وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

الموضوع:

الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز

"دراسة ميدانية لدى المعلمين التعليم الابتدائي بمدينة قصر البخاري بولاية المدية"

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص علوم التربية إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبة:

- بلحوت مريم

- تحت إشراف الأستاذ:

مخفوظي أمين

السنة الجامعية 2018/2017

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين محمد بن عبد الله وعلى أله وصحبه ومن ولاه أجمعين.

أول ما أبدأ به الحمد والشكر لله تعالى الدي أنار دربنا والدي وفقنا في إنجاز هذا البحث المتواضع وأبث فينا الإرادة والعزيمة والصبر في اتمام مشوارنا الدراسي الجامعي بخير.

يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان وخالص الدعاء إلى كل من له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في إتمام هذا البحث.

ونخص بالشكر للأستاذ مخفوضي أمين على تفضه بالإشراف على هذا البحث الدي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهه ومعلوماته أعانه الله في كل درب يسلكه ويسر الله طريقه.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع الأساتذة كل بإسمه ومكانته الرفيعة الدين ساهموا في تقديم المساعدة لنا.

كما نتقدم بوافر الإمتنان إلى كل من قدما لنا العون من بعيد أو قريب وكافة الزملاء وطلبة التخصص علوم التربية إرشاد وتوجيه.

الإهداء

إلى ملاكي في الحياة، إلى أحن صدر أواني، وأرحم قلب ينسيني أحزاني إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى أعظم إنسانة أوصى بها الرحمان قرة عيني أمي أمدها الله الصحة والعافية وأطال عمرها

إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، الدي علمني معنى الصبر أبي غالي أطال الله في عمره وأمده الصحة والعافية

إلى شموع البيت ونوره إلى نبض العائلة وروحها إلى أغلى ما هدتني الحياة أخواتي اللواتي كانوا دائما سندا لي متمنيتا لهن التوفيق في حياتهم الزوجية وإلى أبنائهم الكتاكيت حفضهم الله

إلى أمير المملكة ورجل البيت وحاميها أخي الغالي محمد، وإلى كل أفراد عائلة بلحوت، وإلى كل أصدقائي الدين عرفتهم داخل الجامعة وخارجها متمنيا لهم النجاح والتوفيق، إلى كل من ساندني وشجعني من قريب أو بعيد

إلى جميع من أحببتهم في الله

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي، وبالتالي هل توجد علاقة أم لا توجد، كما تهدف كدلك إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين (ذكور وإناث) في الرضا الوظيفي وكدلك في دافعية الإنجاز عند معلمين الإبتدائي، أي أن هذه الدراسة تهدف إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة الذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي؟

2-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لدى معلمين الإبتدائي؟

3-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في دافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي؟

ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية قام الباحث بوضع الفروض التالية:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي.

2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لدى معلمين الإبتدائي.

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكور والإناث في دافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي.

وبغرض إختبار هده الفرضيات اتبعنا الإجراءات المنهجية التالية:

-اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لتناول موضوع دراستنا.

-الأداة الإحصائية المستخدمة في الحصول على البيانات من الميدان هو مقياس الرضا الوظيفي الدي أعده ويلز، وترجمته منيرة محمد عبد الله 1996، وكدلك إختبار الدافع للإنجاز الدي أعده هيرمانز سنة1970، وترجمه إلى العربية فاروق عبد الفتاح موسى.

-بلغت عينة الدراسة 70معلم ومعلمة منهم 30 ذكور و40 إناث، في أربع مؤسسات إبتدائية بمدينة قصر البخاري ولاية المدية.

-إستخدمنا عدة تقنيات إحصائية لمعالجة وتحليل البينات من بينها: المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، إختبار scheffe لدراسة الفروق بين المتوسطات.

وفي ما يخص نتائج بحثنا تلخصت فيما يلي:

–الفرضية الأولى والتي تنص على أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي تحققت.

–الفرضية الثانية والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين(ذكور، إناث) لدى معلمين الإبتدائي تحققت.

–أما الفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين(ذكور، إناث) لدى معلمين الإبتدائي لم تتحقق.

Résumé de l'étude:

Le but de cette étude est de déterminer la relation entre la satisfaction au travail et la motivation des enseignants du primaire, et donc s'il existe une relation ou non, ainsi que la différence entre les sexes (hommes et femmes) dans la satisfaction professionnelle et la motivation des enseignants. Cette étude vise à répondre aux questions suivantes:

1 - Existe-t-il une relation entre la signification auto-statistique entre la satisfaction au travail et la motivation pour la réussite parmi les enseignants du primaire?

2 - Y a-t-il des différences significatives entre les hommes et les femmes dans la satisfaction au travail parmi les enseignants du primaire?

3 - Y a-t-il des différences statistiquement significatives entre les garçons et les filles dans la motivation des enseignants du primaire?

Pour atteindre les objectifs de la présente étude, le chercheur a posé les hypothèses suivantes:

1 - Il existe une relation statistiquement significative entre la satisfaction professionnelle et la motivation de réussite chez les enseignants du primaire.

2 - Il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes en matière de satisfaction au travail parmi les enseignants du primaire.

3 - Il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes dans la motivation des enseignants du primaire

- Nous nous sommes appuyés sur une approche descriptive parce qu'elle est la mieux adaptée au sujet de notre étude.

- L'outil statistique utilisé pour obtenir des données sur le terrain est la mesure de la satisfaction au travail préparée par le Pays de Galles et traduite par

Munira Muhammad Abdullah 1996 comme test de motivation pour la réussite préparée par Hermans en 1970 et traduite en arabe Farouk Abdel Fattah Moussa.

- L'échantillon de l'étude comptait 70 enseignants, hommes et femmes, 30 hommes et 40 femmes, dans quatre établissements primaires de la ville de Qasr al-Bukhari.

- Nous avons utilisé plusieurs techniques statistiques pour traiter et analyser les preuves, y compris: la moyenne arithmétique, l'écart-type, le test de Scheffe pour étudier les différences entre les moyennes.

Quant aux résultats de notre recherche résumés comme suit:

- La première hypothèse, qui établit qu'il existe une relation de signification statistique entre la satisfaction au travail et la motivation de réussite des enseignants du primaire.

- La deuxième hypothèse, qui indique qu'il existe des différences statistiquement significatives entre les sexes (garçons et filles) chez les enseignants du primaire.

- La troisième hypothèse, selon laquelle il existe des différences statistiquement significatives entre les sexes (garçons et filles) chez les enseignants du primaire, n'a pas été réalisée.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكر **الإهداء** **الفهرس** **قائمة الجداول**	
مقدمة	**أ–ب**
أولا: الجانب النظري **الفصل الأول: الإطار العام لدراسة**	
1.الإشكالية.	**5**
2.فرضيات البحث.	**7**
3.أهمية البحث.	**7**
4.أهداف البحث.	**7**
5.مفاهيم الدراسة.	**7**
6.الدراسات السابقة.	**8**
الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز	
تمهيد	**12**
1.الدافعية.	**13**
1.1.تعريف الدافعية.	**13**
2.1.المفاهيم المرتبطة بالدافعية.	**13**
3.1.النظريات المفسرة للدافعية.	**14**
4.1.أنواع الدوافع.	**16**
2.دافعية الإنجاز.	**17**
1.2.تعريف دافعية للانجاز.	**17**
2.2.أنواع دافعية للإنجاز	**17**
3.2.النظريات المفسرة لدافعية للإنجاز.	**18**
4.2.صفات أصحاب الدافع القوي للإنجاز.	**22**

5.2.طرق قياس دافعية للإنجاز	**23**
خلاصة.	**25**
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي	
تمهيد.	**27**
1.ما الرضا الوظيفي.	**28**
1.1.تعريف الرضا الوظيفي.	**28**
2.1.المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي.	**29**
3.1.أنواع الرضا الوظيفي.	**30**
4.1.أهمية الرضا الوظيفي.	**32**
5.1.العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.	**33**
2.نظريات الرضا الوظيفي–طرق قياسه ومؤشراته.	**34**
2.1.نظريات الرضا الوظيفي.	**34**
2.2.طرق قياس الرضا الوظيفي	**37**
3.2.مؤشرات الرضا الوظيفي.	**38**
4.2.أساليب تحقيق الرضا.	**40**
خلاصة	**42**
ثانيا: الجانب التطبيقي **الفصل الرابع: منهجية الدراسة**	
تمهيد.	**45**
1.منهج الدراسة.	**46**
2.عينة الدراسة وخصائصها.	**46**
3.الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات.	**47**
4.أدوات الدراسة.	**48**
5.حدود الدراسة.	**50**
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
تمهيد.	**52**
1.عرض وتحليل النتائج	**53**
1.1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.	**53**

2.1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية	**53**
1.2.1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.	**53**
2.2.1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.	**57**
2.مناقشة نتائج الدراسة.	**59**
1.2.مناقشة نتائج الفرضية الأولى.	**59**
2.2.مناقشة نتائج الفرضية الثانية.	**59**
1.2.2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.	**59**
2.2.2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.	**60**
3.الاستنتاج العام	**61**
4.الخاتمة	**63**
5.التوصيات	**64**
6.قائمة المراجع	
7.الملاحق.	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل أفراد العينة حسب الجنس والمؤسسة التعليمية	47
02	يمثل الإرتباط بين المتغيرين بإستخدام معامل الإرتباطإيتا	53
03	يمثل نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لمختلف محاور استبيان الرضا الوظيفي	54
04	يمثل نتائج اختبارscheffzلدلالة فروق الجنسين في درجة رضاهم عن الرؤس00اء	55
05	يمثل نتائج اختبار scheffe لدلالة فروق الجنسين في درجة رضاهم عن الزملاء	55
06	يمثل نتائج اختبار scheffe لدلالة فروق الجنسين في درجة رضاهم عن الأجر	56
07	يمثل نتائج اختبار scheffe لدلالة فروق الجنسين في درجة رضاهم عن الترقية	57
08	يمثل نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لمختلف محاور استبيان دافعية الانجاز بإختلاف متغير الجنس	57

مقدمة

مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية، ويشكل عاملا مهما للمعلم إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية، وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل ودافعية الإنجاز.

بينما تعتبر دافعية الإنتاج إحدى مكونات الشخصية التي يكتسبها الفرد من البيئة الإجتماعية التي يعيش فيها ويتفاعل معها، كما أنها تعد متغيرا ديناميا في الشخصية شأنها شأن غيرها من الدوافع تتأثر بالمتغيرات الأخرى وتؤثر فيها، كما أن الدافع للإنجاز في المجال التعليمي بصفة عامة ومجال المعلم بصفة خاصة على إنتاجيته. فرضا المعلم عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية.

حيث أن المعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا ومنتجا، أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه ضعف دافعية الإنجاز لدى المعلم، ويظهر الكثير من الضجر والملل والإستياء وتجعله يقول أنا لست راضيا عن وظيفتي.

كما أن الإهتمام المتعلق بالمعلم فتقصد به كل الظروف المحيطة به والتي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على المردود الوظيفي، ودوره في أداء مهامه التربوية والتعليمية، فسوء الظروف التي يواجهها المعلم كنقص الإمكانيات والرواتب وعدم توفر الخدمات الإجتماعية بالإضافة إلى تدني نظرة المجتمع للمعلم وحتى نظرته لنفسه هدة من جهة، ومن جهة أخرى ضعف فرص ترقية المعلم وإهمال وجهة نظر أرائهم في مختلف الجوانب العلمية والعملية، ضف إليه النمط التسلطي للمديرين والمشرفين التربويين تجعل المعلم تحت رحمة الضغوط النفسية التي تحول تحقيقه للرضا المرجو نحو وظيفته.

ومن هدا المنطلق في ضوء ما سلف دكره تمحصت فكرة طرح إشكالية الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي. ونظرا لأهمية الموضوع في إعتقادنا وسعيا لتحقيق بعض الاهداف التي ستشير إليها فيها بعد، رأينا أن نتناوله، ومن أجل الإحاطة وافية بمختلف جوانب الموضوع تمت دراسته في جانبين: جانب نظري والأخر ميداني.

حيث تضمن الفصل النظري الفصول الثلاثة التالية:

الفصل الأول: والدي أعتبرناه مدخل إلى الدراسة تم فيه تحدي مشكلة البحث التعريفات الإجرائية لمتغيري الدراسة، أهمية الموضوع وأهداف إختياره، وختمناه بالدراسات السابقة والتعليق عليها.

الفصل الثاني: وهو المتعلق بدافعية الإنجاز، حيث تعرضنا في المبحث الأول الدافعية تعريفها والمفاهيم المرتبطة بها، النظريات المفسرة لها، أنواع الدوافع، أما في المبحث الثاني تطرقنا إلى دافعية الإنجاز، تعريها وأنواعها، والنظريات المفسرة لها، برامج تنمية دافعية الإنجاز، وطرق قياسها.

الفصل الثالث: وهو متعلق بالرضا الوظيفي، حيث تعرضنا فيه في المبحث الأول ماهية الرضا الوظيفي ودلك من خلال تعريف الرضا الوظيفي، المتغيرات المرتبطة به، أهميته، والعوامل المؤثرة فيه، أنواعه، أما المبحث الثاني تطرقنا إلى نظريات الرضا الوظيفي، طرق قياسه، مؤشرات الرضا الوظيفي، وأساليب تحقيق الرضا.

أما في الجانب التطبيقي تضمن فصلين:

الفصل الرابع: وهو متعلق بمنهجية الدراسة، يتضمن منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية وأدوات الدراسة وحدود الدراسة.

الفصل الخامس: وهو متعلق بعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

وفي الأخير الإستنتاج العام ثم الإقتراحات ثم خاتمة.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام لدراسة.

1. الإشكالية.
2. فرضيات البحث.
3. أهمية البحث.
4. أهداف البحث.
5. مفاهيم الدراسة
6. الدراسات السابقة

الإشكالية:

تعتبر الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وملتقى جميع العاملين في العملية التربوية مرشدين ومدربين ومعلمين وطلبة، حيث ينظر إلى الدافعية على أنها المحرك الأساسي الذي يقف وراء السلوك الإنساني، ويعرفها مروان أبو جويج"**هي الطاقة الكامنة في الكائن الحي الذي يدفعه ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي**" وهي الطاقة التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغايته لتحقيق أحسن تكيف مع بيئته الخارجية(**مروان أو جويج، 2004: 143**).

كما تعد الدوافع هي محركات السلوك بالنسبة للإنسان أو الطاقة الدافعية للعمل لأنها من بين محركات السلوك.وتعد الدافعية للإنجاز أحمد أنواع الدافعية على اعتبارها أنها السعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجه والشعور بأهمية الزمن.

كما أكد جولد نسون بأنها حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بالمواطنة شديد ومثابرة مستمرة.

فالدافع للإنجاز إذن يعد عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف –وما دامت الفرض التعليميةفي العصر الحالي متاحة لكل من الجنسين وفي جميع المستويات دفع ببعض الباحثين إلى القيام بدراسات تناولت الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز ومن بين هذه الدراسات نذكر دراسة "لوكس" 1979 التي تهدف إلى معرفة الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز حيث توصل إلى أن هناك فروقا دالة إحصائيا في دافع الإنجاز بين الطلاب والطالبات لصالح الطالبات.(**سمير عبد الله، مصطفى كردي، 2003: 122**).

وقام "محمد رمضان" 1987 بدراسة عنوانها علاقة الدافعية للإنجاز بمستوى التحصيل الدراسي بالمرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية، توصل من خلالها إلى وجود فروق بوهرية في دافعية الإنجاز لصالح ذوي التحصيل المرتفع، فالطلاب مرتفعوا التحصيل كانوا أكثر دافعية للإنجاز.

(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000: 52-53)

وفي هذا السياق أشار ماكليلاند إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى هذا المجتمع، ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافع للإنجاز.

فكلما كانت دافعية العمال قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة كلما ذلك مرتبطا بالرضا عن الوظيفة عند هؤلاء العمال، بل أن العمل في ذاته فيه إشباع حاجة العامل إلى إثبات الذات وشعوره بالإنجازية وبأنه شخص منتج وفعال فإذا كانت دافعية العامل نحو العمل دافعية إيجابية فإن ذلك يؤدي إلى الرضا عن عمله(**عبد اللطيف محمد خليفة، نفس المرجع: 90**)

وقد عرف "هوبيك 1936" أن الرضا الوظيفي هو مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أنا راضي في وظيفتي. (**محمد الصيرفي، 2007: 69**).

ومن بين أهم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي دراسة "سليمان الحضري مع محمد سلامة 1982" تهدف إلى التصرف على درجة الرضا العام للمعلمين والمعلمات في درجة الرضا عن العمل في جميع المراحل التعليمية، بينما كانت اتجاهات المعلمين والمعلمات سالبة حول فرص الترقي والأجور والمكافآت المادية وظروف العمل، بينما كانت إيجابية نحو العلاقات مع الدائرة التعليمية والعلاقة مع زملاء العمل. (**محمد مصطفى الديب، 2003: 327**)

كما وضحت دراسة لين ***LymG*** 1993 أن المعلمات الأصغر ساكن أكثر رضا عن التدريس وأعظم تفاؤل بمستقبلهن المعني من نظيرتهن الأكبر سنا رغم العمل في بيئة واحدة.

(**عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000: 126**).

كما أن الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين هو الاهتمام بالمجتمع بأسره لأنهم كلما كانوا راضون عن عملهم كلما كانت الدافعية للإنجاز قوية نحو تحقيق الأهداف.

وبذلك يشكل موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز مشكلة تستحق البحث يمكن الخروج منه بمقترحات وتوصيات كاستراتيجيات تزيد في درجة الرضا عن الوظيفة وترفع دافعية الإنجاز.

1. تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لدى معلمين الإبتدائي؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناثفي دافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي؟

2. فرضيات البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز.

3. أهمية البحث:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي من بين أهم المواضيع، وتبرز أهميته فيما يلي:

- الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.
- محاولة معرفة الدور الدي يلعبه الرضا الوظيفي في دافعية الإنجاز.
- قد يكون البحث دافع للباحثين والدارسين اخرين للقيام بدراسات وتناول مواضيع اخرى تتعلق بمتغيرات البحث الحالي.

4. أهداف البحث:

من بين الأهداف الرئيسية لكل دراسة هو الوصول إلى نتائج، وفي دراستنا نهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي ونسعى إلى:

- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المؤسسة التربوية.
- تعميق مستوى الفهم لموضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين بهدف زيادة دافعية الإنجاز لديهم.
- الإجابة عن فرضيات البحث والتساؤلات الواردة في إشكالية البحث.

5. مفاهيم الدراسة:

1_الرضا الوظيفي: هو الدرجة التي يشعر بها الفرد بإشباع حاجاته النفسية بحيث يكون ممثلا لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع زملاء والرؤساء وينتج عنه الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب "المعلمين" على مقياس الرضا الوظيفي. أداة الدراسة.

2_الدافعية للإنجاز: هي تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز.

التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص "المعلمين" على اختيار الدافعية للإنجاز المستخدم في هذه الدراسة.

3_**معلمين الابتدائي:** هم الأفراد الذين يدرسون في الطور الابتدائي.

6. الدراسات السابقة:

ترجع أهمية عرضنا لتراث الدراسات السابقة التي تناولت موضوع متغيري الدراسة إلا أنها تعتبر بمثابة هاديات لتوجيه خطواتنا في إجراء الدراسة الراهنة.

وما يجدر الإشارة إليه، أن هذه الدراسات تعد دراسات غير مباشرة مونها تتناول أحد متغيرات هذه الدراسة أو أنها تتناول بعض مؤشرات متغيري الدراسة الحالية.

وقد تم تقسيمها إلى قسمين رئيسيين وفقا لمتغيرات البحث منها:

6_1_الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز:

1_**دراسة وايت وسبكتور*whiteetspector*** 1985 لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمر لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلوريد، وقد أشارت إلى أن هناك علاقة طرية بينهما، حيث يزداد الرضا الوظيفي بتقدم العمر.**(راتب السعود،2001: 623)**

2_ **دراسة شكري سيد أحمد 1991** اهتمت بدراسة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من التأهيل العلمي، ونبرتهم التدريسية بالدوحة، أسفرت النتائج عن أن معلمي المرحلة الإعدادية والثانوية.

وأن المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين، وارتبطت درجت الرضا عن العمل.

3_**دراسة كلكر 1997** هدفت إلى استقصاء أثر متغير الجنس والخبرة التدريسية على مكونات رضا معلمي المرحلة الإبتدائية عن العمل، لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة تعزي للخبرة أو الجنس في المقياس ككل وفي مكوناته، مثل الراتب وفرص الترقية والمشاركة في القرارات وطبيعة العمل وبيئته، بينما أشارت النتائج إلى أن رضا المعلمين بخبرات أكثر من 16 سنة كان أعلى رضا من المعلمين ذوي الخبرات الأقل في العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الطلاب. **(محمد مصطفى الديب، 2003: 400).**

4- دراسة شيماء عبد مطر2014 بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية في جامعة المستنصرية، والتي كانت على عينة قوامها30 مدرسا، وتوصلت

النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية البدنية.(**محمد معجب الحامد، 1996: 131**)..**الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:**

2_ دراسة عبد الحميد شعثان2016/2015 بعنوان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء بعض المتغيرات وعلاقته بالعوامل الخمس الكبر للشخصية دراسة ميدانية ببعض مدارس الإبتدائية ببلدية الجلفة على عينة مكونة من150 معلم ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الكبرى لشخصية وأيضا توصلت إلى وجود فروق دات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي للمعلمين تبعا لمتغير الجنس.

2.1.6 تعليق على الدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي:

معظم هذه الدراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات الديموغرافية (الشخصية) كالجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي، حيث تأخذ بعض الدراسات الرضا الوظيفي كمتغير تابع كما وتوجه إلى دراسة الفروق بين الجنسين في مختلف مؤشراته، والذي يتجلى في نتائج بعض الدراسات أنه توجد اختلافات فيما توصلت إليه خصوصا بما يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمل).

3.6. دراسات متعلقة بدافعية الإنجاز:

1_**دراسة هيرمانز1970Hermans** توصلت إلى أن مكونات الدافع للإنجاز متعددة تشمل مستوى الطموح المرتفع والسلوك الذي تقل فيه المغامرة والقابلية للتحرك للأمام، المثابرة، الرغبة في إعادة التفكير في الرغبات.

إدراك سرعة مرور الوقت وقيمته، والاتجاه نحو المستقبل، واختبار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف، البحث عن التقدير والمدح والثناء والرغبة في الأداء. (**عبد الحميد سليمان السيد، 2000: 253**).

2_دراسة آمنة التركي 1985: بعنوان التحصيل الدراسي في ضوء الدافعية للإنجاز وجهة الضبط دراسة مقارنة بين الجنسين لدى بعض طلاب المرحلة الثانوية في دولة قطر، تكونت العينة من 344 طالب وطالبة في الصف الأول والثاني ثانوي، استخدمت الباحثة مقياس دافعية الإنجاز، ومقياس وجهة الضبط.

أوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباط دال موجب بين بعض متغيرات دافعية الإنجاز ودرجة التحصيل الدراسي وهي (التوجه نحو العمل، التعاطف الوالدي، الاستقلالية، المنافسة، الخوف من الفشل)، كما

فسرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في متغيرات دافعية الإنجاز وهي (المثابرة، التعاطف الوالدي، الاستقلالية، الخوف من الفشل، الاستجابة للنجاح والفشل والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز).

كما أوجدت الدراسة ارتباطا دال وسالب بين وجهة الضبط الخارجة والتحصيل الدراسي عند الجنسين.**(عبد اللطيف محمد خليفة، 2009: 120)**.

3_دراسة يوسف عبد الفتاح1991 دراسة بعنوان دافعية الإنجاز وعلاقتها بسمات الشخصي والتي كانت على عينة مكونة من 34معلم و49معلمة بالمرحلة التأسيسية بدولة الإمارات، وكشفت النتائج أنه لا توجد علاقة بين دافعية الإنجاز والسمات الشخصية كما اوضحت النتائج أيضا ان الإناث أكثر دافعية للإنجاز من الذكور، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة التأسيسية **(إبراهيم شوقي عبد الحميد، 2003: 06)**.

4._دراسة عبد الفتاح دويدرا1991 التي تهدف إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين في دافعية الإنجاز وعلاقة الدافعية ببعض المتغيرات الديموغرافية والنفسية، والتي كانت على عينة قوامها 263موظفا و272موظفة، ومن نتائج الدراسة توجد علاقة بين دافعية الإنجاز وبعض المتغيرات الديموغرافية والنفسية.

2.2.6 تعليق على الدراسات المتعلقة بدافعية الإنجاز:

تناولت هده الدراسات علاقة دافعية الإنجاز ببعض المتغيرات منها ما يتعلق بسمات الشخصية كدراسة يوسف عبد الفتاح 1991 على مجموعة من المعلمين، ومنها ما يتعلق ببعض المتغيرات الديموغرافية والنفسية كدراسة عبد الفتاح دويدرا 1991على مجموعة من الموظفين، ومنها دراسة هيرمانز التي تظهر1970 العوامل المكونة لدافعية الإنجاز، التي يمكن اعتبارها صفات يتصف بها الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز، لكن هذه الدراسة لم تحدد الطريقة التي تم بها التوصل إلى استنباط هذه المكونات.

وبوجه عام تبين من خلال استقرائنا لدراسات السابقة المتعلقة بالدافعية الإنجاز أنها تتقاطع في الكشف عن الفروق بين الجنسين(ذكور، إناث)

الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

تمهيد

1.الدافعية.

1.1.تعريف الدافعية.

2.1.المفاهيم المرتبطة بالدافعية.

3.1.النظريات المفسرة للدافعية.

4.1.أنواع الدوافع.

2.دافعية الإنجاز.

1.2.تعريف دافعية للإنجاز.

2.2.أنواع دافعية للإنجاز

3.2.النظريات المفسرة لدافعية للإنجاز.

4.2.برامج تنمية دافعية للإنجاز.

5.2.طرق قياس دافعية للإنجاز

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الدافعية من أهم العوامل التي لها علاقة مباشرة بكيان الفرد مهما كان منصب في المجتمع، ولقد بينت العديد من الدراسات في المجال المهني والعلاقة الموجودة بين نجاح العامل في المهنة وعامل الدافعية، إذ تعتبر كمحفز أساسي يدفع العامل للعمل والمثابرة، فالدافعية أهم شرط من شرط العمل حيث أكدت جل النظريات أن العامل لا يستجيب للمهنة دون وجود دافع معين الذي يجعله مختلف عن الآخرين باختلاف بيئته وشخصيته وحياته النفسية والاجتماعية والتي لها دور في بحث الدافعية للإنجاز.

من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى تعريف الدافعية، أنواعها، النظريات المفسرة لها، تم التطرق إلى الدافعية للإنجاز تعريفها، أنواعها، النظريات المفسرة لها، العوامل المؤثرة في قوة الدافعية للإنجاز.

1. الدافعية:

1.1. تعريف الدافعية:

- حطي موضوع الدافعية باهتمام كبير من طرق علماء النفس وبالتالي نجد اختلاف في تفسير مفهوم الدافعية، فكل حسب خليفة النظرية، حيث عرفها ليندالي 1957، أنها عملية استثارة وتحريك السلوك وتنظيم نموذج النشاط. **(محمد خليفة عبد اللطيف، 2000: 54)**.
- يعني بذلك أن الدافعية تنظم نشاط الفرد وتوجهه للوصول إلى الهدف أو الغاية المرغوبة.
- ويعرفها فرانكين 1994 إثارة سلوك ما وتوجهه والاستمرارية. **(حسين أبو رياش، أمينة وآخرون، 2006: 15)**.
- في حين يعرفها بلقيس ومرعي: هي القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق غاية معينة ويشعر بالحاجة إليها وبأهميتها المادية والمعنوية وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنتج من الفرد.**(صالح محمد علي أبو جادو، 2000: 324)**

2.1. المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

كثير ما نعبر عن الدافعية بتعابير أخرى مثل الحاجة، الحافز، الباعث أي أن تستعمل لنفس المعنى إلا أن التمييز بين هذه المفاهيم ذو أهمية بالغة، ومن خلال عرضنا مفهوم نجدها تختلف عن بعضها البعض.

1.2.1. مفهوم الحاجة:

هي حالة من النقص والافتقار لشيء معين يصاحبها نوع من التوتر والضيق الذي سرعان ما يزول عن تبلي هذه الحاجة، أو يتيح إشباعها وهناك حاجات مختلفة يسعى الإنسان إلى إشباعها مثل الأكل، النوع، الجنس.**(محمود إبراهيم، بدون تاريخ: 124)**.

2.2.1. مفهوم الحافز:

يشير الحافز حسب الباحث ماركس 1976، إلى المثيرات الداخلية العضوية التي تجعل الكائن الحي مستعد للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين، حيث يؤدي إلى إصدار سلوك ويرادف البعض بين مفهومي الدافع والحافز في أن كلاهما يعبر عن الحالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن بحاجة معينة، وفي المقابل هناك من بينهما على أساس أن مفهوم الحافز، أقل عمومية من الدافع، إذ يستخدم هذا الأخير للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط الأكل، أي حافز الجوع والعطش، وبصفة عامة فإن كل من الحافز الجوع والعطش، وبصفة عامة فإن كل من الحافز والدافع

يشير إلى الحاجة بعد أن ترجمت في شكل خالة سيكولوجية تدفع الفرد إلى السلوك في اتجاه إشباعها.**(جابر نصر الدين، 2006: 29)**.

1_2_3 مفهوم الباعث:

يعرف بأنه الموضوع الذي يهدف إليه الكائن الحي ويوجه إستجابات بعيدا عنها ويعمل على التخلص من حالة التوتر التي يشعر بها. **(محمود إبراهيم: 125)**.

رغم تعدد المفاهيم المرتبطة بالدافعية لكن كل مفهوم له أهميته واستعمال خاص به فمثلا: الحافز يرتبط أكثر بإشباع الحاجات الفيزيولوجية، أما الباعث مثل الطعام في حالة دافع الجوع، أما الحاجة تستخدم للنواحي البيولوجية. **(هاشم محمد الخولي، 2002، 205)**.

3.1. النظريات التي فسرت الدافعية:

تنوعت النظريات التي اهتمت بتفسير الدافعية، ولكل نظرية فترة زمنية معينة وتختلف كل نوع عن آخر لاختلاف الخلفية النظرية ومن بين أهم النظريات نجد:

1.3.1. النظرية السلوكية:

يطلق على هذه النظرية عادة النظرية الإرتباطية أو نظرية المثير والاستجابة. ولقد عرفت الدافعية بأنها الحالة الداخلية أو الحاجة لدى المتعلم التي تحرك سلوكه وأداءه وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف أو غاية معينة ومن بين زعماء هذه المدرسة "بروندايك" "سكينر"، وقد اعتمد الأول على مبدأ مفاده أن الإشباع. **(تسير مفلح موافحة، 2004: 144)**.

أما سكينر فيري أن نشاط المتعلم مرتبط بحرية حرمانه، حيث يؤدي التعزيز إلى تقوية الإستجابة التي تخفض كمية الحرمان، ومعنى ذلك أن التعزيز الذي يعقب الاستجابات يؤدي إلى تعلمها، مما يشير أن الاستخدام المناسب لاستراتيجيات التعزيز المتنوعة كفيل بإنتاج السلوك المرغوب فيه. **(نادر فهمي الزيود، 1999: 63)**.

يمكن القول أن التفسيرات السلوكية للدافعية مبنية أساسا على النتائج التي أسفرت عنها بعض التجارب التي تناولت التعلم الحيواني، بحيث أنه لا يمكن اشتقاق بعض المبادئ التي تناسب التعلم البشري، فحالات الإشباع الناتجة عن أداء استجابات معينة والتعزيز المناسب لأنماط السلوك المرغوب فيه كلها مبادئ تعلم هامة ومفيدة في تفسير الدافعية واستشارتها عند الطلبة.

2.3.1. النظرية المعرفية:

تعتبر النظرية المعرفية الدافعية هي أيضا حالة استشارة داخلية تحرك الشخص المتعلم لاستغلال أقصى طاقاته في أي موقف تعليمي يشارك فيه الشخص المتعلم دافعه المعرفية ومواصلة تحقيق ذاته، فهذه النظرية تسلم بافتراض مفاده أن الكائن البشري مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات واقعية .**(تيسير مفلح، 2004: 145)**.

كما تفسر النظرية المعرفية الدافعية بدلالة مفاهيم تؤكد على حرية الفرد وقدرته على الاختبار، ومن أبرز هذه المفاهيم القصد والنية والتوقع.

والتي تدل جميعها على الدافعية الذاتية وعلى الدور الذي تدفعه هذه الذاتية في تنشيط السلوك الإنساني وتوجهه. **(نادر فهمي الزيود، 1999: 63)**.

نلاحظ أن هذه النظرية تؤكد على حرية الفرد وقدرته على الاختيار بحيث يستطيع أن يوجه سلوكه كما يشاء.

3.3.1. نظرية التحليل النفسي:

تعود هذه النظرية إلى الباحث فرويد الذي نادى بمفاهيم جديدة تختلف عن مفاهيم المدرسة السلوكية والمعرفية مثل الكبت واللاشعور والغريزة عند تفسير السلوك السوي وغير السوي، فسلوك الفرد محكوم بغريزة الجنس وغريزة العدوات وتؤكد على أن الطفولة المبكرة هي التي تتحكم في سلوك الفرد المستقبلي كما تشير إلى أن مفهوم الدافعية اللاشعورية لتفسير ما يقوم به الإنسان من سلوك دون أن يكون قادرا على تحديد أو معرفة الدوافع الكامنة وراء هذا السلوك وهو ما يسميه فرويد "الكبت".**(تيسير مفلح كوافحة، 2004: 145)**.

4.3.1. نظرية التعلم الاجتماعي:

أشهر روادها الباحث روتر، يرون أصحاب هذه النظرية أن سلوك الفرد ناتج عن تأثير المنبهات الخارجية المحيطة به وقدمت دور الجانب المعرفي ولقد بني روتر النظرية على مفهوم المعتقدات، حيث يرى أن الأفراد يعتقدون أن لديهم طموحات للنجاح، لديهم القدرة أكثر على الإنجاز في حالة وجود مدعمات وليس المكافآت في حد ذاتها هي التي تزيد من تكثر السلوك مثلا بتزايد سلوك الاستذكار أو اللعب عندما يدرك الفرد أن سلوكه هذا سوف يترتب عليه تقدير مرتفع. **(نبيل زايد، 1999: 72)**.

4.1. أنواع الدوافع:

1.4.1. الدوافع الفطرية:

تسمى كذلك بالدوافع الغريزية وهي التي تدفع الفرد إلى إلتماس أهداف طبيعية موروثة وتتنوع الدوافع الفطرية وتظهر كما يلي:

- ظهورها منذ الولادة أي قبل أن تتكون الخبرة والتعلم.
- دوافع خاصة بالحفاظ على بقاء الفرد وتسمى بالحاجات البيولوجية، بحيث يجب إشباعها بصورة فورية نسبيا والإسكان مصيره الموت وهي الهواء، الأكل، النوم.
- دوافع خاصة بالحفاظ على الذات وهي دافع الجنس والأمومة.
- دوافع دافعية ترتبط بالحفاظ على الذات وهي الحب.
- دوافع تمكن الإنسان من استكشاف البيئة والتفاعل وهي دافع الاستطلاع.

تبقى الدوافع الفطرية مشتركة بين كل الأفراد مهما اختلفت البيئة والحضارة، فكل فرد يسعى إلى الحفاظ على ذاته وإبراز قدراته. **(محمود عبد الحليم منسى، 2002، 143)**.

2.4.1. الدوافع المكتسبة:

هي دوافع ثانوية يكتسبها الفرد خلال عملية التطبيع الاجتماعي/ وهي كل ما يتعلمه الفرد عن طريق الخبرة والممارسة والتدريب أثناء تفاعله مع البيئة وعادة ما يصنف علماء النفس الدوافع إلى:

- **الدوافع اجتماعية عامة:** تتمثل في كل ما يكتسبه الإنسان عن طريق خبرته اليومية وتفاعله الاجتماعي مهما اختلفت الحضارة التي ينتمي إليها وتبدو واضحة في ميل الإنسان إلى العيش مع الجماعات والاشتراك معهم في مختلف نشاطاتهم الاجتماعية. **(محمد شفيق، 2002: 194)**.
- **دوافع اجتماعية فردية:** تشمل الدوافع التي يتميز بها الأفراد عن بعضهم البعض، قد يكتسبها لخبراته الخاصة ولا يكتسبها البعض الآخر، لأنه لا يميل إليها. **(حسن فايد، 2004: 91-92)**.

2. الدافعية للإنجاز:

1.2. تعريف الدافعية للإنجاز:

– يعرف "أبو العزايم الجمال" 1988 الدافع للإنجاز على أنه "اهتمام مستمر للوصول إلى حالة من التحقيق الهدف ناشئة عن حافز طبيعي، وهو اهتمام يشحن ويوجه ويختار السلوك". **(علاء الشعراوي، 2000: 2014)**.

- كما يعرف محمد جاسم العبيدي 1998 الدافعية للإنجاز على أنها: "مقدار الرغبة والنزوع في بذل جهد لأداء الواجبات والمهمات الدراسية بصورة جيدة".**(محمد جاسم محمد، 2004: 303)**.
- وعرف حامد 1996 دافعية الإنجاز بأنها الحافز للسعي إلى النجاح أو تحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خبر وجه. **(محمد بن معجب، 1996: 134)**.
- عرف الوديان 2000 الدافعية للإنجاز "بأنها التحسس بالراحة والرضا حيث إنجاز شيء ما أو إيجاد شيء ما لم يكون موجودا". **(حسن محمود، 2000: 74)**.
- عرف الصفطي 1995 دافعية الإنجاز "بأنها الرغبة في الأداء وتحقيق النجاح وهي هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك".**(مصطفى محمد، 1995: 77)**.

ويستنتج من التعاريف أن الدافعية للإنجاز هي استعداد الفرد للسعي في سبيل التفوق والاقتراب من النجاح والرغبة في الأداء الجيد وتحقيق هدف معين في مواقف تتضمن مستويات من الامتياز والتفوق.

2.2. أنواع الدافعية للإنجاز:

يمكن تصنيف الدوافع تفسر السلوك الإنساني إلى نوعين وهي تعتبر أكثر تصنيفات شيوعا بين علماء والمتخصصين في مجال علم النفس وهي كالتالي:

1.2.2. الدوافع الداخلية الفردية: تتمثل في سعي الفرد نحو القيام بشيء معين لذاته فهي دوافع تحقق الذات لشخص من خلال استجابات مختلفة كما أنها وراء الإنجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن هذه الدوافع ما يلي:

- **دوافع الفضول:** وتعرف أيضا بحب الاستطلاع تمثل ميل الشخص ورغبته في استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة.

- **دافع الكفاءة:** تعني به استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية.
- **دافع الإنجاز:** نقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسها والتي يحقق بها معايير التفوق على أفراده.

2.2.2. الدوافع الخارجية الاجتماعية:

تنشأ نتيجة لعلاقة بالآخرين ومن ثم تدفعه للقيام بأفعال معينة للحصول على تقديرهم وإرضائهم وتحقيق نفع مادي أو معنوي ونذكر منها:

- **دافع الإنماء:** يمثل حاجة الشخص إلى الإنتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان الإنسان اجتماعيا بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجماعة والإنتماء إليها.
- **دافع التنافس والسيطرة:** ويظهر بشكل واضح بين أفراد الجماعات المختلفة فالأطفال يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة ويحاول الطفل في الجماعة أن يتفق على زملائه وأن يسيطر عليهم كما يتنافس مع الكبار من أجل الحصول على المال أو الشهرة وتولي المناصب العليا.
- **دافع الاستقلالية من الآخرين:** يمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام المطلوبة منه بنفسه، وتظهر ملامح الاستقلالية عند الأطفال الصغار في رغبتهم عدم الاعتماد والديهم وكذلك المحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحا مع التقدم في العمر.
- **الدافع الوسيلي:** هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.

1.2.1. تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها: تنقسم إلى:

- **دافع الجسم:** الجوع والعطش والجنس.
- **دافع لإنجاز الذاتية:** ويقصد بها تطبيق معايير داخلية أو شخصية في موقف الإنجاز.
- **دافعية لإنجاز الاجتماعية:** وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد.**(قوراري حنان، 2010: 90)**.

3.2. النظريات المفسرة لدافعية للإنجاز:

نظرا لأهمية الدافعية لدى الإنسان فقد عرفت اهتماما متناهي من طرف علماء النفس وهذا ابتداء من خمسينات القرن الماضي وإلى اليوم ومن بين هذه النظريات نذكر ما يلي:

1.3.2. النظرية المعرفية: يرى أصحاب النظرية المعرفية أمثال كارل دويك إلى أن دافعية التلاميذ للإنجاز قائمة على مدى اقتناع التلميذ بما يحققه على مستوى إنجاز الأنشطة وكذا مدى بلوغ أهدافه مثل الحصول على نتائج مرضية، وكذا إمكانية النجاح أو التفوق الدراسي.

ولذا فهذه النظرية تجعل من الرضا على الإنجاز، والأهداف الدراسية وإمكانيات النجاح هي من اهم العوامل التي تساهم في استثارة دافعية الإنجاز لدى التلاميذ، وهي من العوامل التي قد ترفع من مستوى الدافعية أو تخفض من مستواها.

2.3.2. **نظرية سكينر:** لقد فسرت الدافعية على أساس المنعكس الشرطي انطلاقا من التجارب التي قام بها على الحيوان.

ويرى سكينر بأن الأفراد يولدون صفحة بيضاء، وتجارب الحياة والأحداث التي تقع في محيط الفرد والتي يسجلها الفرد في ذكرته شيئا فشيئا وتتحول إلى مثيرات تؤدي به إلى القيام بسلوكات على نحو معين.

ولذا فمن منظور هذه النظرية دافعية الإنجاز لدى التلميذ تستثار وترتفع بواسطة المحفزات والمكافآت عن طريق فهم على مواصلة النجاح الذي يحرزونه على مستوى إنجاز الأنشطة التعليمية ويكون هذا التحفيز بمنح نقاط جيدة لهم.**(Barda, 2000 : 93-95)**.

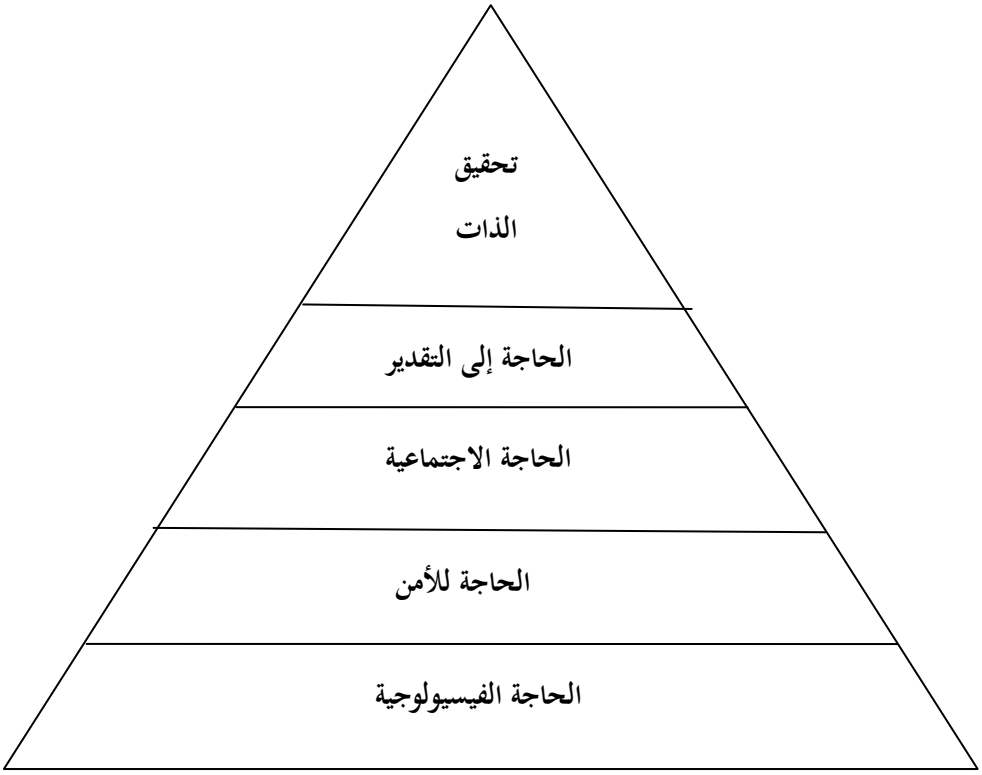
3.3.2. نظرية الحاجة للإنجاز: ركز العالم النفسي ماكليلاند في دراسته المتعددة على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الإنجاز، وتأثير ذلك على السلوك الإنساني، وقد طور هو وزملائه مقياس قوة الحاجة ومن ثم درسوا العلاقة بين قوة الحاجات ونتائج الحاجات في منظمات الأعمال، واعتمدوا في دراستهم على صور حيث كانوا يطلعون أفراد الدراسة على صور ويطلبون منهم كتابة قصص عن تلك الصورة، ولقد افترض أن ما أدركه الفرد وأخبر عنه في القصة عكس قيم الفرد ودوافعه واهتماماته ولقد توصل ماكليلاند وزملائه إلى تحديد ثلاث أنواع من الدوافع لدى المديرين الناجحين وهي:

- **الحاجة للإنجاز:** يميل الناس الذين لديهم حاجة قوية للإنجاز لأن يكونوا ويضعون لأنفسهم أهدافا طموحة وكبيرة من الممكن تحقيقها، كما أنهم يرغبون في تلقي تغذية راجعة حول مستوى أدائهم وإنجازهم.
- **الحاجة للقوة:** يرى ماكليلاند وزملائه أن المديرون دوي الحاجة القوية للقوة يملون إلى الرغبة في التاثير على الأخرين وممارسة النفود والرقابة عليهم والتأثر على سوكهم لخدمة أهداف المنظمة، ويسعى هؤلاء للوصول إلى مراكز قيادية، وهناك وجهان للقوة: أحدهما إيجابي

ويركز على الإهتمام بمساعدة الاخرين لتحقيق الأهداف، أما الوجه الاخر وهو سلبي موجه نحو تحقيق مصلحة شخصية.

- **الحاجة للإنتماء:** بالإضافة إلى الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة، فإن لدى المدير الناجح رغبة قوية للعمل والتواجد مع الغير، والتفاعل الإجتماعي، ومساعدة الأخرين على النمو والتقدم وينتابه شعور البهجة والسرور عندما يكون محبوبا من قبل الأخرين.**(حسين حريم، 1997: 114-115)**.

4.3.2. نظرية ماسلو للحاجات: ويعرف أيضا بنموذج الحاجات المتدرجة لأبراهام ماسلو، لقد اهتم ماسلوا بموضوع الدافعية للإنجاز أو الأداء وذلك في مجال العمل داخل المؤسسات الإنتاجية وذلك منخلال دراسته أثر الأجور على الرضا الوظيفي للعمال وعلاقة ذلك بدافعية للإنجاز لدى العامل وعلى هذا يقسم ماسلو الحاجات إلى خمس أصناف متدرجة بشكل هرمي من الأسفل إلى الأعلى.



التدرج الهرمي طبقا لنظرية ماسلوا

الحاجة الفسيولوجية: تعطي هذه الحاجة المرتبة الأولى في سلم الحاجات لماسلوا وتشمل على الحاجات الأساسية للإنسان كالحاجة لطعام والكساد والمأوى. **(حسين حريم، 1997: 123).**

1. **حاجات الأمن:** تشير هذه الحاجات إلى رغبة الفرد في السلامة والأمن والطمأنينة في تجنب القلق والاضطراب والخوف.**(محمد فرحان القضاة، محمد عوض الترتوري، 2006: 173)**.
2. **الحاجات الاجتماعية:** تتمثل الحاجات الاجتماعية في رغبة الفرد في وجوده بين الآخرين من أصدقاء ورغبته في إقامة علاقات يحيطها التعزيز والود والمحاولة كسب لمزيد من المكانة الاجتماعية من خلال المركز أو النفوذ داخل الجماعة التي ينتمي إليها.**(محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان، 1997: 217)**.
3. **حاجات التقدير:** يتم التركيز في هذه الحاجات على رغبة الفرد في أن يحتل مكانة اجتماعية مرموقة وتحقيق احترام الآخرين له ويرفع من ثقته بنفسه وقوته وكفاءته بالإضافة إلى أن
4. إشباع حاجات تقدير يمكن أن تتحقق من خلال الترقيات والألقاب البراقة. **(نفس المرجع السابق: 218)**.
5. **حاجات تحقيق الذات:** تمثل هذه الحاجات أعلى مراحل الإشباع عند ماسلو بحيث تعتبر عن حاجة الفرد على الاستغلال قدراته وكفاءته للوصول إلى ما يصبو إليه.**(حسين حريم: 1997)**.

وحسب ماسلو كل الحاجات من هذه الحاجات تستشار بشكل دافعي إلى غاية تحقيقها الرضا لدى الفرد وتمنح دورها الدافعية للحاجة الموالية لها إلى غاية بلوغ قمة الهرم.

5.3.2. نظرية الغزو:

يعتبر "مايدر" هو المؤسس لنظرية الغزو ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية الغزو.

ويعتبر "مايدر" إن هناك دافعيين رئيسين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

- **الدافع الأول:** حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.
- **الدافع الثاني:** حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة وذلك من خلال التنبؤ بسلوكات الآخرين والسيطرة عليها.

للفرد أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز، حيث يعتبر كل من "أركيس" و"جرسكي" أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل، يميلون إلى غزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى غزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به "أتكنسون".

ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطلق قام "وينر" وآخرون بصياغة نظرية الغزو التي تهدف بين ثلاثة أبعاد للسببية.

- **الثبات:** يقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.
- **السببية:** يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.
- **التحكم:** يقصد بها العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة.**(رشاد علي عبد العزيز موسى، بدون سنة: 25-22)**.

4.2. صفات أصحاب الدافع القوي للإنجاز:

يتميز ذوي الإنجاز العالي بخصائص تختلف تماما عن ذوي الإنجاز المتخصص وهذه الخصائص هي:

- إن أصحاب دافع الإنجاز العالي يضعون نصب أعينهم أعمال ذات مخاطرة متوسطة يستطعون من خلالها أن يثبتوا كفاءتهم وقدراتهم وأن يعملوا خبراتهم بالشكل الذي يستطعون أن يحققوا به أهدافهم.
- يميل ذوي دافع الإنجاز العالي إلى اختبار تلك الأعمال التي تعطيهم أكبر قدر ممكن من المعلومات عن مدى إنجازهم ومدى تحقيقهم لهذه الأهداف.
- يميل ذوي دافع الإنجاز العالي إلى اختبار تلك الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير من إبراء إتمام العمل بنجاح.
- فوز قيام ذوي دافع الإنجاز العالي باختيار العمل وتحديد أهدافه يصبح هذا العمل مسيطرا على مشاعر وحواس وكيان ووجدان الفرد بالفكر الذي لا يمكن أن نرى فرد يترك العمل في المنتصف بل أنه لا يتركه إلى بعد أن ينتهي منه تماما، حتى ولو أن هناك مشاكل نشأت من جراء التنفيذ، فإنها تصبح مسيطرة على العمل.**(أحمد ماهر، 1999: 146)**.
- يميل الأشخاص ذو الدافعية العالية إلى العمل طويلا لحل المشكلات الصعبة ويفضلون العمل مع الأشخاص المثابرين، كما أن ذوي الدافعية المرتفعة يحصلون على درجات أعلى في المدرسة ويستجيبون للفشل بطريقة تختلف عن الأشخاص منخفضي الإنجاز حيث يزيدهم الفشل إصرار ومثابرة على النجاح، في حين ينسحب منخفضوا الإنجاز عن الموقف لأنهم لا يثقون في قدراتهم. **(يوسف محمد عبد الله، سبيكة يوسف الخليفي، 2001: 18-19)**.

5.2. طرق قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس الإنجاز إلى قسمين منها:

1.5.2.المقاييس الإسقاطية:

1.1.5.2. مقاييس الإنجاز لمكلاندوز ملائمة 1953 تقدير الصور والتخيلات أعد مكليلاند اختبار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من 4 صور تم توليد بعضها من اختيار تفهم الموضوع *TAT* الذي أعده "موراي" 1938 كما صمم مكليلاند بعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

ويتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أما المفحوص تم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة:

- ماذا حدث ومن هم الأشخاص؟.
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث من الماضي؟.
- ما محور التفكير وما المطلوب أدائه ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟.
- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟.

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة، في مدة لا تزيد على أربع دقائق، ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة، ويرتبط هذا الاختيار أصلا بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

2.1.5.2. مقياس الاستبصار لفرنش 1958: قامت "فرنش" بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري جملا مفيدة، تصنف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية، إسقاطيه عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

3.1.5.2. مقياس التعبير عن طريق الرسم *A,G,E,T* "أرونسون" صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار "ماكيلاند" وزملائه وكذا اختبار "فرنش" للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه "أرونسون" لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك لتميز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها: اعتبار الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية، بل إنها تصف انفعالات المفحوصين بصدف مشكوك فيه، لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر

يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من الشخصية للفرد ويرى "فيرنون" 1953 أن اختيار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر كما يراه.

2.5.2. مقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء التي إحتوتها المقاييس الاسقاطية من بينهم ما يلي:

استخبار الدافع للإنجاز: هرمانس 1970: حاول "هرمانس" بناء استخبار الدافع بعيدا عن نظرية "أتكسون" وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين وقد انتقت منها لأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي:

- مستوى الطموح – السلوك المرتبط يقبل المخاطرة – المثابرة – توتر العمل – إدراك الزمن – التوجه نحو المستقبل – اختيار الرفيق – سلوك التعرف – سلوك الإنجاز.

ويتكون هذا الاستخبار من 29 عبارة متعددة الاختبارات.

2.مقاييس التوجه نحو الإنجاز "إبزنك" و "يلسون" 1975:ضمن استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي ويتكون المقياس من 30 بند يجاب عنها بـ نعم، غير متأكد، لا.

3. مقياس "راي، لن" للدافع للإنجاز 1960: وضع "لن" هذا المقياس في 1960 وطوره "راي" في السبعينيات يتكون من 14 سؤال يجاب عنها بـ نعم، غير متأكد، لا وللتحكم في الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70.

خلاصة:

لا يوجد سلوك مهما كانت طبيعته ورآه عدد من الدوافع المختلفة لانجازه سواء كانت (أولية، ثانوية، اجتماعية أو نفسية....الخ) تدفعه للقيام به إلا أن الدافعية للإنجاز عمل تختلف هي الأخرى من عمل إلى آخر، هناك من دافعيته مرتفعة والآخر منخفضة كنتيجة للفروق الفردية التي تشمل (الجانب المعرفي، الذاتين القيمي، المادي، ....الخ).

وعلى هذا الأساس حاول عدد من الباحثين والعلماء تفسير دافعية الإنجاز كل له وجهة نظر، إلا أنهم كلهم يتفقون على فكرة واحدة مفادها أن الدافعية للإنجاز بمثابة الطريق المحدد لسلوك الفرد.

فقد تطرقنا إلى الدافعية للإنجاز كل على حدا، كما تطرقنا إلى النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز، أنواعها، المفاهيم المرتبطة بها.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد.

1.ماهية الرضا الوظيفي.

1.1.تعريف الرضا الوظيفي.

2.1.المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي.

3.1.أهمية الرضا الوظيفي.

4.1.العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

5.1.أنواع الرضا الوظيفي.

2.نظريات الرضا الوظيفي–طرق قياسه ومؤشراته.

2.1.نظريات الرضا الوظيفي.

2.2.طرق قياس الرضا الوظيفي

3.2.مؤشرات الرضا الوظيفي.

4.2.أساليب تحقيق الرضا.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي من ابرز المواضيع التي استحوذت على اهتمام الباحثين والدراسين في مجال الإدارة والعمل، لما هذا الموضوع من اثر على أداء الأفراد وأحاسيسهم ومشاعرهم اتجاه العمل، فهو يعمل من خلال مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر الداخلية التي تعطي صورة واضحة عن الرضا عن العمل الذي يقوم به، حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء لدى الأفراد في ظل الإمكانيات وظروف العمل الجيدة والملائمة.

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين، إذ يشير الكثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد، وكانت أولى المحاولات هي محاولة مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة، وإن أصحاب هذه المدرسة هم أول من فكروا عمليا في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية تحفيزه من أجل المزيد من العطاء مما أدى إلى ظهور عدد النماذج والنظريات التي تستخدم في تفسير الرضا الوظيفي، ولقد جاء هذا الفصل محاولا للتعرف على الرضا الوظيفي، وذلك بتحديد مفهومه، وعناصره الأساسية والنظريات التي تناولته.

1. ماهية الرضا الوظيفي:

للعمل دور هام في استمرار الحياة ونموها فهو ذو قيمة عظيمة بالنسبة للفرد والمجتمع، فالعمل للأفراد وسيلة رئيسية للإشباع حاجاتهم وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، ففي العمل نقضي معظم الأوقات وبه يحقق الأفراد ذاتهم ويشعرون بقيمتهم وأهميتهم، ويشاركون في صناعة القرارات الخاصة بعملهم ويسهمون في تنفيذ تلك القرارات.

وما لا شك فيه أن الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي يؤثر على الأداء بالنسبة للعمال، وعليه سنعرض في بداية هذا الفصل مفهومه، وأهميته، بالإضافة إلى المتغيرات المرتبطة به والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

1.1 تعريف الرضا الوظيفي:

قد يكون من الصعب إيجاد تعريف شامل للرضا الوظيفي نظر للمصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن مشاعر الأفراد اتجاه وظائفهم، وإن اختلفت مدلولاتها إلا أنها تشير عن الاتجاهات التي يحملها العاملين.

ويشار إلى الرضا قاموس العلوم السلوكية بأنه عبارة عن حالة السرور لدى الكائن عندما يتحقق الهدف والميل لديه.**(فايزة محمد رجب بهنسي، 2011: 40)**.

كما ينظر للرضا في علم النفس "بأنه الحالة الشعورية التي تصاحب بلوغ الفرد لغاية ما أو وصوله إلى هدف معين يصف الحالة النهائية من الشعور التي توافق بلوغ الغاية، وتعقب إشباع الحاجات.**(نفس المرجع)**.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد.**(محمد سعيد أنور سلطان، 2003: 195)**.

بينما اتفق كلا من "ماسلو" و "بورتر" على أن الرضا الوظيفي هو رهن بإشباع الحاجات السيكولوجية". **(نفس المرجع)**.

وعرفه آخرون على أنه قدرة عمل الفرد على إشباع الحاجات الأساسية لديه والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليه من إجراء القيام بالعمل نفسه وعليه فإن رضا الفرد عن عمله يمكن اعتباره نتاجا لاتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته.**(فاروق عبده فليه، 2005: 259)**.

أما شلول فيعرف الرضا الوظيفي "بأنه ذلك الشعور النفسي بالقناعة والسرور والارتياح، والذي يستمده الموظف من وظيفته، وجماعة العمل (رؤساء، زملاء، ومرؤوسين) ومما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية، ومعنوية، واستقرار، ومن الإدارة المباشرة (الإشراف) ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي".

ويذكر فزوم "أن الرضا الوظيفي هو شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي، بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي" **(سالم تيسير الشرايدة، 2006: 64)**.

ومن التعاريف السابقة يتضح أن رضا الأفراد العاملين يتحقق عندما تجد الحاجات الملحة لدى الفرد إشباعا كاملا لها في العمل.

2.1. المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي:

يرتبط الرضا الوظيفي بعديد من المتغيرات يتأثر بها من جهة ويؤثر فيها من جهة أخرى ومن هذه المتغيرات:

1. **الميل:** إلى عمل ما يذهب عنه بفوته ويفرغ عليه طابعا من تجاه المهنة، كأن الميل هو اهتمام الفرد بعمل معين يؤديه بارتياح مما يتصل بالرضا عن العمل.**(محمد شحاته ربيع، 2010: 240)**
2. **الاتجاهات:** الاتجاه المهني هو مجموعة مشاعر التي يحملها العامل تجاه عمله مما يجعله راضيا عنه والاتجاه الإيجابي نحو العمل يرتبط بالرضا عنه والاتجاه السلبي نحو العمل يرتبط بعدم الرضا عنه.
3. **الروح المعنوية:** هي نتاج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف وهنا يقترب مفهوم الروح المعنوية من الروح الجماعية بحيث تكون أهداف أفراد الجماعة واحدة ينشطون جميعا بقصد تحقيقها ويتعاونون في سبيل ذلك، ورغم أن الرضا عن العمل حالة فردية، خاصة بكل عامل على حدة والروح المعنوية هي مفهوم عام يصف حال الجماعة إلا أن الروح المعنوية العالية للجماعة تؤثر على كل فرد من أفراد هذه المجموعة بحيث يمكن القول أن الروح المعنوية العالية للجماعة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية تؤثر على شعور كل فرد من الأفراد هذه الجماعة بالرضا الوظيفي.
4. **الدافعية:** الدوافع هي محركات السلوك بالنسبة للإنسان أو هي الطاقة الدافعية للعمل ولأن الدوافع هي محركات السلوك فإنه كلما كانت دافعية العمال قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية كلما كان ذلك مرتبط بالرضا عن المهنة عند هؤلاء العمال، بال أن العمل في ذاته

فيه إشباع لحاجة العمال إلى ثبات الذات وشعوره بالإنجازية وبأنه شخص منتج وفعال فإذا كانت دافعية العمال نحو العمل دافعية إيجابية فإن ذلك يؤدي إلى رضا العامل عن عمله، فالعلاقة بين الدافعية والرضا عن العمل علاقة وثيقة فكلما كان العمل محققا لحاجات العامل ودوافعه زاد الرضا عن العمل والمقصود بذلك العمل وما سيتتبعه من تقاضي الأجر المناسب بما يحقق للعامل إرضاء دوافعه الأساسية.

5. **شخصية العامل:** إن العامل الذي يعاني من مشكلات اجتماعية أو نفسية لا يكون عادة راضيا عن عمله ليس لأن ظروف العمل غير مواتية ولكن لأن شخصيته المعتلة يعوز بها التقييم الموضوعي لظروف العمل التي قد تكون بالفعل مواتية بحيث يتحقق الرضا للعامل السوي ولا يتحقق للعامل غير سوي.
6. **ظروف العمل:** كأن يكون العمل شديد المشقة كثير الأخطاء مثل العمل في المناجم والمحاجر ومع المرضى بأمراض معدية، أو يكون على نظام الورديات حيث يعمل العامل في الأسبوع الأول مثلا في الوردية الصباحية من السابعة صباحا حتى الثالثة عصرا وفي الأسبوع الثاني في الوردية المسائية من الثالثة عصرا حتى الحادية عشر مساءا و حتى السابعة صباحا وهذا يؤدي إلى الإرهاق الناتج عن تغير مواعيد النوم والرحة أو ما يسمى اختلال الساعة البيولوجية للإنسان.
7. **الإدارة:** إن الرؤساء المنافرين الذين يتصيدون الهفوات والأخطاء للعامل أمر أساسي في إشاعة جو نفسي غير آمن في العمل مما يؤدي إلى تذمر العامل وسخطه وشعوره بعدم الرضا عن الوظيفة وبالمقابل فإن الرؤساء الذين يجمعون بين السماحة والعزم يساهمون في إشاعة جو نفسي آمن مما يرتبط بالرضا عن العمل.(**محمد شحاته ربيع، 2010: 241-242**).

3.1. أنواع الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالإرتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما أنه أيضا هناك اختلافات في درجة الرضا الوظيفي خلال الحياة الوظيفية، فإنه يمكننا تقسيم الرضا إلى عدة أقسام وفقا لاعتبارات معينة كالتالي:

1.3.1 أنواع الرضا الوظيفي بإعتبار شموليته:

- **الرضا الوظيفي الداخلي:** ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل الاعتراف والتقدير القبول، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.
- **الرضا الوظيفي الخارجي:** ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للموظف في محيط العمل مثل المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.

- **الرضا الكلي العام:** وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معا.

2.3.1 أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

- **الرضا الوظيفي المتوقع:** ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
- **الرضا الوظيفي الفعلي:** يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا.**(العديلي ناصر، 1981: 65)**.

ويعتبر مناخ العمل محددا مهما للرضا الوظيفي فقد افترض كل من فريد لاندرموربيولس عام 1969 بأن مناخ العمل يعتبر محددا أوليا للرضا الوظيفي مع اعتبار القيم بمثابة مؤثرات لتطيف للعلاقة بين المناخ والرضا.**(العديلي ناصر، 1981: 43)**.

ولا تحضى علينا أهمية المكانة الاجتماعية والاقتصادية للوظيفة كمحدد مهم للرضا الوظيفي، وهذا يرجع لثقافة المجتمع وتقديره للعمل، ومن المحددات الرئيسية أيضا التي تحتل الصدارة للرضا الوظيفي نمط الإشراف أو نوع القيادة في العمل، فقد حدد علماء الإدارة والعلوم الإنسانية أن هناك علاقة قوية بين النمط السائد للقيادة أو الإشراف (ديمقراطية، ديكتاتورية، فوضوي) والرضا الوظيفي عند الفرد وهذه العلاقة علاقة طردية قوية.

كما أن العلاقات الاجتماعية في محيط العمل أحدد محددات الرضا الوظيفي والمهمة في حياة الفرد فهذه العلاقة تشعره بالإنتماء والرضا داخل المؤسسة وخارجها، فما كان في حاجة للإنتماء كان أثر جماعة العمل على الرضا الوظيفي لدى الفرد.**(العديلي ناصر، نفسه: 66)**.

أما في حياة الجنس فقد أظهرت بعض الدراسات أن مصادر الرضا الوظيفي يختلف عند الرجال عنه عند النساء، فمصدره لدى الرجال يتركز حول إثبات الذات من خلال عمل يتميز بالتحدي والتنوع، أما مصدره لدى النساء يأتي نتيجة إشباع الحاجات الاجتماعية من خلال علاقات عمل طيبة. **(سلامة عادل، 1999: 168)**.

كما يقسم الرضا الوظيفي إلى قسمين هما:

- **الرضا الكلي:** يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهذا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوافر في هذا العمل كل عناصر الرضا، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة بالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه. **(كامل مصطفى البكري، 1990: 23)**.

- **الرضا الجزئي:** يمثل شعور الفرد الوجداني عن عض أجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة الرضا الكافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لا زال الاستياء موجودا لكنه لا زال يؤدي.**(سالم عواد الشمري، 2009: 16)**.

1_4_أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي حيث حددت عددا من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي:

1. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة طموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.
2. إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.
3. إن الفرد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
4. إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
5. هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج. **(البدراني، 2004: 35-36)**.

ولقد تبين من الدراسات العديدة في مجال الرضا الوظيفي أن الرضا المهني المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات.**(المشعان، 1993: 12)**.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعا إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تنشده المنظمة.**(الأغبري، 2002: 170)**.

1_5_العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت الرضا على أنه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا عن العوامل المختلفة للعمل، وأن درجة رضا الأفراد عامل من عوامل العمل تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى، وهذه العوامل يمكن أن تحدد بالتالي:

1. **الرضا عن الأجر:** وجد العديد من الباحثين أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل، وبين الرضا الوظيفي للفرد.
2. **الرضا عن محتوى العمل:** توصل عدد الباحثين إلى أن محتوى العمل هو العامل الرئيسي للسعادة في العمل بل أنه ربما يكون الوحيد بالنسبة لبعض العاملين.

ويمكن إيراد عدة متغيرات متصلة بمحتوى العمل منها:

- **درجة تنوع مهام العمل:** إذ تنوعت مهام العمل أن يحدث الموظف في المدى القصير أي ملل من العمل، وسيشعره بالرضا أكبر.
- **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:** كلما أعطى للموظف الحرية في اختيار طرق أداء العمل كلما ازدادت سرعة أداء العمل وذلك قادر على اتخاذ الطريقة التي يشعر أنها الأفضل والأسرع لإنهاء العمل المطلوب منه.
- **استخدام الفرد لقدراته:** كلما قام الموظف بتطبيق مهاراته وخبراته وقدراته في العمل كلما ازداد رضاه عن العمل.

3. **الرضا عن فرص الترقية:** كلما شعر الموظف أن ما يقوم به من أعمال هي محل شكر وتقدير وأنه لا بد وسيحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه، كلما أصبح راضيا أكثر عن عمله، وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل.
4. **الرضا عن الإشراف:** كلما تواجد مشرفين قادرين على استيعاب مرؤوسهم، كلما كان لدى هؤلاء المرؤوسين رضا كافيا عن أعمالهم، وبالتالي يستطيعون أن يؤدوا مهامهم بدون توقع أي مفاجآت من مشرفيهم.
5. **الرضا عن جماعة العمل:** إذا تواجد الموظف في بيئة يرتاح لها، ومع موظفين يستطيع التفاهم معهم، فإنه لا بد وسيرض عن عمله وربما يصبح هذا العامل مؤشرا قويا في رضاه عن العمل.
6. **الرضا عن ساعات العمل:** كلما توافقت ساعات العمل مع وقت راحة الموظف كلما ارتفع رضا الموظف عن عمله، والعكس صحيح.

7. **الرضا عن ظروف العمل:** تؤثر ظروف العمل المادية (درجة الحرارة، التهوية، الرطوبة والنظافة) على درجة رضا الموظف على بيئة العمل، وتشير الدراسات إلى أن درجة جودة ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب .**(المنصور، 2008: 13)**.

كما يرى عبد الخالق أن هناك عوامل كثيرة تسهم إسهاما مباشرا وغير مباشر في خلق الرضا الوظيفي وتحديد مداه، إلا أنه اعتبر أن هناك ثلاثة عوامل محددة لهذا الرضا هي:

1. **العوامل الذاتية:** وهذه العوامل قسمت إلى قسمين:

- **الأول:** عوامل تتعلق بمهارات وقدرات الأفراد أنفسهم، ويمكن قياسها أو معرفتها من خلال بيانات العمر، والمؤهل، والخبرة.
- **الثاني:** قوة تأثير دوافع العمل على الأفراد العاملين.

2. **العوامل التنظيمية:** تتعلق هذه العوامل بالتنظيم ذاته وما يسوده من أجواء علاقات وظيفية ترتبط بالوظيفة والموظف ومن هذه العوامل:

- الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل.
- الرضا عن الوظيفة وما نتيجة الوظيفة لشاغلها من إشباع لحاجاته.
- العلاقة مع الآخرين في محيط العمل (رؤساء، وزملاء، ومرؤوسين).

3. **العوامل البيئية:** وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها على الموظف بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله، ومن هذه العوامل: الانتماء الاجتماعي، والانتماء البيئي لبعض العاملين (إلى الريف أو إلى المدينة، لها أثر واضح على درجة التكيف والاندماج في العمل، ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع بمؤسسات ونظمه وقيمه، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابا وسلبا على اندماج الموظف وتكامله مع وظيفته. **(سالم تيسير الشرايدة، 2008: 100)**.

2.نظريات الرضا الوظيفي، طرق قياسه ومؤشراته:

نظرا لأهمية العنصر البشري تعددت الدراسات حول الرضا الوظيفي، فهناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي، ووضع أسسا لقياسه ومؤشراته لدى العاملين، وفي هذا البحث سنحاول التوجه وعرض النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي، طرق قياسه ومؤشراته.

2-1النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

حاولت العديد من النظريات تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي، وتعد النظريات التي تناولت الدافعية والحوافز نظريات مفسرة للرضا الوظيفي، وما لا شك فيه أن هذه النظريات قد أرست مبادئ هامة وأساليب فنية وأفكارا ترتكز على تأملات فكرية راسخة وفروض علمية، ونتائج قد نجحت حينما وضعت في مجال التجربة، ونظرا لأهمية هذه النظريات وفائدتها الدراسية سنقوم باستعراض أهم هذه النظريات ما يلي:

1.1.2.نظرية ماسلوا:

رتب ماسلو حاجات الفرد حسب أهميتها في تحفيزه للعمل بغية إشباعها فأعطى لإشباع المستوى الأدنى الأولوية والأهمية قبل غيره لكونها حسب رأيه تتحكم بسلوكه أكثر من غيرها وإذا ما أشبعت هذه الحاجة يتوجه الإنسان نحو إشباع المستوى الآخر...وهكذا وقسم هذه الحاجات إلى الفسيولوجية في قاعدة الهرم ومن ثم الحاجة للأمن والحب والإحترام، وتنتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات في القمة. **(الدليلي أحمد، 2009: 124)**.

2.1.2.نظرية القيمة:

قدم لانديوترمبو عام 1981 شرحا لنظرية لوك في الرضا الوظيفي، ويرى لوك في هذه النظرية أن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره، وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد، ويعني ذلك أن لوك قد ميز بين القيمة والحاجة، واعتبر الحاجات كعناصر تضمن استمرارية حياة الفرد من الناحية البيولوجية كما أنه اعتبرها موجودة بذاتها بشكل موضوعي منعزل عن رغبات الفرد، بينما القيم تتصف بالذاتية حيث تمثل ما يرغبه الفرد.**(العديلي، 1981: 49)**.

3.1.2. نظرية التكيف الوظيفي:

ثمة نظريات أخرى للرضا الوظيفي تم تطويرها باستخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي ومنها نظرية التكيف الوظيفي حيث قام كل من "برين" "دواس وويز" 1968 بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل.

ويعتقد هؤلاء بأن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة العمل.**(العديلي، نفس المرجع: 37)**

4.1.2. نظرية العاملين لهيرزبيرج 1959:

تسمى هذه النظرية بنظرية العاملين وتعد محاولة للتعرف على المؤشرات المحفزة للعمل وتستند هذه النظرية إلى عدة افتراضات أهمها: تبني الأفراد لسلوكيات معينة تدفعهم إلى إشباع أعلى مستويات الحاجات، وبالرجوع إلى نظرية ماسلوا للحاجات هذا يقابل العوامل الصحية أو الوقائية لدى هيرزبيرج، أما المستوى العلوي للحاجات ويضم حاجات تقدير الذات وتحقيق الذات أي المستويين الرابع والخامس من هرم ماسلو فيقابل العوامل الدافعة لدى هيرزبيرج.

وتعد هذه النظرية من أهم النظريات التي عالجت موضوع الدافعية وأثره في الرضا الوظيفي، فقد أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا والعمل والإنتاجية، حيث اجرى هيرزبيرج ورفقائه دراستهم على 200 من المهندسين والمحاسبين في الولايات المتحدة الأمريكية للتعرف على دوافع العاملين ودرجة رضاهم الوظيفي تجاه الأعمال التي يقومون بها.

إن تحقيق الرضا الوظيفي وعدم تحقيقه للعاملين يرتبط بالمحفزات أو العوامل الدافعة وهي تلك الحاجات التي تدفع الفرد لتقديم المزيد من العطاء و النشاط ولذا فإن وجودها في المنظمة له اثر إيجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد ومثل: الإنجاز والتقدير من الزملاء والرؤساء والمسؤولية وفرص النمو والترقي الوظيفي، وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد بدرجة تجاه عمله وفي حالة غياب بعض هذه العوامل السابقة يشعر الفردبدرجة أقل من الرضا ولكنها لا تؤدي إلى شعور بعدم الرضا أي تمنع حالات عدم الرضا.**(العميان، 2005: 286-287)**.

أما العوامل الخارجية الأخرى فقد أطلقوا عليها العوامل الوقائية حيث ترتبط بيئة العمل وظروفه والحالة الاجتماعية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والراتب والضمانات في العمل، والأمن الوظيفي وأسلوب الإشراف والمركز الوظيفي وعدم توفر هذه العوامل يسبب عدم الرضا الوظيفي للفرد، ولكن إذ تم توفرها بشكل معقول فإنها تضمن عدم الاستياء في العمل وتمنع تذمر العاملين. **(زوليف، 2005: 228)**.

2_1_5 نظرية المقاومة:

قام "لاندي" بتقديم هذه النظرية عام 1978 وعرفت بنظرية المقاومة وترى هذه النظرية أن الرضا الوظيفي لدى الفرد يتغير بمرور الزمن على الرغم من ثبات الوظيفة التي يعمل بها، فرضا الفرد يكون عاليا في بداية إلتحاقه بوظيفته ثم يضعف شيئا فشيئا.

ويعتبر لاندي أن الرضا الوظيفي يدخل في إطار المشاعر العاطفية وأن هناك عوامل تؤدي بالفرد إلى مقاومة المشاعر العاطفية وأن هناك عوامل تؤدي بالفرد إلى مقاومة المشاعر العاطفية لديه وذلك لحفظ التوازن ذاتيا وهذا يؤدي بالفرد إلى تحقيق الرضا عن طريق مقاومة مشاعر عدم الرضا.

ويبين "لاندي" أن هذا العامل الذاتي يقوم بحفظ التوازن عن طريق المقاومة للمشاعر العاطفية المفرطة سواء كانت سلبية أم إيجابية لأنها تعتبر حالة غير طبيعية قد تؤدي الفرد، ويؤكد "لاندي" أن هذا العامل الذاتي يعد من الوظائف المركزية للجهاز العصبي، كما وأن وظيفة الحماية هذه تعتبر مسؤولية عن تفاوت المستويات.(**الحربي، 1994: 28**).

6.1.2. نظرية Z:

أسست هذه النظرية من قبل العالم أو شيء 1981 للاهتمام بالجانب الإنساني للعامل، حيث لاحظ أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو بعملية التطوير.

فهذه أمور لا تكفي دون تعلم غدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة والأسس التي تقوم عليها نظرية Z ثلاثة هي:

- **الثقة *Trust*** : فالمؤسسات اليابانية تؤكد على جوا لثقة بين العاملين بها.
- **الحذق والمهارة *Sutlety***: أي الدقة وحدة الذهن والمهارة في التعامل.
- **الألفة والمودة *Intimacy***: وهي الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصداقاتبينالأفراد تشعرهم بالأمن.(**المشعان، 1993: 67**).
-

2.2. طرق قياس الرضا الوظيفي:

إن معرفة اتجاهات الأفراد نحو العمل ليست بالعملية السهلة، لأنه من الصعب معرفة حقيقة تلك الاتجاهات بدقة من خلال الملاحظة، أو استنتاجها بدقة من خلال سلوك الفرد، فإلى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد، وعادة لا يفصحن أولا يستطيع الفرد الإفصاح بصورة صادقة عما بداخله، ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين:

- **المقاييس الموضوعية:** حيث يمكن قياس اتجاه العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب معينة مثل: الغياب، معدل الاستقالة أو ترك الخدمة، معدل الحوادث في العمل، وكذلك معدل الشكاوي ومستوى إنتاجية الموظف.(**عبد الباقي صلاح الدين محمد، 2003: 235**).

- **المقاييس الذاتية:**وهي التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل تصميم استمارة الاستقصاء تتضمن قائمة أسئلة خاصة بالرضا الوظيفي توجه إلى الأفراد العاملين بالمنظمة من أجل معرفة درجة رضاهم عن العمل، او باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثين مع العاملين في المنظمة، ولكل طريقة مزايا وعيوبها وظروف استخدامها.

وقد بذل الباحثين والمنظورين في السلوك التنظيمي جهود كبيرة من أجل تطوير بعض المقاييس تكون أكثر صدق وثبات وسنتعرض لأهم الطرق الرئيسية المستخدمة في قياس الرضا نذكر منها:

- المقاييس الرتبية والاستبيانات ذات المقاييس المقننة.
- أسلوب الأحداث الحرجة.
- المقابلات الشخصية. **(رواية حسن 2004: 79)**.

1. **المقاييس الرتبية أو الاستبيانات ذات المقاييس المقننة:** وهي من أكثر الطرق المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي باستعمال قوائم الاستقصاء.
2. **أسلوب الأحداث الحرجة:** وهو أسلوب يعرف بطريقة القصة لهيرزبرج يتم من خلاله قياس وتقييم الرضا الوظيفي لدى الأفراد، حيث يطلب من الأفراد أن يصف بعض الأحداث المرتبطة بعمله، والتي حققت له الرضا أو عدم الرضا، ثم يتم اختبار وفحص الإجابات لاكتشاف عوامل أو مسببات الرضا أو عدم الرضا.
3. **المقابلات الشخصية:** وهي تتضمن مقابلة الأفراد بصفة شخصية وجها لوجه، حيث يمكن للفرد أن يفصح عن بعض الأمور والاتجاهات التي يمكن الحصول عليها من قوائم الاستقصاء، وبالتالي التعرف الأسباب التي تكون وراء رضا العاملين وتكون أكثر فاعلية في المنظمات الصغيرة، وخاصة إذا تم التخطيط لها من قبل مختصين في المقابلات الشخصية، وتقل فعاليتها في المنظمات الكبيرة لأن الافراد في الغالب يخشون الفصاح على أمور قد تضر بمصالحهم، خاصة إذا تعارضت تلك الامور مع توجهات ومصالح المنظمة.

3.2. مؤشرات الرضا الوظيفي:

تتجسد حالة الرضا أو عدم الرضا بالإشارة إلى مظاهر عديدة عادة ما تسبق السلوك فتجدها كثيرة ومتنوعة كالتغيب، دوران العمل، الاضطراب والشكاوي، بمعنى أن السلوكيات سواء المرغوب فيها أو غير المرغوب فيها عادة ما يسبقها اتجاهات تتلاءم مع نوع السلوك الذي يتم ظهوره ومن خلال هذا يمكن إدراج المؤشرات التالية:

1.3.2. التغيب: يعتبر مؤشر التغيب من أخطر المشكلات التي تواجهه المنظمات، لمالها من اثر واضح بالنسبة للتنظيم الاجتماعي، داخل المؤسسة من جهة، وبالنسبة لضعف الكفاية الإنتاجية من حيث الكم والكيف من جهة أخرى، و لهذا نجد المعاريف المتصلة به تختلف بين الدارسين لمشكلة معدات الغياب وتكلفتها، و أثرها على درجة الرضا من جهة و الكفاية الإنتاجية من جهة أخرى.(**زاهد محمد ديري، 2011 ، 120**)

فنجد من يعرف التغيب على أنه الحالة التي يتقدم فيها العامل بمبرر أو بدونه، و معدل غياب العامل في المنظمة يعتبر مؤشر يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله، و بالتالي فالعامل الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بهذا العمل و أكثر حرصا على الحضور عكس عامل آخر يشعر بالإستياء.(**عيساوي وهيبة، 2012، 18**).

2.3.2. التمارض: يبرز كظاهرة من ظواهر عدم الرضا و الإحباط النفسي الذي يواجه العامل، وذلك من خلال الحالات المرضية المقنعة التي يلجأ إليها العامل للابتعاد عن العمل أو ما يمكن تسميته بانسحاب العامل من العمل، وهذا تهربا من الواقع المعاش داخل المنظمة التي ينتمي إليها أو التقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء تأديته لعمله في وظيفته، و هذا سواء نفوره من الوظيفة بحد ذاتها أو من المشرفين له أو لجماعة العمل.(**عبد النور أرزقي، 1997 : 73**)

و يمكن اكتشاف هذا النوع من الأفراد الذين يشتكون دائما و يقدمون أعذار مرضية لعدم الالتحاق بوظائفهم من خلال التسجيلات وملفات العاملين في المؤسسة.

3.3.2. الشكاوي: تعبر نسبة الشكاوي المقدمة كتابيا أو شفويا من طرف العمال لرؤسائهم أو زملائهم أو النقابات العمالية عن مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه، فكلما كانت نسبة التظلمات المرفوعة من طرف العمال لمشرفيهم سواء كانت موضوعية أو شكاوي واهية مرتفعة كلما كان ذلك تعبيرا عن عدم الرضا وعن الحالة النفسية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة والعكس صحيح.

ولهذا فالشكاوي و الاحتجاجات هي مؤشر من مؤشرات عدم الرضا الوظيفي الأمر الذي يستوجب أخذها بعين الاعتبار والاهتمام بها من خلال دراستها و تحديدها بشكل دقيق حتى تضمن تجنب أي إضطرابات أو توترات قد تظهر و تؤثر سلبيا على المنظمة.

4.3.2.دوران العمل: يعبر دوران العمل على الحركة الناتجة عن ترك بعض العاملين للخدمة داخل التنظيم و إحلال آخرين جدد محلهم، وهذه الحركة غالبا ما تكون ناتجة عن صعوبة التكيف مع ظروف العمل، و هو يعبر كذلك عن تنقل العامل من عمل إلى آخر داخل المؤسسة إلى أخرى نتيجة لعوامل نفسية وإجتماعية وأخرى مادية.

قد يكون دوران العمل غير مضر إذا كان الهدف منه تنشيط التنظيم الصناعي أو إبدال أفكار قديمة بأخرى جديدة، أو أن حدوث هذه العملية تتم بطريقة منتظمة و تكون نتيجة لظروف صحية أو لكبر سن العامل الذين نقلو إلى أعمال أخرى أقل تعبا، و يصبح دوران العمل بهذه الطريقة عملية طبيعية.**(العبودي فاتح، 2007 : 56)**.

ولهذا يمكن أن يكون لدوران العمل تأثير سلبي أو إيجابي على التنظيم، و قد يكون نتيجة لوقوع حوادث عمل أو صعوبة لتكيف من المنصب.

5.3.2. الإضراب: لا شك فيه أن حدوث الإضراب يعكس بالفعل تواجد الإختلال في العلاقات التنظيمية "علاقة العمل، العلاقات الإنسانية"، لذلك يعد من أهم المؤشرات الدالة على وجود مشاعر عدم الرضا المعبر عنه بشكل صريح، فالإضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها.**(عزيون زهية، 2007: 113)**.

وهو لا يعني العنف، لكنه يتعلق بالقوة، كما أنه نوع من الغياب، أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة، ومن الإضراب ما هو غير رسمي يقوم به جماعة من الأفراد المستاءين من تدهور وتدني مستلزمات العمل، كأن يتم على مستوى الوحدة الإنتاجية مثلا دون إعلام النقابة و الإدارة بذلك، وهذا النوع من الإضراب ما هو إلا إحتجاج عن قدم آلات العمل التي قد تؤدي إلى مزيد من الحوادث، أما الإضراب الرسمي فيشمل جميع عمال المؤسسة مع علم النقابة والإدارة بذلك، فكلا النوعين يعبر عن حالة عدم الإستقرار بالعمل مما ينتج عنه آثار سلبية على الفرد و المؤسسة معا.

4.2. أساليب تحقيق الرضا الوظيفي:

بالرغم من أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية ليست محددة تماما، إلا أنه لا يمكن بحال من الأحوال أن نغفل أن الرضا عن العمل له أهميته البالغة في العلاقات الإنسانية في المؤسسة، و حتى إن أشارت البحوث إلى عدم الوثاقة بين الرضا عن العمل و الإنتاجية إلا أنه من المعقول أن نفترض أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل غير مباشر على الإنتاج، ناهيك عن أن ترك العمل هو من المؤشرات عدم الرضا الوظيفي و يؤدي ترك العمل إلى خسائر فادحة للمؤسسة، و يمكن تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا بالأساليب الآتية:

1.4.2الراتب:لا يمكن بحال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا الوظيفي بهذا أي عن موضوع الأجور وقد يختلف بعض علماء النفس في تقدير دور الراتب في تحقيق الرضا الوظيفي ولكنهم يتفقون جميعا على أهميته.

ويحتج بعض العلماء بأن الأجر ليس هو العالم الحاسم في الرضا الوظيفي و لكن العوامل الأكثر حسما هي الدافعية و المركز الإجتماعي للوظيفة و مجال إثبات الذات فيها، و لكن هذه العوامل الدوافعية تأتي بعد أن يكون العامل قد حقق الحد المعقول من الأجر الذي يكفي حاجاته الأساسية.

2.4.2. الرعاية الصحية:تمثل الرعاية الصحية للعامل مسألة بالغة الأهمية خاصة مع الإرتفاع الهائل في كلفة الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة، و تتوفر الرعاية الصحية عادة بأن تنشئ المؤسسة مركزا طبيا يوفر العلاج المجاني أو شبه المجاني للعاملين، أو تتعاقد مع أحد المستشفيات الخاصة لتتولى علاج العاملين و قد يكون العلاج مجانيا أو شبه مجاني.

3.4.2. الرعاية الاجتماعية:تختلف الدول بعضها عن بعض فيما تقدمه من رعاية اجتماعية للعاملين، و لكن هذه الرعاية الاجتماعية عادة ما تنطوى تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال و تصرف لهم تعويضات في حالة الإصابة أو العجز أو تصرف لهم الإعانات المادية عند تعرضهم لأزمة من الأزمات.

4.4.2.حصانة الأطفال: وذلك من خلال عدم قدرة المرأة العاملة حصانة الأطفال، ومع زيادة نسب النساء في القوة العاملة منذ منتصف القرن العشرين لجأت المؤسسات إلى إنشاء دور حصانة لرعاية أطفال الأمهات العاملات بل إن بعض المؤسسات تقدم هذه الخدمة لحصانة الأطفال على مدار الأربع والعشرين ساعة يوميا.

ويعتقد أصحاب الأعمال أن دور الحصانة ذات فائدة قصوى لأنها تخفض من نسب غياب النساء العاملات كما أنها تحسن من موقف النساء العاملات تجاه العمل، كما أنها تؤدي إلى تدني نسبة ترك العمل، ورغم الكلفة المادية العالية لدور الحصانة إلا أن مردودها الإيجابي على المرأة العاملة مردود لا ينكر بما يؤثر تأثير هاما على زيادة إنتاج المرأة العاملة كما وكيفا.**(محمد شحاته ربيع، 2010 : 246)**.

خلاصة :

توصلنا خلال دراستنا في هذا الفصل لموضوع الرضا الوظيفي والذي تم فيه إبراز مجموعة من المفاهيم حول الرضا، حيث تباينت التعاريف المقدمة حسب وجهات نظر المفكرين، لكونه ظاهرة سيكولوجيو كشف الكثير من الغموض نظرا لتعدد المتغيرات المرتبطة به والعوامل المؤثر في الرضا الوظيفي، ويعتبر من أحد العوامل الهامة لتعزيز مشاعر

أحاسيس السعادة لدى الأفراد اتجاه العمل الذي يمارسونه، لذلك ظهرت مجموعة من النظريات التي تفسر هذا الموضوع ولكل منها وجهة نظر خاصة بها، كما تم استخلاص طرق قياس الرضا الوظيفي ومؤشراته، فالرضا هو ناتج عن مجموعة من الإتجاهات المختلفة التي يحملها الفرد نحو مهنته ونحو عوامل متعلقة بها ونحو الحياة بوجه عام.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

تمهيد

1-منهج الدراسة

2-عينة الدراسة

3-الأساليب الإحصائية

4-أدوات الدراسة

5-حدود الدراسة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري وتحديد ال وتحديد الإشكالية وفرضيات البحث والهدف منه وإستعراض المفاهيم الأساسية للموضوع، ثم تطرقنا إلى فصول البحث المتمثلة في فصل الرضا الوظيفي وفصل الدافعية للإنجاز، بينما سيتم في هدا الفصل عرض منهجية الدراسة الميدانية، بحيث جاء الجانب التطبيقي لمحاولة إختبار الفرضيات ولذلك بالإعتماد على تطبيق أدوات الدراسة التي تساعدنا جمع المعلومات، فتعرضنا في هدا الفصل إلى منهجية البحث والتي تشمل على منهج الدراسة، العينة، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستعملة.

1- المنهج المتبع:

إن إختيار المنهج المستخدم للدراسة يعتبر أمر تحدده طبيعة مشكلة البحث التي نريد دراستها، ويقصد بمنهج البحث الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة ظاهرة ما وتفسيرها ووصفها والتحكم فيها والتنبؤ بها، كما يتضمن المنهج ما يستخدمه الباحث من أدوات مختلفة للوصول إلى دلك الهدف **(محدب،151:2011)**.

كما يعرف أيضا: هو مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات والعمليات العقلية التي يستعين بها الباحث ويسير في ضوئها لتحقيق الهدف الدي يصب إليه الباحث.**(حسين عبد الحميد رشوان،2003: 47)**

كما يعرف أيضا: على أنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف.**(مريس أنجرس،2008: 98)**

والفرض الأساسي من هدا البحث هو وصف واقع معين ألا وهو الرضا الوظيفي وعلاقته الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي، فالمنهج الأكثر ملائمة وإستجابة لتطلعات الدراسة هو المنهج الوصفي الإرتباطي كوننا ندرس العلاقة بين المتغيرات والتعبير عنها كميا.

يعرف المنهج الوصفي على أنه: المنهج الدي يتعلق بجمع البيانات من أجل إختبار الفروق أو الإجابة على أسئلة بشأن الحالة الراهنة لموضوع الدراسة.**(مهني محمد غنايم وسمير عبد القادر جاد، 2004:24)**.

كما يعرف بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف ظاهرة أو موضوع إعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لإستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعليمات على ظاهرة أو الموضوع محل البحث. **(شحاتة سليمان ومحمد سليمان، 2006:337)**

فالمنهج الوصفي إدن هو دلك المنهج الدي يعتمد على وصف الظاهرة أو موضوع المدروس في حالته الراهنة من خلال جمع البيانات وتحليلها تحليلا دقيقا من أجل إختبار الفروض والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.

2- عينة الدراسة:

2-1- مجتمع الدراسة:

هو مجتمع متكون من معلمين المدارس الابتدائية وهي أربعة مدارس(مدرسة الشهيد العربي بن مهيدي، مدرسة السعدي سعدي، مدرسة لوصيف عبد الكريم، ومدرسة حركات بسعود) بمدينة قصر البخاري ولاية المدية.

الجدول رقم(01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤسسة التعليمية الإبتدائية وحسب الجنس

المؤسسة الإبتدائية	الجنس الأول دكر	الجنس الثاني أنثى	المجموع
سعدي سعدي	07	12	19
لوصيف عبد الكريم	06	10	16
العربي بن مهيدي	08	08	17
حركات بسعود	09	10	18
المجموع	30	40	70

2-2- طريقة اختيار العينة:

تم إختيار عينة بحثنا بطريقة عشوائية إسنادا لطبيعة الموضوع، لأنها تتناسب مع دراستنا، وتعرف العينة العشوائية البسيطة على أنها العينة التي تتساوى فيها الفرص لكل أفراد مجتمع البحث.**(علي محمد عبد المؤمن،2008: 193)**

كما تعرف على أنها العينة التي يكون فيها جميع أفراد المجتمع الأصلي معروفين ومحددين، ويشترط فيها توفر الفرص المتكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع لأن يكون ضمن العينة المختارة.**(عبيدات دوقان، 2008: 100)**

3- الأساليب الإحصائية:

مما لاشك فيه أن كل بحث ميداني يتطلب إستخدام أساليب إحصائية محددة وخاصة به، وتمتاز هده الأساليب في كونها قادرة على تفريغ البيانات تفريغا إحصائيا، أما عن الأساليب الإحصائية المستعملة في هدا البحث هي:

3-1 المتوسط الحسابي:

هو حساب المتوسط الحسابي لدراجات أفراد العينة على بنود الإختبار والمقياس ويعد من مقاييس النزعة المركزية الدي يوضح مدى تقارب الدرجات من بعضها البعض وإقترابها من المتوسط، وهو مجموع الدرجات المتحصل عليها على مجموع أفراد العينة.

3-2 الإنحراف المعياري:

يعتبر الإنحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت ويعرف على أنه جدع التربيعي لمتوسط درجات القيم عن متوسطها الحسابي، والإنحراف المعياري يفيدنا أيضا في معرفة توزيع أفراد العينة وانسجامها.(**عبد اللطيف مقدم،2003: 71**)

3-3 معامل الإرتباط إيتا:

يدلنا هدا المعامل أولا على قوة العلاقة بين المتغيرين وعلى إتجاه هده العلاقة موجبة أو سالبة.(**فريد كمال أبو زينة، 2006 :146**)

4- أدوات القياس:

4-1 مقياس الرضا الوظيفي:

أعده ويلز وزملائه سنة 1967 وقد صمم هدا المقياس في جامعة مينيسوتا لدراسة الرضا الوظيفي ومن ثم إستخدم المقياس على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية وغيرها من الميادين لدراسة الرضا الوظيفي، ويتكون المقياس من(60)بند ولكل بند خمسة خيارات ولكل خيار نعطي درجة والخيارات على التوالي هي: راضي جدا وتعطي (5)درجات، وراضي تعطي (4)درجات، لا أستطيع وتعطي (3)درجات، غير راضي تعطي(2) درجة، وغير راضي جدا تعطي (1)درجة.

وعليه فإن درجات المقياس مقياس الرضا الوظيفي تتراوح بين (60)درجة كحد أدنى و(300)درجة كحد أقصى.

قامت منيرة محمد احمد عبد الله سنة1996 بترجمة المقياس إلى اللغة العربية بجامعة الخرطوم.

4-1-1 ثبات المقياس:

قامت منيرة محمد أحمد عبد الله 1996 بقياس بقياس ثبات الإختبار وإعادته لحساب معاملات ثبات المقياس على عينة مكونة من عشرون عامل وعاملة ثم أعادت الإختبار بعد أسبوعين من تطبيقه على نفس أفراد العينة، وقامت بحساب معاملات الإرتباط بين النتيجتين فبلغ(85) ويعتبر هدا الثبات مناسبا من أجل الإعتماد عليه في الدراسة الحالية.

4-1-2 صدق المقياس:

ويقصد بصدق المقياس مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه وقد إعتمدت الباحثة على صدق المحتوى الدي قامت بيه منيرة محمد عبد الله1996 والدي عرضته على عدد من المحكمين بجامعة الخرطوم وإجازة المقياس.

4-2 مقياس دافعية الإنجاز:

أعد هدا الإختبار في الأصل هـ.ج.م.هيرمانز من جامعة نيجمرجن بهولندا ثم أعاده وكيفه الدكتور فاروق عبد الفتاح موسي على البيئة العربية، يتكون الإختبار (28) فقرة إختيار من متعدد تتكون كل فقرة من جملة ناقصة يليها خمس عبارات(أ، ب، ج، د، هـ) وأربع عبارات(أ، ب، ج، د) ويوجد أمام كل عبارة زوج من الأقواس على المفحوص أن يختار العبارة التي يرى أنها تكمل الفقرة يوضع علامة(x) بين القوسين الموجودين أمام هده العبارة.

كما ان تقدير الدرجات يتبع في هدا الإختبار طريقة تدرج الدرجات تبعا لدرجة إيجابية الفقرة والعبارة أي أنه في الفقرات الموجبة تعطي(أ، ب، ج، د، هـ)الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

وفي الفقرات السالبة ينعكس الترتيب السابق حيث تعطي العبارات (أ، ب، ج، د، هـ)الدرجات (1، 2،3، 4،5)على الترتيب وكدلك الحال في الفقرات التي عليها أربع عبارات، وطبقا لهدا النظام تكون أقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في الإختبار كله 130درجة، كما تكون أقل درجة 28.

4-2-1 ثبات المقياس:

طبق المقياس على عينة من البنين والبنات في المراحل الإعدادية والثانوية والجامعة في محافظة الترقية من الأعمار 13سنة حتى 24سنة، وبلغ حجم العينة 598فرد منهم 372من البنين و226 من البنات وتم حساب الثبات بالطريقة التالية:

طريقة ألفا كرونباخ: قام الباحث بحساب معاملات الثبات في الحالات البنين وحدهم والبنات وحدهن، البنين والبنات معا (عينة مشتركة)

طريقة التجزئة النصفية: حيث حسبت درجات أفراد العينة في نصف الإختبار المكون من الأسئلة ذات الترتيب الفردي ودرجاتهم في الأسئلة ذات الترتيب الزوجي، وكانت النتائج بالنسبة للحالات الثلاث في نصف الإختبار وفي الإختبار كله بتطبيق معادلة سبيرمان براون.

4-2-2 صدق المقياس:

تم حساب صدق الإختبار بالطريقة التالية:

صدق المحكمين:

عرضت صورة الإختبار على (8)من المحكين من العاملين في مجال علم النفس، وطلب كل منهم تحديدا ما إدا كانت الفقرات تنتمي إلى الدافع للإنجاز وكدلك إيجابية وسلبية الفقرات.

الصدق التجريبي:

تم إلى إختيار 200 فرد من أفراد العينة بطريقة عشوائية(100بنين،100 بنات) تم حساب معامل الإرتباط بين درجاتهم في إختبار الدافع للإنجاز ودرجاتهم تحصيلهم الدراسي في نهاية العام وقد بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.67).

5-**حدود الدراسة:**

5-1 الحدود المكانية: أربع مؤسسات إبتدائية بمدينة قصر البخاري ولاية المدية

5-2 الحدود الزمانية:2018/03/11

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1-عرض وتحليل النتائج

1-1-عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

1-2-عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

1-2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى

1-2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

2-عرض مناقشة نتائج الفرضيات

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2-2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

2-2-1-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2-2-2-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3-الاستنتاج

4-الخاتمة

5-التوصيات

تمهيد:

بعد تفريغ المقياس والحصول على بيانات أفراد العينة، تم معالجة إحصائيا، وهي عملية جد مهمة في أي بحث علمي، بحيث قمنا بمناقشة وتفسير ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية وما تتضمنه من دلالات ومعاني مع محاولة ربطها بنتائج الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع أو فرضية من فرضياته، للخروج في النهاية بإستنتاج عام.

1-عرض النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة:

1-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي بمدينة قصر البخاري

الجدول رقم (02) يبين الإرتباط بين متغير الرضا ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي بإستخدام معامل الإرتباط إيتا.

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الترابط المجدولة	قيمة الترابط المحسوبة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	70	6600.99	66103.7	0.5	0.7	0.05
دافعية الانجاز	70	2300.0554	68560.39			

يبين الجدول رقم(02) الارتباط بين متغير الرضا ودافعية الانجاز لدلى معلمين الابتدائي بإستخدام معامل الارتباط إيتا، فكانت قيمة الارتباط(0.7) أي قبول الفرضية البديلة وهي تنص على وجود إرتباط دال إحصائيا، وهي علاقة طردية أي كلما كان الرضا الوظيفي إيجابي إرتفع مستوى دافعية الإنجاز.

ومنه نقبل الفرضية الاولى التي تنص على مايلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى معلمين الابتدائي.

1-2 عرض النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

1.2.1.عرض نتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في الرضا الوظيف لدى معلمين الابتدائي بمدينة قصر البخاري.

يمثل الجدول رقم(03) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لمختلف محاور استبيان الرضا الوظيفي بإختلاف متغير الجنس.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
محتوى العمل	بين المجموعات	2.41	1	0.80	1.56	0.05
	داخل المجموعات	216.88	29	051.		
الرضا عن الرئساء	بين المجموعات	10.81	1	3.60	13.52	0.05
	داخل المجموعات	112.71	29	0.27		
الرضا عن الزملاء	بين المجموعات	18.29	1	6.16	15.37	0.05
	داخل المجموعات	167.77	29	0.40		
الرضا عن الاجر	بين المجموعات	18.09	1	6.03	17.02	0.05
	داخل المجموعات	148.22	29	0.35		
الرضا عن الترقية	بين المجموعات	9.91	1	3.30	15.99	0.05
	داخل المجموعات	87.40	29	0.2		

يوضح الجدول رقم(03) من أنه :في المحور الاول قيمة ف غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين مفردات مجتمع الدراسة من الجنسين في رضاهم عن محتوى العمل، وهدا يعني أن لدى مفردات مجتمع الدراسة رؤية متشابهة نحو محتوى العمل، وفي المحور الثاني نجد أن قيمة ف دالة إحصائيا عند مستوى دلالة(0.05) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في رضاهم عم الرؤساء، أي أن لدى افراد مجتمع الدراسة درجات مختلفة

للرضا، ولإيجاد تلك الفروق استخدمنا اختبار scheffe، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار scheffe لتحديد مصادر فروق الدلالة احصائية بين أفراد عينة الدراسة في درجة رضاهم عن الرؤساء بإختلاف الجنسين.

يوضح الجدول رقم(04) نتائج إختبار scheffe(لدلالة الفروق في رؤية أفراد العينة في درجة رضاهم عن الرؤساء بإختلاف الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.)

المحور	فئات العمر		المتوسط الحسابي	فئات العمر	
				1	2
الرضا عن الرؤساء	1	ذكور	4.07		
	2	إناث	4.15		*

يتضح من الجدول رقم(04) أن الفروق دالة إحصائيا في تحديد درجة رضا أفراد العينة عن الرؤساء بإختلاف الجنس، وكانت (4.15) وهدا مؤشر على أن الإناث الأعلى درجة من حيث رضاهم عن الرؤساء، دلك أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة رضاهم عن الرؤساء بإختلاف الجنس.

وفي المحور الثالث نجد أن قيمة ف دالة إحصائية عند مستوى (0.05) مما ينبغي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة رضاهم عن الزملاء، أي أن لدى أفراد مجتمع الدراسة درجات مختلفة في درجات الرضا، ولإيجاد تلك الفروق تم استخدام إختبار scheffe، ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار scheffe لتحديد مصادر الفروق الدالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة درجة رضاهم عن الزملاء بإختلاف الجنس.

ويوضح الجدول رقم(05) نتائج الاختبار scheffe(لدلالة الفروق في درجة افراد العينة في الرضا عن الزملاء بإختلاف الجنس عند مستوى الدلالة 0.05).

المحور	فئات العمر		المتوسط الحسابي	فئات العمر	
				1	2
الرضا عن الزملاء	1	ذكور	4.55		*
	2	إناث	3.91		

يتضح من خلال الجدول رقم(05) أن الفروق دالة إحصائيا في تحديد درجة رضا أفراد العينة عن الزملاء بإختلاف الجنس، وكانت الفروق دالة إحصائيا لصالح الذكور حيث بلغ متوسطهم (4.55) وهدا مؤشر على أن الذكور الأعلى أكثر رضا عن الزملاء، دلك أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة رضاهم عن الزملاء بإختلاف الجنس.

وفي المحور الرابع نجد أن قيمة ف دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) مما ينبغي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة رضاهم عن الأجر، ولإيجاد تلك الفروق تم استخدام اختبار scheffe ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار scheffe لتحديد مصادر الفروق الدلالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في درجة رضاهم عن الأجر بإختلاف الجنس.

ويوضح الجدول رقم(06) نتائج اختبار scheffe (لدلالة الفروق في درجة افراد العينة في الرضا عن الأجر بإختلاف الجنس عند مستوى الدلالة 0.05)

فئات العمر		المتوسط الحسابي	فئات العمر		المحور
2	1				
		3.55	ذكور	1	الرضا عن الأجر
*		4.05	إناث	2	

يتضح من خلال الجدول رقم(06) أن الفروق دالة احصائيا في درجة رضا أفراد العينة عن الأجر بإختلاف الجنس وكانت الفروق دالة إحصائيا لصالح الإناث حيث بلغ متوسطهم (4.05) وهدا مؤشر على أن الإناث الأعلى رضا عن الأجر، دلك أن وجود فروق ذات دالة إحصائيا في درجة رضا أفراد العينة عن الأجر بإختلاف الجنس.

وفي المحور الخامس نجد ان قيمة ف دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة في درجة رضاهم عن الترقية، أي أن لدى أفراد مجتمع الدراسة رؤية مختلفة في الرضا عن الترقية، ولإيجاد تلك الفروق تم استخدام اختبار scheffe

يوضح الجدول التالي رقم (07) نتائج اختبار scheffe (لدلالة الفروق في درجة رضا أفراد العينة عن الترقية بإختلاف الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)

فئات العمر		المتوسط الحسابي	فئات العمر		المحور
2	1				
*		4.39	ذكور	1	الرضا عن الترقية
		3.40	إناث	2	

يتضح من خلال الجدول رقم(07) أن الفروق دالة احصائيا في درجة رضا أفراد العينة عن الترقية بإختلاف الجنس، وكانت الفروق دالة احصائيا لصالح الذكور حيث بلغ متوسطهم(4.39)وهدا مؤشر على أن الذكور أكثر رضا عن الترقية ،دلك أن وجود فروق ذات دلالة احصائيا في درجة رضا أفراد العينة عن الترقية بإختلاف الجنس.

2.2.1. عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في دافعية الانجاز لدى معلمين الابتدائي.

يمثل الجدول رقم (08) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لمختلف محاور استبيان دافعية الانجاز بإختلاف متغير الجنس.

الدلالة لإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
0.05	0.26	1.79	1	1.79	بين المجموعات	في العمل
		360.	69	2.5511	داخل المجموعات	
0.05	0.821	1.98	1	1.98	بين المجموعات	في المدرسة

		داخل المجموعات	0.0898	69	230.	
0.05	0.721	بين المجموعات	1.78	1	1.78	في الحياة
		داخل المجموعات	121.64	69	0.29	

يوضح الجدول رقم(08) من أنه في المحور الأول ان قيمة ف غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة(0.05) مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين مفردات مجتمع الدراسة من الذكور والإناث في درجة دافعيتهم للإنجاز نحو العمل، وهدا يعني أن لدى أفراد مجتمع الدراسة رؤية متشابهة في درجة دافعيتهم للإنجاز نحو العمل.

أما في المحور الثاني فإن قيمة ف غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين مفردات مجتمع الدراسة، وهدا يعني أن لدى مفردات مجتمع الدراسة رؤية في درجة دافعيتهم للإنجاز نحو العمل مهما اختلف جنسهم، وهدا مؤشر على أن الجنس لايؤثر في رؤية مفردات مجتمع الدراسة من الذكور والإناث في درجة دافعيتهم للإنجاز حول هدا المحور.

أما في المحور الثالث نجد قيمة ف غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين مفردات مجتمع الدراسة من الذكور ولإناث في درجة دافعيتهم للإنجاز نحو العمل، وهدا يعني أن لدى مفردات مجتمع الدراسة رؤية متشابهة نحو درجة دافعيتهم للإنجاز نحو الحياة مهما اختلف جنسهم، وهدا مؤشر على أن الجنس لايؤثر في رؤية مفردات مجتمع الدراسة حول هدا الحور.

2- مناقشة النتائج:

تهدف دراستنا إلى التحقق من الفرضيات التي صيغت كحلول مؤقتة للتساؤلات التي وردت في الإشكالية، والمتمثلة في الفرضية الأولى حيث تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي، وفرضية جزئية الاول تهدف إلى معرفة الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، وفرضية جزئية ثانية تهدف إلى معرفة الفروق بين الجنسين في دافعية الانجاز.

2-1 مناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية على انه: توجد علاقة ذات دلالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الابتدائي

ويبين من خلال النتائج المتحصل عليها بإستخدام معامل ارتباط إيتا، بحيث كانت قيمة الارتباط(0.5) والدلالة المعنوية (0.7) وهي تنص على وجود إرتباط موجب دال احصائيا ومنه نقبل الفرضية الاولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي.

وهده النتيجة تتفق مع دراسة شيماء عبد مطر 2014 بعنون الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية في جامعة المستنصرية، والتي كانت على عينة قوامها 30 مدرسا. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية البدنية.**(محمد معجب الحامد، 1996: 131)**.

2-2 مناقشة الفرضية الثانية:

2-2-1 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على أنه: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لدى معلمين الابتدائي.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها بإستخدام إختبار scheffe لدلالة الفروق لمختلف محاور استبيان الرضا الوظيفي بإختلاف الجنس، هنا تحققت الفرضية الجزئية الاولى التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

وهده النتيجة مخالفة مع دراسة مصطفى 1989، هدفت هده الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الاعدادية بالإمارات العربية المتحدة واشتملت عينة الدراسة على (430)معلما ومعلمة وأكدت النتائج إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة احصائيا تعزي لمتغير الجنس بين درجات رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التدريس.

وتتفق دراستنا ايضا مع دراسة عبد الحميدي شعثان 2016 بعنوان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بغض المتغيرات علاقة بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية واشتملت عينة الدراسة (150)معلم ومعلمة تعليم الابتدائي وتوصلت النتائج إلى: توجد فروق ذات دلالة احصائيا في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.**(بن موقف ميلود،2017/2016: 36)**

2-2-2 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية على أنه: توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين الذكور والاناث في دافعية الانجاز.

ولتحقق من هده الفرضية استعملنا اختبار scheffe لتحليل التباين لدلالة الفروق لمختلف محاور استبيان دافعية الانجاز بإختلاف متغير الجنس.

ومن نستنتج عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة دافعيتهم للإنجاز نحو العمل وكدلك عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث في درجة دافعيتهم للإنجاز والدراسة وكدلك نحو الحياة.

ومن خلال هدا نستنتج عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائيا بين الجنسين في دافعية الانجاز .

وهده النتيجة موافقة لدراسة عبد الفتاح دويدرا1991 على عينة مكونة من(263) موظفا و(272) موظفة من العملين بمؤسسات مختلفة، بهدف الكشف عن الفروق بين الجنسين في دافعية الانجاز وعلاقة الدافعية ببعض المتغيرات الديموغرافية والنفسية، ومن نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الجنسين في دافعية الانجاز لدى موظفي

ودراستنا مخالفة لدراسة يوسف عبد الفتاح 1991 التي تهدف إلى الكشف عن علاقة دافعية النجاز بسمات الشخصية على عينة مكونة من (34) معلما(49) معلمة بالمرحلة التأسيسية بدولة الامارات، وكشفت النتائج على أن الإناث أكثر دافعية للإنجاز من الذكور، أي توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسي في دافعية الإنجاز لدى معلمين المرحلة التأسيسية.

(إبراهيم شوقي عبد الحميد،2003:06)

3- الإستنتاج العام:

جاءت هده الدراسة بعنوان: علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز، حيث احتوت دراستنا على فرضيتين، الفرضية الأولى والتي مفادها هل توجد علاقة ذات دلالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي، والفرضية الثانية خاصة بالفروق وهده الأخيرة انقسمت**إلى فرضيتين جزئيتين ، الفرضية الجزئية الأولى التي أفادت هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين** الجنس في الرضا الوظيفي، أما بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية نصت على هل توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين الجنسين في دافعية الإنجاز.

وبعد تطبيق مقاييس على متغيرات الدراسة المتمثلة في مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز تم حصولنا على بيانات العينة ومعالجتها احصائيا حسب طبيعة كل فرضية، بحيث تم التحقق من الفرضية الأولى بحساب معامل الإرتباطإيتا بين درجات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وكانت النتائج المتحصل عليها تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات حيث بلغت الدلالة المعنوية(0.7)

أما بخصوص الفرضيتين الجزئيتين فقد تم معالجتها بواسطة إختبارscheffe لدلالة الفروق، حيث تم حسابهما للبحث عن الفروق بين الجنسين في متغير الرضا الوظيفي، وقد أكدت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائيا بين الجنسين لصالح الذكور في الرضا الوظيفي، حيث بلغ متوسطهم في الفرضية الجزئية الأولى، أما الفرضية الجزئية الثانية فإن قيمة ف غير دالة إحصائيا مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائيا بين الجنسين في دافعية الإنجاز.

خاتمة

الخاتمة:

يندرج هدا البحث ضمن البحوث الإجتماعية والنفسية والدي يهدف إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي، وللوصول إلى دلك خصصنا مجموعة من الفصول موزعة على جانبين نظري وتطبيقي، ففي الجانب النظري بدانا بحثنا هدا بالفصل الأول عنوانه مدخل عام لدراسة تناولنا فيه إشكالية، الفرضيات، أهداف البحث، أهمية البحث، تحديد مفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة، أما في الفصل الثاني فهو خاص بدافعية الإنجاز، والفصل الثالث فهو خاص بالرضا الوظيفي، أما الجانب التطبيقي فقد تطرقنا فيه إلى المنهج المعتمد في البحث، وعينة البحث، زمان ومكان إجراء البحث، وأدوات ووسائل جمع المعلومات.

يتبين من خلال ما تقدم من معطيات نظرية ودراسة ميدانية أن النتائج سارت في اتجاه ما توقعناه من الفرضيات، منها الفرضية العامة والفرضية الجزئية الأولى وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لدى معلمين الابتدائي، ولم تسر بعضها الاخر في إتجاه ما توقعناه من الفرضيات منها الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في دافعية الانجاز لدى معلمين الإبتدائي.

5- الإقتراحات والتوصيات:

إستكمالا للدراسة وفي ضوء ما أسفرت عنه من نتائج ومما يشيره البحث الحالي أمكننا من وضع عدد من الإقتراحات على شكل إفاق بحثية نريد أن تكون محورا لدراسات وبحوث أخرى منها:

- التأكد على توفير وسائل التي ترفع من درجات الرضا الوظيفي لدى معلمين الإبتدائي حتى ينعكس دلك على دافعية الإنجاز لاسيما ان النتائج أشارت إلى علاقة إرتباطية بينهما.
- الإستمرار في توطيد العلاقات مابين الزملاء لما في دلك أثر كبير في إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي ودلك عن طريق تكوين العلاقات الإجتماعية وتقوية أسر المحبة والأفة بينهم.
- الحث على الإستمرار في بدل الجهود وتطوير الأداء للوصول إلى أفضل مستوى من أجل تحقيق دافعية الإنجاز ومن ثم الرضا عن الوظيفة.
- إجراء نفس الدراسة الحالية على أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- أخد جانب الفروق الفردية بين المعلمين بجانب من الأهمية ومراعاة دلك، والنظر إليه كعامل مميز بين دوي الإنجاز المرتفع والمنخفض.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية، ودلك لغرض رفع من دافع الإنجاز للمعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي.
- إجراء دراسات عن فعالية المناخ التنظيمي في رفع مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمين الإبتدائي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1_أديب محمد الخالدي، الصحة النفسية : نظرية جديدة، دار وائل لنشر، بدون طبعة، 2009.

2_أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة، الطبعة 7.

3_جابر عبد الحميد جابر، المهارات والتنمية المهنية، الفكر العربي، القاهرة مصر، الطبعة 1، 2000.

4_جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الإجتماعي، دار المهدي لنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، بدون طبعة،2000.

5_حسين حريم، السلوك التنظيمي، دار زهران، الأردن ،بدون طبعة، 1997.

6_دليمي أحمد وكريم ناصر، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار الأوائل لنشر، عمان الأردن، الطبعة 1، 2009.

7_رواية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية،2004.

8_رشاد علي عبد العزيز موسى، علم النفس الدافعية، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، بدون سنة.

9_زويلق مهدي، إدارة الأفراد مدخل كمي، بدون دار نشر، عمان الاردن، الطبعة3، 2005.

10–زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي إدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2001.

11_سالم تيسير الشريدة، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة 1، 2008.

12_عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، بدون طبعة،2003.

13_ عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة مصر، الطبعة 1،2000.

14_عبد الرحمان صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، مكتبة الفكر العربي، لبنان، بدون طبعة، 2000.

15_عبيدات دوقان، منهجية البحث العلمي، دار وائل، عمان الأردن، 2008.

16_ فايزة محمد رجب بهنسي ، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، الطبعة 1، 2011.

17_فريد كامل أبو زينة، الطرق الإحصائية في التربية، دار الفرقان لنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2006.

18_ فاروق عبد فليه، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، لأردن، الطبعة2005،1 .

19_ محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة2010،1.

20_ محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية مصر، بدون طبعة،2007.

21_محمد سليمان وشحاتة سليمان، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة مصر، بدون ط، 2006.

22_ محمد فرحان القضاه ومحمد عوض الترتوري، اساسيات علم النفس التربوي: النظرية والتطبيق ، دار حامد لنشر والتوزيع، الاردن، بدون طباعة، 2006.

23_ محمد صالح الحناوي ومحمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة، الإسكندرية مصر، بدون طبعة.

24_ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة لنشر، مصر، 2003.

25_ محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 3، 2005.

26_ منصور كاسر، الرضا عن العمل، جامعة الملك عبد العزيز، 2008.

27_ مشعان عويد، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، دار القلم لنشر والتوزيع، الكويت، الطبعة 1993،1.

28_ مريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبة لنشر، الجزائر، ط2، 2008.

29_محمد مصطفى الديب، علم النفس الإجتماعي والتربوي المعاصر، عالم الكتاب، القاهرة مصر،2003.

30_محمد عبد الحليم منسي، المدخل إلى علم النفس التعليمي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية مصر، بدون طبعة،2002.

31_محمد مهني غنايم وسمير عبد القادر جاد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الدار العالمية لنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة 1، 2004.

32_ مروان أبو جويج، علم النفس التربوي، دار الثقافة والنشر والتوزيع، 2006.

33_ نبيل محمد الفحل، بحوث في الدراسات النفسية، دار العلوم لنشر والتوزيع، القاهرة مصر، الطبعة(1)، 2009.

34_هاشم محمد الخولي، الأساليب المعرفية وضبطها في علم النفس، دار الكتاب، بدون طبعة، 2002.

المجلات:

35_الوديان وحسن محمود، تحليل دوافع الطلبة نحو التعليم السباحة طبقا للنموذج دراسة ميدانية في جامعة اليرموك، مجلة مؤقتة للبحوث والدراسات، المجلد(15)، العدد12.

36_الصفطي مصطفى محمد، قلق الإمتحان وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عينات من الطلاب المرحلة الثانوية في جمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة عبر الثقافات، مجلة دراسات نفسية(رانم) العدد(1).

37_حمد بن معجب، قياس دافعية الإنجاز الدراسي على البيئة السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد(58).

38_العديلي ناصر، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لإتجاهات ومواقف موظفي الأجرة الحكومية الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت للإدارة العامة، العدد(76)، 1981.

39_الأغبري عبد الصمد، الرضا الوظيفي لدى عينة من المديرين مدارس التعليم العام بمنطقة الشرفة، دراسة ميدانية، مجلة دراسة الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد(109)، 2002.

40_سلامة عادل، الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس، مجلة كلية التربية، العدد(23)الجزء(1)،1990.

41_عبد الله ومصطفى كردي، التوجيه المدرسي والمهني وأفاق المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى طالبات كلية التربية بالطارف، مجلى علم النفس،العدد(65)(66)،200.

42_كامل مصطفى البكري وسونيا، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة، العدد(1)،مج(23)، 1990.

43_يوسف محمد عبد الله وسبيكة يوسف الخليفي، أثر الإتجاهات نحو الدراسة ودافعية الإنجاز وعادات الاستذكار على الأداء الأكاديمي لدى عينة من طالبات جامعة قطر، المجلة التربوية، العدد(60)، المجلد(15)، 2001.

المدكرات:

44_البدراني بدر، القيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

45_الميلود بن موفق، الرضا الوظيفي وأثر على أداء المعلم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016.

46_الحربي حمود، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير، قسم إدارة الربية، كلية التربية، الرياض السعودية، 1994.

47_العبودي فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير، جامعة متنوي، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة، 2008/2007.

48ـالعربي حكيم ومنقلاتي يزيد، أثر الرضا الوظيفي على الأداء في المنظمة، مذكرة الماجستير، جامعة البويرة، الجزائر.

49_إبراهيم شوقي عبد الحميد، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض متغيرات الديموغرافية لدى شاغلي الوظائف المكتبية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة،القاهرة،2003.

50_إيناس فؤاد نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويون والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، 2006.

51_سالم عواد الشمري، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة، مدينة جدة، 2009.

52ـعيساوي وهيبة، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، مذكرة نيل شهادة ماجستير، جامعة تلمسان، 2012.

53ـعبد النور أرزقي، محددات الرضا الوظيفي عند العمال ألجزائريين مذكرة ماجستير، قسم علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 1997.

54ـعزيون وهيبة، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للموارد البشري في المؤسسة الإقتصادية، مذكرة ماجستير، قسم تسيير المؤسسات ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سكيكدة، 2007.

55_عزم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي، التفكير العقلاني والتفكير الغير العقلاني ومفهوم الدات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين، دراسة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

56_ صالحي سومية، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية الإنجاز لتلاميذ الاقسام النهائية التعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعية والحياة، مذكرة شهادة الماجستير، سطيف، 2014/2009.

57_ فوزي حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية، الدوسن ، مذكرة شهادة الماجستير، قسم علم النفس، تخصص علم النفس الاجتماعي، 2010.

58_ محدب رزيقة، الصراع النفسي الإجتماعي للمراهقين المتمدرسين وعلاقته بظهور القلق، دراسة ميدانية، جامعة تيزي وزو، 2011.

ملحق رقم (02)

مقياس الرضا الوظيفي:

أرجو أن تقوم بملئ هذا المقياس ودلك بوضع (X) تحت ما تراه مناسبا من الخيارات (راضي جدا، راضي، لا أستطيع، غير راضي، غير راضي جدا) مع العلم صدق إجابتك يساعد في البحث فقط.

الرقم	السؤال	راضي جدا	راضي	لا أستطيع	غير راضي	غير راضي
1	أهمية العمل الدي اقوم به وقيمته					
2	وضوح مسؤوليات الوظيفة					
3	ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي					
4	إشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي					
5	الفرص التي تتيحها الوظيفة الاكتساب معارف ومهارات جديدة					
6	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل					
7	الفرص المتاحة للابتكار والابداع في العمل					
8	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل					
9	الفرص المتاحة لتطبيق ارائي وأفكاري الخاصة في العمل					
10	الاثارة والتنوع في العمل					
11	الاحترام و التقدير المتبادل بين المعلمين					
12	روح التسامح بين المعلمين					
13	عدم التحيز في المعاملة بين المعلمين					
14	درجة الانسجام والتفاهم بين المعلمين					
15	الصدق واللطف في التعامل بين المعلمين					
16	حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد					
17	مشاركة المعلمين بعضهم البعض في حل مشكلاتهم الشخصية					
18	الفرص المتاحة الإقامة صدقات مع العاملين					

ملحق رقم (02)

مقياس الرضا الوظيفي:

أرجو أن تقوم بملئ هذا المقياس ودلك بوضع (X) تحت ما تراه مناسبا من الخيارات (راضي جدا، راضي، لا أستطيع، غير راضي، غير راضي جدا) مع العلم صدق إجابتك يساعد في البحث فقط.

19	علاقاتي مع العاملين بشكل عام					
20	كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي					
21	الراتب مقارنة بالجهد الدي أبدله في العمل					
22	الراتب مقارنة مع اهمية العمل					
23	الراتب مقارنة برواتب الزملاء الاخرين					
24	الرفاهية التي يوفرها الراتب					
25	المكافئات والحوافز الاضافية					
26	مقدار الزيادة السنوية على الراتب					
27	المزايا الاخرى=ادخار+ تأمين صحي وتأمين على الحياة +السكن					
28	الشعور بالاستقرار النفسي					
29	فرص التثبيت في الخدمة العامة					
30	دور الوظيفة في تامين مستقبلي					
31	الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو نقلي منها وإليها					
32	النزاهة والموضوعية لدى الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات وإتخاد القرار					
33	الحرص الادارة على الاحتفاظ بالمعلمين الأكفاء					
34	اهتمام الإدارة بسماع شكاوي المعلمين وتظلماتهم ومحاولة إنصافهم					
35	الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل					
36	شروط العمل و ظروفه					
37	القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل					

ملحق رقم (02)

مقياس الرضا الوظيفي:

أرجو أن تقوم بملئ هذا المقياس ودلك بوضع (X) تحت ما تراه مناسبا من الخيارات (راضي جدا، راضي، لا أستطيع، غير راضي، غير راضي جدا) مع العلم صدق إجابتك يساعد في البحث فقط.

38	قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة					
39	العدل والمساواة في معاملة العمال					
40	وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة					
41	اهتمام الإدارة بالمعلمين					
42	اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة و المقترحات المتعلقة بالعمل					
43	تقبل المدير المباشر للنقد البناء					
44	الاحترام والتقدير الدي احصل عليه من مديري المباشر لقاء أدائي المميز					
45	تفهم الإدارة للظروف الفردية للمعلمين و احترام مشاعرهم					
46	كفاءة المدير المباشر وقدراته					
47	تقدير واحترام الإدارة للموظف المميز					
48	معايير الترقية					
49	مدى ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل					
50	تكافؤ الفرص في الترقية					
51	الفرص للتأهيل و اكتساب الخبرة المتخصصة					
52	الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة					
53	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية دات علاقة بالعمل					
54	الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية					
55	قدرة المدير المباشر على التوجيه والمتابعة					

ملحق رقم (02)

مقياس الرضا الوظيفي:

أرجو أن تقوم بملئ هذا المقياس ودلك بوضع (X) تحت ما تراه مناسبا من الخيارات (راضي جدا، راضي، لا أستطيع، غير راضي، غير راضي جدا) مع العلم صدق إجابتك يساعد في البحث فقط.

ملحق رقم(03)

إختبار دافعية الإنجاز:

الإسم : .....

العمر :.....

الجنس : ذكر.../ انثى...

المؤسسة التعليمية:.....

تعليمات

- يستخدم هدا الإختبار لقياس مقدار دافع الفرد للإنجاز.
- يتكون الإختبار من 25 فقرة غير كاملة ويلي كلا منها عدد من العبارات التي يمكن أن تكمل كل منها الفقرة.
- يرجى قراءة الفقرات جيدا ثم اختر أحد العبارات المناسبة لكل فقرة.
- لا يجب إختيار أكثر من عبارة واحدة في كل فقرة.
- لا توجد إجابات صحيحة وإجابات خاطئة، مع العلم أن صدق إجابتك يساعد في البحث العلمي فقط.

نشكركم على حسن تعاونك

1- إن العمل شيء:

- أتمنى ألا أفعله
- لا أحب أداؤه كثيرا جدا
- أتمنى أن أفعله
- أحب أداءه
- أحب أداءه كثيرا جدا

1- في المدرسة يعتقدون أني:

- أعمل. بشدة جدا
- أعمل بتركيز
- أعمل بغير تركيز
- غير مكترث بعض الشيء
- غير مكترث جدا

2- أرى أن الحياة التي لا يعمل فيها الإنسان مطلقا:

- مثالية
- سارة جدا
- سارة
- غير سارة
- غير سارة جدا

3- أن تتفق قدرا من الوقت الاستعداد لشيء هام:

- لا قيمة له في الواقع
- غالبا ما يكون مفيدا أمرا ساذجا
- غالبا ما يكون مفيدا
- له قدر كبير من الأهمية
- ضروري للنجاح

4- عندما أعمل تكون مسؤولية أمام نفسي:

- مرتفعة جدا
- مرتفعة
- ليست مرتفعة ولا منخفضة
- منخفضة
- منخفضة جدا

5- أعمل عادة :

- أكثر بكثير مما قررت أن أعمله
- أكثر بقليل مما قررت أن اعمله
- أقل بقليل مما قررت ان اعمله

6- إدا لم اصل إلى هدفي ولم أؤدي مسؤولية تماما عند إدن:

- أستمر في بدل قصارى جهدي للوصول إلى هدفي
- أبدل جهدي مرة أخرى للوصول إلى هدفي

- أجد من الصعوبة أن أحاول مرة أخرى
- اجدى راغبا في التخلي عن هدفي
- أتخلى عن هدفي عادة

7- إن بدأ أداء تحضير الدرس يكون:
- مجهودا كبير جدا
- مجهودا كبير
- مجهودا متوسطا
- مجهودا قليلا جدا

8- عندما أكون في المدرسة فإن المعايير التي أضعها لي نفسي بالنظر تدريسي تكون:
- مرتفعة جدا
- مرتفعة
- متوسطة
- منخفضة
- منخفضة جدا

9- إدا دعيت أثناء أداء تحضير الدرس إلى مشاهدة التليفزيون أو سماع الراديو فإني بعد دلك:
- دائما أعود مباشرة إلى التحضير
- أستريح قليلا ثم أعود إلى العمل
- أتوقف قليلا قبل أن أبدأ العمل مرة أخرى
- أجد أن الأمر شاق جدا كي أبدأ مرة أخرى

10- إن العمل الدي يتطلب مسؤولية كبيرة:
- أحب أن أؤديه كثيرا
- أحب ان اؤديه أحيانا

- أؤديه فقط إدا كوفئت عليه جيدا
- لا أعتقد أن أكون قادرا على تأديته
- لا يجدبني تماما

11- يعتقد الأخرون أني:

- أحضر بشدة جيدة
- أحضر بشدة
- أحضر بدرجة متوسطة
- لا أحضر بشدة جدا
- لا أحضر بشدة

12- أعتقد ان الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع يكون:

- غير هام
- له أهمية قليلة
- ليس هام جدا
- هاما إلى حد ما
- هاما جدا

13- عند عمل شيئ صعب فإنني:

- أتخلى عنه سريعا جدا
- أتخلى عنه سريعا
- أتخلى عنه بسرعة متوسطة
- لا أتخلى عته سريعا جدا
- أضل أواصل العمل عادة

14- أنا بصفة عامة:

- أخطط للمستقبل في معظم الأحيان
- اخطط للمستقبل كثيرا
- لا أخطط للمستقبل كثيرا
- أخطط للمستقبل بصعوبة كبيرة

15- في المدرسة اعجب بالأشخاص الدين يحققون مركزا مرموقا في الحياة:

- كثيرا جدا
- كثيرا
- قليلا
- بدرجة صفر

16- عندما أرغب في عمل شيئ أتسلى به:

- عادة لا يكون لدي وقت لدالك
- غالبا لا يكون لدي وقت لدالك
- أحيانا يكون لدي قليل جدا من الوقت
- دائما يكون لدي وقت

17- أكون عادة:

- مشغولا جدا
- مشغولا
- غير مشغول كثيرا
- غير مشغول
- غير مشغول على الإطلاق

18- يمكن أن أعمل في شيئ ما بدون تعب لمدة:

- طويلة جدا
- طويلة
- متوسطة
- قصيرة
- قصيرة جدا

19- إن علاقتي الطيبة بالزملاء المعلمين في المدرسة:

- دات قدر كبير جدا
- دات قدر
- أعتقد أنها غير دات قدر

- أعتقد أنها مبالغ في قيمتها
- أعتقد انها غير هامة تماما

20- يتبع الأولاد أباءهم في إدارة الأعمال لأنهم:

- يردون توسيع وامتداد الأعمال
- محظوظين لأن أباءهم مديرون
- يمكن أن يضعوا أفكارهم الجديدة تحت الاختيار
- يعتبرون ان هده أسهل وسيلة لكسب قدر كبير من المال

21- بالنسبة للمدرسة أكون:

- في غاية الحماس
- متحمس جدا
- غير متحمس بشدة
- قليل الحماس
- غير متحمس على الإطلاق

22- التنظيم شيء:

- أحب أن أمارسه كثيرا جدا
- أحب أن أمارسه
- لا أحب ان امارسه كثيرا جدا
- لا أحب ان امارسه على الإطلاق

23- عندما أبدا شيئا فإني:

- لا أنهيه بنجاح على الإطلاق
- أنهيه بنجاح نادرا
- أنهيه بنجاح احيانا
- أنهيه بنجاح عادة

24- بالنسبة للمدرسة أكون:

- متضايقا جدا
- متضايقا كثيرا

- أتضايق أحيانا
- اتضايق نادرا
- لا أتضايق مطلقا