملية وضع الفروض .
- تسهيل عملية إتباع المناهج المناسبة ووسائل جمع البيانات .
- معرفة العقاب والصعوبات التي يمكن مصادفتها أثناء البحث .
- وبالنسبة الى موضوع دراستنا هو "دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تناولنا بعض الدراسات التي تلم بموضوع الدراسة الحالية أو تمس جانبا من جوانبها ، قامت الباحثتان بتقسيم الدراسات السابقة على النحو التالي :

أولا : دراسات خاصة بمتغير الدافعية للإنجاز

### 1- دراسة منصور بن زاهي (2006)

عنوانها: الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز

تهدف الدراسة الى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطار الوسطي لقطاع المحروقات الجزائري وكذا مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية والوسيطه وفي الاخير معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز من جهة والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من جهة أخرى .

- العينة : بلغ قوام العينة 231 إطار من إطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري ( شركة سونطراك) في كل المديرية الجهوية ( حاسي مسعود ، حاسي الرمل ، حاسي بركوي) .

ادوات القياس المعتمدة في الدراسة : اشتملت على مقياسين هما الشعور بالاغتراب الوظيفي ويحتوي على ستة ابعاد هي : العجز . الانعزالية . اللامعيارية . الإرضاء . التشاؤم اللامعنى وعدد بنوده 32 بند ومقياس الدافعية للإنجاز المهني وعدد بنوده يقدر ب:26 بند .

النتائج :

- مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي كان اقل بقليل عن المتوسط لدى افراد العينة .
- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا بالنسبة الى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله بإختلاف نظام العمل .

## 2- دراسة الأستاذة عثمان مريم ( 2010 )

الظغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز .

تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الظغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببيسكرة . التعرف على العلاقة الموجودة بين الظغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببيسكرة .

التعرف على مدى تأثير المتغيرين (السن والخبرة ) على مستوى مستوى الظغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية .

العينة : عينة عشوائية تقدر ب: 100 عون من أعوان الحماية المدنية .

النتائج :

- وجود علاقة إرتباطية سالبة بين الظغوط المهنية ودوافع الإنجاز
- إن الظغوط المهنية لا تتأثر بالعمر وسنوات الخبرة من مستوى دلالة 0,00 .

## 3 - دراسة علي حسين علي ( 1987 )

دراسة نفسية لدافعية الإنجاز وبعض الخصائص المعرفية والمزاجية المتعلقة بها لدى ذكور وإناث في المجتمع المصري .

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة وإتجاهات الفروق الفردية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالإنجاز بإعتباره دافعا ( الميل للإنجاز بإعتباره أداء التحصيل الأكاديمي ) وبإعتباره سمة شخصية مركبة ( الشخصية الإنجازية ) .

العينة : طلاب وطالبات كلية الأدب جامعة المانيا الذين يدرسون بأقسام الفلسفة وعلم النفس الفرقة الثالثة والرابعة وعلم الاجتماع ( الفرقة الثانية ) وكان حجم العينة 132 طالبا وطالبة إنقسمت الى 72 من الذكور و60 من الإناث .

أدوات الدراسة : إختبار الميل للإنجاز ( المهربان ) .

الدرجة الكلية لإمتحان آخر السنة لقياس التحصيل الأكاديمي .

إختبار الشخصية الإنجازية

## النتائج :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين ( ذكور وإناث ) فيما يتعلق بمتغيرات (الإنجاز التحصيلي الأكاديمي ، الميل للإنجاز ، الشخصية الإنجازية ) .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في اتجاه تقوف الذكور على الإناث فيما يتعلق بمتغيرات الحاجة للمعرفة وتأكيد الذات .

## 4 - دراسة بكير مليكة ( 2011 )

بعنوان الإتجاه نحو العمل الإرشادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي . تهدف الدراسة الى ابراز العلاقة بين العمل الإرشادي ودافعية الإنجاز كما تهدف الى معرفة طبيعة وواقع الإنجاز لدى العينة والتحقق من وجود فروق بين الجنسين في الدافعية لدى العينة المدروسة .

### العينة :

لقد بلغت العينة المدروسة 151 فردا منهم 106 مستشارة و45مستشار .

إعتمدت الباحثة على مقياس الإتجاه نحو العمل الإرشادي الذي كان من إعداد " عبد اللطيف خليفة " والذي تكون من 50 بند موزعة على أربعة أبعاد ومقياس الدافعية للإنجاز الذي كان من إعداد " عبد اللطيف خليفة " والذي تكون من 53 بند موزعة على خمسة أبعاد .

### النتائج :

ومن خلال دافع الدراسة فقد :

- تحققت الفرضية الأولى المتعلقة بوجود علاقة ارتباطية موجبة من الإتجاهات بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي رغم أنها علاقة ضعيفة
- لم تتحقق الفرضية التي تشير إلى وجود دافعية الإنجاز منخفضة لدى مستشاري التوجيه ، بل توصلت إلى وجود دافعية الإنجاز مرتفعة وذلك راجع إلى أنهم يحاولون من خلال عملهم إبراز فرص وجودهم بالصورة اللائقة أمام الأسرة التربوية والمجتمع ككل .

\_ كما لم تتحقق الفرضية التي تؤكد على وجود فروق بين الجنسين في دافعتهم للإنجاز نحو العمل الإرشادي

## ثانيا : دراسات خاصة بمتغير الرضا الوظيفي

### 1 - دراسة إيهاب محمود عايش الطيب ( 2008 ) أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي .

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على الرضا الوظيفي للعاملين ، نمط الاتصال طبيعة العمل ، التكنولوجيا المستخدمة ، كما تهدف الدراسة أيضا إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصرالمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي .

العينة :بلغت 230 موظفا وموظفة من العاملين بالشركة ، عينة عشوائية ووزعت عليهم إستبانة مكونة من 80 فقرة .

## النتائج :

- وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00 بين توفر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 لإستجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرين ( الخبرة . المستوى الوظيفي ) بين الفئتين 3 سنوات فأقل و7 . 10 سنوات والفئة العليا والفئة الدنيا .

## 2 - دراسة العريقي (2000) الرضا الوظيفي والسلوك القيادي

هدفت الدراسة الى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وفقا للجنس ( ذكر . أنثى ) والفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وفقا لسنوات الخبرة في التدريس ( أقل من خمسة سنوات / 5 - 9 سنوات / 10 سنوات وما فوق ) والسلوك القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية والإرتباط ذو الدلالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي للمعلمين وإدراكهم للسلوك القيادي لمديريهم ، أستخدم الباحث المنهج الوصفي كما استخدم السؤال المفتوح لجمع المعلومات .  
العينة : مكونة من 432 معلم ومعلمة .

## النتائج:

- ان العلاقة السلبية بين النمط القيادي الأوتوقراطي والديمقراطي .
- إن مدير المدرسة كلما كان أوتوقراطي كلما مارس النمط الديمقراطي بدرجة أقل والعكس صحيح .أي أنه لا يوجد نمط قيادي ثابت يمارس من قبل مديري المدارس دون غيره بل نجدهم يمارسون أحيانا الأوتوقراطي و أحيانا الديمقراطي .

## 3 - دراسة المشعان (2003)

هدفت الدراسة الى إختيار ما إذا كان هناك فروق جوهرية بين المدرسي الذكور والمدرسات الإناث في نمط السلوك "أ" والرضا الوظيفي والمتغيرات المتضمنة ولتحقيق هذه الأهداف إستخدم الباحث المنهج الوصفي كما إستخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات .  
العينة : مكونة من 406 من المدرسي والمدرسات .

## النتائج : من أهمها

- أنه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في نمط السلوك "أ" .
- توجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في نمط السلوك "أ" حيث إن المدرسين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي ،حيث أظهر الذكور الرضا الوظيفي أكثر من الإناث .
- هناك فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في مستوى الرضا الوظيفي والمتغيرات المتضمنة فيه فكان المصريون أكثر رضا وظيفيا من المدرسين الكويتيين.
- وجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة بين نمط السلوك "أ" والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى المدرسين الذكور والإناث ولدى الكويتيين و المصريين .

#### 4 - دراسة صوالحة (2006)

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ، هدفت الدراسة الى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات : الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة ، والحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة على المعلمة ، وتحقيقا لهذه الأهداف استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات .

العينة :

مكونة من 85 معلمة من معلمات رياض الأطفال .

النتائج :

- إن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات : الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة ، والحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة على المعلمة حيث كان مستوى الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتبا شهريا أقل من مئة دينار أردني والمعلمات المتزوجات واللواتي يحملن مؤهل الدبلوم المتوسط وذوات الخبرة التدريسية الأكبر واللواتي يعملن في رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص .

ثالثا : الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي

#### 1 - دراسة بن دانية وحسن (1998)

هدفت الدراسة الى بيان ارتباط عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها ودافعيته للإنجاز بعضها ببعض وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي كما استخدم الإستبانة لجمع البيانات والمعلومات .

العينة :

مكونة من 104 طالبة

النتائج :

- ان الرضا عن العمل يبقى مرتبط بالتكيف بعد تحييد دافعية الإنجاز ويكون الإرتباط دالا بين التكيف الدراسي ودافعية الإنجاز إذا أدخل عامل الرضا في الحسبان ، وكشفت تحليلات التباين عن وجود فروق دالة في دافعية الإنجاز بين مستويات المختلفة من الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي كل على حدة وقد ظهرت فروق بين مستويات التكيف في دافعية الإنجاز .

#### 2 - دراسة حسن بن حسين بن عطاس الخيري (2008)

الرضا الوظيفي دافعية الإنجاز .

العينة:

عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة ( الليث والقنفذة ) .

هدفت الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة الإرتباطية بين الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين إضافة الى التحقق من وجود بين المتوسطات درجات المرشدين المدرسين في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ترجع الى ( مكان العمل ، سنوات الخبرة ، الراتب ) .

#### النتائج :

- توجد فروق بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة حيث انه الأكثر خبرة أكثر رضا عن عمله ودافعية للإنجاز ووجود فروق بالنسبة لمتغير الراتب فيما يخص الرضا عن العمل .

#### - التعقيب على الدراسات السابقة ومدى أهميتها في الدراسة الحالية

من خلال إطلاعنا على عدد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية وجدنا ما يلي

#### أ - التعقيب على الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز:

لقد ركزت دراسة علي حسين علي ( 1987 ) ودراسة مليكة بكير ( 2011 ) على موضوع مستوى دافعية الإنجاز والفروق بين الجنسين ، ومنها من ربط الدافعية للإنجاز بمتغيرات أخرى كما جاء في دراسة منصور بن زاهي (2006) ودراسة عثمان مريم (2010) ، أما بالنسبة لعينات الدراسة فقد اختلفت فدراسة علي حسين علي ( 1987 ) فتخص ذكور وإناث المجتمع المصري ، ودراسة مليكة بكير ( 2011 ) مستشاري التوجيه ، و دراسة منصور بن زاهي (2006) إطارات قطاع المحروقات ، ودراسة عثمان مريم (2010) أعوان الحماية المدنية ، أما الدراسة الوحيدة التي تناولت فئة المعلمين هي دراسة بن دانية وحسن (1998) ، وبالنسبة لعينات الدراسة فتراوح ما بين ( 100 - 231 ) ، إضافة الى انه اختلفت الدراسات بالنسبة للمقاييس المستخدمة لقياس الدافعية للإنجاز ما بين الإستبانة التي إستعملها كل من بن دانية وحسن (1998) وحسن بن حسين العطاس الخيري ( 2008 ) ومليكة بكير (2011) ومنصور بن زاهي (2006) وإختبار الميل للإنجاز إستعمله علي حسين علي ( 1987 ) وجاءت دراسة علي حسين علي ( 1987 ) أنه توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز على عكس دراسة مليكة بكير ( 2011 ) أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز .

#### ب - التعقيب على الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي :

تباينت معظم الدراسات على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة مثل دراسة صوالحة ( 2006 ) ودراسة إيهاب محمود عايش الطيب (2008) ودراسة العريفي (2000) كما أوضحت دراسة العريفي أنه توجد فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي وأوضحت دراسة المشعان (2003) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري ، الحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي ، الخبرة التدريسية والسلطة المشرفة .

أما دراسة حسن بن حسين العطاس الخيري ( 2008 ) أنه توجد فروق بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في مستوى الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي ، أما دراسة بن دانية وحسن (1998) بأنه توجد علاقة بين مستوى الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي .

## 6 . التعاريف الإصطلاحية :

هناك عدة محاولات لتعريف كلمة مفاهيم من بينها تعريف معين خليل عمر بأنها " الصورة الذهنية الإدراكية المتشكلة بواسطة الملاحظة المباشرة لأكثر من مؤثر واحد من واقع ميدان البحث " (قوراري حنان ،2013، ص26).

وبما أن دراستنا متعلقة بالدافعية للإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين فالباحثين بصدد تحديد المفاهيم التالية :

### أولا : الدافعية للإنجاز

هو الطموح العام ،المثابرة على بذل الجهد والتحمل والسعي للوصول الى مستوى من التفوق والإمتياز وهي السعي إتجاه الوصول الى النجاح والتميز .

يعرفها ماكلياند " أنها إستعداد لدى الفرد يتميز بالثبات النسبي للنجاح وهذا الإستعداد يظل كامنا في الفرد حتى يستثار بمثيرات في مواقف الإنجاز.(حسين ابو الرياش،2006،ص194 )

### ثانيا : الرضا الوظيفي

يعرفه الحكيم بأنه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالإرتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام . ( حكيم ،2009،ص3 )

ويعرفه ناصر العدلي بأنه "الشعور النفسي بالإرتياح والقناعة والسعادة من العمل الذي يؤديه الإنسان (علي احمد العمري ، 2008،ص67)

## 7 . التعاريف الإجرائية :

-دافعية الإنجاز :يقصد بها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلمون في مقياس دافعية الإنجاز المستخدم في هذه الدراسة ،حيث تعكس الدرجة العالية مستوى عال من الدافعية للإنجاز بينما تعكس الدرجة المنخفضة مستوى منخفض من الدافعية للإنجاز .

-الرضا الوظيفي : يقصد به مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلمون في مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة ، حيث تعكس الدرجة العالية مستوى عال من الرضا الوظيفي بينما تعكس الدرجة المنخفضة مستوى منخفض من الرضا الوظيفي .

## الفصل الثاني :الدافعية للإنجاز

- 1 - تعريف الدافع والدافعية
- 2 - بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
- 3- تصنيف الدوافع
- 4 - وظائف الدافعية
- 5 - أنواع الدوافع
- 6 - مفهوم دافعية الإنجاز
- 7 - أهمية دافعية الإنجاز
- 8- أنواع دافعية الإنجاز
- 9- مكونات دافعية الإنجاز
- 10 - بعض النظريات المفسرة دافعية الإنجاز
- 11 - قياس دافعية الإنجاز

## تمهيد

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس ، وأكثرها دلالة على المستوى النظري أو التطبيقي ، فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الإهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفا ، ويرتكز تراث علم النفس التجريبي الخاص بعمليات التعلم والتذكر والعمليات الإدراكية ومعظم جوانب سلوك الإنسان أو الحيوان على أساس فروض لها علاقة بمبادئ الدافعية وعلم النفس وذلك انها تساعد في الوقوف على افضل فهم وتفسير سلوك الكائن الحي حتى يمكن التنبؤ به وظيفتها في المستقبل .

إن دراسة دوافع السلوك الإنساني أو الحيواني تزيد من فهم الإنسان لنفسه ولغيره من الأشخاص ، وذلك لأن معرفتنا بأنفسنا تزداد كثيرا إذا عرفنا الدوافع المختلفة التي تحركنا أو تدفعنا الى القيام بأنواع السلوك المتعددة في سائر المواقف والظروف كما أن معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين الى القيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم سلوكهم وتفسيره.

وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء ، الأمر الذي يمكن معه أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف الى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد .

ولأهمية هذا الموضوع سوف نتناول في هذا الفصل : تعريف الدافعية ، بعض المفاهيم المرتبطة بها ،وظائف الدافعية وأنواع الدوافع ،مفهوم دافعية الإنجاز ، أنواع دافعية الإنجاز، مكونات دافعية الإنجاز، بعض النظريات المفسرة دافعية الإنجاز ، وقياس دافعية الإنجاز .

## 1\_ تعريف الدافع :

لغة : الدافع يعني التحريك و إندفع يعني أسرع في السير و الدفع عند علماء النفس يعني كل ما يحرك السلوك الإنساني و معظمه السلوك مدفوع يهدف إلى إشباع الحاجات أو إلى تحقيق أهداف معينة.(المعصومة سهيل المطوي، 2005، ص 75) .

تعود كلمة الدافعية "MOTIVATION" في أصلها إلى كلمة لاتينية "MOVERE" أي يحرك أو يدفع ، ثم أخذ هذا المصطلح معنى أوسع يشمل على رغبة الفرد من إشباع حاجات معينة ، و أنه يتعلق بالقوى التي تحافظ أو تغير اتجاه أو كمية أو شدة السلوك ". (كامل محمد مغربي، 2004، ص 119).  
إصطلاحاً: بما أن الدافعية حظت باهتمام كبير من طرف علماء النفس فبالنظرة نجد اختلاف تفسير مفهوم الدافعية ، فكل حسب خلفيته النظرية حيث نرى عدة تعريفات للباحثين و من بينها :  
يعرف الباحث ( ليندلي 1957 ) : "أنها عملية إستثارة و تحريك السلوك و تنظيم نموذج النشاط ". (محمد خليفة عبد اللطيف ، 2000 ، ص 54)

يعني بذلك أن الدافعية حالة تستثير سلوك الفرد و تنظم نشاطه و توجهه للوصول إلى تحقيق الهدف أو الغاية المرغوبة في حين يعرفها الباحث (ويتيج 1983) الدافعية على انها "شرط تساعد على إستمرار النمط السلوكي لتحقيق الإستجابات أو لا تتحقق " ، كما يعرفها على أنها عامل نفسي شعوري يهيء الفرد لتأدية بعض الأفراد أو ميله لتحقيق بعض الأهداف.

في حين يعرفها الباحث "بلكيس" و الباحث "مرعي" : " هي تلك القوة الداخلية التي تحرك السلوك و توجهه لتحقيق غاية معينة ، و يشعر بالحاجة إليها و بأهميتها المادية أو المعنوية و تستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنتج من الفرد نفسه (خصائصه ، حاجاته ، ميوله ) .

(صالح محمد علي أبو جادو ، 2000 ، ص 324) .

و بعض الباحثين مثل ( أتكسون 1964): " ميز بين مفهوم الدافعية "MOTIVATION" و مفهوم الدافع "MOTIVE" على أساس أن الدافع هو عبارة عن إستعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين ، أما في حالة دخول هذا الإستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح بأن ذلك يعني الدافعية بإعتبارها عملية نشطة ". (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 67).

إلا أن التمييز بين المفهومين لا يبرز حتى الآن مسألة الفصل ، بينما يستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية ، حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع و إن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية ". (معتز عبد الله ، عبد الحليم السيد و آخرون ، 1990 ، ص 419).

و عليه فالإستخدام لأي من المفهومين " الدافع " أو " الدافعية" تعني شيء واحدا .

يعرف (إدوارد موراي) الدافع بأنه : " عبارة عن عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان و يوجهه و يحقق فيه التكامل ، كما تتأثر الدافعية بعوامل مثل الخبرات السابقة للشخص ، قدراته الجسمية و الموقف البيئي الذي يجد فيه نفسه ". (إدوارد موراي ، 1988 ، ص 28).

تعرف الدوافع هي تلك الرغبة في عمل شيء ما وهذه الرغبة مشروطة بقدرة هذا العمل على اشباع حاجات الفرد . (مارية بن يحي ، كريمة فروج ، 2010، ص 96)

و عرف (أكنسون) الدافعية بأنها : "إستعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق أهداف معينة و يتضمن هذا التقرير العلاقة التي توجد بين جوانب ثلاثة هي : الدافع " MOTIVE " و الباعث " INCENTIVE " و توقع الباعث " INCENTIVE EXPECTATION ". ( محي الدين حسن ، 1988 ، ص 07 )

يعرف ( ماكليلاند ) و زملائها الدافع بأنه : " إعادة التكامل و يجدد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني . ( عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000 ، ص 67 )

أيضا " أحمد عزت راجح " (1970) يعرف الدوافع بأنها : " حالة داخلية جسمية أو نفسية تثير السلوك في ظروف معينة و توصله حتى ينتهي إلى غاية معينة ". ( أحمد عزت راجح ، 1999 ، ص 78 )

يرى صاحب هذا التعريف أن الدوافع عبارة عن حالة داخلية كامنة ، قد تكون عضوية نفسية تتسبب في إثارة سلوك معين في ظروف معينة قد تصل في النهاية إلى تحقيق هدف منشود ، كما عرفت على أنها مجموعة الظروف الداخلية و الظروف الخارجية التي تعمل على تحريك سلوك الانسان و الحيوان على حد سواء ، فهناك سبب أو عدة أسباب و راء كل سلوك و هذه الأسباب ترتبط بالكائن الحي من الناحية الداخلية ، و بالمتغيرات الخارجية من جهة أخرى على حد سواء. (حسن أبو رياش ، و آخرون ، ص 15)

كما يعرف " مروان أبو حويج " على أن الدافع هو : "الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي و هذه الطاقة هي التي ترسم للكائن الحي أهدافه و غاياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن في بيئته الخارجية ".

كما تعرف على أنها الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد الفيزيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمرا و متواصلا لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة ، سواء كان ذلك ظاهرا يمكن مشاهدته أو خفيا لا يمكن مشاهدته و ملاحظته . ( أحمد محمد عوض ، بني أحمد ، 2007 ، ص 57 )

و تعرف كذلك بأنها الحالات الداخلية أو الخارجية العضوية التي تحرك السلوك و توجهه نحو تحقيق

هدف أو غرض معين ، و تحافظ على استمراريتها حتى يتحقق ذلك الهدف.

(وجيه الفرح ميشيل دبابنة، 2006، ص 18)

يرى " أحمد عبد الخالق " (1991): أن الدافعية العامة هي حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات أو النضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة و هي الميل إلى وضع مستويات مرتفعة من الأداء و السعي نحو تحقيقها و العمل بمواظبة شديدة و مثابرة مستمرة و يؤكد كذلك على أن الدافعية هي الأداء في ضوء مستوى الإمتياز التفوق . (الشيخ كامل محمد عويضة ، 1996، ص 183)

و يعرف (هب 1949): الدافعية بأنها: عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي و تنظيمه و توجيهه إلى هدف محدد.

و يرى ( دريفر 1971) : إن الدافع عبارة عن " عامل دافعي إنفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين ". (ثائر أحمد غباري، 2008، ص 156)

و يعرفها (الترتوري 2006) : إلى أنها "مجموعة الظروف الداخلية و الخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته و إعادة الإتران عندما تختل ".

أوضح (كاتل و كيلين) أن : للدافعية ثلاثة جوانب و هي كالآتي :

1- الميل بشكل تلقائي لبعض الأشياء دون البعض الآخر .

2- إظهار حالة انفعالية خاصة بالحافز و مدى تأثيره .

3- الاندفاع إلى مجموعة من الأهداف ذات هدف و غاية . (عبد اللطيف خليفة ، 2000، ص78)

## 2\_ بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

كثيرا ما نعبر عن الدافعية بتعابير أخرى مثل: الحاجة، الحافز، الباعث، العادة، الإنفعال ،و القيمة.... أي أنها تستعمل لنفس المعنى ،إلا أن التمييز بين هذه المفاهيم ذو أهمية بالغة و من خلال عرضنا لكل مفهوم:

### 1- مفهوم الحاجة: "NEED"

هي حالة من النقص و الافتقار لشيء معين يصاحبها نوع من التوتر و الضيق الذي سرعان ما يزول عندما تبلى هذه الحاجة أو يتبع إشباعها و هناك حاجات مختلفة يسعى الإنسان لإشباعها مثل: الأكل النوم ، الجنس.. (محمود إبراهيم وجيه، ب.ت، ص124)

### 2- مفهوم الحافز: "DRIVE"

يشير الحافز حسب الباحث (ماركس 1976 MARX) إلى المثيرات الداخلية العضوية التي تجعل الكائن الحي مستعدا للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن الموضوع أي أنها تؤدي إلى إصدار السلوك و يرادف البعض بين مفهوم الدافع و مفهوم الحافز ،على أساس أن كلا منهما يعبر عن حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة ،وفي مقابل ذلك هناك من يميز بين هذين المفهومين على أساس أن مفهوم الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع ،للتعبير عن الحاجات البيولوجية و الاجتماعية في حين يقتصر مفهوم الحافز للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط.(محمود إبراهيم وجيه، ب.ت، ص125)

و بوجه عام فإن الحافز و الدافع يشيران إلى الحاجة بعد أن ترجمت في شكل حالة سيكولوجية تدفع الفرد إلى السلوك في اتجاه إشباعها.(محي الدين أحمد حسين، 1988، ص78)

### 3- مفهوم الباعث: "INCENTIVE"

يعرف (فيناك) الباعث بأنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فسيولوجية أو اجتماعية ،و تقف الحوافز و المكافآت المالية كأمثلة لهذه البواعث . فيعد النجاح او الشهرة مثلا من بواعث الدافعية للإنجاز ،و في ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين و يترتب على ذلك ان ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي ،ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف).

#### 4- مفهوم العادة: "HABIT"

أشار (كورمان KORMAN) إلى أن مفهوم العادة قد تم تضمينه كمتغير أساسي في بناء نظرية أو منحى التوقع -القيمة- من قبل الباحثين مثل ("أتكسون و) (برش BERCH)، و ذلك نظرا لأهمية هذا المفهوم في إعطاء القيمة النوعية ، و التوقع النوعي، و في إختيار الفرد لسلوك معين يمكن انجازه.

و قد نشأ نوع من الخلط بين استخدام كل من مفهوم الانفعال و مفهوم الدافع ، و على الرغم من وجود اختلاف بينهما ، فالعادة تشير إلى قوة الميل السلوكي، التي ترتقي و تنمو نتيجة عمليات التدعيم ، و تركز على الإمكانيات السلوكية، أما الدافع فيرتكز على الدرجة الفعلية لمقدار الطاقة التي تنطوي عليها العادة ، و بالتالي يمكن إعتبار الدافع نوعا فعالا من العادات و قد يكون التباين في العادات أو السلوك المتعلم ضئيلا أو محدودا بين الأفراد في حين أن الدوافع هي التي تزيد من نطاق هذا التباين، حيث يؤدي التذبذب في حالات الدافعية إلى تغيير السلوك عبر المواقف المتشابهة.

(معتز عبد الله، 1990، ص423)

#### 5- مفهوم الانفعال: "EMOTION"

كثيرا ما يخلط الباحثون بين مفهوم الانفعال و مفهوم الدافع حيث ينظر بعض الباحثين إلى الدوافع كنتيجة مترتبة عن ظهور الانفعالات في حين ينظر الآخر على أن بعض الدوافع يمكن أن يترتب عليها ظهور انفعالات معينة.

و يعد الانفعال من الحالات الشعورية المحيرة،فهو يتضمن الخوف و الكراهية و الغضب،كما يتضمن السعادة و البهجة، و الاستثارة و ينظر إلى الحالات الانفعالية على أنها أقل عقلانية بالمقارنة بالدافعية ، و لكنها تتضمن عمليات معرفية أيضا، فالتقويم المعرفي يمكن أن يحدد أن يحدد طبيعة الخبرة الانفعالية و بالاضافة إلى ذلك فإن الانفعالات يمكن أن ينظر إليها كعوامل تتغير بتغير العمليات المعرفية.

و لذلك فإن التمييز الدقيق بين الدوافع و الانفعالات لا يمكن تحقيقه في كل الحالات، فالانفعالات تعمل احيانا كالدوافع في توليد الاستجابات.

#### 6- مفهوم القيمة: "VALUE"

هناك خلط شائع لدى الباحثين في استخدام كل من القيمة و الدوافع ، و النظر إلى القيم على أنها ما هي إلا أحد الجوانب لمفهوم أشمل هو الدافعية MOTIVATION و قد تستخدم القيم بالتبادل مع الدافعية.

فعلى سبيل المثال إعتبر (ماكلياند MCCLELLAND) الدافع لإنجاز بمثابة قيمة ، و أيد ذلك (ولسون) من خلال نتائج دراسته التي أوضحت أن هناك إرتباطا مرتفعا بين دافع الأمن SAFETY MOTIVE و قيمة الأمن القومي على مقياس القيم ل(روكنش). (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص82)

نستخلص مما سبق أن الدافعية مفهوم يرتبط بالمفاهيم المذكورة سابقا ،فقد تكون الدافعية سببا و نتيجة في نفس الوقت ،حيث أن الحافز و الدافعية يعبران عن حالة من التوتر الداخلي نتيجة لشعور الفرد بحاجة معينة و لتنشيط الدافعية نحتاج لمحفزات البيئة الخارجية ، و هذا ما يعبر عنه بالباعث ،كما أن الانفعال قد يكون نتيجة دافع في حين هذا الأخير قد يكون سببا في توليد استجابات انفعالية معينة،كما أن الدافعية ترتبط بمفهوم العادة حيث يؤدي تذبذبها إلى إحداث تغيرات في سلوك الأفراد

### 3\_ تصنيف الدوافع:

يمكن تقسيم الدوافع إلى قسمين:

1- دوافع أولية (بيولوجية).

2- دوافع ثانوية (سيكولوجية).

1- الدوافع البيولوجية:

1-1-1- **الدوافع الأولية** : يقصد بها تلك الدوافع التي لم يكتسبها الفرد في البيئة عن طريق الخبرة و التكرار و

التعلم و إنما هي إستعدادات يولد الفرد مزودا بها ، و لهذا فهي تسمى إحيانا بالدوافع الفطرية.

(ياسين طه حسين، يحي علي خان أميمة، ب.ت، ص140)

نظرا لكون الدوافع الأولية معقدة فقد درسها علماء النفس من نواحي ثلاثة هي:

1-1-1- **الناحية الفيزيولوجية**: و يقصد بذلك التغيرات الكيميائية و العصبية داخل الجسم و الدور الذي

تلعبه الغدد في توجيه النشاط ، و من هذه الدوافع دافع الجوع ، دافع العطش ، دافع الجنس ، دافع الأمومة..

(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص87)

1-1-2- **الناحية الشعورية**: يمكن للإنسان الجائع أن يصف شعوره فيعبر عن جوعه بقوله أنه يحس فراغا

في معدته، و كذلك إذ طلبنا من ضمان أن يصف لنا ما يشعر به فيقول بأنه يحس بجفاف في فمه، و لكن

هناك ظروف ترجع إلى قيود المجتمع لا تتكشف فيها الدوافع الجنسية.

(ياسين طه حسين، يحي علي خان أميمة، ب.ت، ص140)

1-1-3- **ناحية السلوك الظاهري**: لو أنك راقبت تصرفات طفل منع عنه الطعان لرأيت في جلاء و وضوح

كيف تستبد به الحيرة و الضجر، أما إذا كان الطريق إلى هدفه غامضا فإنه يعتمد على المحاولة و الخطأ و إذا

لم يعمل الإنسان على إشباع الدوافع الفيزيولوجية ينتج عنه إخلال بتوازنه الحيوي.

(مصطفى فهمي، ب.ت، ص53)

### 2- السيكولوجية:

يوجد عدة دوافع سيكولوجية منها الثانوية ، الداخلية الفردية و الخارجية الاجتماعية:

1-2- **الدوافع الثانوية**: و تتمثل في دوافع النمو الإنساني و تكامل الشخصية الانسانية و يتم تعلمها و

اكتسابها من الاطار الثقافي الخاص بها و لذلك فإن أساليب التعبير عنها و إشباعها تختلف باختلاف الاطار

الثقافي و النسق القيمي للفرد و مستوى تعليمه و نسبة ذكائه و ثقافته ، و يمكن تقسيم الدوافع السيكولوجية إلى

فئتين متميزتين هما:

1-2-1- **الدوافع الداخلية الفردية**: و تمثل أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي الثقافي للفرد ، و تقف خلف

إنجازات الأكاديمية أو المهنية العامة ، فالفرد الذي يهوي القراءة من أجل متعة شخصية ذاتية تقوم على الدافع

للمعرفة و الفهم يكون مدفوعا بدافع داخلي أكثر ثباتا و قوة لأنه يحقق لنفسه إشباعا ذاتيا ، و من ثمة فإن تأثير

الدوافع الداخلية الفردية على مستوى الأداء و الإنجاز الفردي يفوق تأثير الدوافع الخارجية الاجتماعية.

**2-1-2- الدوافع الخارجية الاجتماعية :** و هي دوافع مركبة تعبر عن نفسها لمختلف المواقف الانسانية و هي خارجية لكونها تخضع لبواعث و حوافز تنشأ خارج الفرد كما أنها إجتماعية لأنها متعلمة ومكتسبة من المجتمع، و من أهم الدوافع الاجتماعية دافع أو حاجة الإنتماء و هو دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون مقبولاً كعضو في الجماعة التي ينتمي إليها ، و أن يكون محل إهتمام الآخرين وتقبلهم و الحرص على إنشاء صداقات و المحافظة عليها و دوافع القوة أو السيطرة و يتعلق بالميل إلى السيطرة و التأثير في الآخرين و الشعور بالقوة و إثبات الذات و الشهرة و تولي المناصب القيادية و مقاومة تأثير الآخرين.

(مصطفى حسين باهي، 2005، ص91، ص93)

#### **4\_ وظائف الدافعية :**

يتفق المختصون في هذا المجال على أن للدافعية وظائف مختلفة ،يمكن تقسيمها إلى ثلاثة مراحل أساسية و هي : (محي الدين توك، و آخرون، 2002، ص214)

1- تحريك و تنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الإستقرار أو الاتزان النسبي فالدوافع تحرك السلوك أو تكون هي نفسها دلالات تنشيط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية .

2- توجه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى فالدوافع بهذا المعنى إختيارية ،أي أنها تساعد الفرد على إختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقائه ،مسببة بذلك سلوك إحجام .

3- المحافظة على إستدامة السلوك طالما بقي الانسان مدفوعا ،أو طالما بقية الحاجة قائمة ،فالدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك ،و تعمل أيضا على المحافظة عليه نشيطا حتى تشبع الحاجة

#### **5\_ أنواع الدوافع :**

تصنف الدوافع على أساس فطري و مكتسب ،لأن الدافع حالة أو قوة داخلية جسمية نفسية تثير السلوك في مواقف معينة و من بينها نجد:

1- **الدوافع الفطرية:** تسمى كذلك بالدوافع الغريزية و هي التي تدفع الفرد إلى إلتماس أهداف طبيعية موروثه ،و تتنوع الدوافع الفطرية و تظهر كما يلي:

\_ ظهورها منذ الولادة أي قبل أن تكون الخبرة و التعلم.

دوافع خاصة بالحفاظ على بقاء الفرد و تسمى بالحاجات البيولوجية ،بحيث يجب اشباعها بصورة فورية نسبيا و إلا كان مصيره الموت و هي الهواء و الإخراج و الأكل و النوم...

\_ دوافع خاصة بالحفاظ على الذات و هي دافع الجنس و الأمومة.

\_ دوافع دفاعية ترتبط بالحفاظ على الذات و هي الحب.

\_ دوافع تمكن الانسان من إستكشاف البيئة و التعامل و هي دافع الاستطلاع.

تبقى الدوافع الفطرية مشتركة بين كل الأفراد مهما اختلفت البيئة و الحضارة، فكل فرد يسعى إلى الحفاظ على ذاته و إبراز قدراته و إمتلاك المشاعر .

**2- الدوافع المكتسبة:** هي دوافع ثانوية يكتسبها الفرد خلال عملية التطبيع الاجتماعي و هي كل ما يتعلمه الفرد عن طريق الخبرة و الممارسة و التدريب أثناء تفاعله مع البيئة و عادة ما يصنف علماء النفس هذه الدوافع إلى ما يلي: (محمد شفيق، 2002، ص197)

**أ\_ دوافع اجتماعية عامة:** تتمثل في كل ما يكتسبه الانسان عن طريق خبرته اليومية و تفاعله الاجتماعي مهما اختلفت الحضارة التي ينتمي إليها و تبدو واضحة في ميل الانسان إلى العيش مع الجماعات و الاشتراك معهم في مختلف نشاطاتهم الاجتماعية.

**ب\_ دوافع اجتماعية فردية:** تشمل الدوافع التي يتميز بها الأفراد بعضهم عن بعض ،فقد يكتسبها لخبرته الخاصة و لا يكتسبها البعض الآخر لأنه لا يميل إليها، و ما هذه الدوافع و الميول إلا اتجاهات نفسية تعبر عن استعداد وجداني مكتسب ثابت نسبيا يحدد شعور الفرد و سلوكه نحو أشياء معينة. (حسين فايد، 2004، ص92، ص94)

كما نجد دوافع أخرى خاشة بالعملية التعليمية/التعلمية تعمل على تسهيل عملية التعلم و لها علاقة و وثيقة بها و تتمثل في الدوافع التالية:

**\_ الدوافع إلى الاستكشاف و الإستطلاع :** تظهر مختلف الدراسات أنه كلما كان المثير جديدا يستثير الرغبة في الاستطلاع أكثر و لكن عندما يكون غير مرتبط بأية خبرة سابقة، أي الموقف التعليمي الجديد يثير في المتعلم حب الاستطلاع و الاستكشاف للمعرفة فكلما كانت هناك خبرات تعليمية جديدة، يشجع المعلم على الاستطلاع و البحث و الإستكشاف.

**\_دافع التنافس و الحاجة إلى التقدير:** وجد أن التقدم في العمل يتأثر بفعل هذا الدافع بالتدرج و وجود دافع التنافس يؤدي بالمتعلم إلى الإجتهد و العمل و المثابرة للحصول على أعلى النتائج ومنه تحقيق التقدير لذاته.

**\_الدافع إلى الإنجاز و النجاح:** يتمثل في إنجاز الطالب بصفة جيدة، أي الحصول على علامات جيدة من أجل النجاح. (صالح محمد علي أبو جادو، 1998، ص153)

**\_الدافع إلى المعرفة:** يتمثل هذا الدافع في الرغبة في المعرفة و الفهم و الإتيقان و حل المشكلات، فالدوافع المعرفية تتمثل في حب الإستطلاع والميل إلى التعرف على كل شيء.

(مصطفى زيدان، 1983، ص153)

من خلال ما سبق من ذكر لأنواع الدوافع نستخلص أنها كلها تلعب دورا أساسيا و فعالا في العملية التعليمية بحيث كل نوع دوره في خلق التقدم و بعث الرغبة في المعرفة و التعلم و من ثم التأقلم و التفاعل و بعدها القدرة على مواجهة مختلف المواقف و كذا الحصول على نتائج عالية في الإمتحانات و الإلتحاق بالجامعة.

## 6\_ مفهوم دافعية الإنجاز:

يمثل دافع الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الانسانية و التي إهتم بدراستها الباحثون في علم النفس الاجتماعي و كذلك المهتمون بعلم النفس المهني و دوافع العمل و عوامل النمو الإقتصادي ،بل يمكن النظر لدافع الإنجاز كأحد منجزات الفكر السيكلوجي المعاصر و ذلك لأهميته و إسهامه في النمو الإقتصادي و إزدهاره.

يعود الإستخدام الأول لمصطلح دافع الإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية و إلى (أدلر ) قبل إستخدام (موراي Murray) لمصطلح الحاجة للإنجاز . (أحمد عبد الخالق،1991،ص33،ص47)

على الرغم من هذه البدايات المبكرة فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي (هنري موراي) في أنه أول من قدم حاجة الإنجاز " Need of achievement " ، و وصفه بأنه مكونا مهما من مكونات الشخصية و ذلك في دراسة حملت عنوان : "إستكشافات في الشخصية" ،كما يرجع له الفضل في إرساء القواعد التي يمكن أن تستخدم في قياسها.(عبد اللطيف خليفة،2000،ص88)

عرف (موراي) الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات و ممارسة القوى و الكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة ،و تناول الأفكار و تنظيمها مع إنجاز ذلك بسرعة كلما أمكن ذلك و في ضوء هذا التعريف أوضح (موراي) أن شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر من أهمها:

\_ يسعى الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة ،و تناول الأفكار و تنظيمها مع إنجاز ذلك بسرعة و بطريقة إستقلالية.

\_ تخطي الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات و إمكانيات و أشار(موراي) إلى أن الحاجة للإنجاز قد أعطت إسم إرادة القوى " welltopever " في كثير من الأحيان و إفترض أنها تندرج تحت حاجة كبرى و أشمل هي الحاجة إلى التفوق.

أما (ماكلياند) فقد واصل في نفس منحنى (موراي) لكنه إستخدم الدافع للإنجاز بدلا الحاجة للإنجاز ،حيث قدم بذلك إسهامات بالغة الأهمية من خلال الإنتقال من تصور محدد بالحاجة إلى تصور وجداني محدد بالتوقع، و قد عرف الدافع للإنجاز " بأنه يشير إلى إستعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرتة في سبيل تحقيق و بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء ،و ذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في مستوى محدد من الإمتياز . (عبد اللطيف خليفة محمد،ب.س،ص89)

أما "رجاء محمود أبو علام" فتعرف الدافع للإنجاز بأنه " حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد و توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل و تنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به و يعتقد به. " (رجاء محمود أبو علام،1986،ص269)

كما عرفها "أحمد عبد الخالق" بأنها الأداء في ضوء مستوى الإمتياز و التفوق أو أنها الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح .(عبد الخالق أحمد،ب.س،ص37)

و عرفها "أبورياش" دافعية الإنجاز هي السعي من أجل الوصول إلى التفوق و النجاح و هذه النزعة تعتبر مكونا أساسيا في دافعية الإنجاز ،و تعتبر الرغبة في التفوق و النجاح سمة و معيار أساسي تميز الأفراد ذوي المستوى المرتفع في دافعية الإنجاز .(حسن أبو رياش،ب.س،ص195)

تعرف "أمل الأحمـد" دافعية الإنجاز بأنها: الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح و هو هدف ذاتي ينشط السلوك و يوجهه.(أمل الأحمـد،2001،ص247)

و قد عرفها "قشقوش" تعتبر الحاجة للإنجاز رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات و ممارسة القوة و الكفاح من أجل أداء المهام الصعبة بأقل شكل متاح ،و بأقصى سرعة ممكنة

(قشقوش إبراهيم،1979،ص15)

## 7\_ أهمية الدافعية للإنجاز:

تتزايد أهمية الدافعية للإنجاز يوماً بعد يوم بشكل متسارع بحيث أصبحت في عصرنا من المواضيع ذات الأهمية البالغة في علم النفس و يعود الفضل في ذلك إلى الجهود الكبيرة التي بذلها العلماء و الباحثون منذ زمن طويل و إلى غاية يومنا هذا فقد سماها (موراي) في بداية الأمر بالغرناز و تلاه بعد ذلك (فريند) الذي اعطى للدافعية وزناً كبيراً خاصة في نظريتي الجنس و العدوان كما ظهر بشكل أساسي في دراسات (فروم) و يعتبر موضوع الدافعية هو الموضوع الاساسي في نظرية (موراي).

و لقد أشارت العديد من البحوث و الدراسات إلى جوانب مختلفة لأهمية الدافعية مثل إرتباطها بالنجاح و دورها الفعال في توجيه السلوك إضافة إلى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف الحياتية المختلفة و كذا إرتباط الدافعية بمجموعة من الأمور الإقتصادية ،الإجتماعية ،الأخلاقية ، و العديد من المتغيرات النفسية.

و من الناحية الاجتماعية تظهر الأهمية الكبيرة للدافعية من خلال الإهتمام المتزايد هذا المفهوم عند عامة الناس فتجد الأولياء كثيراً ما يتساءلون عن أسباب إنخفاض دافعية أبنائهم نحو التعليم و يتساءل أرباب العمل عن إنخفاض دافعية الأفراد لأنواع معينة من المهن و الاعمال....إلخ.

أما من الناحية التربوية فإن الدافعية تعتبر أحد الأهداف التربوية المهمة، و ذلك من خلال سعي العملية التربوية لإستثارة الدافعية لدى المتعلمين ،و توجيهها بما يحقق الأهداف النهائية لتلك العملية ،هذا بالإضافة إلى عمل المدرسة على توليد إهتمامات مختلفة لدى المتعلمين سواء معرفية ،عاطفية ،رياضية،أو فنية....يستفيد منها المتعلمون حتى خارج نطاق المدرسة و تكون سندا لهم في حياتهم المستقبلية بشكل عام. (سعدي سامية،2001،ص67)

## 8\_ أنواع الدافعية للإنجاز :

ميز (فيروف) وعين من دوافع الإنجاز هما الدافع الذاتي و الدافع الاجتماعي:

1\_ دافع الإنجاز الذاتي: و يقصد بها تطبيق المعايير الداخلية و الشخصية في مواقف الإنجاز.

(كاملة الفرخ،عبد الجابر تيم، 2000،ص177)

2\_ دوافع الإنجاز الاجتماعي: يخضع لمعايير يرسمها الآخرون في ضوء هذه المعايير أي أنه يخضع لمعايير المجتمع و يبدأ هذا النوع من دافع الإنجاز بالتكوين في سن المدرسة الإبتدائي.

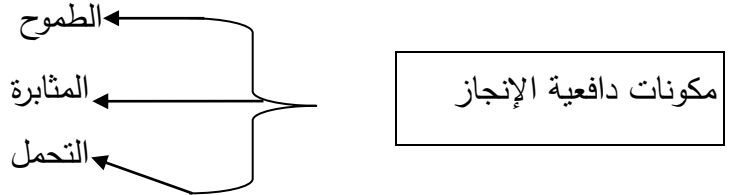
(محمد جاسم محمد العبيدي، 2004،ص331)

## 9\_ مكونات دافعية الإنجاز:

الدافع للإنجاز حسب بعض النظريات يتكون من بعد واحد (مكون) أو هو بلوغ النجاح أو تجنب الفشل .

أما بالنسبة للنظريات المتبقية فإنها ترى أن الدافع للإنجاز يتكون من عدة أبعاد (مكونات) أهمها: الطموح، المثابرة، الإمتياز، الإستقلال، الذاتية، الأمل في النجاح، الخوف من الفشل. و فيما يلي نستعرض بعض هذه النظريات:

\_ نظرية (جيلفورد 1959 Guilford) إنتهى إلى وجود ثلاثة مكونات لدافعية الإنجاز و الشكل التالي يبين ذلك:



الشكل رقم (02) :يوضح مكونات دافعية الإنجاز لدى (جيلفورد Guilford)

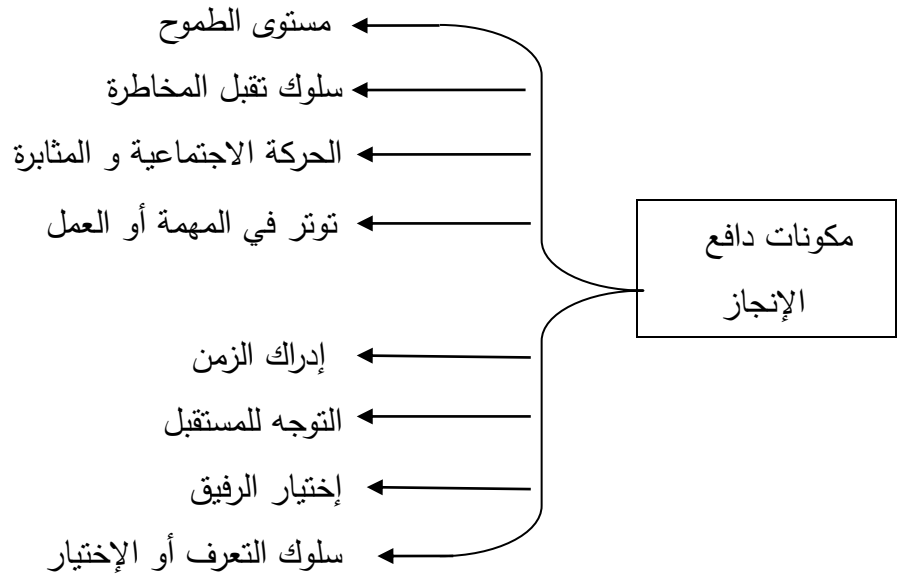
(رشاد عبد العزيز، 1994، ص120)

\_ نظرية ( ميتشل ) توصلت هذه النظرية إلى دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية (المكونات):



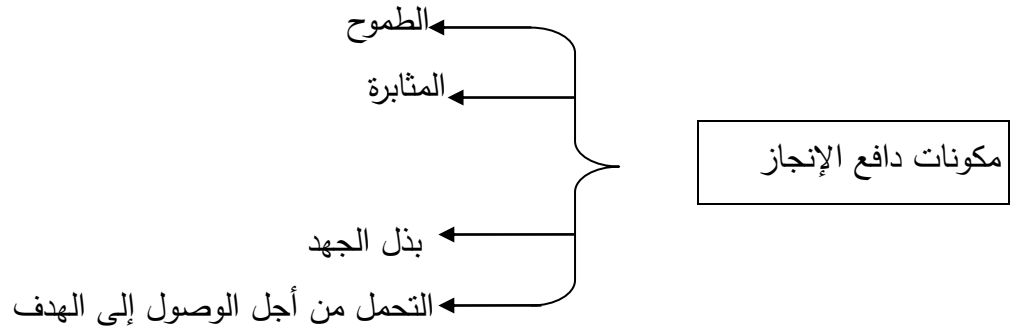
الشكل رقم (03) : يوضح مكونات دافعية الإنجاز ل (ميتشل Mitchell)

\_ نظرية (هارمنس 1970 Harmans) صنف مكونات دافع الإنجاز فيما يلي:



الشكل رقم (04) : يوضح مكونات دافعية الإنجاز ل(هارمنس Harmans)

و أشار "محمود عبد القادر" (1978) أن هناك عدة أبعاد أو مكونات لدافعية الإنجاز و هي تتمثل في



الشكل رقم (05) : يبين مكونات دافع الإنجاز لـ "محمود عبد القادر"  
(سعد نصر الدين، 2007، ص34)

## 10\_ بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

أشار علماء التحليل النفسي مثل (أدلر Adler) لمصطلح الدافع للإنجاز إلا أنه وجد التطور و الرقي على يد (هنري موراي) الذي إفترض أنه يندرج تحت أكبر و أشمل و أعم هي الحاجة إلى التفوق. (رشاد عبد العزيز، 1994، ص165)

لقد لقيت أعمال (موراي) مزيداً من التطور و الدقة على يد (ماكلياند Macclelland) و زملاؤه الذي إستخدم مصطلح الدافع للإنجاز بدلاً من الحاجة للإنجاز و يقدم تصور (ماكلياند) لدافعية الإنجاز في ضوء تسييره لحالة السعادة أو المتعة كما أشار هو و زملاؤه إلى أن هناك علاقة بين التجارب السابقة و الأحداث الإيجابية و ما يحققه الفرد من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل إلى الأداء و الانهماك و السلوكيات المنجزة أما إذا حدث نوع من الفشل و تكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل، كما امتدت دراسات (ماكلياند) إلى البيئة الطبيعية و الاجتماعية و الاقتصادية و الدينية متأثراً بما قدمه (Max Wiber 1904) خلال الإصلاح الروستاني الذي نتج عنه الثورة الصناعية و تقدم الدول الأوروبية.

واصل زملاء (ماكلياند) البحث في مجال الدافعية للإنجاز و من أشهرهم (أتكنسون) الذي قام بتطوير نموذج (ماكلياند) لدافعية الإنجاز و الذي تميز عنه بلامح نظريته التي تتوجه توجهاً معلميياً و تركز على المعالجة التجريبية للمتغيرات التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة التي تناولها (ماكلياند) و نظريتي (ماكلياند) و (أتكنسون) هما من نظريات منحى التوقع-القيمة.

(عبد اللطيف خليفة، 2000، ص109، ص113)

كما ظهرت في الستينات و السبعينات من القرن العشرين ظهرت أبحاث و أعمال في الدافعية للإنجاز إفتترضت صياغات أخرى لنموذج (ماكلياند) و (أتكنسون) مثل نموذج (فروم) و تصور (هورن) و تصور (داليز) ، و معالجة (وينر)، كما توجد نظريات أخرى مفسرة للدافعية للإنجاز مثل النظرية المعرفية و نظرية العزو... (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص113)

## نظرية (موراي Murray):

### خصائصها :

تستثار الحاجة للإنجاز من الداخل بواسطة العمليات الحشوية الداخلية أو من الخارج بواسطة ما يقع على الفرد من تأثيرات موقفية مباشرة و هو ما يطلق عليه (موراي) مصطلح "الضغط Press".

تظهر شدة الحاجة للإنجاز من خلال :

\_ سعي الفرد للقيام بالأعمال الصعبة .

\_ تناول الأفكار و تنظيمها مع اتخاذ ذلك بسرعة و بطريقة إستقلالية قدر الإمكان.

\_ تخطي الفرد لما يعترضه من عقبات .

\_ وصوله إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة.

\_ تفوق الفرد على ذاته و منافسيه الآخرين و التفوق عليهم .

\_ ازدياد تقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات و امكانيات

(رشاد عبد العزيز، 1994، ص165)

### جوانب القوة و الضعف في نظرية (موراي):

جوانب القوة: تكمن القوة في نظرية (موراي Murray) لدافعية الإنجاز فيما يلي:

\_ إمكانية حمل أوصاف متميزة للشخصيات المختلفة.

\_ إستبداله لمفهوم الحاجة لمفهوم أكثر دقة و تحديدا يعرف بالإستعداد للموضوع "Thematic Desposition".

\_ بنائه و تطويره لأداة من أعظم الأدوات قياسا للشخصية و دينامياتها و هي إختبار تفهم الموضوع "TAT".

\_ فتح أبواب البحث في مجال دافعية الإنجاز.

**جوانب الضعف:** يكمن الضعف في نظرية "موراي" لدافعية الإنجاز إلى مايلي :

\_ المخاطرة في تفسيرات كاذبة قد يقع فيها بعض علماء النفس و لعل هذا الموقع قد دفعه إلى تعديل نظريته

عدة مرات (1951 - 1953 - 1959).

### نظرية ماكلياند :

### خصائصها :

\_ الدافع للإنجاز حسب ( ماكلياند) يمكن تعلمه أو التخلص منه تحت ظروف معينة و بالتالي يمكن إكسابها

لأمم و مجتمعات ذات خصائص مختلفة و متعددة .(عماد الطيب كشود ، 1995، ص77).

\_ الأفراد الذوي الدافعية للإنجاز يتجهون إلى تفضيل الممارسات ذات الإثارة المتوسطة و هذا لكون الممارسات

المتحدية جدا تؤدي إلى المخاطرة أو بالتالي إلى الفشل و هذه الحالة غير مقبولة لديهم إطلاقا .

\_ الدافعية للإنجاز تتكون من عدة عوامل بما فيها طفولة الفرد ، خبراته المهنية ، و نوع المنشأة التي يعمل فيها .

(كامل مغربي، 2000، ص126)

\_ يميل ذوي المستويات العالية من الدافعية للإنجاز إلى حصولهم على التغذية العكسية لإنجازاتهم .  
\_ يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية .

\_ في ظروف ملائمة يقوم الفرد بأداء المهام و السلوكيات التي دعمت من قبل فإذا كان موقف المنافسة مثلاً يدعو لتدعيم الكفاح و الإنجاز فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقة في هذا الموقف.

(عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 109)

\_ لم يحصر (ماكلياند) الدافعية للإنجاز في الحاجة بل نقل مفهومها إلى مصدر وجداني محدد بالتوقع حيث انه يعتقد أن الدوافع تتضمن نقطتين على متصل إنفعالي (Affective Continun) ،فالحالة المتوقعة سواء إذا كانت إيجابية أو سلبية أو محايدة هي التي تحدد من خلال التعلم السابق ،حالة ثانية تتضمن زيادة أو نقصان من اللذة أو الألم بالنسبة للحالة الراهنة ،من ثم تثار الدوافع في المواقف التي يوجد فيها تباين بين الانفعالية الراهنة و حالة انفعالية متوقعة ،و تؤدي إلى التباين بين الحالات الإنفعالية في الحاضر و المستقبل إلى سلوك إقدامي أو إجمامي .

\_ يطلق (ماكلياند) على تصوره للدافعية للإنجاز نموذج الإستثارة الإنفعالية

(إبراهيم قشقوش، 1978 ،ص 37)

يمكن تنمية دوافع الإنجاز لدى الفرد ،و إقترح (ماكلياند) أربع خطوات لتحقيق ذلك و هي كالتالي :

\_ الحصول على التغذية العكسية من اجل تعزيز نجاح الفرد و دفعه لنجاح اكبر .

\_ اختيار الفرد لأشخاص منجزين و محاولة التشبه بهم.

\_ تعديل الإنطباع عن النفس من خلال تصور يضع فيه نفسه مكان شخص آخر بحاجة للنجاح.

\_ محاولة التحكم في احلام اليقظة و التحدث مع النفس بصورة إيجابية.

(عبد اللطيف خليفة ، 2000، ص 127)

### جوانب القوة و الضعف لنظرية (ماكلياند) :

جوانب القوة :قدم (ماكلياند) أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة و تفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض

الأفراد ،و إنخفاضها لدى البعض الآخر ،حيث مثل مخرجات او نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابياً إرتفعت الدافعية ،أما إذا كان سلبياً إنخفضت الدافعية و

مثل هذا التصور يمكن من خلاله قياس دافعية الأفراد للإنجاز و التنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في

مواقف الإنجاز مقارنة مع غيرهم. (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 109)

\_ مادامت هناك إمكانية لإكتساب دافعية الإنجاز حسب (ماكلياند) فإن هذا يعطي نظريته دفعة كبيرة تفوق تلك

التي نالها بعض النظريات الأخرى في هذا الموضوع. (عماد الطيب كشروء، 1995 ،ص 77)

### جوانب الضعف :

\_ إستعماله للإختبارات الإسقاطية مثل إختبار تفهم الموضوع (TAT) لتحديد الحاجات الأساسية يدعو إلى

الشك ،فبينما نجد أن لهذا النوع من الإختبارات عدة مزايا في تفسير الملاحظات الذاتية ،فإنه في حد ذاته تمرين

يتضح منه إنحياز الباحث لا إنحياز المبحوث.

\_ الفكرة القائلة بأن الدافع للإنجاز يمكن تعلمه للكبار تتضارب و تتعارض مع العديد من الدراسات النفسية التي تقول بأن إكتساب الدوافع يظهر عادة في الطفولة و من الصعب جدا تغييره عندما يثبت.

و (ماكلياند) نفسه يعترف بهذا المشكل ،لكنه يقول أن هناك أدلة قوية في ميادين عديدة مثل (السياسة ،الدين) توضح بان سلوك الكبار يمكن تغييره في فترة قصيرة جدا.(عماد الكيب كشروود ،1995، ص79)

## نظرية ( أتكسون Atkinson):

### خصائصها :

\_ تمنع الإنسان بقدرة هائلة من الطاقة الكامنة " Deservior Of Petention "، و الدوافع الأساسية التي يمكن إعتبارها بمثابة صمامات " Valves" أو منافذ " Qutels" توجد و تنظم تدفق الطاقة الكامنة .

\_ يختلف الأشخاص من حيث القوة النسبية لهذه الدوافع ،فيبدو أن الدافع أشبه ما يكون بصمام أو منفذ للطاقة يفتح بسهولة و تتدفق الطاقة بمعدل أكبر ،أما الدافع الضعيف يكون أنسب بصمام ضيق يسمح بتدفق محدود للطاقة .

\_ الموقف الذي يجعل الدافع موضع التحقيق.

\_ إتصاف الموقف بخصائص يستثير أو يمنع دوافع مختلفة.

\_ كل دافع يؤدي إلى نموذج مختلف من السلوك (لأن الدوافع موجهة نحو أنواع مختلفة من الإشباع)

\_ إذا تغيرت طبيعة الخصائص الموقفية او المثيرات فإن دوافع مختلفة تستثار او تتحقق و يتمخض عنها نماذج محددة و مختلفة من السلوك (فشقوش إبراهيم،1979،ص41)

## دافعية الإنجاز في إطار النظرية المعرفية :

نظرية (ليون فستنجر):تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها (ليون) إمتداد لمنحنى (التوقع)

\_ يرى(فستنجر) إستنادا إلى فكرة الإتزان النفسي " psychological homoeostasis" أن الانسان عندما يقع

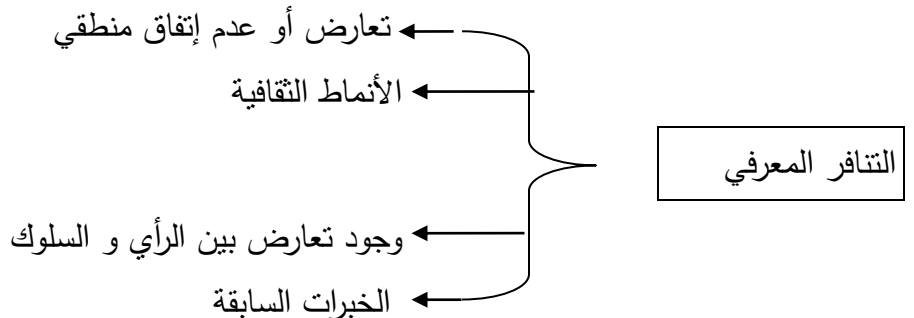
تحت أفكار متنافرة فإنه يتولد داخله نوع من التوتر من شأنه إحداث تغيير و لإزالة هذا التنافر و العودة

بالشخص مرة أخرى إلى حالة التوازن و التآلف في سلوكه أو في أفكاره أو في عنصر أو أكثر من العناصر

المعرفية التي يحملها و قد يلجأ الشخص إلى التقليل من أهمية الأفكار المتضاربة في نفسه كل هذا لإزالة حالة

التوتر أو التقليل منها. (حسن مكاوي ليلي حسين السيد، 2002،ص139،ص140)

\_ التنافر المعرفي ينتج عن عدة أسباب و الشكل التالي يوضح ذلك :



الشكل رقم (06): يوضح أسباب التنافر المعرفي ل (ليون فستنجر)

(عبد اللطيف خليفة ،2000،ص148،ص149).

و بالتالي فإن أداء الفرد لسلوك معين أو عدم أدائه يرتبط بمعتقداته عن نظرة الآخرين و توقعهم لهذا الأداء و كذلك بدافعية الفرد لإتمام هذا الأداء ، و ذلك كما هو مبين في المعادلة التالية:

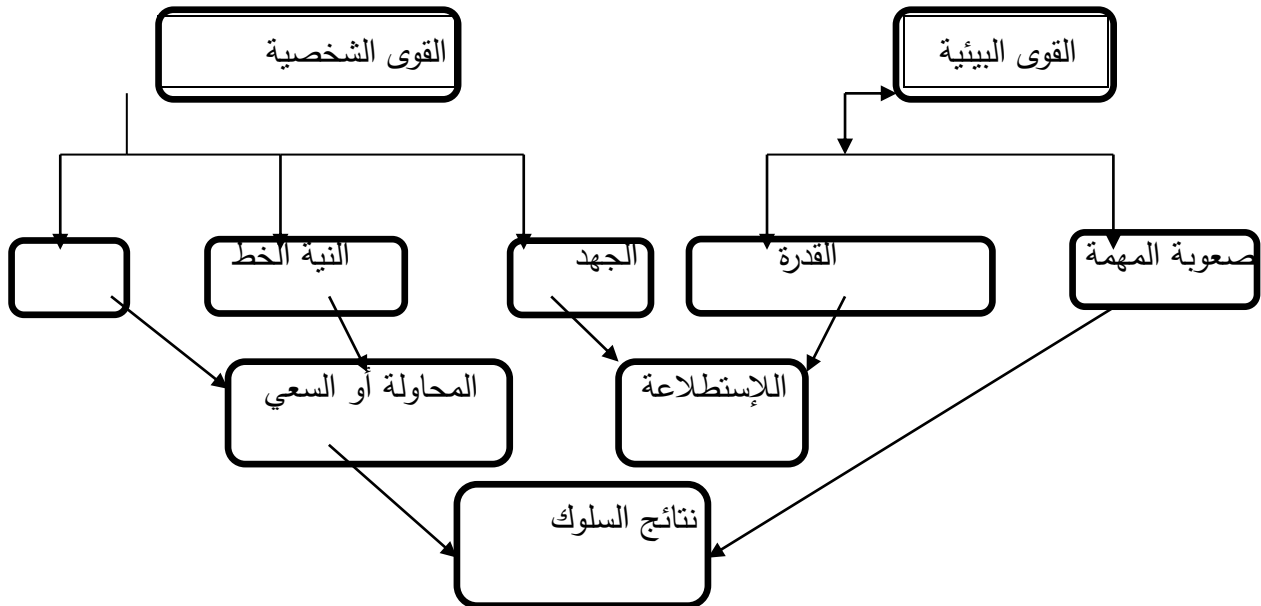
السلوك=النية لأدائه=(مجموع معتقدات الفرد عن احتمال أن يؤدي القيام بهذا السلوك إلى مترتبات معينة X تقييمه لهذه المترتبات)+(مجموع إدراكاته لتوقعات الجماعة المرجعية X دافعيته لإكمال أداء السلوك)

و بالتالي إذا كان النمط الإداري للمدرسة يتضمن نظام قيادي واضح منظم يساعد على التقليل المعرفي لدى فريق العمل و بالتالي الخروج من حالة عدم التوازن و إثارة دافعية الإنجاز عن طريق دفعه و تشجيعه من خلال العوائد المادية و المعنوية التي يتوقعها .

الدافعية للإنجاز في إطار نظرية العزو :

تعد نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية للإنسان بوجه عام ، و الدافعية للإنجاز بوجه خاص ، و تهتم نظرية العزو بكيفية إدراك الشخص أسباب سلوكه ، و سلوك الآخرين و بذلك لأن الأفراد لا يعزرون السببية للفاعل فقط و لكن أيضا للبيئة فالمعزيات السببية هي التي تحدد مشاعرنا و إتجاهاتنا و سلوكنا نحو أنفسنا و الآخرين.

و يفترض منظرو العزو مثل ( فريد هايدز ) الدور المهم الذي تقوم به المعارف و المعلومات في عملية العزو حيث يسعى الشخص لتفسير و فهم الأحداث و محاولة التنبؤ بها و يركزون في هذا المجال على العزو المعرفي للسببية على إعتبار ان المعرفة لا تؤثر فقط على عمليات العزو بل تشمل أيضا السلوك ، و للتوضيح أكثر نعرض فيمايلي مخطط (هايدز) للعزو:



الشكل (07) : يوضح مخطط العزو لدى هايدز

وفي ضوء هذا التصور امكن لهايدز صياغة المعادلة التالية :

الأحداث =دالة القوى الشخصية +القوى البيئية

= دالة (النية × الجهد) + (القدرة × صعوبة المهمة )

=دالة المحاولة أو السعي +الإستطلاع .

## 11\_ قياس دافعية الإنجاز :

يمثل قياس دافعية الإنجاز تحديا لعلماء النفس ورغم ذلك تمكنوا من إيجاد نوعين من المقاييس و المتمثلان في

### 1\_المقاييس الإسقاطية :

يطلب من المفحوص في هذا النوع من الإختبارات أن يستجيب الى منبه غامض ليستكشف الباحث من هذه الإستجابة نوع الدوافع التي توجد عند المفحوص والمسلمة التي تحكم استخدام مثل هذه الإختبارات هي ان دوافعنا تؤثر في العمليات غير الشعورية والتي تؤثر بدورها على السلوك .

قام ماكلياند بإعداد إختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور تم إشتقاق بعضها من (إختبار t.a.t. تفهم الموضوع الذي أعده موراي سنة 1938 .

أما البعض الآخر قام ماكلياند بتصميمه لقياس دافع الإنجاز .

وفي هذا الإختبار يتم عرض كل صورة من الصور على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث بعد عرض كتابة القصة تعطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة والأسئلة هي :

\*ماذا يحدث ؟ منهم الأشخاص ؟

\*مالذي أدى الى هذا الموقف ؟ وما الذي يقوم بهذا العمل ؟

\*ما محور التفكير ؟ وما المطلوب عمله ؟

\*ماذا يحدث ؟ وما الذي يجب عمله ؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة ، و يستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق ، و يستغرق اجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الاربعة حوالي عشرين دقيقة ويرتبط هذا الاختبار اساسا بالتخيل الابداعي ، و يتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن ان يشير الى الدافع للإنجاز .

### 2 . المقاييس الموضوعية :

يعد استخدام هذا النوع من الإختبارات من اكثر الطرق شيوعا في قياس الدافعية ويعطي المفحوصين بمقتضاها عددا من الأسئلة ليجيبو عليها من خلال الإختيار من البدائل مثل "نعم " و"لا" أو الإختيار من بين عدة البدائل ، وتسمى هذه الإختبارات المقاييس الموضوعية لانها لا تسمح للقائم بالدراسة أن يتدخل ذاتيا في تصحيح الأجابات مثل ما هو في الأختبارات الإسقاطية.(محي الدين حسين1982، ص136).

قام الباحثون بإعداد المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز ، بعضها أعد لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال مثل : مقياس وينر وكوكلا1970 ، وبعضها أعد لقياس الدافع للإنجاز لدى الكبار مثل مقياس مهربيان 1963 ومقياس لن ، ومقياس هرمانز 1930 . ( عبد اللطيف خليفة ، 2000 ، ص 100 )

## خلاصة الفصل

تستخلص الباحثة من خلال ما تم عرضه نظريا في هذا الفصل ، أن الدافعية بمفهومها العام هي الموجه للسلوك من أجل تحقيق هدف ما ، بحيث لا يوجد سلوك مهما كانت طبيعته ،ورائه عدد من الدوافع المختلفة لإنجازه سواء كانت ( أولية أو ثانوية ، إجتماعية أو نفسية ... الخ ) تدفعه للقيام به ، إلا أن دافعية إنجاز عمل تختلف هي الأخرى من فرد لآخر ، هناك من دافعيته مرتفعة و الآخر منخفضة كنتيجة للفروق الفردية التي تشمل (الجانب المعرفي ،الذاتي ،القيمي ،المادي..الخ).

وعلى هذا الأساس حاول العديد من الباحثين والعلماء تفسير دافعية الإنجاز كل له وجهة نظر،فهناك من ربطها بهرم من الحاجات الفردية الأولية و الثانوية مثل :نظرية ماسلو للحاجات ،هناك من ربط حدوثها بعوامل ومسببات كنظرية العزو ،وكذلك هناك علماء يرجحونها لمبدأ التعلم .  
إلا أن كلهم يتفقون على فكرة واحدة مفادها "أن دافعية الإنجاز بمثابة الطريق المحدد لسلوك الفرد الغائي.

## **الفصل الثالث : الرضا الوظيفي**

- 1 - مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه**
- 2 - النظريات المفسرة الرضا الوظيفي**
- 3 - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي**
- 4 - أهمية الرضا الوظيفي**
- 5- مكونات الرضا الوظيفي**
- 6 - خصائص الرضا الوظيفي**
- 7- طرق قياس الرضا الوظيفي**

## تمهيد

إن موضوع الرضا بدأ في ميدان الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة وتركزت على فئة العمال ، ثم اتجهت دراسات الرضا عن العمل إلى مجال التربية والتعليم حيث تعد مهنة التعليم أساس المهن ، وأن نجاحها أو فشلها ينعكس على نجاح أو فشل المهن الأخرى ، حيث أن المعلمين الراضين عن عملهم أكثر قدرة وإنتاجية في مجال عملهم والقيام بواجباتهم من زملائهم غير الراضين عن عملهم، وتعد التربية إحدى الركائز التي تعتمد عليها المجتمعات في الاحتفاظ بهويتها وتقدمها وتطورها ، لذا يمكن اعتبار نجاح العملية التربوية ( بأبعادها الثلاثة المعروفة : المعلم ، المتعلم ، المنهج ) ويتوقف بدرجة كبيرة على المعلم إذ أن مستوى أدائه وإنجازه للمهام والمسؤوليات التربوية الملقاة على عاتقه يحدد . إلى حد كبير . مستوى العملية التربوية في المجتمع ، فهو يؤثر على طلابه فيطورون في تعليمهم واتجاهاتهم (محمد عبد الرحمن طوالبه ، 2000 ، ص 60 )

كما أن علينا أن نسلم بأن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية ، وهو القيم الأمين على تراث المجتمع الثقافي والمسؤول على تحديث هذا التراث وتطويره ، والمدرسة في العصر الحاضر أصبحت مركزا هاما من مراكز الإصلاح والتطوير ، ولن تستطيع أن تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل إلا إذا كان المعلمون راضين على عملهم ومقتنعين به .(سالم تيسير الشرايدة، 2008 ، ص 61)

فرضا المعلمين على عملهم من العوامل المؤثرة في مدى كفاءتهم في العمل ، وارتباطهم به وحرصهم عليه ، ويزداد جهد المعلمين في عملهم بزيادة انتمائهم له ، وبمقدار ما يشبع العمل حاجاتهم ودوافعهم ، ويستثمر قدراتهم فكلما كان المعلم راضيا عن مهنته ومعدا لها كانت العملية التربوية أكثر فاعلية ونجاحا ولأهمية هذا الموضوع سوف نتناول في هذا الفصل :مفهوم الرضا الوظيفي ، النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، العوامل المؤثرة عليه ،أهميته مكوناته وخصائصه ، و طرق قياس الرضا الوظيفي .

## 1\_ مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه :

إن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم قديم خاصة في تراثنا الإسلامي حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية .

وقال المصطفى صلى الله عليه وسلم "إن الراضي أغنى الناس بأفكاره ومشاعره الطيبة "

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم التي تنطوي على عدة جوانب متداخلة و مترابطة والتي يؤثر كل جانب منها في بقية الجوانب الأخرى ، ومن هنا اختلفت وتعددت الآراء و النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي منها :

يعرف الرضا الوظيفي بأنه " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح و السعادة لإشباع الحاجات والرغبات و التوقعات مع العمل نفسه وبيئته ، ومع الثقة والولاء والانتماء له ، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة " .

كما يعرفه عبد الخالق " بأنه مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في هذا الرضا الكلي الذي يستمده العامل من مهنته وجماعة عمله التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك البيئة التي يعمل فيها والنمط التكويني للشخصية .(عمار كشروود ،1995،ص440 )

ويعرف "بأنه شعور الفرد بالارتياح و السعادة اتجاه العمل ذاته وبيئة العمل".

(أحمد صقر عاشور،1983، ص 53 )

ويعرفه حامد بدر بأنه "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسها بأداء وظيفة معينة ، حيث أن درجة الرضا تتوقف على الحاجات التي يرغب أن يشبعها من خلال عمله وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل".(مصطفى منصورى ،1990،ص14 )

ويرى ناصف عبد الخالق أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل فيما يلي

الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل فيها ، و الرؤساء الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك المنشأ و البيئة اللتين يعمل فيهما و النمط التكويني للشخصية ".(ناصر عبد الخالق ، 1982 )

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبرته المهنية ، القوة اللازمة

للشخص للقيام بعمله على أعلى المستويات الأداء".(عمار الطيب كشروء ،1995،ص 440 )

ويعرفه ظريف شوقي فرج "بأنه مجموعة اتجاهات الفرد حول جوانب عمله المتنوعة" .

يعبر هذا التعريف عن الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله حيث يعكس نظريته وتقويمه للعناصر الموجودة في

محيط عمله .(ظريف شوقي محمد فرج ، 1993 ، ص 221 )

أما ناصر محمد العديلي فيعطي تعريفا واسعا للرضا بأنه "الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح أو السعادة لإشباع

الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل و المؤثرات الأخرى ذات العلاقة على حد سواء"

وهذا التعريف يعطي تفسيراً للرضا بأنه الارتياح عند الإشباع ويحدد عناصر هذا الارتياح أي يعرف الرضا بأنه

. إحساس وشعور ينتج عنه تقويم الفرد لوضعيته .

. يحدث إشباع الحاجات والرغبات .

. يرتبط بما يتمناه الفرد أو يتوقعه وما يقدم له أو يجده .(ناصر محمد العديلي ، 1983،ص52)

وهناك من يعتقد إن الرضا الوظيفي و الاندفاع نحو العمل يكون في إطار حياة العمل التي تعني كافة الصفات

و الجوانب الإيجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون

(. مؤيد سعيد السالم ، 2001،ص354 )

فيما يعرفه ( الخصاونة ) بأنه شعور الفرد بأن التنظيم قادر على إشباع حاجاته وتلبية رغباته في العمل ،

وشعوره بأنه يقوم بعمل ذي قيمة وفائدة ومنفعة ، حيث يحقق من خلال طموحاته ويستغل قدراته العلمية وخبراته

العملية ويتفاعل مع العمل من أجل تحقيق أهداف التنظيم الذي ينتمي إليه .

(يوسف عارف الخصاونة ، 1989 ، ص 34 )

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها النظر

إلى هذا المصطلح ، فهناك من ينظرله إشباع الحاجات الفردية وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد للوظيفة

ومنهم من يرون بأنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها وعليه يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية :

1. حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل وبعبارة أدق حالة الارتياح و إشباع الحاجات والرغبات نتيجة الانتماء إلى المنظمة.
2. ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف و غايات الفرد .
3. الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة و بالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما
4. الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة .

## 2 \_ النظريات المفسرة الرضا الوظيفي :

لقد أدى اهتمام الباحثين بموضوع الرضى عن العمل خاصة في المؤسسات الصناعية إلى إفرار عدد من النظريات التي حاولت التعرف على تفسير الرضا و الإحاطة بمسبباته ، ثم صاغت في إطار النظرية، و من هنا ركزت مختلف هذه النظريات على تحليل وتفسير الرضا عن العمل لتسهيل التنبؤ به ، و محاولة السيطرة عليه و التأثير فيه. (أحمد ماهر ،2002،ص263)

و سنحاول في هذا الجزء أن نتعرض إلى أهم هذه النظريات مركزين على ترتيبها حسب تطورها التاريخي

### 1. نظرية سلم الحاجات ل: ابراهام ماسلو 1943:

قام ( ماسلو ) عام 1954 في نظريته المعروفة باسم نظرية التدرج الحاجات التي تركز على أن الإنسان له حاجات متعددة ، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك ، فقام بترتيب الحاجات الأساسية للأفراد في شكل هرمي ، و هو يرى إن الرضا يتحقق إذ أشبعت هذه الحاجات ، كما أن إشباع حاجة يؤدي إلى تحقيق رضا جزئي ( نوعي ) سرعان ما تتولد حاجة أخرى يعمل الفرد على إشباعها إذا أشبعت الأولى حسب الترتيب ( الحاجة الفيزيولوجية .... تحقيق الذات ) و في الأخير يتولد الرضا العام للفرد فالرضا لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بحاجات الفرد .

و تعتمد هذه النظرية على الافتراضات الآتية :

. إن الإنسان يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة ، و إن الحاجة غير المشبعة تؤثر في سلوكه و هي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن العمل ، لأن الفرد يندفع لإشباع حاجته عن طريق عمله ؛ الذي إذا لم يحقق له الإشباع فلن يكون راضيا عن عمله .

. ترتيب حاجات الإنسان في شكل هرمي حسب أهمية الحاجة و ضرورتها فتبدأ الحاجات الأساسية (الأولية ) ثم

تدرج إلى الأعلى نحو الحاجات المركبة ، ويتدرج رضا الأفراد بتدرج إشباع هذه الحاجات كما ذكرنا في

العنصر السابق في عملية دينامية الرضا .

. ينتقل الفرد في إشباع حاجاته من الأولية إلى أعلى الهرم . عند ماسلو . و لا يتم هذا الانتقال من حاجة إلى

أخرى إلا إذا تحقق إشباع الحاجة الأولى .

( صلاح الدين محمد عبد الباقي ، 2004، ص122 . 123 )

صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها النسبية هي :

1. الحاجات الفيزيولوجية .

2. الحاجة إلى الأمان .

3. الحاجة إلى الانتماء .

4. الحاجة إلى الاحترام .

5. الحاجة إلى تحقيق الذات .

ويرى (ماسلو) أن إشباع الحاجات يتم وفقا لموقعها ضمن الهرم فلا يمكن أن يقفز الإنسان إلى إشباع الحاجة

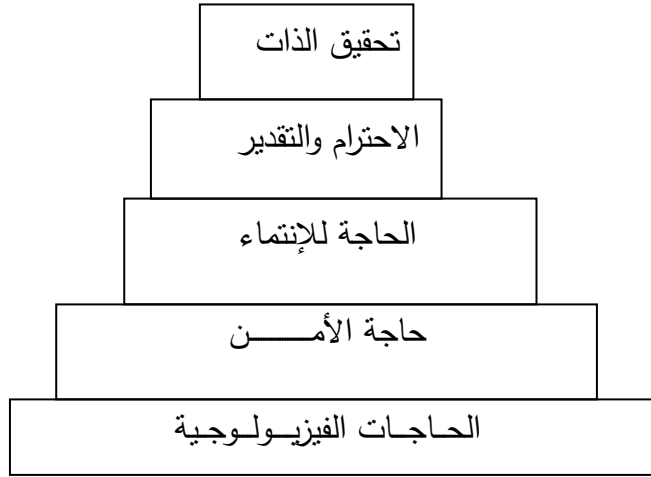
إلى تحقيق الذات إلى إشباع الحاجات الفيزيولوجية بدون إشباع الحاجات وفقا إلى ترتيبها (الأمان، الانتماء ،

الاحترام ) وفيما يلي شرحا موجزا لكل نوع من أنواع الحاجات السابقة.

( عمر أحمد همشري، 1994 ، ص 463 )

ويخلص الشكل الآتي المستويات المختلفة للحاجات الإنسانية عند ماسلو :

شكل رقم ( 08 ) يوضح ترتيب الحاجات الأساسية عند ماسلو



المصدر :محمود سليمان العميان ،2002، ص 284

وقد واجهت هذه النظرية مجموعة الانتقادات حول تصنيف وعدد الحاجات الإنسانية وترتيبها ، أي أن ترتيب الحاجات يتباين حسب الأفراد كما تتباين أسباب إدراكهم لحاجاتهم المختلفة ، وتلعب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد دورا رئيسيا في تحديد وترتيب هذه الحاجات كما إن الحاجات الإنسانية مترابطة بشكل يصعب الفصل بينها بحيث قد تظهر حاجتان أو أكثر في آن واحد وأنها لا تفسر على نحو كامل وواضح مسألة الحفز الإنساني ، وأنه لم يتم اختبار صحة الفروض لهذه النظرية بطريقة علمية عندما وضعها ماسلو ويعاب عليها أنها ساوت بين حاجات الناس بعمامة دون الأخذ بعين الاعتبار التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية والسياسية . وعلى الرغم من هذه الانتقادات فإن هذه النظرية تقدم أفكار سليمة يجدر بالمديرين الاستفادة منها من خلال إقرارهم بتدرج العاملين بما يعزز الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين اتجاه أعمالهم مما يؤدي إلى تحقيق رضاهم (سهيلة محمد عباس ،علي حسن علي ،1999،ص170)

## 2 - نظرية العاملين ل:فريدريك هرزبرغ 1959:

يرى هرزبرغ أن مشاعر الرضا ومشاعر عدم الرضا يختلفان عن بعضهما لا يمثلان طرفي نقيض لمتغير واحد أي وجود أحدهما لا ينفي عدم وجود الآخر بل هما متغيران مستقلان ويختلفان في العوامل والأسباب .

( أحمد صقر عاشور ، 1979، ص 155 )

وساهمت نظرية هرزبرغ في ظهور فكرة الإثراء الوظيفي من خلال التركيز على إعادة تصميم العمل بالشكل الذي يسمح بتمثيل العوامل الداخلية في محتويات العمل ومكوناته ، بإضافة مهام تستثير قدرات الفرد وتدفعه للعمل مع إعطاء المزيد من التنوع ليصبح أكثر جاذبية وكذلك إتاحة فرصة للنمو المهني عن طريق الترقية التي تبنى على أساس الكفاءة والجدارة ، وإتاحة فرصة للمشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات .

(محمد القاسم القريوتي ، 1989 ، ص 48 )

وتشمل فكرة الإثراء الوظيفي توفير المزيد من الاستقلالية والحرية في أداء العمل ، وقدر مناسب من الرقابة الذاتية . ولتحقيق الرضا عن العمل من خلال إدخال فكرة الإثراء الوظيفي يجب أن تؤخذ في الاعتبار بعض النقاط أهمها :

- التخلص من وسائل الرقابة الدقيقة على العاملين واستبدالها بوسائل الحرية و الاستقلال في الأداء .
- إطلاع المرؤوسين بصفة دائمة على نتائج أعمالهم وما حققوه من انجازات .
- تقدير جهود العاملين وإسهاماتهم في أداء العمل والاعتراف بها مهما كانت نوعية العمل الذي يؤديه .
- إتاحة الفرص أمام العاملين للابتكار وتطوير طرق وأساليب الأداء تحقيقا لرغبة الأفراد في النمو والطموح .
- إعطاء المرؤوسين سلطات إضافية تتناسب مع مسؤولياتهم تحقيقا لرغبة الأفراد في النمو والطموح واستعداداتهم للعطاء ورغبتهم في النجاح و التفوق .

فإذا لم تتوفر هذه الخصائص في الأفراد فلا ينعف معهم الإثراء الوظيفي .

وقد وجهت إلى نظرية هرزبرغ عدة انتقادات منها ما تعلق بطريقة ذكر أفراد العينة للأحداث المهمة التي حققت لهم الرضا أو عدمه في مجال العمل إذ أن هذه الطريقة لا تضمن ذكر جميع الأفراد العينة للأحداث والمواقف لمشاعرهم بالرضا أو الاستياء ( عدم الرضا ) كما تفسح لهم الحرية في الاختيار المشاعر التي يودون ذكرها ، وأن الأفراد يميلون إلى إلقاء اللوم على العوامل البيئية المحيطة بالعمل مثل: الإدارة كسبب لفشلهم بينما يرجعون النجاح في العمل إلى إنجازهم الشخصي وما حققوه من أداء. (محمود سليمان العميان ،2002،ص288 )

وهناك انتقاد ثاني مفاده أن اقتصار النتائج على البحوث التي تتبع طرقا معينة لجمع وتحليل البيانات ثم استخلاص النظريات معناه أن هذه النتائج وليدة هذه الطرق وليست وليدة الظواهر محل الدراسة فنجد بعض الدراسات قد لا تؤيد نتائجها هذه النظرية بسبب اختلاف الطريقة .

(عمر أحمد همشري ، 1994 ، ص 65 )

وهناك انتقاد ثالث يعود إلى طريقة اختيار عينة الدراسة التي ذكرها هرزبرغ إذ اعتمد على فئة المحاسبين والمهندسين دون امتدادها لتشمل بقية العاملين في المستويات الدنيا الذين قد تكون استجاباتهم للعوامل الخارجية أكبر استجابة من فئة المحاسبين والمهندسين ، وهذا تأثير واضح لهذه العوامل على درجة الرضى .

(سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، 1999، ص216 )

ورغم هذه الإنتقادات فإن نظرية هرزبرغ قد قدمت إسهامات جيدة للفكر الإداري من خلال توسيع المعرفة عن دراسات العمل ومحتوياته والإثراء الوظيفي مما جعلها تمهيدا لبحوث أخرى انصبت على تحديد درجات الرضا. وعموما فإن نظرية هرزبرغ تدعو المدراء إلى توجيه انتباههم إلى الثراء الوظيفي وعدم التركيز على الرواتب والأجور و الترقيات كعوامل وحيدة ترفع من مستوى الرضا عن العمل .

#### 4 . نظرية العدالة (المساواة) آدمز 1963:

يرى آدمز أن العلاقة بين المؤسسة هي علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموعة من المدخلات ليحصلوا مقابل ذلك على عائد أو نتائج وتشير المدخلات في نظرية العدالة إلى عوامل منها الجهد المبذول في العمل والمهارات والخبرات والمعرفة والقدرات ،في حين تشير العوائد إلى المكافآت التي تنتج عن انجاز المهام كالأجر والترقية والتقدير والمكانة الإجتماعية وغيرها.

(صلاح الدين عبدالباقي، 2004، ص147 )

وعليه فإن نظرية العدالة تدور فيها العلاقة بين الرضا عن العمل و إدراك العاملين للعدالة فعندما يقارنون الأفراد بين البدائل وبين ما يتحقق للآخرين إذا ما قاموا بأعمال مماثلة ومعرفة عدالة العوائد التي يحصلون عليها مقارنة بالعوائد التي يحصل عليها الآخرون

## 5 . نظرية التوقع 1964:

يرى فيكتور فروم إن السلوك الإنساني سلوك تعقلي حيث يتوقع أحداثا ممكنة الوقوع ويدرك ما تحتمله من نتائج ففي هذه النظرية تفسر قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره حسب توقع النتائج وعليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد و الأداء العائد المستلم مقابل الأداء وبذلك نجد أن نظرية التوقع ترى أن العمل وسيلة لتحقيق غاية فالإنجاز الذي يحققه الفرد في العمل ليس هدف بحد ذاته ، وإنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة مرغوب فيها كالمردود المادي مثلا أو الشعور باحترام الغير وتقديرهم .(محمود سليمان العميان ، 2002، ص29)

## 6 . نظرية الدرر 1972:

تعتمد هذه النظرية على أن للفرد ثلاث حاجات تعد عوامل دافعة للرضا عن العمل هي :

- \* حاجات الوجود : وهي حاجات مادية تشبع بواسطة الطعام والشراب والأجر و المكافأة ... وغير ذلك
- \* حاجات الارتباط : وهي حاجات يتم إشباعها بواسطة العلاقات الاجتماعية ، كالعلاقات مع المدراء وزملاء العمل .

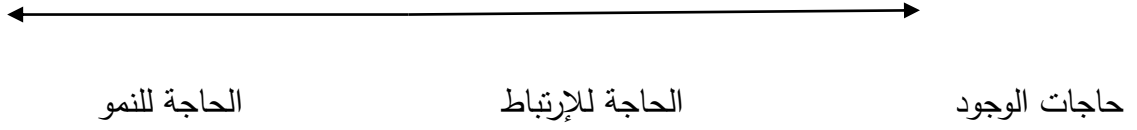
\* حاجات النمو : وهي الحاجات التي يتم إشباعها من خلال قيام الفرد بعمل منتج أوإبداعي في مجالات تخصصه، زيادة عن العمل على تحقيق فرص الترقية و النمو الشخصية بصفة عامة .

وتشبه هذه النظرية نظرية ماسلو ، لكنها تختلف معها في أنها ترى أن الحاجات الدنيا أو لا قبل أن تشكل الحاجات العليا دافعا .(حسن حريم ، 2004، ص119)

أي ان عدم إشباع حاجات النمو يؤدي بالفرد إلى التركيز على إشباع حاجات القرابة ، كما أن تحديد أسبقية و ترتيب الحاجات لدي الفرد يمكن أن يقترن بثقافته و نشأته.

و الشكل الآتي يوضح نموذج نظرية (الدرفر):

شكل رقم ( 09 ): يوضح نموذج لنظرية ألدرفر



المصدر : حسن حريم ،2004، ص 119

## 7 . نظرية القيمة :

تعد نظرية القيمة التي تنسب إلى الباحث (لوك 1976) من النظريات التي عالجت موضوعات الدافعية والرضا عن العمل فهي تفترض أن الرضا عن العمل يتحقق حينما يحدث توافق بينما يحصل عليه الفرد فعلا من نواتج العمل وما كان يرغب في الحصول عليه وكلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بمعنى أن مستوى الرضا عن العمل يتوقف على مدى تباعد أو تقارب جوانب عمل الفرد الفعلية وتلك التي يتطلع إليها فعلا ولقد أشار لوك إلى أن الرضا عن العمل وسلوك العاملين إنما يحدث طبقا لإدراكهم الشخصي للأعمال التي يؤدونها وليس على أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة بهذه الأعمال وعليه فإن الكثير من الدراسات قد توصلت إلى أن تأكيد افتراضات نظرية (لوك) خصوصا في حالة عدم الرضا فقد وجد أنه كلما زاد بينما هو قائم بالفعل وبين رغبات الفرد المتعلقة بجوانب العمل المختلفة كلما شعر الفرد بعدم الرضا عن العمل ويستفيد المدراء من هذه النظرية بمعرفة ما يريده الأفراد من وظائفهم ووضع احتمال اختلاف الرغبات باختلاف الأفراد ومحاولة إشباعها .(راوية حسن ،1999،ص172)

و الجدول الموالي يلخص مراحل تطور نظريات الرضا الوظيفي :

جدول رقم ( 01 ) مراحل تطور نظريات الرضا الوظيفي

السنة	النظرية	صاحبها	مؤداها
1900	الإدارة العلمية	تايلور	الحوافز المادية هي أهم ما يحقق الرضا
1924	العلاقات الإنسانية	"مايو"	الحوافز الاقتصادية/الضمانات/بيئة العمل
1943	الحاجات الإنسانية	ماسلو	الحاجات المادية/الضمانات/الإحترام/تحقيق الذات
1959	العاملين	هيرزبرغ	العوامل الدافعية والعوامل الصحية
1963	العدالة	آدمز	المدخلات /العوائد/تقييم العائد
1964	التوسل	فروم	التكافؤ/التوقع
1967	الإنجاز	ماكيلاند	حاجة القوة/الإنجاز/الإنتماءوالألفة
1968	التوقعات	بورتير/ولير	الفرق بين الشخص تجاه ما يجب أن يحصل عليه وما يدرك أنه حصل عليه
1968	تدعيم السلوك	سكينر	المثير/ الإستجابة
1968	تصميم الهدف	لوك	ينظر للرضا من ناحية القيمة
1972	erg	الدرفر	حاجات الكينونة/العلاقات/النمو
1976	الثبات	كورمان	العلاقة بين تقدير الذات والأداء علاقة طردية
1978	العملية المناوئة	لاندي	الأساس النسبي للرضا هو فيزيولوجي
1978	التأثر الإجتماعي	سلانسيك	الفرد يتأثر برد الفعل زملاء العمل
1981	z	ويليام	الثقة/المودة/القرار الجماعي

### 3 / العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد إلا أن هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضروريا وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي.

وكون الرضا الوظيفي مفهوما متعدد الأبعاد فقد اختلفت الدراسات في تسمية هذه الأبعاد فقد ذكرها البعض على أساس إنها أبعاد الرضا الوظيفي وذكرها البعض الآخر على أنها محددات الرضا الوظيفي فيما ذكرها الآخرون بأنها العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ونظرا لاختلاف المسميات فإنها تتفق في المضمون ولقد حدد النابعي 2010 ستة عوامل للرضا الوظيفي تتصل ثلاثة منها بالعمل مباشرة ، والثلاثة الأخرى تتصل بطرف آخر ذات علاقة وهي :

أ . الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل :

1. كفاية الإشراف المباشر : فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال لأنه يشكل نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد ، و يكون له اكبر الأثر فيما يقومون به من أنشطة يومية .

2 . طبيعة العمل نفسه : فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذ كان من النوع الذي يحبونه ، و يكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم ،و بذل ما لديهم من طاقة للقيام به .

3. العلاقة مع الزملاء في العمل : فالإنسان اجتماعي بطبعه ، ويكون العمل أكبر إرضاء للفرد إذ شعر بأنه يمنحه الفرصة لزملائه الآخرين و الاتصال بهم .

وأشارت البوسعيدية أن مجالات الرضا الوظيفي تتحدد فيما يلي :

1. الرضا عن الراتب : يحدد موقف الموظف تجاه راتبه بناء على ما يلاحظه من اختلاف بين راتبه الحقيقي

والراتب المتوقع الذي يبني على قيمة كل من المدخلات ومخرجات الوظيفة المعروفة وراتب الموظفين الآخرين

الذين يشغلون وظائف مماثلة أو يحملون مؤهلات مشابهة كذلك يتأثر الرضا عن الراتب بالوضع الحالي

للموظف و الحالة الاقتصادية والراتب الذي كان يتقاضاه سابقا .

2. الرضا عن الترقيات : يقيس رضا الموظف بسياسة الترقيات المعمول بها لدى المنظمة والكيفية التي تدار بها تلك السياسة ،ويأتي الرضا في هذا الجانب من خلال تواتر الترقيات وأهميتها ، و رغبة الموظف فيها .

3. الرضا عن الإشراف : تعكس هذه الناحية رضا العامل أو الموظف عن القائمين عليه في الإشراف وبصفة عامة فإنه كلما كان المشرفون أكثر تقديرا للموظف واهتماما به كلما ارتفع مستوى رضا الموظفين برؤسائهم المشرفون عليهم .

4. الرضا عن الأشخاص المشاركين في العمل الحالي : ويختص هذا الجانب بقياس رضا الموظف بزملاء العمل ، وذلك من خلال الانطباع الذي يتكون لديه في أثناء تفاعله معهم ومشاركته لهم في الأعمال المختلفة .  
(البو سعيدية ،2002،ص56)

كما أشار سالم تيسير الشرايدة إلى إن هناك عوامل مؤثرة على درجة الرضا والتي لا بد للإدارة أن تركز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وأهم هذه العوامل ما يلي :

1. عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها : تشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة اشتغاله لوظيفة مثل :الإجازات ،التأمين الصحي ،السكن الراتب ، فرص الترقية ....
2. عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها :تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة ودرجة إثرائها وتتمثل في تنوع الأنشطة الوظيفية وبعمق الوظيفة ومدى إشباعها للحاجات العليا وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة ومدى السيطرة على الوظيفة ( تخطيط / رقابة / تنفيذ ) والنظرة الاجتماعية لشاغلها ومدى شعور الفرد بالإنجاز ،واستغلال قدرته في وظيفته ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها والمستوى الإداري للوظيفة .
3. عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة :فيما يتعلق بساعات العمل ،وظروفه وإجراءاته ونظم الاتصال في المؤسسة .
4. عوامل تنظيمية مرتبطة بالفرد نفسه : مثل شخصية الفرد ، ودرجة استقراره في حياته والسن والمؤهل العلمي ،وجنسه ،وأهمية العمل بالنسبة له .
5. عوامل بيئية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه .

أما العديلي فيشير إلى تسعة عوامل للرضا الوظيفي وهي :

\_الراتب والضمانات ،المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين ،النمو النفسي والفرصة لاتخاذ القرار خاصة بالعمل ،أساليب الإشراف ، ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة ، تكييف ، أثاث )، فرص الترقية والتقدم الوظيفي ،متطلبات العمل (ساعات العمل وظروفه ) ،الحالة الاجتماعية ( السمعة ، المكانة الاجتماعية للوظيفة ، وشاغلها ).(ناصر محمد العديلي ، 1959، ص147 )

ومن خلال ما أشارت إليه أهم أدبيات الموضوع التي تناولت العوامل أو الأبعاد المؤثرة في الرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل واحد بل هو نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل أو الأبعاد منها ما هو معلق بالفرد ذاته ومنها ما هو مرتبط ببيئة العمل والظروف التنظيمية التي تعتمدها المنظمة .

#### 4 /أهمية الرضا الوظيفي :

حظي الرضا الوظيفي باهتمام كثير من الباحثين وعلماء التربية و النفس وعلماء الاقتصاد وذلك لأن الرضا الوظيفي يزيد من جودة الإنتاج وزيادته ،وكذلك على العامل إن يختار تخصصه ومكان عمله قبل الدخول فيه ليكون راضيا عن عمله وليعلم الإنسان إن رزقه مقسوم من قبل الله سبحانه وتعالى .

وتظهر أهمية الرضا الوظيفي أولا لكونه يرتبط بالعنصر البشري في المنظمة وبدونه لا وجود للمنظمة وثانيا لا يمكن لأي منظمة خدمات أن تنفذ أي إستراتيجية تسويقية تسعى إلى إرضاء الزبائن بدون إرضاء العاملين يلعب دورا كبيرا في تحسين الجودة وإرضاء الزبائن فالعامل الذي لديه رضا كبير سيقوم ببناء علاقات جيدة ومميزة مع الزبائن من خلال طريقة التعامل وأسلوب الأداء الخدمات .

ويمكن تلخيص الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي حسبما أوردها العبري بالآتي:

.ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين.

.ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين.

.الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع أسرهم وكذلك أكثر رضا

عن الحياة بصفة عامة .

. العاملین الأكثر رضا عن عملهم أقل عرضة للحوادث العمل .

. هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك

إلى زيادة الإنتاج .(مارية بن يحي ،2010،ص82 )

**أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف :** القدرة على التكيف مع بيئة العمل ،الرغبة في الابتكار والإبداع

، زيادة مستوى الطموح و التقدم ، الرضا عن الحياة.

**أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة :** ينعكس إرتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب

على المؤسسة في صورة ، إرتفاع مستوى الفعالية والفاعلية ،إرتفاع الإنتاجية ،ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة.

**أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع :** إرتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الإقتصادية،إرتفاع

معدلات النمو (الطويل هاني عبد الرحمن ، 2001 ص192 )

**5 / مكونات الرضا الوظيفي:** إن مكونات الرضا الوظيفي هي :

1. الأجر : يعتبر الأجر بمثابة وسيلة لإشباع الحاجات الدنيا كما ان أثره يمتد ليعطي الشعور بالأمن وليرمز

إلى المكانة الإجتماعية وينظر إليه الفرد لعرفان المنظمة على أهميته .

2. محتوى العمل :إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على درجة

الرضا وفيما يلي عرض لأهم المتغيرات المحتوى وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

\_ درجة تنوع المهام : كلما كانت درجة تنوع المهام العمل عالية كلما قل الملل النفسي الناشئ عن تكرار أداء

كل مهمة وبالتالي زادت درجة الرضا عن العمل و العكس صحيح .

\_ درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد : وهو كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار

سرعة التي يؤدي بها العمل زادت درجة رضاه عن العمل .

\_ درجة إستخدام الفرد لقدراته : كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستنفذ كامل قدراته زادت درجة رضاه

عن العمل .

\_ خبرات النجاح والفشل في العمل : إن أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا في العمل يتوقف على درجة تقدير واعتزاز الفرد بذاته فكلما كان تقدير واعتزاز الفرد بذاته عاليا كلما زاد أثر كلما زاد أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا وكلما تصور الفرد أن العمل يتطلب القدرات التي يتمتع بها كلما زاد أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا لديه .

**3 . فرص الترقية :** يمكن القول أنه كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه اكبر مما متاح فعلا كلما قل

رضاه عن العمل ، وكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أقل مما متاح فعلا كلما زاد رضاه عن العمل .

**4 . نمط الإشراف:** إن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه والذي يقيم علاقات معهم على أساس الصداقة والثقة

والإحترام المتبادلين والمودة يحقق رضا عاليا بين مرؤوسيه عن ذلك المشرف الذي يفتقد تلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه.

**5. جماعة العمل :** يلاحظ أنه كلما تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادلا للمنافع بينه وبينهم

كلما كانت جماعة العمل مصدرا لرضا الفرد عن عمله وكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين يخلق توترا لديه كلما كانت جماعة العمل سببا لإستياء الفرد من عمله مما يؤثر سلبا على درجة رضاه على العمل .

**6 . ساعات العمل :** أنه بالقدر الذي توفر فيه ساعات العمل للفرد حرية الإستخدام وقت الراحة يزيد الرضا

عن العمل وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة وحرية الفرد في إستخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل .

**7 . ظروف العمل المادية:** تؤثر ظروف العمل المادية على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله أي على درجة

رضاه عن العمل فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة

والعكس صحيح .(الصيرفي، 2009، ص 41.39 )

## 6 / خصائص الرضا الوظيفي : إن من أهم خصائص الرضا الوظيفي ما يلي

1. **تعدد المفاهيم وطرق القياس**: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي الى تعدد المفاهيم

والتعريفات التي تناولت الرضا الوظيفي وذلك لإختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم وهذا يشير إلى عدم وجود اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي .

2. **النظر إلى الرضا على انه موضوع فردي** : إن ما يمكن أن يكون رضا عند فرد يمكن أن لا يكون رضا

بالنسبة لشخص آخر ، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم . (العبري ، 2008، ص16 )

3. **الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني** : نظرا لتعدد وتعقد

وتداخل السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى ، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات .

4. **الرضا الوظيفي حالة من القبول والقناعة** : يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة

عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات و الرغبات والطموحات ويؤدي الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف المنظمة وغاياتها .

5. **للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل و النظام الإجتماعي** : حيث يعد الرضا الوظيفي

محصلة العديد من الخبرات المحبوبة والغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ، ويستند هذا التقرير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإدارته في سبيل الوصول الى هذه الغايات .

6. **رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضا على العناصر الأخرى** : إن رضا الفرد عن

عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه على العناصر الأخرى كما ان ما يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة مرضي لشخص آخر ، وان فعل شئ ليس بالضرورة ان يكون له نفس قوة التأثير وذلك لإختلاف

حاجات الأفراد وتوقعاتهم.(العبري ، 2008، ص16 )

7 / طرق قياس الرضا الوظيفي : إن معرفة اتجاهات الأفراد نحو العمل ليست بالعملية السهلة لأنه من

الصعب معرفة حقيقة تلك الإتجاهات بدقة ، فإلى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد ، باعتبار الرضا هدفاً أسمى من أهداف برامج وسياسات القوى العاملة فإن قياسه والتعرف على درجته يصبح ضرورة لتقييم فعالية تلك البرامج ومدى صلاحيتها لتحقيق هذا الهدف فإلى جانب بعض الطرق الغير رسمية والغير منظمة والمستخدم من طرف بعض المؤسسات للتعرف على درجة ارتياح العمال ورضاهم عن وظيفتهم هناك طرق أخرى تدعى الطرق الرسمية والطرق المقننة ، والتي تختلف عن الأولى في درجة وصدق وشمولية البيانات التي تقدمها والتي توفر معلومات مفيدة للتعرف على أثر جوانب العمل وبرامجه المختلفة وعلى مشاعر الموظفين ويمكننا هنا أن نفرق بين مجموعتين من مقاييس الرضا الرسمية وأولها هو ما يسمى بالمقاييس الموضوعية والتي يقاس فيها الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك العمل ، والنوع الثاني هو ما يسمى بالمقاييس الذاتية وهذا النوع من المقاييس تتفاوت من حيث الفائدة الممكن الحصول عليها من البيانات ويرجع ذلك إلى الإختلاف في طبيعة هذه المقاييس وفي نمط بنائها ،ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر إلى :

**أ . المقاييس الموضوعية :** هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة ، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بالبيانات التفصيلية نتيج التعرف على أسباب المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة .

**1 . الغياب :** تعتبر درجة إنتظام الفرد في عمله أو بعبارة أخرى نسبة أو معدل غيابه مؤشراً يمكن استخدامه

للتعرف على درجة الرضا العام في عمله ولكن هناك بعض الحالات التي يرجع غيابها من العمل نتيجة لما

تعانيه من القلق النفسي والتوتر والشعور بالتأزم سواء في مكان العمل أو في حياتهم المنزلية الخاصة

والمعروف أن القلق من المشاعر التي تمتص طاقة الإنسان وتبدها وتدهورها وتعرقل الطاقة نحو الخلق

والإبداع والإنتاج والإبتكار الذي يحتاج لدرجة ما من صفاء الذهن وهدوء النفس ، وقد ينتج عن هذا الغياب

انعدام الشعور بالرضا عن العمل ، وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن حالات غياب لا يمكن تجنبها الى رجوعها الى

ظروف طارئة لا يمكن للفرد التحكم فيها ، مثل المرض والحوادث والظروف العائلية وغيرها من الأسباب ورغم أنه لا توجد طريقة موجودة ومتفق عليها لقياس معدل الغياب ، إلا انه يمكن الإسترشاد بالطريقة التي إقترحتها وزارة العمل الأمريكية وذلك سنة 1968 وتحسب معدل الغياب كالتالي:

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينة} = 100 \times \frac{\text{مجموع أيام الغياب للأفراد}}{\text{عدد أيام العمل} \times \text{متوسط عدد الأفراد}}$$

حيث مجموع أيام الغياب للأفراد : يعبر عن مجموع أيام الغياب لجميع الأفراد العاملين .

متوسط عدد الأفراد العاملين : يمثل متوسط عدد العاملين في أول الفترة وعدد العاملين في آخر فترة .

عدد أيام العمل : تمثل عدد الأيام التي عملت فيها المؤسسة دون حساب أيام العطل الأسبوعية والرسمية التي

يتم فيها العمل . ( محمودية شهيرة ، 2001، ص41 )

**2. ترك الخدمة :** يمكن اعتبار حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد ، كمؤشر لدرجة الرضا العام عن

العمل، إذ ينظر لبقائه في الوظيفة كمؤشر يدل على مدى ارتباطه بعمله ويحسب معدل ترك الخدمة على أساس

عدد حالات ترك الخدمة الإختياري ، مقسوما على العدد الإجمالي لعدد الأفراد

والبيانات الخاصة بمعدلات ترك الخدمة ، شأنها شأن بيانات معدلات الغياب ، تقتصر وظيفتها على التنبيه

بوجود مشكلات دون تحليل أسبابها أو وسائل علاجها ، ولكن يبقى هذا السبب غير كافي في إعادة ما ينصح

في هذه الحالات بجمع بيانات أكثر تفصيلا عن أسباب ترك الخدمة ، وذلك بإجراء مقابلة مع الفرد عقب إعلانته

ترك الخدمة ، أو تقديم الاستقالة للتعرف على الدوافع والظروف التي دعت له لاتخاذ هذا القرار ، ولعل جمع مثل

هذه البيانات يساعد على التعرف على الأسباب الحقيقية لترك الخدمة

( محمودية شهيرة ، نفس المرجع السابق ، ص42 )

3. **معدل الأمن والسلامة المهنية** : تحسب معدلات الإصابة والأمراض المهنية التي تسببها ظروف العمل

للقوف على مدى حسن الظروف ومدى درجة رضا الأفراد عنها ، فإرتفاعها يعكس حالة اللارضا لدى الأفراد وانخفاضها يعني حسن ظروف العمل ، ومن ثم رضا الأفراد عنها .

## ب . المقاييس الذاتية :

تقوم هذه المقاييس على تصميم قوائم وإستبيانات تصاغ على شكل عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل ، أو عبارة عن أسئلة موجهة إلى الموظفين بهدف معرفة مدى تقبل الموظف ورضاه عن تلك الجوانب من الوظيفية ، وتستخلص درجة رضا الموظف من خلال إجاباته على بنود تلك المقياس وفي هذه المجموعة يمكن ان نميز بين طريقتين رئيسيتين تحددان محتوى الأسئلة ، التي يمكن أن تتضمنها مقاييس هاته المجموعة .

### 1. **تقسيم الحاجات** : في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي يتضمنها الإستقصاء بحيث تتبع تقسيما عاما

للحاجات الإنسانية مثل التقسيم الذي وضعه ماسلو والذي يتضمن : الحاجات الفيزيولوجية ، حاجات الأمان ، حاجات الإجتماعية ، حاجات التقدير ، حاجات تحقيق الذات ، وتصمم الأسئلة بحيث يمكن الحصول على معلومات من الفرد حول مستوى الإشباع الذي تنتيحه الوظيفة بمختلف أنواع الحاجات لديه، وعليه يجب أن تغطي أسئلة الإستقصاء ، جميع أنواع الحاجات السالفة الذكر ، والتي يمكن أن توجد عند الفرد .(كتفي عزوز ، 2008 ، ص107)

### 2 . **تقسيم الحوافز** : على هذا المنوال تصمم الأسئلة التي تحتويها القائمة ، بحيث يراعي في ذلك تقسيما

للحوافز التي تنتيحه الوظيفة أو العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا ، مثل الأجر ، محتوى العمل ، فرص الترقية ، القيادة، جماعة العمل ، ساعات العمل .....الخ.

ويجب أن يكون ذلك من العوامل التي يمكن أن تؤثر تأثيرا إيجابيا أو سلبيا على الرضا الوظيفي ويجب أن تصاغ الأسئلة بحيث تقيس جميع هذه المتغيرات ، التي يمكن أن تؤثر على الرضا ومن بين الطرق المستخدمة في قياس الرضا الوظيفي نذكر ما يلي :

## أ . طريقة الفواصل المتساوية ظاهريا ( ثرستون ) :

وضع ثرستون عددا من العبارات بينها فواصل أو مسافات متساوية ، عرضها على مجموعة من المحكمين ليسترشد برأيهم على أي العبارات تمثل أقصى الدرجة الإيجابية ، و أي العبارات تمثل أقصى الدرجة السلبية ، ولقد إستخدمنا طريقة المقارنة الزوجية لتحديد مواقع العبارات الأخرى بين هذين الطرفين ولقد كان الباحث يطلب من المحكمين أن يقسموا العبارات المعطاة لهم إلى 11 قسما أو فئة ، بحيث بحيث توضع الموافقة الشديدة أو التقبل الشديد في الفئة 1 ، وتوضع العبارة التي تدل على عدم التقبل في الفئة 11 ، وتوضع العبارة التي تدل على النفور (محايد) في الفئة 6 ، والعبارات تأخذ درجات من (1) إلى (11) تبعا للفئة التي تقع فيها عند كل محكم .

وهذه يضمن أن المقياس سوف يكون أقل تشددا ذلك ان المحكمين سوف يتفقون بدرجة لا باس بها على مجموعة من العبارات ، وكذلك سيختلفون على عبارات ستكون كبيرة التشتت ، مما سيؤدي إلى حذفها ، وهذا النوع من المقاييس يتطلب جهدا كبيرا ليحددوا وزن كل عبارة من العبارات .

ثم تعاد صياغة المقياس في صورته النهائية ويصبح بح متوسط التقييم لهاته العبارة المعدة من طرف المحكمين ، والدرجة القيمية الممثلة للرضا الذي تشير إليه العبارة ، ويطلب من الأفراد أن يقرروا فيما إذا كانوا يوافقون أو لا يوافقون على عبارات المقياس ، وتكون مجموعة القيم المقابلة للعبارات التي تمت الموافقة عليها هي الدرجة الممثلة لمشاعر الرضا .

## ب . طريقة الوقائع الحرجة ( لهرزبرغ ) :

اعتمد هرزبرغ في تصميمه لهذه الطريقة على الوقائع الحرجة التي وضعها (فلانقان ) وتستخدم لقياس سلوك الموظف وتقييم الأداء ، وتقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين للأفراد المراد قياس مشاعرهم ، بحيث يتعلق السؤال الأول بذكر الأوقات التي شعر فيها العامل بسعادة ورضا كافيين عن وظيفته ، و السؤال الثاني يتعلق بذكر الأوقات التي شعر فيها العامل بالإستياء من وظيفته ، وينبغي تحديد هذه الحوادث زمنيا ووصف ما حدث بالتفصيل كلما أمكن مع التطرق للأسباب إذا كان ذلك ممكنا ، وكلما كان عدد الوقائع التي يدلي بها الفرد

أبر مع مراعاة الصدق، وكلما كانت نتائج المقياس أكثر صدقا وموضوعية ، وبتجميع الوقائع التي يدلي بها الفرد وتصنيفها حسب الجوانب التي تتعلق بها ، يمكن معرفة أي جوانب من الوظيفة تعتبر مرضية بالنسبة للعامل ، وأي منها تعتبر غير ذلك ، ويمكن تفادي جوانب النقص المتعلقة بالذاتية في سرد الوقائع وصعوبة تبويب النتائج ، وذلك بتجميع ما أمكن من الوقائع الحرجة التي تسبب الرضا والإستياء في قائمة واحدة ضمن جوانب معينة ، ويطلب من العامل الإشارة إلى هاته الوقائع التي يكون قد تعرض لبعضها .

### ج . طريقة التدرج التجميعي ( لليكرت ):

تحاول هذه الطريقة تفادي الإجراءات والتعقيدات في تصميم مقياس على طريقة ( ثرستون ) وتعتمد هذه الطريقة على صياغة مجموعة من العبارات على شكل إستقصاء يطلب من الفرد أن يقرر أو أن يختار بين عدة بدائل لدرجة الموافقة وذلك على النحو التالي :

موافق جدا / أوافق / غير متأكد / لا أوافق / لا أوافق أبدا .

وتعطي الإستجابات التي يقرها الفرد درجات تتراوح بين 1 إلى 5 حسب درجة موافقته على العبارات وبتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في العبارات المختلفة ، ويتعين صدق العبارات وفق قوة الإرتباط بين الدرجة التي يحصل عليها والدرجة الكلية لمجموع العبارات ، وفي حالة إحتواء المقياس على جوانب سلبية وأخرى إيجابية يجب أن يعكس التدرج للعبارات من 1 إلى 5 بالنسبة للجانب الإيجابي ومن 5 إلى 1 بالنسبة للجانب السلبي . (مصطفى كامل ، 2000، ص139 )

### د . طريقة (جوثمان) :

حاول جوثمان إنشاء مقياس تجميعي متدرج يحقق فيه شرطا هاما هو أنه وافق الفرد على عبارة معينة فيه، فمعناه أنه وافق على العبارات التي هي إذا أدى منها ولم يوافق على كل العبارات التي تعلوها ، ويلاحظ أن هذا المقياس يصلح فقط لقياس الإتجاهات التي يمكن أن توضع فيها عبارات قابلة للتدرج أو التدرج ، بحيث يتحقق الشرط الأساسي الذي وضعه جوثمان وهذا الشرط نفسه جعل إستخدام هذه الطريقة في قياس الإتجاهات النفسية محدودة نسبيا ، ومن الملاحظ أن هناك حالات خاصة يتعذر فيها المفحوص نفسه أن يعبر لفظيا عن

إتجاهه الحقيقي ذلك أن إتجاهه قد يكون على مستوى لا شعوري وفي هذه الحالات يستعان بوسائل أخرى للتعرف على إتجاهات المفحوص اللاشعورية ودوافعه المكبوتة .

#### هـ . طريقة الفروق الفردية ذات الدلالة (لأزغود) :

يتكون هذا المقياس من مجموعة المقاييس الجزئية لكل جانب من جوانب الوظيفة ، بحيث يحتوي كل مقياس على طرفين يمثلان صفتين متعارضتين بينهما عدد من الدرجات .

ويطلب من الفرد أن يختار الدرجة التي تمثل مشاعره من بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي ،

وسنطوي أمثلة لمجموعة من المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل ، ثم تجمع درجات الفرد في كل مجموعة

من المقاييس الجزئية ، التي تمثل جانبا من جوانب العمل ويكون مجموعة درجات الفرد ممثلة لمستوى رضاه

الوظيفي في ذلك الجانب ، ويتم التعرف على صدق المقاييس الجزئية في المقياس بتطبيقه على عينة ، يؤخذ

على أثره معامل الارتباط بين درجات الأفراد في تلك المقاييس ككل ، ويصبح هذا المعامل أساسا لقبول أو

رفض المقاييس الجزئية ، والحكم على مدى صلاحيتها للتطبيق .

(أحمد صقر ، 1979،ص114 )

## خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى الرضا الوظيفي ، فمن خلاله قدمنا تعاريف متباينة للرضا الوظيفي حسب وجهات نظر مختلفة للباحثين والعلماء ، حيث بينت أن الرضا الوظيفي العام للموظف يتحقق بتحقق الرضا الوظيفي الجزئي له ، كما أن له خصائص متباينة قد يختلف من فرد لآخر لذا يتطلب الأمر الإستمرار في دراسة حاجات الأفراد ، والبحث عن الوسيلة الكفيلة بتلبيتها لضمان تحقق الرضا الوظيفي وتطرقنا كذلك إلى أهميته بالنسبة للموظف ، المؤسسة ، والمجتمع ككل ، وكذا أنواعه .

كما رأينا في هذا الفصل عدة نظريات فسرت الرضا الوظيفي ، من بينها نظرية الحاجات الإنسانية ، نظرية ذات العاملين لهرزبرغ ، نظرية القيمة وغيرها من النظريات ، والفرد بمختلف خصائصه يتأثر بعوامل عدة لها دور في تحقيق رضاه منها : الأجر ، الترقية... الخ، فهذا ما لمسناه في عرضنا للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي .

إضافة إلى ذلك قدمنا من خلال هذا الفصل طرق عديدة لقياس الرضا الوظيفي ، والتي تهدف إلى تحديد أساليب دراسة وتقييم مستويات الرضا الوظيفي ، لتحقيق فعالية المؤسسات وتحسين مستوى الأداء للموظفين ، ومن أهم هذه الطرق هناك مقاييس الموضوعية والذاتية ، والأولى تركز على الآثار السلوكية للفرد كمعدل ترك الخدمة ، معدل الغياب ، والثانية أساسها إعداد الإستبيان الذي يحدد مختلف المحاور ذات الصلة بكل العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي ، فعلى المؤسسة الإعتماد على المقاييس بأكثر دقة وتحليل لضمان نتائج تسهل من إكتشاف الخلل ومعالجته ، كما عرضنا أيضا خلال هذا الفصل العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض نواتج العمل كالتغيب عن العمل ، دوران العمل ، ووجدنا أنها ترتبط عكسيا بالرضا الوظيفي .

**الجانب الميداني**

## الفصل الرابع :إجراءات الدراسة الميدانية

- 1- منهج الدراسة
- 2 - حدود الدراسة
- 3 - الدراسة الإستطلاعية
- 4 - أدوات الدراسة
- 5 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 6 – مجتمع وعينة الدراسة
- 7 - إجراءات التطبيق الميداني
- 8 - أساليب المعالجة الإحصائية

## تمهيد

إن الجانب الميداني خطوة مهمة وأساسية في أي بحث علمي، فيعتبر فصل الدراسة النهائية من أهم الفصول في البحث، باعتبار أن الدراسة النهائية تمكن الباحث من الإحاطة بمختلف جوانب الظاهرة موضوع البحث ، تقوم فيه الباحثة باختيار الفرضيات عن طريق استخدام المنهج المناسب لذلك وعينة دراسة ممثلة ، وأدوات متقنة تعطي بيانات معينة يتم التحقق منها من خلال الأساليب الإحصائية المستعملة ، يتم تحليل البيانات وتحويلها إلى نتائج عددية يسهل وضعها وتحليلها ثم مناقشتها ، وبالتالي مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة وتحديد ما يترتب عليه من نتائج ومعرفة علاقتها بنتائج الدراسة السابقة .

وتماشيا مع هذه المنهجية نأتي إلى عرض الخطوات والمراحل التي اعتمدها هذه الدراسة في هذا الفصل إلى :

## 1. منهج الدراسة :

تختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع المدروسة للوصول إلى الحقيقة ، وللكشف عن هذه الحقيقة لابد من إتباع منهج علمي ، والذي يعرفه عبد الرحمان بدوي حسب عمار بوحوش بانه: فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين .

وبما أن موضوع البحث هو الذي يحدد المنهج المناسب لذا فإن الموضوع الذي نتناوله في هذه الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الاغواط تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لكونه ( عبارة عن وصف وتفسير ما هو كائن والاهتمام بالظروف والعلاقات القائمة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس .

كما يعتبر هذا المنهج أيضا طريقة لوصف الظاهرة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة ، وجاء اختيار المنهج الوصفي التحليلي لانسجامه مع طبيعة هذه الدراسة الوصفية التحليلية للعلاقة بين متغيرين هما : الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي وذلك للحصول على أبعاد الدافعية للإنجاز في المدرسية الجزائرية و الوصول للكشف على علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي ، وتم تبني هذا المنهج لاعتبارات موضوعية وبحثية أهمها :

1- أن هذه الدراسة تتلاءم مع المنهج الوصفي التحليلي لأنها تبحث عن علاقة بين متغيرين هما الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي .

2- تصنيف البيانات النظرية و الميدانية المرتبطة بموضوع الدراسة مما يسمح بالوصول الى منظور تحليلي متكامل .

3- الوصول لنتائج قابلة للتعميم النسبي في حدود المجتمع الجزائري .

## 2- حدود الدراسة :

### 2-1- الحدود الزمنية:

تمت الدراسة الميدانية على طول الفترة الممتدة ما بين شهر جانفي 2016 إلى غاية شهر افريل 2016 ،  
فخلال شهر فيفري تم اختيار الأداة وعرضها على أساتذة محكمين من جامعة عمار ثلجي كانت لهم دراسات  
حول متغيري الدراسة بأقسام علم النفس وعلوم التربية ، وتم تعديل بعض العبارات فيها ، وبعد عرضها على  
المشرف وموافقته عليها تم توزيع الأداة في صورتها النهائية على العينة الاستطلاعية وكان ذلك خلال شهر  
مارس ، وفي شهر افريل تم توزيع الأداة على المستجوبين و تفريغ البيانات وبالتالي استغرقت الدراسة  
الميدانية حوالي خمسة أشهر .

### 2-2- الحدود البشرية :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي الذين يدرسون بابتدائيات مدينة الأغواط ،  
ويقدر العدد الإجمالي للمعلمين والمعلمات في ( 66 ) ابتدائية بـ ( 738 ) معلم ومعلمة

### 2-3- الحدود المكانية :

تمت الدراسة بمدينة الأغواط

### 3- الدراسة الاستطلاعية :

بعد إعداد الصورتين الأوليتين لأداة الدراسة ، قامت الباحثتان بعرضها على المشرف ومجموعة من الأساتذة  
المحكمين لإبداء رأيهم في ما مدى صلاحية العبارات الموضوعية لقياس الدافعية والرضا الوظيفي ، ثم تجميع  
ملاحظات الأساتذة ومعالجتها ودراستها ثم تعديل الصورة الأولية للأداة وتم توزيعها على عينة استطلاعية  
لدراسة ثبات وصدق أدوات القياس ومعرفة الزمن المناسب لتطبيق أدوات القياس و مدى ملائمة أدوات القياس  
وصلاحياتها لإجراء هذه الدراسة .

تم إجراء الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات من التعليم الابتدائي بلغت 29 معلم ومعلمة من ابتدائية (   
رزوق الطيب 12 معلم . بوقنفوذة العلمي 10 معلمين . حبيب شهرة 7 معلمين ) غير أن العينة أصبحت تتكون

من 20 معلم بعد استرجاع الاستمارات وفرزها ، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس في الابتدائيات :

الجدول رقم ( 02 ) يوضح أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	04	20%
إناث	16	80%
المجموع	20	%100

يتبين من خلال الجدول أن عدد الذكور كان 4 بنسبة 20% وعدد الإناث 16 بنسبة 80% أي أن عدد المعلمات الإناث أكثر منه عند الذكور.

#### 4- أدوات الدراسة :

من أجل اختبار فروض البحث تم استخدام أدوات الدراسة التالية :

. مقياس دافعية الإنجاز .

. مقياس الرضا الوظيفي .

#### 4-1- مقياس دافعية الإنجاز :

وصف المقياس : وضع من قبل الدكتور " عبد الرحمن صالح الأزرق" وصممه في إطار المواقف التعليمية التي

يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه يتضمن المقياس 32 عبارة تقيس 5 أبعاد ( مؤشرات ) لدافعية إنجاز الأستاذ

في المجال التربوي و المدرسي والتي حددها على النحو التالي :

. مستوى الطموح :

يقصد به المستوى الذي يرغب المدرس في بلوغه أو يشعر بأنه قادر على بلوغه و يبذل جهدا متواصلا في

الحصول على تقديرات عالية في أداة عمله ويسعى جاهدا لتحقيق أهداف مرتقبة .

. مستوى المثابرة :

هو المستوى الذي يشعر به المعلم بأنه مجد ومثابر في عمله ويبذل الجهد المتواصل الدؤوب لكي يتغلب على العقبات والمصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل والإحساس باليأس والتفكير في التراجع والانسحاب .

. مستوى الأداء :

يقصد به المستوى الذي يستطيع المدرس إنجازَه في عمله أو يشعر بأنه قادر على بلوغه ويسعى جاهداً لتحسين أدائه بدرجة مرتفعة.

. مستوى إدراك الزمن :

يقصد به شعور المدرس بقيمة الوقت في أداء العمل والرغبة في الاستفادة به في تخطيط وتنفيذ أهدافه وحرصه على مواعيد العمل بدون تهاون أو تأخر .

. مستوى التنافس :

يقصد به شعور المدرس بالرغبة في التفوق على الآخرين في العمل ومشاركته الفعالة في المسابقات ذات الصلة باهتمامه وإحساسه بالقدرة على مواجهة المواقف والظروف التي تتسم بجو التنافس والتحدى والصمود أمام الخصوم مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول والعبارات التي تقيس هذه المؤشرات يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم ( 03 ) البنود التي تقيس أبعاد دافعية الإنجاز

رقم العبارة	مؤشرات دافعية إنجاز
25.23.11.8.6.1	1. مستوى الطموح
31.27.24.19.12.10.2	2. مستوى المثابرة
21.32.28.26.17.13.3	3. مستوى الأداء
7.30.29.22.14.4	4 . مستوى إدراك الزمن
20.18.16.15.9.5	5. مستوى التنافس

صمم هذا المقياس لاستخدامه مع الأساتذة يتكون من 32 بند (عبارة) ستة عشر 16 إيجابية وستة عشر 16 سلبية وهي على النحو التالي :

جدول رقم ( 04 ) تصنيف عبارات مقياس دافعية الإنجاز

30.29.27.23. 21.20.18.17.16.12.10.8.5.3.2.1	العبارات الموجبة
26.25.24.22.19.15.14.13.11.9.7.6.04.32.31.28	العبارات السالبة

وتتوزع استجابات المفحوصين حول كل بند إلى ثلاث فئات وهي : دائما . أحيانا . أبدا ويتحدد تقدير هذه الفئات كالتالي :

جدول رقم ( 05 ) يوضح كيفية تقدير فئات الاستبيان

البنود	دائما	أحيانا	أبدا
البنود الإيجابية	03	02	01
البنود السلبية	01	02	03

#### 4-2- مقياس الرضا الوظيفي :

قامت الباحثتان بالإطلاع على عدد من المقاييس مثل : مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده خبراء في جامعة منسيوتا في أمريكا 1962، ثم قام ا.د.عباس عوض . جامعة الإسكندرية بمصر . بتكييفه على البيئة المصرية وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس التي تناولت الرضا الوظيفي في الجزائر ، لكن أغلب هذه المقاييس كانت تقيس الرضا الوظيفي في المؤسسات الصناعية والتجارية ، وتركز على العامل المادي والريح كمؤشر لقياس الرضا لذلك استقر الباحث على المقياس الذي أعده كل من بوظرفة حمو ، ودوقة أحمد ، ولوريسي عبد القادر ، لأن تطبيقه كان في المؤسسات التربوية الجزائرية حيث كانت عينة الدراسة أساتذة التعليم الثانوي ولا يوجد اختلاف بين رضا الأستاذ في الثانوي أو الابتدائي لكونهم جميعا في إطار التعليم .

تم تكييف مقياس الرضا الوظيفي الذي كان يشمل ( 15 ) بعدا ، قلصت إلى ( 10 ) أبعاد ، وتم حذف بعض العبارات التي تمس فرضيات هذه الدراسة وأصبح المقياس يتكون من ما يلي :

**البعد الأول : الرضا على المكانة الاجتماعية للمعلم**

هو مدى ما يتعرض له الأستاذ من مواقف سارة محيطه الاجتماعي بما يحفزه على أداء عمله بالوجه الأكمل ويعزز لديه حب مهنة التعليم وكل ذلك يعود على المنظومة التربوية خاصة والمجتمع عامة ونجاح الإدارة المدرسية في جعل عملية الاتصال بين الأساتذة ومحيطهم الاجتماعي تتصف بمظاهر الاعتزاز أو عكس ذلك ويشمل هذا البعد العبارات التالية :

( 06.02.03.04.05 )

**البعد الثاني : الرضا على الإدارة المدرسية**

باعتبارها المسئول المباشر الذي يحثك به الأستاذ طيلة فترة عمله ويؤثر عليه نفسيا وتربويا وماديا ، والذي تربطها علاقات عمل مختلفة ، فهي إن كانت ودية فإنها توفر المواقف السارة للأستاذ ، وعكسها يؤدي إلى انتشار مظاهر الاستياء وغياب الرضا ويتكون هذا البعد من العبارات التالية : ( 66.10.09.08.07 )

**البعد الثالث : الرضا على عملية التفيتش**

لا شك أن المفتش موجه تربوي يوجه الأستاذ إلى الطريقة المثلى في العمل بما يحقق أهداف المنظومة التربوية ، فطريقة تعامل المفتش مع الأستاذ تساعد على نجاح عمله وتحقق رضاه على مهنته والشعور بنبل دوره كأستاذ ، أو تؤدي إلى عكس ذلك فيشعر الأستاذ بالملل ويشيع الروتين في الأداء وهذه من مظاهر عدم الرضا ( الاستياء ) ، ويتكون هذا البعد من العبارات التالية :

( 14.13.12.11 )

**البعد الرابع : الرضا على العلاقة مع الزملاء**

إن انتشار روح التعاون ما بين الأساتذة من خلال اللقاءات اليومية أو المجالس المدرسية أو بما توفره الإدارة المدرسية من جو مهني ملائم لنمو العلاقات الطيبة وبث روح الفريق يجعل الإدارة المدرسية تتجح في عملها أو

دورها الاتصالي الأفقي وفق نظرية العلاقات الإنسانية ، فهذا البعد يقيس مدى ما توفره الإدارة المدرسية من علاقات عمل ناجحة بين الأساتذة ، ويتكون هذا البعد من العبارات التالية :

( 17.16.15 )

#### **البعد الخامس : العلاقة مع الأولياء**

لا شك أن اهتمام أولياء التلاميذ بتمدرس أبنائهم ومساندة الأساتذة عن عوامل تفوقهم تشعر الأستاذ بالاعتزاز وبأهميته في المجتمع وتحقق رضاه على مهنته ، فعلى الإدارة المدرسية أن تضبط هذه العلاقة بين الأساتذة وأولياء الأمور بما تنص عليه نصوص التشريع المدرسي ويتكون هذا البعد من العبارات التالية : (18)

#### **البعد السادس : الرضا على طريقة التعامل مع التلاميذ**

يكون الأستاذ أكثر رضا عن مهنته إذا وجد التعامل مع التلاميذ يكون الأستاذ أكثر رضا على مهنته إذا وجد التعامل الإيجابي مع التلاميذ داخل القسم ، وإذا كانت العلاقة بينهم يسودها الاحترام المتبادل ومظاهر الجدية في العمل والانضباط في السلوك وفق نصوص التشريع المدرسي والمرحلة العمرية للتلاميذ ( المراهقة ) ويشمل هذا البعد الفقرات التالية :

( 36.37.38.39.48.49.50.51.52.53.54.55.56.57.58 )

#### **البعد السابع : الرضا عن ظروف العمل المادية الفيزيائية**

يكون الأستاذ راضيا عن وظيفته أكثر إذا كانت الظروف الفيزيائية داخل القسم مناسبة من حرارة وتدفئة وتهوية ونظافة ، وكانت ظروف العمل مادية (توفير أدوات العمل ، تجهيز الأقسام بالوسائل اللازمة ) مساعدة على حب الوظيفية و التضحية في العمل ، ويتكون هذا البعد من الفقرات التالية :

(47،46،45،44،،43،33،34.35،40،41،42

#### **البعد الثامن : الرضا عن عملية التشريع المدرسي و ما توفره من دوافع تنظيمية المساهمة في تطوير**

المنظومة التربوية ، و يوفر أسلوب الإبداع في العمل ، ويضم هذا البعد العبارات التالية:

(.63.56.57.58.59.60.61.62.26.27.28.29.30.31.32.54.55.25 )

البعد التاسع : الرضا عن الحوافز المادية أو المعنوية ،لاشك أن نظام الحوافز في العمل عامل أساسي في تحقيق الرضا الوظيفي في أي مهنة ،ومن الأجدر أن يكون هذا النظام سائد في مدارسنا ،لأن العمل المدرسي خاصة و التربوي عامة يتأثر بالدوافع النفسية التي تغذيها الحوافز المادية و المعنوية ( كالمر دودية ، و الترقية في الوظيفة ) ، و يتكون هذا البعد من العبارات التالية :

( .24.23.22.21.19.20 )

البعد العاشر : الرضا عن ممارسة مهنة التعليم ، لابد في النهاية أن يصرح المستجوب عن علاقته بالوظيفة التي يمارسها مثل كيفية اختياره لوظيفته ، و مدى تعلقه بها ، وإمكانية مغادرته لها إذا وجد فرصة لذلك ، كلها مؤشرات عن رضاه المهني من عدمه و يشمل هذا البعد من العبارات التالية :

( 72.71.70.69.68.67.65.64 ) .

## 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

### 5-1- الثبات :

تم حساب معامل الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز من الدراسة الاستطلاعية التي وزعت عشوائيا على عشرين فردا ينتمون إلى ثلاثة ابتدائيات بطريقة التجزئة النصفية وهي من أكثر الطرق شيوعا حيث يطبق الاختبار مرة واحدة ثم يحسب معامل الارتباط بين الدرجات النهائية للأفراد على النصف الأول من الاختبار ( عادة المفردات الفردية ) والدرجات النهائية للأفراد على النصف الثاني من الاختبار ( عادة المفردات الزوجية ) ويلاحظ ارتفاع معامل الثبات كلما زاد حجم العينة .

لذلك استخدمت الباحثان هذه الطريقة للتأكد من ثبات الاختبار وقد تم تقسيم الاختبار إلى نصفين ( درجات النصف الزوجي ، ودرجات النصف الفردي ) وتم حساب ما يلي :

حساب تباين النصف الأول من الاختبار :

$$s_1^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}$$

حساب تباين النصف الثاني من الاختبار :

$$s_2^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}{n-1} \text{ وجدناه (39.55)}$$

وبما أن طريقة جوثمان لا تشترط تساوي التباينين فيمكن استعمالها لتصحيح معامل الارتباط بعد حسابه .

حساب معامل الارتباط المبدئي بين النصفين بصيغة بيرسون:

$$r^{\frac{1}{2}} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

ويساوي ( 0.80 )

وبتطبيق صيغة جوثمان :

$$r = (0.73) r = 2 \left( 1 - \frac{s_1^2 + s_2^2}{s^2} \right)$$

تشير هذه النتائج إلى أن هذا المقياس ثابت

أما مقياس الرضا الوظيفي فكان معامل الثبات الأصلي ( 0.93 ) لكون المقياس طبق في البيئة الجزائرية

**5-2- الصدق :** للتأكد من صدق الأداة تم حساب الصدق كما يلي :

**5-2-1- الصدق الذاتي :**

ويطلق عليه أيضا مؤشر الثبات وهو صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية ، وبما ان ثبات

الاختبار يعتمد على ارتباط الدرجات الحقيقية للاختبار بنفسها إذا أعيد الاختبار على نفس المجموعة لهذا كانت

الصلة وثيقة بين الثبات والصدق الذاتي فهو يحسب من خلال الجذر التربيعي للثبات .

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس بطريقة التجزئة النصفية أي من خلال الجذر التربيعي للثبات بالنسبة لمقياس

الدافعية للإنجاز .حيث وجد أنه مساويا لـ : 0.85

أما بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي فكان مساويا لـ  $s\sqrt{0.96}$

**5.2.2- الصدق التمييزي : ( صدق المقارنة الطرفية )**

أ- صدق مقياس الدافعية للإنجاز تم حساب صدق المقياس كالآتي :

تم الاعتماد في تقدير معامل صدق المقياس على طريقة المقارنة الطرفية بما يعرف بالصدق التمييزي وذلك بإتباع الخطوات التالية :

. ترتيب درجات العينة الاستطلاعية والتي تتمثل في (20) معلم ترتيبيا تنازليا .

. تقسيم الدرجات المتحصل عليها إلى مجموعتين الطرف الأول العلوي يمثل الدرجات العليا المقدرة ب(05)

بنسبة 27% أما الطرف الثاني السفلي يمثل الدرجات المنخفضة المقدرة كذلك ب(05) بنسبة 27% وبعد ذلك تم

حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين بتطبيق اختبار "ت" فتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (06) يوضح قيمة "ت" لمقياس الدافعية للإنجاز

المتغير المقاس	المجموعات	n	$\bar{X}$	$s^2$	df	t	مستوى الدلالة
الدافعية	العليا	5	83.6	3.72	08	5.03	0.000
للإنجاز	الدنيا	5	66.8	2.22			
إحصائيا							دال

يتضح من خلال الجدول التالي أن قيمة "ت" المحسوبة (5.03) دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.001) فإن مقياس الدراسة صادق .

ب- صدق مقياس الرضا الوظيفي تم حساب صدق المقياس كالاتي :

تم الاعتماد في تقدير معامل صدق المقياس على طريقة المقارنة الطرفية بما يعرف بالصدق التمييزي وذلك بإتباع الخطوات التالية :

- ترتيب درجات العينة الاستطلاعية والتي تتمثل في (20) معلم ترتيبيا تنازليا .

- تقسيم الدرجات المتحصل عليها إلى مجموعتين الطرف الأول العلوي يمثل الدرجات العليا المقدره ب(05) بنسبة 27 % أما الطرف الثاني السفلي يمثل الدرجات المنخفضة المقدره كذلك ب( 05 ) بنسبة 27 % وبعد ذلك تم حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين بتطبيق اختبار "ت" فتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (07) يوضح نتائج قيمة"ت" بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي :

المتغير المقاس	المجموعات	n	$\bar{X}$	$s^2$	df	t	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	العليا	5	316	29.53	8	5.74	0.000
	الدنيا	5	189	14.19			
إحصائيا	دال						

يتضح من خلال الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة ( 5.74 ) دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.000) فإن مقياس الدراسة صادق .

## 6-1- وصف الصورة النهائية لمقياس الدافعية للإنجاز :

يتكون المقياس من جزأين هما :

الجزء الأول : ويتضمن تقديم الهدف من المقياس وتعليمات الإجابة والمعلومات الشخصية للمبحوث والتي

تشمل الجنس والخبرة ( الاقدمية ) .. الملحق ( 01 )

الجزء الثاني : ويتضمن بنود المقياس وعددها ( 32 ) بندا موزعة على خمسة أبعاد وهي :

البعد الأول : مستوى الطموح ويشمل العبارات التالية 1.6.8.11.23.25

البعد الثاني :مستوى المثابرة ويشمل العبارات التالية .2.10.12.19.24.27.31.

البعد الثالث :مستوى الأداء ويشمل العبارات التالية21.28.32.21.26.28.32.21.

البعد الرابع : مستوى إدراك الزمن ويشمل العبارات التالية 7.30.7.29.30.7.

البعد الخامس : مستوى التنافس ويشمل العبارات التالية 5.9.15.16.18.20

## 6-2- وصف الصورة النهائية لمقياس الرضا الوظيفي :

يتضمن بنود المقياس وعددها ( 72 ) بنودا موزعة على 10 أبعاد وهي :

البعد الأول : الرضا على المكانة الاجتماعية للمعلم

ويشمل هذا البعد العبارات التالية : (06.02.03.04.05)

البعد الثاني : الرضا على الإدارة المدرسية

ويتكون هذا البعد من العبارات التالية : ( 66.10.09.08.07 )

البعد الثالث : الرضا على عملية التفيتش

ويتكون هذا البعد من العبارات التالية : ( 14.13.12.11 )

البعد الرابع : الرضا على العلاقة مع الزملاء

ويتكون هذا البعد من العبارات التالية : ( 17.16.15 )

البعد الخامس : العلاقة مع الأولياء

ويتكون هذا البعد من العبارات التالية : (18)

البعد السادس : الرضا على طريقة التعامل مع التلاميذ

ويشمل هذا البعد الفقرات التالية :

( 36.37.38.39.48.49.50.51.52.53.54.55.56.57.58 )

البعد السابع : الرضا عن ظروف العمل المادية الفيزيقية

ويتكون هذا البعد من الفقرات التالية :

47،46،45،44،،43،33،34،35،40،41،42

البعد الثامن : الرضا عن عملية التشريع المدرسي و ما توفره من دوافع تنظيمية المساهمة في تطوير المنظومة

التربوية ويضم هذا البعد العبارات التالية:

( 25.55.32.31.30.29.28.27.26.61.60.59.58.57.63.

البعد التاسع : الرضا عن الحوافز المادية أو المعنوية و يتكون هذا البعد من العبارات التالية :

( 20.19.21.22.23.24. )

البعد العاشر : الرضا عن ممارسة مهنة التعليم و يشمل هذا البعد من العبارات التالية :

( 64.65.67.68.69.70.71.72. )

## 6- مجتمع وعينة الدراسة :

بعد إحصاء مجتمع الدراسة عن طريق معلومات مستمدة من مصلحة الخرائط التربوية بمديرية التربية لولاية الاغواط تم اختيار إبتدائيات تحتوي العدد الكافي من المعلمين وكان عدد أفراد العينة ( 133 ) مختارة عشوائيا عن طريق القرعة حيث كتبت أسماء الابدائيات ثم تمت عملية السحب ، وكانت بنسبة ( 15 % ) من مجتمع الدراسة ، وتم الاختيار العشوائي للمؤسسات الابدائية عن طريق القرعة مع مراعاة عدد المعلمين في كل إبتدائية مختارة للحصول على أفراد العينة الممثلة للمجتمع الأصلي والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (08): يوضح عينة الدراسة

الرقم	الابدائيات	عدد المعلمين
01	بن فرحات عطاء الله	14
02	العوفي الطيب	14
03	طيباوي التهامي	12
04	هلالبة عبد الرحمن	16
05	أحمد التاوتي	17
06	حبيب شهرة	7
07	محمد بوعامر	13

12	زروق الطيب	08
12	دهينة بن مخلوف زقيني	09
9	بوقنفوذة العلمي	10
7	بوقرين علي	11
133	المجموع	

وبعد استرجاع الإستمارات أصبحت العينة 94 معلم ومعلمة.

#### 6-1- خصائص عينة الدراسة :

شملت الدراسة متغيران يصفان الخصائص الفردية للعينة ، يفترض الباحث أن لهما علاقة بالدافعية للإنجاز على الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التعليم الإبتدائي و الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب هذه المتغيرات :

جدول رقم (09) : يوضح أفراد العينة حسب الجنس والخبرة

المتغيرات	التكرار	النسب المئوية
الجنس	ذكور	32
	إناث	62
	المجموع	94
الخبرة	أقل من (5) سنوات	43
	بين(5)10 سنوات	15
	أكثر من(10)سنوات	36
	المجموع	94
		النسب المئوية
		34.05 %
		65.95 %
		100 %
		45.74 %
		15.95 %
		38.29 %
		100 %

## 7 . إجراءات التطبيق الميداني :

بما أن البيانات الشخصية هي نفسها في الأدوات ( المقياسين ) ، فقد تم حذفها من المقياس الأخير ، ثم مسكت الأدوات مع بعضهما وتم توزيعها على معلمي ومعلمات الإبتدائيات المختارة عشوائيا ، حيث طلب منهم الإجابة على جميع البنود ونظرا لطول الأدوات فقد تركت الأدوات عند المفحوصين وأعطيت لهم فرصة للإجابة على بنودها .

واستغرقت مدة التوزيع والجمع حوالي شهر من منتصف شهر مارس الى منتصف شهر أبريل ( 2016 ) وبلغ عدد الإستمارات الموزعة (133) نسخة وتم استرجاع ( 94 ) نسخة وهي ممثلة للمجتمع الأصلي بنسبة ( 13% ) .

. المعالم الوصفية لأفراد العينة على المقياسين :

جدول رقم ( 10 ) المعالم الوصفية لتوزيع أفراد العينة على المقياسين

درجات أفراد العينة	العدد	x	md	s	أقل قيمة	أعلى قيمة
مقياس الدافعية للإنجاز	94	74.87	76	6.58	60	96
مقياس الرضا الوظيفي	94	262.10	260.5	42.62	107	384

تبين نتائج الجدول رقم ( 10 ) أن أفراد العينة موزعين توزيعا إعتداليا على المقياسين لأن المتوسط الحسابي والوسيط متقاربان .

ولقياس الدافعية للإنجاز تم إعطاء قيم عددية لإجابات المفحوصين على بنود المقياس كالتالي : الدرجة ( 03 ) للإجابة ب : دائما والدرجة (02) للإجابة بأحيانا والدرجة ( 01 ) للإجابة ب أبدا في العبارات الإيجابية .

أما في العبارات السلبية تم إعطاء الدرجة ( 01 ) للإجابة ب : دائما والدرجة (02) للإجابة بأحيانا والدرجة (03) للإجابة ب أبدا .

فكانت أعلى قيمة هي (96) وأقل قيمة ( 60 ) ، واعتبر الباحث كل مفحوص تحصل على قيمة أعلى أو تساوي المتوسط الحسابي ( 74.87 ) فلهذه دافعية للإنجاز وعلى عكس ذلك إذا تحصل المفحوص على درجة كلية أقل أو تساوي المتوسط الحسابي ( 74.87 ) فليست لديه دافعية للإنجاز وكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم ( 11 ) يمثل نتائج أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز

النسبة المئوية	العدد	
64.89 %	61	وجود دافعية للإنجاز لدى المعلمين
35.10 %	33	عدم وجود دافعية للإنجاز لدى المعلمين

يوضح الجدول ( 11 ) أن أغلب أفراد العينة يقرون بوجود دافعية للإنجاز لديهم بنسبة (64.89% ) أما الذين يقرون بعدم وجود دافعية للإنجاز لديهم بنسبة (35.10% ) مثل ما توصلت إليه دراسة بكير مليكة ( 2011 ) إلى وجود دافعية الإنجاز مرتفعة وذلك راجع إلى أنهم يحاولون من خلال عملهم إبراز فرص وجودهم بالصورة اللائقة أمام الأسرة التربوية و المجتمع ككل .

أما بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي فقد تم اعتماد نفس الطريقة التي اعتمدها صاحب المقياس المستخدم في هذه الدراسة لتحديد درجة الرضا ، حيث تعتبر الدرجة (03) نقطة فاصلة لعدم الرضا ، أي أن كل من يتحصل على درجة أقل من (03) في كل عبارة يعتبر غير راض عنها وعليه تصبح الدرجة الفاصلة بين راض أو غير راض بالنسبة لكل مفحوص تساوي عدد العبارات مضروب في ثلاثة (  $216 = 3 \times 72$  ) وكانت أعلى قيمة هي ( 384 ) وأقل قيمة هي ( 107 ) .

جدول رقم (12) يمثل نتائج أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	مستوى الرضا الوظيفي
87.23 %	82	راض
12.76%	12	غير راض

يتضح من خلال الجدول ( 12 ) أن نسبة الراضين عن وظائفهم أكبر من المستائين حيث كانت النسبة المئوية لصالح الفئة الأول بنسبة ( 87.23 % ) وهذا عكس ما توصل إليه كل من بوظريفة حموا (2007) حيث وجد أن (66.6%) من أساتذة التعليم الثانوي غير راضين عن مهنتهم ويتفق مع دراسة الشيخ وسلامة ( 1982 ) بأن أغلب المعلمين ( 70 % ) راضون عن مهنتهم وعن علاقاتهم داخل المؤسسات التربوية .

#### 8 . أساليب المعالجة الإحصائية :

بعد مرحلة التطبيق الميداني تم جمع الإستمارات وتفرغها ومعالجتها إحصائيا باستعمال الأساليب التالية:

جدول رقم (13) يوضح الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

إستخدامها في الدراسة	القانون الإحصائي	الأساليب الإحصائية
في حساب وتحليل نتائج البنود	$\frac{100 \times \text{ت}}{\text{س}} = \%$	النسب المئوية
في حساب المتوسط الحسابي	$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$	المتوسط الحسابي

والإجابة على الفرضيات		
هو الدرجة التي تتوسط توزيع الدرجات	مجموع التكرارات $MD = \frac{\quad}{2}$	الوسيط
هو متوسط انحراف القيم عن متوسطها الحسابي	$S = \sqrt{S^2}$	الإنحراف المعياري
هو اختبار احصائي لحساب الفروق بين متغيرين	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ $T = \frac{\quad}{\sqrt{\left[\frac{(n1.1)S^2_1 + (n2.1)S^2_2}{n1+n2-2}\right] \left[\frac{1}{n1} + \frac{1}{n2}\right]}}$	TEST "T إختبار"
في حساب العلاقة بين متغيرين	$r^2 = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$	معامل الارتباط "بيرسون"
لحساب	$Df = n - 2$	درجة الحرية

درجة		
الحرية		

## الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

- 1 - عرض النتائج الخاصة بإستبيان الدافعية للإنجاز
- 2 - عرض النتائج الخاصة بإستبيان الرضا الوظيفي

أولا : عرض نتائج الفرضيات المتعلقة بالدراسة

1 - عرض نتائج الفرضية الأولى

2 - عرض نتائج الفرضية الثانية

3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة

4 - عرض نتائج الفرضية الرابعة

5 - عرض نتائج الفرضية الخامسة

ثانيا : مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية

3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة

## تمهيد

تم التعرض في هذا الفصل إلى النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية ، هذا بعد جمع المعطيات الإحصائية وفق الإطار المنهجي المتبع حيث تم تنظيم النتائج ضمن جداول مع تحليل ومناقشة النتائج الإحصائية فرضية بفرضية من خلال الربط بين الجانب النظري والجانب الميداني للبحث ثم عرض الاستنتاج العام وتقديم بعض التوصيات والاقتراحات ثم الانتهاء بخاتمة البحث .

## أولا : عرض النتائج

### 1 - عرض النتائج الخاصة باستبيان الدافعية للإنجاز :

الجدول رقم ( 14 ) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الرضا عن الدافعية للإنجاز

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
6.58	74.87	94	الدافعية للإنجاز

من خلال الجدول يتضح أن متوسط درجات الدافعية للإنجاز بلغ (74.87) بانحراف معياري قدره (6.58) وهو ما يدل على أن البيانات متقاربة ومتمركزة حول المتوسط مما يعني تجانسها وعدم تشتتها .

### 2 - عرض نتائج الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي :

الجدول رقم ( 15 ) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الرضا عن الرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
42.62	262.10	94	الرضا الوظيفي

من خلال الجدول يتضح أن متوسط درجات الرضا الوظيفي مرتفعة حيث بلغت (262.10) بانحراف معياري قدره (42.62) وهو ما يدل على أن نسبة كبيرة من المعلمين راضين على وظيفتهم وان البيانات متقاربة ومتجانسة .

## أولاً : عرض نتائج الفرضيات المتعلقة بالدراسة

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز و الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة بابتدائية .

### 1 - عرض نتائج الفرضية الأولى :

نتائج الفرضية الأولى ومنطوقها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس

لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ولاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري لمتغير دافعية الإنجاز حسب متغير الجنس ، ثم حساب "ت" لمعرفة ما إذا كان توجد فروق بين

الجنسين في الدافعية للإنجاز .

الجدول ( 16 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على الدافعية للإنجاز

المتغير المقاس	الجنس	n	x	s	df	"t"	مستوى الدلالة
الدافعية	الذكور	32	75.12	5.18	92	2.62	0.01
	الإناث	62	76.46	9.86			

يظهر من خلال الجدول أن متوسط الدافعية للإنجاز بلغ قيمة ( 75.12 ) بانحراف معياري (5.18) بالنسبة للذكور ومتوسط الدافعية للإنجاز ( 76.46 ) بانحراف معياري (9.56) بالنسبة للإناث وبلغت قيمة "ت" المحسوبة (2.62) وهي أكبر من الجدولة (2.36) عند درجة الحرية (92) وبمستوى دلالة إحصائية (0.01) وهي دالة إحصائية ومنه تحققت الفرضية أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الدافعية ومنه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة .

## 2 - عرض نتائج الفرضية الثانية :

تشير الفرضية الثانية إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ولاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس ، ثم حساب "ت" لمعرفة ما إذا كان توجد فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي .

الجدول رقم ( 17 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على الرضا الوظيفي

المتغير المقاس	الجنس	n	x	s	df	"t"	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	الذكور	32	256.51	45.81	92	9.50	0.05
	الإناث	62	268.96	38.78			

يتبين من خلال الجدول أن متوسط درجات رضا المعلمين الذكور على المقياس الكلي والتي بلغت (256.51) أقل منها بالنسبة لقيمة متوسطات رضا المعلمات الإناث والبالغة (3.31)

ويتبين من الجدول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجات المقياس بصورته الكلية عائدة للجنس وهذا يعني أن المعلمات الإناث أكثر رضا عن العمل من الذكور

### 3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة :

تشير الفرضية الثالثة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدافعية للإنجاز حسب الخبرة في

ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات - ما بين 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات ) ثم حساب تحليل

التباين الأحادي للمتغير والنتائج يوضحها الجدول التالي :

الجدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الخبرة على الدافعية للإنجاز

المتغير المقاس	المجموعات	n	x	s
الدافعية للإنجاز	أقل من 5 سنوات	43	76.93	6.24
	بين 5 و10 سنوات	15	74.86	7.65
	أكثر من 10 سنوات	36	76.25	6.44
	المجموع	94	74.87	6.58

يتضح من خلال الجدول أن متوسطات مجالات الدافعية للإنجاز لكل من مستويات الخبرة الثلاثة (أقل من 5

سنوات - ما بين 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات ) مرتفعة نسبياً حيث تراوحت لفئة أقل من 5

سنوات (76.93) بانحراف معياري (6.24) ومتوسط فئة ما بين 5 إلى 10 سنوات (74.86) بانحراف معياري

(7.65) في حين بلغ متوسط فئة أكثر من 10 سنوات (76.25) بانحراف معياري قدره (6.44) ويلاحظ أن

متوسط المجالات على المقياس الكلي لدى فئة أقل من 5 سنوات والبالغ قيمته (76.93) هم أكثر دافعية

للإنجاز مقارنة بالمعلمين الآخرين .

ولاختبار دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الدافعية للإنجاز للمقياس ككل تبعا لمتغير الخبرة فإنه تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ، والجدول التالي يبين ذلك :

جدول (19) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي لمتغير الدافعية للإنجاز حسب الخبرة

المتغير المقاس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	f	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	داخل المجموعات	27.68	2	13.84	0.32	0.72
	بين المجموعات	3905.13	91	42.91		
	المجموع	3932.81	93			

يتبين من خلال الجدول رقم (19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.72 ) بين المتوسطات الحسابية لدرجات الأداء على المقياس بصورته الكلية عائدة للخبرة .

أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة وبالتالي لم تتحقق فرضية البحث نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية .

#### 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة

والتي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا الوظيفي حسب الخبرة في ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات - ما بين 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات ) ثم حساب تحليل التباين الأحادي للمتغير والنتائج يوضحها الجدول التالي :

الجدول رقم ( 20 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الخبرة على الرضا الوظيفي

المتغير المقاس	المجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	أقل من 5 سنوات	43	275.09	37.14
	بين 5 و 10 سنوات	15	238.26	55.52
	أكثر من 10 سنوات	36	264.36	40.65
	المجموع	94	262.10	42.62

يبين الجدول أن متوسطات مجالات الرضا الوظيفي لكل من مستويات الخبرة الثلاثة (أقل من 5 سنوات - ما بين 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات ) حيث تراوحت لفئة اقل من 5 سنوات (275.09) بانحراف معياري (37.14) ومتوسط فئة ما بين 5 إلى 10 سنوات (238.26) بانحراف معياري (55.52) في حين بلغ متوسط فئة أكثر من 10 سنوات (264.36) بانحراف معياري قدره (40.65) ويلاحظ أن متوسط المجالات على المقياس الكلي لدى فئة أقل من 5 سنوات والبالغ قيمته (275.09) هم أكثر رضا على وظيفتهم مقارنة بالمعلمين الآخرين .

ولاختبار دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا الوظيفي للمقياس ككل تبعا لمتغير الخبرة فإنه تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ، والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول رقم (21) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي لمتغير الرضا الوظيفي حسب الخبرة

المتغير المقاس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	f	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	داخل المجموعات	10773.96	2	5386.98	3.002	0.055
	بين المجموعات	163269.14	91	1794.16		
	المجموع	174043.10	93			

يتبين من خلال الجدول رقم (21) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (  $\alpha = 0.055$  ) بين

المتوسطات الحسابية لدرجات الأداء على المقياس بصورته الكلية عائدة للخبرة ولفحص الفروق الدالة إحصائياً

بين المتوسطات الحسابية فقد تم استخدام اختبار التحليل التباين الأحادي ، ومن الجدول السابق رقم (20) يتبين

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (  $\alpha = 0.055$  ) للمقياس الكلي للرضا الوظيفي بين ذوي

الخبرة أكثر من 10 سنوات من جهة ومن جهة أخرى من هم أقل من 5 سنوات ومنهم بين 5 إلى 10 سنوات

لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات .

## 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة

والتي تشير إلى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز و الرضا الوظيفي لدى

معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز

وتم حساب معامل الارتباط ( بيرسون) لمعرفة العلاقة بينهما والنتائج يوضحها الجدول التالي :

الجدول رقم (22) يوضح نتائج اختبار (بيرسون) لمعرفة العلاقة

المتغير	n	x	s	df	r	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	94	74.87	6.98	92	0.42	0.01
الرضا الوظيفي		262.10	42.62			

يتبين من الجدول رقم (22) وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية لمعامل الارتباط بيرسون نجد أن القيمة المحسوبة (0.42) أكبر من القيمة المجدولة (0.27) عند درجة حرية (92) وبمستوى دلالة إحصائية (0.01) وبالتالي فإنه دال إحصائياً وتوجد علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ومنه نقبل فرضية البحث (الفرضية البديلة) التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

## ثانياً : مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

### مناقشة وتفسير الفرضية الأولى

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

من خلال عرض النتائج توصلنا إلى وجود فروق بين الجنسين في الدافعية وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة إبراهيم عبد الحميد (2003) التي أثبتت وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز بين المجموعات المتباينة حسب الجنس ودراسة المشعان (2000) ، ودراسة علي حسين علي (1987) التي أثبتت وجود فروق بين الجنسين (ذكور وإناث) في الدافعية ودراسة منصور بن زاهي (2006) واتفقت مع دراسة عطية (2002).

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة وافية صحراوي (2002) التي توصلت إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية ، ودراسة بكير مليكة (2011) التي أكدت على عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافعية لدى مستشاري التوجيه ، كذلك دراسة الشرجي (2002) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز بين الجنسين . ترى الباحثتان بأن وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز للمعلمات الإناث أكثر منه عند الذكور يرجع لعدة عوامل منها رغبة الأنثى في تغيير النظرة السائدة نحوها أو رغبتها في إحساس المجتمع بها والاعتراف بكفاءتها كما يرجع إصرارها إلى التفوق والنجاح في مجالات الحياة المختلفة .

### **مناقشة وتفسير الفرضية الثانية :**

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

من خلال الجدول توصلنا إلى وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي وهذا ما جاء في دراسة نورة (2003) حيث تؤكد على وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه ودراسة العريقي (2003) التي أكدت كذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان ، واختلفت هذه الدراسة مع دراسة وهيبه (2012) التي أثبتت عدم وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه .

حيث ترجع الباحثتان وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لتحقيق المرأة لحاجة التقدير تشعرها بالرغبة من الآخرين مما يؤدي إلى خلق شعور لديها بقيمتها والثقة في نفسها مما يزيد من رضاها الوظيفي ، أو لحجم عينة الدراسة .

## مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

من خلال الجداول توصلنا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية تعزى لعامل الخبرة لدى المعلمين وهذا ما أكدت عليه دراسة ( رميح الرميح 2004) الذي أكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية تعزى لعامل الخبرة ، عكس ما توصل إليه ( إبراهيم شوقي عبد الحميد 2003) التي كانت نتيجة دراسته وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية ومتغير الخبرة .  
ومنه يمكن للباحثان إرجاع ارتفاع دافعية الإنجاز عند الجدد رغبة منهم في العمل وتشوقا منهم لممارسة مهنة التعليم ومعرفة أكثر .

## مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة :

من خلال الجداول توصلنا إلى وجود تباين دال إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي حسب الخبرة لدى المعلمين وهذا ما أكد عليه (محمود عايش الطيب 2008) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة ، وأيضا ما جاء في دراسة ( طريفي 2003) وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة ، كما أشارت إلى ذلك دراسة (الشهري 1999) وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى المرشدين ،عكس ما توصلت إليه دراسة (حسن خيري 2008) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة ودراسة ( الطيب 1992) ودراسة ( العريفي 2000).

رغم أن المعلمين لم يلاقوا المكانة التي يستحقونها من طرف الجهات الوصية بالشكل المناسب لهم إلا أنه بمجرد إدراكهم لقيمة هذا العمل الذي يقومون به من خلال مساعدتهم للتلاميذ في اكتساب المعرفة وتربية الأجيال وتحقيق غاياتهم ومدركاتهم وحل مشكلاتهم يؤدي بهم ذلك إلى الشعور بالرضا الوظيفي لديهم .

## مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

من خلال الجدول رقم (22) توصلنا إلى أنه هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين ( الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي ) حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة حسن بن حسين عطاس الخيري (2008) حيث هدفت إلى كشف طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين ، وكانت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي ، وتوجد فروق بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة . ويمكن إرجاع هذه العلاقة إلى أن رضا المعلمين عن عملهم من العوامل المؤثرة في مدى كفاءتهم في العمل و إرتباطهم به وحرصهم عليه وتزداد دافعية المعلم للإنجاز كلما زاد رضاهم عن وظيفتهم .

خاتمة

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، والتعرف على تأثيرهما بعاملَي الخبرة والجنس من خلال دراسة ميدانية على عينة شملت (94) معلم ومعلمة بنسبة ( 13 % ) من حجم المجتمع الأصلي .

وتم على إثرها طرح 5 فرضيات و هم :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

- توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز و الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .  
وبعد دراسة ميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس لدى معلمي وتحقق الفرضية الأولى

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا ومعلمات المرحلة الابتدائية ، وتحقق الفرضية الثانية القائلة

توجد الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وعدم تحقق الفرضية الثالثة القائلة

فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية،

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس وتحقق الفرضية الرابعة القائلة

لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، وتحقق الفرضية الخامسة القائلة توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة

إحصائية بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

**التوصيات :** في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

\_ العمل على تطوير نظام رتب المعلمين بحيث يأخذ بالاعتبار المؤهلات العلمية والخبرة .

\_ العمل على إنشاء برنامج مقترح مبني على أساس علمي وتربوي ونفسي لزيادة الرضا عن العمل لدى المعلمين .

\_ إعادة النظر في سلم رواتب والترقيات وزيادتها إلى الحد الذي يناسب غلاء السعار في الوقت الحالي وبما يشعر المعلم بالرضا حيال مهنة التعليم .

\_ دراسة علاقة الرضا عن المهنة لدى المعلمين ببعض المتغيرات الأخرى مثل : مستوى الأداء نمط الإدارة ، العبء التدريسي ، حوسبة المناهج .

\_ أثر الرضا عن العمل لدى المعلمين على إنتاجية المعلم وسلوكه التدريسي الذي يتبعه داخل الفصل الدراسي .

\_ دراسة العوامل المساهمة في الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية .

\_ دراسة اتجاهات مديري المدارس الابتدائية نحو عمل المعلم وعلاقتهم بأدائه المدرسي والمهني

\_ دراسة اتجاهات الأولياء نحو عمل المعلم المدرسي والمهني .

\_ أثر معيقات العمل التدريسي على دافعية الإنجاز لدى المعلمين.

# المراجع

- 1\_ أحمد صقر عاشور ( 1986 )، إدارة القوى العاملة ،الأسس السلوكية وأدوات البحث و التطبيق ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- 2\_ أحمد ماهر و صلاح عبد الباقي(2002) ، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية الإسكندرية .
- 3\_ احمد عزت راجح (1999) اصول علم النفس ط11 دار المعارف القاهرة .
- 4\_ احمد محمود عوض بن احمد ( 2007 )الاحترق النفسي المناخ التنظيمي في المدارس ط4 دار حامد للنشر و التوزيع الاردن.
- 5\_ امل الاحمد ( 2001 )بحوث ودراسات في علم النفس ط1 الرسالة للطباعة و النشر بيروت لبنان.
- ابراهيم وجيه محمود( ب س) التعلم واسسه ونظرياته و تطبيقاته دار المعرفة الجامعية زارطة مصر
- 6\_ ابو رياش حسين الصافي عبد الحكيم عمور امهيمه شريف سليم ( 2006 )الدافعية والنكاد العاطفي دار الفكر عمان
- 7\_ ادوارد موراي( 1988 )الدافعية و الانفعال ترجمة احمد عبد العزيز سلامة ط1 دار الشرق القاهر .
- 8\_ احمد عبد الخالق ( 1991 ) الدافع للانجاز ندى اللبنانيين من البحوث المؤثر السنوي السابع لعلم النفس مصر .
- 9\_ الشيخ كامل محمد عوضة ( 1996 )مشكلات الطفولة سلسلة علم النفس ط1 دار الكتب العلمية بيروت لبنان.
- 10\_ الطويل هاني عبد الرحمن ( 2001) ، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي ، دار وائل للنشر والتوزيع عمان .
- 11\_ الصيرفي محمد ( 2009 ) ، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي ، التحليل على مستوى المنظمات ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 12\_ المعصومة سهيل المطري( 2005) الصحة النفسية مفهومها واضطراباتها ط1 مكتبة الفلاحة للنشر والتوزيع الكويت .
- 13\_ الكبسي واخرون ( 2000)المنهل في علم النفس التربوي دار الكندي الاردن .
- 14\_ نائر أحمد غباري ( 2008) ، الدافعية (النظرية و التطبيق) ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان الأردن.
- 15\_ حسين حريم ( 2004 ) ، السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد والجماعات ، في منظمات الأعمال ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- 16\_ حسين فايد ( 2004) ، علم النفس العام ، مؤسسة علم النفس العام ، القاهرة مصر .
- 17\_ حسين مكاوي ، ليلي حسين السيد ( 2002) ، الإتصال و نظريته المعاصرة ، ط3 ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة مصر .
- 18\_ راوية حسن ( 1999 ) ، السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة و النشر والتوزيع ، الإسكندرية .
- 19\_ رشاد عبد العزيز ( 1994) ، العجز النفسي ، دار النهضة العربية ، القاهرة مصر .

- 20\_ رشاد على عبد العزيز موسى (1994) ، علم النفس الدافعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة مصر
- 21\_ سالم تيسير الشرايدة (2008) ، الرضا الوظيفي ( أطر نظرية وتطبيقات عملية ) ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- 23\_ سهيلة محمد عباس ، علي حسن علي ( 1999 ) ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل ، عمان ، الأردن .
- 24\_ صالح أبو جادو (2000) ، علم النفس التربوي ، ط2 ، دار المسير للنشر و التوزيع ، عمان الأردن.
- 25\_ صالح محمد أبو جادو (1998) ، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان.
- 26\_ صلاح الدين محمد عبد الباقي ( 2004 ) ، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية الإسكندرية .
- 27\_ ظريف شوقي و محمد فرج ( 1993 ) ، السلوك القيادي ، وفعالية الإدارة ، مكتبة غريب ، القاهرة
28. عبد الخالق أحمد (ب،س) ، الدافع للإنجاز و علاقته بالقلق و الإنبساط ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
- 29\_ عبد الرحمان صالح الأزرق (2000) ، علم النفس التربوي للمعلمين ، مكتبة طرابلس العلمي العالمية، ليبيا .
- 30\_ عبد اللطيف خليفة (2000) ، دافعية الإنجاز ، دار غريب، القاهرة مصر .
- 31\_ عماد الطيب كشرود (1995) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث مفاهيم و مناهج ، ط1 ، المجلد 2 ، ليبيا .
- 32\_ عمر أحمد همشري ( 1994 ) ، الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الرؤى العصرية ، عمان .
- 33\_ قشقوش إبراهيم و آخرون (1979) ، دافعية الإنجاز و قياسها ، الأنجلو المصرية ، القاهرة مصر .
- 34\_ كامل محمد مغربي (2004) ، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، دار الفكر ، عمان الأردن .
- 35\_ كامل الفرخ عبد الجابر تيم (2000) ، مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي ، ط1 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان .
- 36\_ مؤيد سعيد السالم ( 2001 ) ، إدارة الموارد البشرية ، ( مدخل إستراتيجي متكامل ) ، إثراء للنشر والتوزيع ، الأردن .
- 37\_ محمد القاسم القريوتي ( 1998 ) ، السلوك التنظيمي ، دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية ، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- 38\_ محمد جاسم محمد (2004) ، سيكولوجية الإدارة التعليمية و المدرسة و أفاق التطوير العام ، ط1 ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن .
- 39\_ محمد محمود بني يونس (2007) ، سيكولوجيا الدافعية و الإنفعالات ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان الأردن.

- 40\_ محمد شفيق (2002) ، العلوم السلوكية ، دار الهناء المكتبة الجامعية ، الإسكندرية . . محمود سليمان العميان ( 2002)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل ، عمان ، الأردن .
- 41\_ محمد مصطفى زيدان (1983) ، نظريات التعلم و تطبيقاته التربوية ، دار النشر و التوزيع ،الجزائر محي الدين حسين (1988) ، دراسات في الدافعية و الدوافع ، ط1، دار المعارف ،القاهرة مصر
- 42\_ محي الدين تواق ، يوسف القطامي ، عبد الرحمان عدس (2002) ، أسس علم النفس التربوي ، ط2، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان الأردن .
- 43\_ مصطفى حسين باهي ، مختار أمين عبد الغني (2005) ، علم النفس و الرياضة ، ط1، دار العالمية ، مصر .
- 44\_ مصطفى فهمي (ب.س) ، الدوافع النفسية ، مكتبة القاهرة ، مصر .
- 45\_ معتز عبد الله و آخرون (1990) ، الدافعية في علم النفس العام ، مكتبة غريب ، القاهرة 46\_ مصطفى كامل أبو العزم عطية ( 2000 ) ، مقدمة في السلوك التنظيمي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
- 47\_ مصطفى منصور (1990) ، علاقة الرضا الوظيفي بالتحديد ، جامعة وهران علم النفس و علم التربية .
- 48\_ ناصف عبد الخالق( 1982 ) ، الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، المجلة العربية للإدارة ، الكويت ، المجلد 6 العدد 1 .
- 49\_ ناصر محمد العديلي ( 1995)، السلوك الإنساني والتنظيمي ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية .
- 50\_ هاني عبد الرحمن الطويل (2001) ، الإدارة التربوية و السلوك التنظيمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
- 51\_ و جيه الفرح ميتشل دبابنة (2006) ، أساسيات التنمية المهنية للمعلمين ، ط1 ، دار النشر و التوزيع.
- 52\_ ياسين طه حسين يحي علي خان أميمة (ب.س) ، علم النفس العام ، كلية التربية للبنات ، وزارة التعليم و البحث العلمي .

## الرسائل العلمية :

- 1\_ البو سعيدية ، نجاح بنت هلال بن سعود ( 2002 ) ، السلوك القيادي لرؤساء الأقسام كليات جامعة السلطان قابوس وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بها ، رسالة ماجستير ، جامعة السلطان قابوس ، مسقط .
- 2\_ العبري حمد بن راشد بن سالم ( 2008)، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الإداريين في سلطنة عمان، رسالة ماجستير ، جامعة نزوى
- 3\_ الناعبي ناصر بن حمدان بن سعيد ( 2010 ) ، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير ، جامعة نزوى ، سلطنة عمان .

- 4\_ زوبش سامية ( 2013 ) ، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة، رسالة الماجستير ،جامعة البويرة .
- 5- سعدي سامية ( 2001 )،القدرة على التفكير وعلاقتها بدافع الانجاز واهلية الذات، رسالة ماجستير علوم التربية، جامعة الجزائر .
- 6-عفاف وسطاني (2010)، دافعية الانجاز لدى فريق العمل و علاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة ،دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف، رسالة ماجستير، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطونيا، جامعة فرحات عباس ، سطيف،.
- 7\_ كتفي عزوز ( 2008 ) ، الإتصال في الإدارة الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ، رسالة ماجستير ، جامعة باتنة .
- 8\_ محمد عبد الرحمن طوالبه (2000)، الرضا على العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية ، مجلة مركز البحوث التربوية ،قطر ، العدد18 .
- 9\_ محمودية شهيرة ( 2001 ) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر .
- 10\_ يوسف عارف الخصاونة ( 1998)، التنظيمات الإدارية في وزارة التربية والتعليم وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، إرد .

## المجلات :

- 1\_ عبد الفتاح خليفات ، منى الملاحمة ( 2009 ) ، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25، العدد ( 3 + 4) .
- 2\_ محمد عبد الرحمن طوالبه (2000)، الرضا على العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية ، مجلة مركز البحوث التربوية ،قطر ، العدد18 .

الملاحق

الملحق رقم (03) البيانات الشخصية للمفحوصين وتعليمية الإجابة  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار تليجي بالأغواط  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية  
إستمارة الدراسة بعنوان :

الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الأغواط

المعلم (ة) المحترم (ة) : تحية طيبة وبعد

يتشرف الباحث أن يضع بين أيديكم هذا الإستبيان قصد إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الإرشاد والتوجيه .

تعليمية الإجابة :

نرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة بصدق وموضوعية وذلك بوضع علامة ( X ) في الخانة المناسبة ، علما أن إجاباتكم تبقى سرية وتستخدم لغرض البحث العلمي فقط ، ولا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة . ولكم جزيل الشكر والعرفان على حسن تعاونكم

البيانات عامة :

.الجنس : ذكر  أنثى

.سنوات الخبرة :أقل من 5 سنوات  بين 5 و10 سنوات  أكثر من 10سنوات

الملحق (04) مقياس دافعية الإنجاز

رقم العبارة	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
01	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد			
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون أن أشعر بالملل			
03	أسعى دائماً الى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل			
04	كثيراً ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئاً يذكر			
05	أجتهد في عملي لأتفوق على من أعمل معهم			
06	أعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات			
07	أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتقان إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتاً وجهداً كبيراً			
08	أعتقد أن مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ والصدفة			
09	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائه			
10	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعباً إزداد إصراري على إنجازهِ			
11	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه			
12	أشعر بأنني مجتهد ومثابر في عملي كمدرس			
13	أتجنب القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي			
14	أشعر بمرور الوقت عندما أكون مشغولاً في عملي			
15	أميل الى التراجع عن مواقفي أمام الخصوم إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة			
16	أفكر في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة			
17	أحرص على أن يكون عملي في مقدمة إهتمامي			
18	أحرص على الإشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات إهتمامي كلما أتحت لي الفرصة لذلك			
19	أنسحب بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي			
20	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي			
21	أستعد لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً لتحقيقها			
22	أؤجل عمل اليوم الى الغد			
23	كلما حققت هدفاً وضعت لِنفسي أهدافاً أخرى مستقبلية			
24	أشعر باليأس في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي			
25	اميل للإعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن "			

			أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا	26
			أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي	27
			أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل	28
			أتأخر في إنجاز مسؤولياتي على أكمل وجه وإن كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون	29
			إذا دعيت لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود الى عملي على الفور	30
			أفكر في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي	31
			أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي	32

ملحق رقم (05) مقياس الرضا الوظيفي

غير راض	غير راض	راض الى حد ما	راض	راض الى حد كبير	ما مدى رضاك عن ؟
					1. إختيارك لمهنة التدريس
					2. مكانة مهنتك مقارنة بالمهن الأخرى
					3. راتبك الشهري بالنسبة للمستوى المعيشي
					4. مطابقة هذه المهنة للتكوين الذي تلقينه
					5. نظرة المجتمع فيما يتعلق بأهمية عملك
					6. أجرتك مقارنة بالمعلمين الحاملين لنفس المؤهلات بمؤسستك
					7. فرص الترقية المتاحة لك
					8. التقدير والإعتراف الممنوحان لك من طرف الإدارة
					9. المشاركة في تسيير شؤون المؤسسة
					10. الفرص المتاحة لك للاتصال بالهيئة الإدارية في مؤسستك
					11. الدور الممنوح لك في توجيه التلاميذ
					12. الوسائل البيداغوجية لأداء عملك
					13. أدائك في ممارسة مهنة التعليم
					14. الكتاب المدرسي المقرر
					15. الفرص المتاحة لك للمساهمة في تطوير البرامج
					16. الطريقة التي تمنح بها منحة المردودية

					17. القوانين التي تضبط العلاقة بين المعلم والإدارة
					18. النتائج السنوية التي تحققها مؤسستك
					19. طريقة مكافأة التلاميذ النجباء
					20. معالجة مجلس الأساتذة لوضعية التلاميذ الضعفاء
					21. عدد التلاميذ في القسم الواحد
					22. التهوية داخل القسم
					23. الفرص المتاحة لك لإختيار الأقسام الدراسية
					24. الفرص المتاحة لك للإبداع في المادة التي تدرسها
					25. مستوى الإهتمام لدى التلاميذ
					26. الحرية الممنوحة لك في إختيار طريقة التدريس
					27. ظاهرة التعاون بين المعلمين في مؤسستك
					28. القوانين الخاصة بحماية المعلم في ممارسة مهنة التعليم
					29. الإستقرار المهني المتوفر في سلك المعلمين
					30. القيم التي يعطيها أصدقائك لمهنتك
					31. أهمية دورك في المجتمع
					32. الدخل الشهري مقابل الجهد المبذول
					33. السمعة التي تنالها أسرتك من مهنتك
					34. التقدير والإعتراف الممنوحان لك من طرف الأساتذة
					35. عملية التنسيق البيداغوجي بين اساتذة المادة
					36. العلاقة التي تربطك بمفتش المادة
					37. النتائج التي يحققها تلاميذك في الإمتحانات الفصلية
					38 . مشاركة التلاميذ في الدرس
					39 . الطريقة التي تمنح بها نقطة التقطيش
					40 . تقدير الإدارة بمجهوداتك
					41. الحجم الساعي المخصص للتدريس
					42 . الفرص المتاحة لك لمتابعة مختلف شؤون الأسرة
					43 . الفرص المتاحة لك لاتخاذ القرارات على مستوى مؤسستك
					44 . القوانين التي تضبط العلاقة بين الاساتذة و التلاميذ
					45 . الأساليب المستعملة لتحفيز مختلف التلاميذ
					46 . العلاقة التي تربطك بالطاقم الاداري
					47. الاسلوب المتبع في التقطيش
					48 . الفرص المتاحة لإختيار التوقيت المناسب

					49 . معايير تقييم المردودية
					50 . العقوبات المسلطة على التلاميذ المشاغبين
					51 . الإجراءات الوقائية المعمول بها في مؤسستك
					52 . اتساع المؤسسة مقارنة بعدد التلاميذ
					53 . القانون الخاصة بحماية الاساتذة من الامراض و الأخطار المهنية
					54 . قانون التقاعد
					55 . مستوى الهدوء المتوفر في المؤسسة لأداء عملك
					56 . مطابقة هذه المهنية لميولك
					57 . سلوك الأساتذة داخل القسم
					58 . العلاقة التي تربطك بأولياء التلاميذ
					59 . توفر المراجع في المادة المدرسة
					60 . الطريقة المعمول بها في تقييم التلاميذ
					61 . تماشي التصاميم الهندسية للأقسام مع متطلبات عملية التدريس
					62 . النظافة داخل القسم
					63 . توفر عنصر الأخضرار في المؤسسة
					64 . القوانين التي تضبط مختلف العطل المرضية
					65 . التدفئة داخل القسم
					66 . الألوان المستعملة في طلاء جدران القسم
					67 . الإنارة داخل القسم
					68 . الفرص المتاحة لك لإقامة علاقات أخوية مع باقي الأساتذة
					69 . برمجة النشاطات المكملة بالمؤسسة
					70 . الفرص المتاحة لمساهمة الأساتذة في تشريع المدرسي
					71 . العدالة في برمجة الزيارات التفتيشية
					72 . الفرص المتاحة لك للتفكير في مستقبل المدرسة الجزائرية

ملحق رقم (06) ملخص الخرائط التربوية حسب كل مأمّن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ملخص الخرائط التربوية حسب كل مأمّن

وزارة التربية الوطنية

السنة الدراسية : 2015 / 2016

مديرية التربية لولاية الأغواط

الأستاذة		المؤسسات	الرقم	
المجموع	عربية			فرنسية
13	2	11	محمد رزوق	1
14	2	12	بن فرحات عطاء الله	2
7	1	6	مخلوفي بالقاسم	3
13	2	11	محبوبي الحاج	4
6	1	5	خديجة أم المؤمنين	5
14	2	12	مبارك الميلي	6
13	2	11	عطاء الله جرفاف	7
14	2	12	أحمد شطة	8
14	2	12	العوفي الطيب	9
7	1	6	علال بارودي	10
19	1	18	محيقيرة ع القادر	11
12	2	10	طيباوي تهامي	12
14	2	12	شوشة البوطي	13
14	2	12	محمد دوة	14
13	2	11	فرحات بالقاسم	15
16	3	13	هلالبة عبد الرحمان	16
14	2	12	محمد قلوزة	17
9	1	8	بن مبارك معمر	18
7	1	6	عويسي الطيب	19
12	2	10	5جويلية 1962	20
17	2	15	أحمد التاوتي	21
18	3	15	محمد قورين	22
7	1	6	قناتن قدور	23
13	2	11	جريدان الأزهري	24

7	1	6	هلوب السائح	25
11	1	10	أحمد بن السائح لعروسي	26
9	2	7	عبد القادر الشايفة	27
9	2	7	الرق عيسى	28
11	2	9	أحمد نويوة	29
7	1	6	محمد أوباتي	30
6	1	5	بعيط بن جدو	31
7	1	6	حبيب شهرة	32
12	2	10	محمود بن حميدة	33
7	1	6	دالي براهيم	34
14	2	12	العربي تبسي	35
15	2	13	الطاهر دني	36
14	2	12	لخضر فشكار	37
8	1	7	علي بو زياني	38
12	2	10	الطاهر بلحوت	39
14	2	12	حراث عبد القادر	40
9	1	8	محمد قريبيز	41
5	1	4	دحماني علي	42
14	2	12	أحمد النوعي	43
9	1	8	بورنان عبد المالك	44
13	2	11	خميلي علي	45
15	2	13	1 نوفمبر 1954	46
14	2	12	8 ماي 1945	47
13	2	11	محمد بوعامر المحافير	48
14	2	12	بوخلخال معمر	49
10	1	9	روان بن حرز الله	50
12	2	10	النوار احمد المحافير	51
20	3	17	ابن الطيب ابراهيم	52
7	1	6	بن قانة قدور	53
15	2	13	فرحات بن شهرة	54
14	2	12	شعبيي سعد	55
12	2	10	رزوق الطيب	56

12	2	10	دهينة بن مخلوف زقيني	57
7	1	6	تيشوش عبد القادر	58
12	2	10	دهينة أبو بكر / نوع ب	59
14	2	12	لطرش سليمان / نوع د	60
9	1	8	بوقنفوذة العلمي	61
10	1	9	عزوز عيسى	62
8	1	7	زواي حسن إبراهيم	63
6	1	5	هويشر علال	64
5	1	4	بلمشري محمد	65
7	1	6	بوقرين علي	66
738	109	630	66	المجموع

ملحق رقم (07) تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة على الرضا الوظيفي

ANOVA à 1 facteur

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	10773,961	2	5386,980	3,002	,055
Intra-groupes	163269,146	91	1794,166		
Total	174043,106	93			

ملحق رقم (08) تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة على الدافعية للإنجاز

ANOVA à 1 facteur

VAR00003

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	27,685	2	13,842	,323	,725
Intra-groupes	3905,134	91	42,914		
Total	3932,819	93			