جامعة يحي فارس بالمدي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص :علوم التربية توجيه وارشاد

الموضوع:

علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى أساتذة الثانوي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة الثانوي ببلدية تابلاط بولاية المدية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص ارشاد وتوجيه

اعداد الطالبين:

- علي وابل
- زهرة نواري

اشراف الأستاذة

د. سعاد رباحي

السنة الدراسية: 2018/2017



شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين الذي هدانا ووفقنا بتوفيقه والشكر له سبحانه وتعالى أولاً وأخيرا والصلاة والسلام على سيد الخلق المبعوث بالهدى والنور سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وآله الطيبين الطاهرين وصحبه أجمعين

نحمد الله عز وجل ثناءا وعرفانا على توفيقه في إتمام هذه المذكرة بعد أن من علينا بالصبر وألبسنا ثياب الصحة والعافية ،فهو القائل سبحانه وتعالى((ولئن شكرتم لأزيدنكم))إبراهيم الأية 7.

وتطبيقا لقوله صلى الله عليه وسلم ((من لم يشكر الناس لم يشكر الله)) رواه الترميذي

واعترافا منا بالفضل وحسن الجميل نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة

رباحي سعاد

التي لم تبخل علينا بإرشاداتها وتوجيهاتها ونصائحها القيمة حتى خرجت هذه المذكرة إلى النور فلك منا جزيل الشكر والإمتنان .

كما أتقدم بمشاعر التقدير والامتنان إلى كل أساتذة علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإجتماعية بجامعة المدية الذين قدموا لنا يد العون ،ولاننسى في هذا المقام أن نشكر جميع المعلمين والأساتذة كل بإسمه والذين تلقينا على يدهم التعليم من المرحلة الإبتدائية إلى المرحلة الجامعية فجل التقدير لهم العامرة قلوبهم والمخلصة ضمائرهم والنيرة عقولهم كما لايفوتني شكر السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة المحترمين وشكرا إلى كل من مد لنا يد العون أثناء قيامنا بهذه الدراسة (الأساتذة دبار مرزاق،بن يخلف محمد بثانويات تابلاط دون أن أنسى طلبة علوم التربية إرشاد وتوجيه خاصة دفعة2017/2018،بجامعة الدكتور يحيى فارس.



إلاهي لا يطيب الليل ألا بشكرك ..... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ..... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ...ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.

إلى من بلغ الرسالة وأؤتمن الأمانة، إلى الأمي الذي علم المتعلمين ... إلى سيد الخلق إلى رسولنا الكريم عليه أزكى الصلاة والتسليم.

إلى ملاكي في الحياة وبسمتها، وسر الوجود، إلى أحن وأرق صدر ضمني، إلى أطيب قلب أحبني إلى النبض الذي يداعب قلبي، إلى العين التي أبصر بها دربي، إلى منبع الحنان والعطاء .... إلى من تعطي وتضحي بلا حدود، إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى أمي الغالية "سامية "أطال الله في عمرهاk من أحمل اسمه بكل افتخار ...إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من غمرني عطاء بعد وفاء ووفاء بعد هناء، إلى والدي الغالي "حميد" أطال الله في عمره.

إلى من أرى نفسي حين أراهم، إلى الوجوه النيرة، إلى منبع سروري وسندي في الحياة إلى شموع البيت "علي، أحمد إسماعيل ومحمد"

إلى أختي آخر عنقود البيت إيمان، إلى أختي العزيزة "مليكة" وزوجها "علال" وأبنائهما براعم العائلة "ليديا، محمد أمين، مروى، والكتكوت "يوسف زياد" وإلى كل الأقارب، إلى الورود التي جمعتني معهم حديقة الصداقة والحب في الله صديقاتي "شهيرة، فهيمة، أمال، أحلام".

إلى من شاركني في هذا العمل "وابل علي" وعائلته الكريمة.

وإلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

زهرة

بسم الله الرحمن الرحيم

اهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي التي صار دعائها لي بديلا لتنفسها ... اهديه إلى أبي الذي لا يعوضه أحد .... أحبكما كثرا . . . .

اهديه الى اخي المتوفى "محمد" رحمه الله

والى إخوتي الذين ساعدوني كثيرا خاصة في الأيام الأخيرة فجزاهم الله عني خير الجزاء. فمنهم من ترجم الملخص ومنهم من أوصلني إلى الجامعة في الوقت المحدد كي أضع هذا العمل في الإدارة.

واهديه إلى أصدقائي الذين تطول قائمتهم ولا تسعهم هذه الصفحة . . .

اهديه إلى أستاذتي المشرفة سعاد رباحي التي كانت جد كريمة معنا في بحثنا بتوجيهاتها وتصويبها لأخطائنا حتى يكون بحثنا في الصورة التي هي عليه الآن، فقد تعلمت الكثير منك طيلة فترة البحث . . . شكرا لك. . .

اهديه إلى جميع أساتذة العلوم الاجتماعية في جامعة المدية. . .

كما اهديه إلى زميلتي في الدراسة زهرة نواري. . .

*****علي*****

الفهرس

الفهرس العام

العنوان	الصفحة
الإهداء	
شكر وتقدير	
الفهرس	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
فهرس الملاحق	
مقدمة	أ-ج
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1-الإشكالية	10
2الفرضيات	12
3- أهمية الدراسة	13
4- أهداف الدراسة	14
5-تحديد المفاهيم	15

6-الدراسات السابقة	16
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
تمهيد	38
1-لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي	39
2-تعريف الرضا الوظيفي	40
3-طبيعة الرضا الوظيفي	41
4-المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي	42
5- أهمية الرضا الوظيفي	42
6- انواع الرضا الوظيفي	45
7- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	46
8-مؤشرات عدم الرضا الوظيفي	47
9النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	50
10-قياس الرضا الوظيفي	60
11-علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات	66
12-ملخص الفصل	70

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
1-تمهيد	73
2-مفهوم الدافعية	74
3-تعريف الإنجاز والدافعية للإنجاز	74
4-بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية	78
5-اهمية الدافعية للإنجاز	80
6-تصنيف الدوافع	81
7-الدافعية والمعلم	85
8-الدافعية والتعلم	86
9-انواع الدافعية للإنجاز	86
10-وظائف ومكونات الدافعية للإنجاز	87
11-مكونات الدافعية للانجاز	88
12-أبعاد الدافعية للإنجاز	89
13-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز	90
14-صفات الأفراد ذوي الإنجاز العالي	93

15-النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز	94
16-قياس الدافعية للإنجاز	99
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية	
تمهيد	108
1-العينة الاستطلاعية	108
2-منهج الدراسة	109
3-حدود الدراسة	110
4-مجتمع الدراسة	110
5-عينة الدراسة	111
6-أدوات الدراسة	114
7-الأساليب الإحصائية	122
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
1-عرض وتحليل ومناقشة النتائج	126
01-01عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.	126

01-02-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى.	127
01-03-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية.	128
01-04-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة.	129
01-05-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.	130
1-6 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.	131
2- مناقشة فرضيات الدراسة	133
الاستنتاج العام	141
التوصيات	142
الخاتمة	143
المراجع	144
الملاحق	151

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس.	108
02	02 يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن.	109
03	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس.	111
04	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب السن.	112
05	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الثانوية.	112
06	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية في الثانويتين حسب الجنس.	113
07	يبين التقدير الكمي لإجابات العبارات الموجبة والسالبة في مقياس الرضا الوظيفي.	115
08	يبين معامل صدق كل بند في مقياس الرضا الوظيفي	116
09	يوضح البنود التي تقيس أبعاد الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ.	119
10	يوضح أرقام العبارات الموجبة والسالبة في مقياس الدافعية للإنجاز.	119
11	يوضح كيفية تقدير فئات المقياس الدافعية للانجاز.	120
12	يبين درجة ارتباط كل محور من محاور مقياس الدافعية للإنجاز مع الدرجة الكلية للمقياس.	121
13	يبين درجة الفا لكرونباخ، لقياس ثبات مقياس الدافعية للإنجاز.	122
14	يبين الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	123

15	يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.	126
16	يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن المزايا المادية والمرتبات والدافعية للإنجاز.	127
17	يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز.	128
18	يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن طبيعة العمل والدافعية للإنجاز.	129
19	يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز.	130
21	يبين الفروق في درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس.	131

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح عملية اتخاذ القرار بين الشعور لعدم الرضا وترك العمل	50
02	يوضح تدرج الحاجات البشرية وفق نظرية ماسلو	51
03	يوضح مقارنة بين نظرتي الحاجات لألدفر	55
04	يوضح الحاجات الثلاثة لميكلاند	56
05	يوضح خطوات عملية إدراك الموظف للعدالة	58
06	حساب نسبة الغياب خلال فترة معينة.	62
07	حساب معدل ترك الخدمة.	63
08	تكميم العبارات الموجبة والسالبة في مقياس ليكرت الخماسي.	64
09	يمثل طريقة الفروق ذات الدلالة لـ: أسجود.	65
10	يوضح العلاقة بين المفاهيم الثلاثة (الدافع الحاجة، والباعث).	80
11	حساب محصلة أو ناتج الدافعية.	96
12	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	108
13	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن.	109
14	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس.	111
15	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب السن.	112
16	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الثانوية.	112
17	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية في الثانويتين حسب الجنس.	113

قائمة الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
الملحق رقم 01	مقياس الرضا الوظيفي
الملحق رقم 02	مقياس الدافعية للإنجاز
الملحق رقم 03	جداول spss

ملخص

الدراسة

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، هدفت إلى معرفة العلاقة بين المتغيرين ومستوى الرضا لدى الأساتذة على مهنتهم ومدى تأثير مستوي رضاهم سلبا أو إيجابا على الدافعية للإنجاز لديهم ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين الجنسين (ذكور وإناث). وكانت سؤال الدراسة الرئيسي والأسئلة المتفرعة عنه كالتالي:

- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائي بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدي أساتذة التعليم الثانوي؟

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية العامة:** توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائي بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي.
- توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدي أساتذة التعليم الثانوي.

منهج وعينة الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي وتكونت العينة من (60) أستاذ، (30) ذكور، و(30) إناث. ولجمع البيانات من العينة قام الباحثان بتطبيق مقياسين تمثلتا في مقياس الرضا الوظيفي للأستاذ مستنبط من مقياس الرضا الوظيفي للمعلم "لعبد الرحمان صالح الأزرق"، واختبار الدافعية من إعداد "عبد الرحمان صالح الأزرق" أيضا.

نتائج الدراسة:

– تحققت **الفرضية العامة** التي تنص على أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

نتائج الفرضيات الجزئية:

– تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على وجود علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أستاذ التعليم الثانوي.

– تحقق الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات.

– تحققت الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وعلاقته بالدافعية للإنجاز.

– لم تتحقق الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على وجود علاقة بين الرضا الوظيفي عن العلاقة مع المسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي.

– لم تتحقق الفرضية الجزئية التي تنص عن على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في درجات الرضا الوظيفي ودرجات الدافعية للإنجاز.

The Study Summary:

This study tackled the job satisfaction and its relationship with the motivation for achievement among high school teachers. It also aimed to know the relation between the two variables and the teachers' level of satisfaction on their job and to what extent would this satisfaction, (negatively or positively) affect their achievement motivation and whether there are any gender differences in this regard.

Questions of the study:

The main question:

Is there a statistically significant correlation between job satisfaction and the achievement motivation among high school teachers?

Sub-Questions:

- Is there a statistically significant correlation between satisfaction on the salaries and the material advantages on one hand and the achievement motivation on the other hand among high school teachers?
- Is there a statistically significant correlation between satisfaction on the job-related self-realization and the achievement motivation among high school teachers?
- Is there a statistically significant correlation between satisfaction on the work nature and its circumstances, and the achievement motivation among high school teachers?
- Is there a statistically significant correlation between satisfaction on one's superiors at work, and the achievement motivation among high school teachers?
- Are there statistically significant differences in the degree of job satisfaction and the achievement motivation among secondary education teachers?

Study Hypotheses:

General hypothesis: There is a statistically significant correlation between job satisfaction and motivation for achievement among high school teachers.

Partial Hypotheses:

- There is a statistically significant correlation between satisfaction on the salaries and the material advantages on one hand and the achievement motivation on the other hand among high school teachers.
- There is no statistically significant correlation between satisfaction on the job-related self-realization and the achievement motivation among high school teachers.
- There is a a statistically significant correlation between satisfaction on the work nature and its circumstances, and the achievement motivation among high school teachers.
- There is a statistically significant correlation between satisfaction on one's superiors at work, and the achievement motivation among high school teachers.
- There are statistically significant differences in the degree of job satisfaction and the achievement motivation among secondary education teachers.

Sample Methodology: The two researchers used the descriptive analytical approach.

Sample: Teachers of high school and the sample consisted of (60) professors, (30) males and (30) females.

Study Tools: To achieve the objectives of the study, the researcher applied two measures.

In order to measure the two variables, we used two tools: the teacher's job satisfaction measure derived from the job satisfaction measure of the teacher by "Abdul Rahman Saleh Al-Azraq" and the motivation test, also prepared by "Abdul Rahman Saleh Al-Azraq".

The field study procedures:

The job satisfaction scale and the achievement motivation scale have been applied.

Results of the study:

- The general hypothesis which state that there is a relationship between the job satisfaction and the achievement motivation among high school teachers has been realized.

Results of partial hypotheses:

- ✓ The first partial hypothesis, which states that there is a statistically significant correlation between satisfaction on the salaries and the material advantages on one hand and the achievement motivation on the other hand among high school teachers has been realized.
- ✓ The second partial hypothesis, which states that there is no statistically significant correlation between satisfaction on the job-related self-realization and the achievement motivation among high school teachers has been realized.
- ✓ The third partial hypothesis, which states that there is a a statistically significant correlation between satisfaction on the work nature and its circumstances, and the achievement motivation among high school teachers has been realized.
- ✓ The fourth partial hypothesis, which states that there is a statistically significant correlation between satisfaction on one's superiors at work, and the achievement motivation among high school teachers has not been realized.
- ✓ The fifth partial hypothesis, which states that there are statistically significant differences in the degree of job satisfaction and the achievement motivation among secondary education teachers has not been realized.

مقدمة

مقدمة

مقدمة:

تعتبر مهنة التربية والتعليم من أنبل واعظم المهن "مهنة الأنبياء والرسل" لا ينجح فيها إلا من آمن بها وأحبها واخلص لها، وكان راضيا عنها إلى درجة عالية، وبطبيعة الحال، ومادامت عوامل النجاح فيها مرتبطة بكثير من العوامل المتداخلة والأسباب المتشابكة، بات لزاما على كل مجتمع يصبو إلى تحقيق التطور والرقي في كل خطوة يخطوها إلى الأمام، أن يهتم بالأستاذ في التربية والتعليم ونظرا للأدوار الحساسة التي يلعبها الأستاذ في إعداد وتكوين الأجيال، التي سوف تحقق الأهداف التي سطرها لنفسه والطموحات التي يرغب فيها في المستقبل .

وانطلاقا من الدور الهام الذي يلعبه الأستاذ في أي تقدم أو تطور، بادرت المجتمعات وخاصة تلك التي أدركت مبكرا أهميته وخطورته، إلى الاعتناء بهذا العنصر الأساسي في المجتمع، بانتقائه أولا وإعداده وتكوينه تكوينا متينا ملائما ومتوافقا مع مستجدات ومبادئ ونظريات التربية الحديثة ومتطلبات الحياة المعاصرة، والحرص على العمل المستمر من أجل توفير كل الوسائل التي تعينه وتمكنه من القيام بمهمته في أحسن الظروف، والتكفل بكل المشكلات التي تعرقل طريقه، وإعطائه ما يستحقه من احترام وتقدير ومنحه مقابل الدور العظيم الذي يقوم به والجهد الكبير الذي يبذله، الأجر الذي يصون كرامته ويحفظ مكانته ويضمن له العيش الكريم، على العكس من ذلك فالظروف التي يواجهها الأستاذ في حياته المهنية كنقص الإمكانات والرواتب وانعدام الخدمات الاجتماعية بالإضافة إلى تدني نظرة المجتمع للأستاذ وحتى نظرته لنفسه، هذا من جهة، ومن جهة أخرى ضعف فرص الترقية للأساتذة وإهمال وجهة نظرهم في مختلف الجوانب العلمية والعملية، وكذلك النمط التسلطي للمدرين والمشرفين التربويين، تجعل الأستاذ تحت رحمة الضغوط النفسية التي تحول دون تحقيقه للرضا المرجو نحو وظيفته.

مقدمة

فرضا الأستاذ عن مهنة التعليم أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الأستاذ بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء العمل والاستمرار فيه، بل تطويره والإبداع فيه، حيث يسهم في بعث الطمأنينة في قلبه وبه تسمو روحه ويصفو فكره فيلتهب حماسه ويركز في عمله فينتج ويبدع، وبهذا يحقق الأستاذ أهدافه بصفة خاصة وأهداف الثانوية بصفة عامة.

ومتغير الدراسة الثاني وهو الدافعية للانجاز، الذي لا يقل أهمية عن الرضا الوظيفي للأستاذ. حيث بدون دافعية لا يوجد سلوك عاقل غير شرطي، فالدافعية بصفة عامة هي المحرك الأول للسلوك البشري، والدافعية للانجاز هي المحرك نحو الإنجاز في أي مجال من مجالات الحياة، فالاستاذ الذي لديه دافعية عالية للانجاز يكون اكثر إنتاجية من غيره، وذلك لحاجة الانسان للانجاز، ففي هرم ماسلو للحاجات الإنسانية هناك حاجات أساسية بيولوجية، في قاعدة الهرم، ثم الحاجة للامن وللحب والانتماء، ثم يبحث الإنسان عن دور يقوم به في المجتمع، يبحث فيه عن قيمته في المجتمع وعن تحقيق انسانيته كانسان، وذلك بوضع بصمته في الحياة بالقيام بإنجاز او إنجازات على المستوى الشخصي او على مستوى الجماعة. فالأستاذ يحتاج كأي فرد، القيام بإنجاز معين.

ومن هذا المنطلق وفي ضوء ما سلف ذكره تمخضت فكرة طرح إشكالية هذه الدراسة التي تبحث في حقيقة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ونظرا لأهمية الموضوع في اعتقادنا وسعيا منا لتحقيق بعض الأهداف التي سنشير إليها لاحقا ومن أجل إحاطة وافية بمختلف جوانب الموضوع تمت دراسته في بابين هما: **باب نظري وباب تطبيقي**.

حيث تضمن الباب الأول الفصول الثلاثة التالية:

الفصل الأول: والذي اعتبرناه مدخلا للدراسة حيث تم تحديد الإشكالية، الفرضيات، الأهداف، أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم الخاصة بمتغيري الدراسة اصطلاحا وإجرائيا، الدراسات السابقة وختمناه بالتعلق عليها

الفصل الثاني: المتعلق بالرضا الوظيفي والذي تناولنا فيه تعريف الرضا، أنواع الرضا، العوامل المؤثرة في الرضا أهمية الرضا، مؤشرات عدم الرضا، مقاييس الرضا، والنظريات المفسرة له، وأخيرا علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات.

الفصل الثالث: والمتعلق بمتغير الدافعية للإنجاز، حيث تعرضنا فيه لتعريف الدافعية، الدافعية للإنجاز، المفاهيم المرتبطة بها، أهميتها، وظائف ومكونات الدافعية، أبعاد وأنواع الدافعية، تصنيف الدوافع، صفات ذوي الدافعية العالية للإنجاز، مقاييس الدافعية للإنجاز والنظريات المفسرة لها.

أما **الباب الثاني** والمتعلق بالدراسة الميدانية واختبار الفروض فقسم إلى فصلين:

الفصل الرابع: الذي يتعلق بإجراءات الميدانية بما في ذلك الدراسة الاستطلاعية لمعرفة خصائص عينة الدراسة، وحساب صدق وثبات مقياس الدافعية للإنجاز.

الفصل الخامس: تم فيه عرض النتائج ومناقشة الفروض.

الفصل الأول:

مدخل نظري عام

للدراسة

مدخل نظري عام للدراسة

الإشكالية.

فرضيات الدراسة.

أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة.

مصطلحات الدراسة.

الدراسات السابقة.

التعقيب على الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل.

1- الإشكالية:

تعتبر مؤسسات العمل وحدة اجتماعية باختلافها وتنوعها (اقتصادية، سياسة، تربوية) تهدف أساسا إلى الاهتمام بالسلوك الإنساني الفردي والجماعي في بيئة العمل حيث يشكل فيها الإنسان العنصر الأول الذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها فهي تمارس نشاطاتها المختلفة في ظل علاقات متشابكة بين أفرادها ويزداد الاهتمام حاليا بتنمية الموارد البشرية في مختلف المجالات باعتبارها الثروة الحقيقية والدافع الأساسي لأي تنمية اجتماعية ما دفع المختصين أو الباحثين إلى الاهتمام بتمكين الإنسان من الاستفادة من طاقته الكامنة في إحداث التغيير والوصول إلى تحقيق أهدافه الخاصة والمهنية.

ولا شك أن مهنة التعليم من أهم المهن التي تحتل دورا رئيسيا في المجتمع، فأي تقدم أو تطور يحقق في أمة ما، إنما يعود إلى مدى كفاءة وفاعلية النظام التعليمي والتربوي، ويعد الأستاذ من أهم عناصر العملية التعليمية واكثرها أثرا في تربية النشء، وبالتالي يحدد نوعية المستقبل للأجيال وحياة الأمة ولهذا يعتبر مقدار العناية والاهتمام بمهنة التعليم في أي مجتمع من المجتمعات يشير بعمق إلى مدى مسؤولية ذلك المجتمع، اتجاه مستقبل أجياله ومدى حرصه على توفير الخدمات التربوية لأبنائه.

ومن أهم عوامل نجاح الأستاذ في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للأساتذة احد أهم مؤشرات نجاح الثانوية كمؤسسة تربوية حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها الأستاذ نحو العمل بالثانوية، وان نجاح العمل أيا كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح لهذه المهنة ولا سيما في مجال التربية والتعليم، وتؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات التي آجراها كل من (agyris وbhella) حيث توصلت إلى أن العملين

الأكثر رضا واقتناعا يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية، فيتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر. (كداسي محمد، 2015، ص 8).

وكذلك الدراسة التي قام بها ميشال روبرت (1978) وكزل (1964) أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطا موجبا مع كل من الأجرة، الترقية، زملاء العمل والإشراف الجيد. (عسكري حمزة وآخرون، 2015، ص 6).

وبما اننا لا نعرف طبيعة العلاقة بين الرضاالوظيفي والدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي مع عينة دراستنا وفي البيئة الجزائرية، فاننا نطرح سؤال الإشكالية التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي؟

ومنه كانت التساؤلات الجزئية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

2- الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2-2- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية لإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد علاقة ذات دلالة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وعن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

3- أهمية الدراسة:

- تتناول الدراسة موضوعا نابعا من مشاكل ملاحظة ميدانيا تتمثل في الإضرابات ومختلف المشاكل التي يعاني منها قطاع التربية.

- التعرف على إذا ما كانت هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي.
- معرفة العوامل التي تجعل الأستاذ في بلادنا راضيا عن عمله، وذلك للعمل على توفيرها إن كانت غير موجودة وتدعيمها إن كانت موجودة.
- إعطاء البحث أو أسئلتنا إطارا مرجعيا.
- الاهتمام بوضعية الأستاذ كمحور أساسي في العملية التربوية التعليمية وذلك من خلال معرفة العوائق التي تسبب للأستاذ الضيق والأتعاب والتي قد تؤثر سلبا على دافعيته للإنجاز وذلك بالعمل على إزاحتها من طريقه لتمكينه من أداء مهمته التربوية، في أحسن الظروف وعلى أكمل وجه.
- قد يكون البحث دافع الباحثين ودارسين آخرين للقيام بدراسات تتناول مواضيع أخرى تتعلق بمتغيرات البحث (الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز).
- توضيح العوامل المساعدة في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة وتحقيق الانسجام في بيئة العمل وتكيفهم داخل المنظمة التعليمية.
- تقديم النصح والتوصيات المناسبة للمسؤولين وقادة العمل التربوي للمحافظة على استقرار الأستاذ ورفع دافعيته للإنجاز.

4- أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي من الدراسة في:

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي.
- التعرف على درجة رضا الأساتذة عن عملهم ومدى ارتباطها بالدافعية للإنجاز.
- الكشف عن مكانة الأستاذ في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية.
- معرفة مدى استعداده وتكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها، وكذا مستوى رضاه بها ومستوى دافعيته للإنجاز كل المهام المنوطة به.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة التي تعزى لمتغير الجنس.
- الكشف عن العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للأساتذة.

5- تحديد المفاهيم:

5-1- الرضا الوظيفي

- **اصطلاحا:** عرفه أحمد صقر (1987)"مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله (عبد الغني صبري، 2008، ص53)، كما عرفه المعجم السلوكي (ولمان wolman) الرضا بأنه حالة سرور لدى الكائن العضوي عندما يحقق هدفه وميوله الدافعة السائدة (سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص63).

فالرضا عن العمل يعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيل الحالة النفسية وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى، (أحمد صقر، 1985، ص53).

- **إجرائيا:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من الأساتذة بمدينة تابلاط على مقياس الرضا الوظيفي المعتمد في الدراسة.

5-2- الدافعية للإنجاز:

- **اصطلاحا:** يقصد بها الرغبة في الأداء الجيد وتنعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف العامل في درجة مثابرته واستمراره في الأداء وفي مدى تقديم الأفضل مما يملك من قدرات ومهارات وهو ما يقيسه الاختبار المعد لذلك من طرف الباحث.
- **إجرائيا:** هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ في المقياس الخاص بالدافعية للإنجاز والمتكون من مجموعة العبارات التي تعكس الخصائص السلوكية للأستاذ.

5-3- الأستاذ: هو القائم بعملية التعليم في أي مؤسسة تعليمية، سواء حكومية أو خاصة، وهو الشخص المسؤول على الإشراف على العملية التعليمية داخل الصف، وفي إطار الثانوية وتوجيه هذه العملية لتحقيق أهدافها وغاياتها بكفاية وفاعلية. (سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص43).

6- الدراسات السابقة:

6-1- أولا: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

6-1-1- دراسات جزائرية:

- **دراسة العياشي بن زروق، 1996) (مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الأساسية الطور 1، 2، 3):**

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الأساسية اشتملت العينة على (200مدرس) استخدم الباحث في جمع البيانات مقياسا مؤلفا من (24 حاجة) ذات علاقة مباشرة برضا المدرس، ومدعما بمقياس ثاني يقيس مدى أهمية كل حاجة بالنسبة للمدرس، وأسفرت النتائج على ما يلي:

-أغلبية المدرسين أفراد العينة غير راضين عن وظيفتهم بنسبة (93.5%).

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المدرسين والمدرسات (حيث أن مستوى الرضا ظهر عند المدرسات).

- -عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا بين مدرسي الطورين الأول والثاني، والطور الثالث. (بن زروق العياشي 1996، ص45).

- **دراسة ساعد لزهر 2007/2006 (علاقة نمط الإشراف بمستوى الرضى عن العمل لدى موظفي الشبه طبي بمستشفى بشير بن ناصر العمومي، بسكرة:**

استخدم الطالب المنهج الوصفي، وقام بتطبيق استبيان.

وتوصلت الدراسة إلى أن نمط الإشراف يؤثر سلبا على مستوى الرضا عن العمل. (زرقاوي أمال، 2014).

- **دراسة بوطريقة حمو، دوقة أحمد وآخرون، 2007 (عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة الثانوي بالجزائر):**

اشتملت الدراسة على (100أستاذ) تم الحصول على العينة بالطريقة العشوائية من ثلاث ولايات (الجزائر، البليدة، تيبازة) استخدم الباحثون أداتين لجمع البيانات (المقابلة والاستبيان).

وكشفت النتائج على ما يلي: توزع مستوى الرضا حسب الخصائص الفردية والمهنية لأفراد العينة، وقد تبين عدم وجود رضا على الدخل الشهري، وتبين أن درجات الرضا لدى أفراد العينة أقل من (216)، وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا ومنه توصل الباحثون إلى أن مستوى الرضا لدى أساتذة الثانوي ظهر منخفضا، كما أن أغلبية أفراد العينة (88%) أولو أهمية كبرى للرضا عن مهنة التعليم. (بن زروق العياشي، 47، 2008).

- **دراسة عمر حمداوي 2009/2008: (الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة بالمركز الجامعي خنشلة):**

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة بالمركز الجامعي، تكونت عينة البحث من 9 أساتذة جامعيين، واستخدم الطالب المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات (الملاحظة والمقابلة، الاستبيان)، وكانت نتائج الدراسة عدم رضا

اغلب أساتذة الجامعة في المركز الجامعي خنشلة عن الجوانب المادية خاصة الأجر. (زرقاوي أمال، 2014).

- **دراسة عيساوي وهيبة 2012/2011: بعنوان (أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي وكانت نتائج الدراسة أن هناك تصورا إيجابيا للجانب المادي يفسر مساهمة الجانبين الآخرين للثقافة التنظيمية (الجانب السلوكي والمعنوي) في التأثير على الرضا الوظيفي (العربي حكيم، منقلاتي يزيد، 2014، ص8).

- **دراسة بوقرة مختار 2012 (الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الابتدائي):**

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي ومظاهر الرضا الوظيفي عن الترقية، الأجر، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن الإشراف... الخ).

وكذلك إذا كانت هناك فروق بين العلاقة بين متغيري الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي حسب متغير (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) لدى عينة من المعلمين في مدينة معسكر. تكونت العينة من 145 معلما ومعلمة. بطريقة عشوائية، طبق عليهم مقياس **ماسلاش** للاحتراق النفسي واستبيان الرضا الوظيفي، استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

توجد علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي ومظاهر الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة 0.01.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات.

–لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وفق متغير الحالة الاجتماعية (متزوجين وغير متزوجين) لدى أفراد العينة. (بوقرة مختار، 2012).

- **دراسة قويدر حوة 2016/2015 (علاقة الرضا الوظيفي بأداء العاملين بالجلفة):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى العاملين بمديرية التجارة. وقد تكون مجتمع البحث من 184 عاملا وكان عدد العينة 60 عاملا أي عينة عشوائية بسيطة 30%، وقد استعان الطالب باستمارة استبيان كأداة لجمع البيانات وتوصل إلى النتائج التالية:

انطلق الطالب من فرضية صفرية وهي عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بمديرية التجارة بالجلفة، وبعد عرض النتائج وتحليلها إحصائيا توصل إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الرضا والأداء والتي تساوي 0.07 بدرجة حرية 58%، واتضح عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء لدى العاملين بمديرية التجارة بالجلفة. (بن موفق الميلود بن صافي عبد الكريم، 2017، ص 10).

- **دراسة عبد الحميد شعثان 2016/2015، من جامعة زريان عاشور بعنوان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي** في ضوء بعض المتغيرات وعلاقته بالعوامل الخمسة للشخصية بالمدارس الابتدائية بالجلفة.

هدفت الدراسة للتعرف على علاقة العوامل الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات المهنية للرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباطا بين متغيرات السن والرتبة والمؤهل العلمي.

– لا يوجد تأثير لكل من متغيرات الجنس والخبرة والتخصص الجامعي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

المنهج المتبع في الدراسة وصفي تحليلي. (بن موفق الميلود وآخرون، 2017، ص 12).

6-1-2-دراسات عربية:

- **دراسة حامد بدر (1983) قام حامد بدر بدراسة مجتمع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت:** هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لكل عامل من عوامل الرضا، وتأثير خصائص مجتمع الدراسة مثل: القسم والوظيفة الحالة الاجتماعية الانتماء الجنس، ومعرفة أهمية العوامل بالنسبة لمفردات المجتمع وكذا اكتشاف ما إذا كانت هناك فروق بين هيئة التدريس والعاملين بخصوص رضا الوظيفة، استعمل الباحث أسلوب العينة الشاملة والتي بلغ عدد مفرداتها (193) مفردة منها (91 مفردة) لجميع هيئة التدريس (102) لمجتمع العاملين، استعمل الباحث استمارتين كأداة لقياس الرضا، واحدة لأعضاء التدريس والأخرى للعاملين وبعد التطبيق أسفرت النتائج على ما يلي:

– وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين على المقاييس الفرعية التالية للرضا (الأجر الحوافز المادية الترقية ساعات العمل). (بن زروق العياشي 2008، ص41).

- **دراسة فؤاد العمري 2002، (الرضا الوظيفي في الهيئات العامة في دولة الكويت).**

أجريت الدراسة على جهتين حكوميتين مستقلتين هما (الهيئة العامة لشؤون القصر، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية). بلغ عدد أفراد العينة 501 وتوصلت إلى وجود اختلاف في مستويات الرضا بين الهيئتين، أما المتغيرات الديموغرافية فلم يكن لها تأثير

واضح على الرضا بين أفراد العينتين فيما عدا الجنس حيث كانت الإناث اقل رضا من الذكور فيما يتعلق بعدم وجود فرص المناسبة للترقية. (محمد بوخلوة، 2015).

- **دراسة علي بن يحيى الشهري 2002: بعنوان (الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، لدى موظفي الجمارك بالرياض):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقا لمتغيرات الشخصية والوظيفة، الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل التعليمي، العمر، الراتب، الأمن الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الترقية وتقدم العمل). تكونت العينة من 233 مفتشا جمركيا يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي تتأثر بمحيط العمل والترقية. (محمد بوخلوة، محمد حمزة بن قرينة، 2015).

- **دراسة حسن محمد احمد، 2007: (الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية في قطاع غزة):**

تكون مجتمع البحث من القائمين بالاتصال في الصحافة الفلسطينية في قطاع غزة بلغ عددهم 126 مبحوثا من الجنسين استخدمت الدراسة أسلوب المسح الشامل للقائمين بالاتصال في الصحافة. وأدوات الدراسة كانت الاستبيان والملاحظة بالمشاركة.

توصلت الدراسة إلى أن الاتجاه العام لمستوى الرضا لدى القائم بالاتصال أكثر سلبية عن موقف سلطات الاحتلال الإسرائيلي وممارساتها التعسفية والإجرامية ضد القائمين بالاتصال ومؤسساتهم. (إيهاب محمود عايش الطيب، 2008).

- **دراسة إيهاب محمود عايش الطيب 2008: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة حالة شركات الاتصال الفلسطينية.**

هدفت الدراسة إلى تقصي أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي (نمط القيادة، نمط الاتصال، طبيعة العمل، التكنولوجيا المستخدمة)، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو عناصر التنظيم. (محمد بوخلوة وآخرون، 2015).

6-2-الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

6-2-1-دراسات عربية:

- **دراسة محمود عبد القادر 1978: بعنوان (دوافع الإنجاز وعلاقتها ببعض عوامل الشخصية والنجاح الأكاديمي عند طلاب جامعة الكويت).**

تكونت العينة من 457 طالبا وطالبة من جامعة الكويت ومعهد المعلمين استخرج الباحث مقياس الدافعية للإنجاز، اختبار سرعة الأداء ودقته.

أوضحت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائيا بين دوافع الإنجاز وكل من المعدل العام لتقديرات النجاح، درجة الطموح الأكاديمي، النشاط العام، الثقة مقابل الشعور بالنقص، الموضوعية مقابل الحساسية الزائدة، السيطرة مقابل الخضوع، والاعتماد الذاتي مقابل الاعتماد على الجماعة. (العرفاوي ذهبية، ص 22).

- **دراسة محمد رمضان 1987:**

- قام محمد رمضان بدراسة علاقة الدافعية للإنجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من 120 طالبا بالمرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية وقام الباحث بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين:

- مج1: ذات تحصيل مرتفع مما حصلوا على 80%فأكثر.
- مج2: ذات تحصيل منخفض ممن حصلوا على 50% إلى 60%.

كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق جوهرية في الدافعية للإنجاز لصالح ذوي مستوى التحصيل المرتفع، فالطلاب مرتفعو التحصيل كانوا أكثر دافعية للإنجاز. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 52، 53).

- **دراسة موسى صلاح أبو ناهية 1998 بعنوان (الفروق بين الجنسين في الدافع):**

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن البنية العاملية بين الذكور والإناث في متغير الدافع للإنجاز، شملت عينة الدراسة 315 طالبا وطالبة (203 طالبا و112 طالبة)، تراوحت أعمارهم من 21-25 سنة بالنسبة الذكور ومن 22-26 سنة بالنسبة للإناث. وأسفرت النتائج أن كلا العينتين متشابهتين إلى حد ما في مضمونهما ربما يرجع ذلك إلى فتح أبواب التعليم لكل من الذكور والإناث وإتاحة الفرص التعليمية والعلمية للجنسين. (العرفاوي ذهبية، ص19).

- **دراسة سليمان 2009: (فاعلية برنامج إرشادي لتنمية دافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المكفوفين).**

هدفت الدراسة إلى استخدام برنامج إرشادي في رفع مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من المراهقين المكفوفين والتأكد من فاعليته، كما هدفت للكشف عن مدى الاختلاف بين الجنسين في مستوى دافعية الإنجاز.

تكونت عينة الدراسة من 40 طالبا وطالبة من المرحلتين الإعدادية والثانوية وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين: المجموعة التجريبية عددها 20 والمجموعة الضابطة عددها 20 طالبا وطالبة، استخدم الباحث أدوات الدراسة، (مقياس الوضع الاجتماعي والاقتصادي، مقياس وكسلر للذكاء، مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد الباحثة والبرنامج الإرشادي المستخدم من إعداد الباحثة). وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

فاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية دافعية الإنجاز لدى أفراد المجموعة التجريبية للذين اشتركوا في البرنامج وأثبتت النتائج أن البرنامج الإرشادي ثابت وفعال وله كفاءة طويلة المدى كما أثبتت نتائج المتابعة. (أسماء محمد شحاذة، ص41).

6-2-2- دراسات أجنبية:

- **دراسة (لاندينوستورت) 1998:**

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القدرات ما وراء المعرفية والدافعية، والكفاءة الذاتية والتحصيل الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من 108 من طلبة الصف الثني عشر وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الكفاءة الذاتية ومعدل درجات الطلبة،

كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين الكفاءة الذاتية والدافعية. (رشيدة الساكر، 2014، ص17).

- **دراسة miriom 2003: قامت ميريام بدراسة بعنوان (العلاقة بين التحصيل وفاعلية الذات والدافعية للإنجاز لدى الطلبة المعرضين لخطر التسرب):**

هدفت الدراسة إلى فحص تصميم دراسي في التحصيل وفاعلية الذات والدافعية لدى الطلبة المعرضين لخطر التسرب والكشف عن الممارسات الدراسية التي تتبناها المدارس في تطوير وتنمية اعتقادات فاعلية الذات. شملت عينة الدراسة 52 طالب في مرحلة الثانوية معرضين للتسرب، قسموا إلى مجموعتين تجريبية وتتكون من 37 طالب ومجموعة ضابطة تتكون من 15 طالب، واستخدم الباحث مقاييس منها مقياس فاعلية الذات، الدافعية للإنجاز، والتحصيل الدراسي وتوصلت الباحثة للنتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في فاعلية الذات والدافعية للإنجاز.(رشيدة الساكر، 2014، ص18).

6-3- دراسات شملت متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز):

6-3-1- دراسات جزائرية:

- **دراسة سمية صالحي، 2010:**

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في مادة علوم الطبيعة والحياة، ودافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة؟

ووفقا لمتغيري الدراسة تمخضت عن السؤال الرئيسي أربع تساؤلات وبالتالي أربع فروض تقابلها. تكونت عينة البحث من 52 أستاذا في التعليم الثانوي تخصص علوم الطبيعة والحياة، و232 تلميذا وتلميذة في السنة الثالثة ثانوي، تخصص علوم الطبيعة والحياة.

استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي للمعلم لعبد الرحمن صالح الأزرق، واختبار الدافعية للإنجاز، لفاروق عبد الفتاح موسى.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عما يلي:

توجد علاقة طردية بين درجات الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في مادة علوم الطبيعة والحياة، ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة. (سمية صالحي، 2010، ص 141).

6-3-2- دراسات عربية:

- **دراسة حسن بن حسين بن عطاس الخيري 2008:**

- **عنوان الدراسة:** الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة.

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة.

التحقق من وجود فروق بين المرشدين المدرسين من عينة الدراسة. في كل من الرضا ودافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (مكان العمل، سنوات الخبرة، الراتب).

التحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة.

استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابحي ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور.

كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الإنجاز لدى المرشدين من عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من أفراد العينة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير (المكان العمل، سنوات الخبرة، والراتب). (حسن الخيري، 2008).

- **دراسة محمد إبراهيم الخولي وماجدة عبد العال، 2012.**

هدفت الدراسة إلى البحث عن خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية المبحوثين، والتعرف على مهارات الأداء ودرجة الدافعية للإنجاز ودرجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، والعوامل المرتبطة بها. والتعرف على المهام التي تقوم بها المراكز الإرشادية.

بلغ عدد أفراد العينة 43 مبحوثا، واستخدم الباحث استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية.

وكانت اهم النتائج المُتوصل إليها:

– وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات الأداء، الدخل، عدد دورات التدريب من جهة، ودرجة الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز من جهة أخرى لدى أفراد العينة.

– وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجات الدافعية للإنجاز ودرجة الرضا الوظيفي.

(مجلة كلية الزراعة والاقتصاد والعلوم الاجتماعية بجامعة الزقازيق، 2012، ص659–676).

- **دراسة خليل علي خليل أبو جراد 2015:**

بعنوان الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى عينة المرشدين التربويين بمحافظات غزة.

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة دالة إحصائيا بين دافعية الإنجاز ودرجة كل من الانتماء الوظيفي من ناحية ودرجة الرضا الوظيفي من ناحية أخرى لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة. كما هدفت إلى التحقق من وجود فروق دالة إحصائيا بين مرتفعي ومنخفضي الانتماء الوظيفي، وكذلك مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في دافعية الإنجاز.

تكونت عينة الدراسة من 302 مرشدا ومرشدة تربويين يعملون في المدارس الحكومية ووكالة الغوث خلال العام الدراسي 2015/2014 ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. واستخدم مقياس الانتماء الوظيفي من إعداد عواد، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (مقبول)، ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد أبو ناهية والنابلسي). وقام الباحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss، للقيام بالتحليل الإحصائي.

توصلت الدراسة إلى التالي:

- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا عند درجة الدلالة 0.01، بين الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي، وبين دافعية الإنجاز.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين عند مستوى الدلالة 0.05، في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل).

- وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل).
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية). (خليل أبو جراد، 2015).

- **دراسة شيماء عبد مطر علي نوري حسن لفته 2016:**

بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية".

كان هدف البحث التحقق من وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة تبعا لمتغير الجنس.

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكونه ملائما لعينة البحث، ويتكون مجتمع البحث من مدرسي ومدرسات كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية بمختلف التخصصات العلمية في المجال الرياضي من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه. إذ بلغ عدد أفراد العينة 15 دكتور و15 ماجستير، بمجموع 30 مدرسا، واستخدمت استمارة استبانة لقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية إنجاز العمل. وتم التأكد من الأسس العلمية لهذه المقاييس.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس لدى مدرسي كلية التربية البدنية العلوم الرياضية.

- وجود فروق دالة إحصائيا لدى في دافعية الإنجاز لدى مدرسي كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية تبعا لمتغير الجنس. (مجلة جامعة بابل، بدون عدد، 2016).

- **دراسة ريم سليمون وآخرون 2017:**

بعنوان دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية مدينة طرطوس، وكذلك معرفة أثر التفاعل بين المتغيرات المستقلة ومستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الفنية، وتكونت عينة الدراسة من 125 معلما ومعلمة من معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس. أما أدوات البحث فقد شملت مقياسي دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي، طبقت خلال العام الدراسي 2015/2015، بعد التأكد من صدقها وثباتها. واتبع الباحثان ع المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة.

وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية كان متوسطا وكذلك مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطا، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائيا بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ولم تظهر النتائج وجود أثر للتفاعل بين (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة) على مستوى دافعية الإنجاز، وكذلك على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وقدم البحث مقترحات عدة منها إجراء عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع البحث. (مجلة جامعة تشرين، 2017، ص491-511).

- **دراسة ماريا أبيه، يوسف محمد وآخرون 2017:**

تحت **عنوان:** "دور الرضا الوظيفي في تحقيق دافعية الإنجاز لدى العاملين بوزارة المالية بولاية البحر الأحمر"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة المالية بولاية البحر الأحمر وأثره على الدافعية للإنجاز. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. قام الباحثون باختيار عينة الدراسة المكونة من 40 عاملا وعاملة من مجتمع يبلغ 357 عاملا. بنسبة 11.2% من مجتمع البحث. وتم استخدام استبانة لقياس أثر الرضى الوظيفي على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بوزارة المالية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

– توجد علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى العاملين بوزارة المالية بولاية البحر الأحمر، كلما زاد الرضا عن العمل زادت دافعية العاملين للإنجاز.

– توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الحوافز ودافعية الأفراد للعمل لدى أفراد العينة.

– أكثر الدوافع أهمية هي دوافع الأمن والاستقرار الوظيفي ثم الدوافع المادية.

وأوصى الباحثون بالمبادرة إلى مكافأة وتقدير العاملين المتميزين في الأداء لزيادة دافعية العاملين للإنجاز، ضرورة الاهتمام بكل ما يبعث الرضا لدى العاملين لتحقيق مزيد من الدافعية للإنجاز، وتفويض صلاحيات كافية للعاملين كضمانة لتحقيق رضاهم وإشعارهم بالأهمية لزيادة دافعيتهم للإنجاز. (مجلة كلية العلوم الرزراعية والاقتصادية والاجتماعية، ص659-676).

7- التعليق على الدراسات السابقة

بينت بعض الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي دون التطرق لمتغير الدافعية للإنجاز، كدراسة (دراسة علي بن يحيى الشهري 2002، دراسة بوقرة مختار 2012، والتي أنتجت (علاقة ارتباطية عكسية) أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والمتغير الرئيسي في كل دراسة. كما تأكد وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي في بعض الدراسات، ووجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في متغير الدراسة الآخر في بعض الدراسات مثل دراسة حامد بدر 1983، التي أظهرت فروقا في الرضا الوظيفي، ودراسة فؤاد العمري 2002، التي بلغ عدد أفراد عينتها أضعاف عدد أفراد عينتنا، وأظهرت فروقا دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لصالح الإناث. وهذا ما اختلف مع دراستنا في الفرضية الخامسة. وهو ما أكدته أيضا دراسة العياشي بن زروق 1996، لصالح المدرسات.

كذلك في الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز، لاحظنا وجود علاقة ارتباطية موجبة في مع متغير الدراسة الآخر، أو المتغيرات الأخرى التي ارتبطت مع الدافعية للإنجاز لكل دراسة من تلك الدراسات. مثل دراسة محمود عبد القادر 1978، التي أكدت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دوافع الإنجاز وكل من المعدل العام لتقديرات النجاح، ودرجة الطموح الأكاديمي، ألا أن العينة تكونت من طلبة وعددهم 457، كما أسفرت بعض دراسة موسى أبو ناهية، 1998.

وفي الدراسات التي تناولت نفس متغيرات دراستنا معا (الرضا الوظيفي مع الدافعية للإنجاز)، فإننا لاحظنا وجود علاقة ارتباطية طردية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي في معظم هذه الدراسات كدراسة حسن الخيري 2008، واظهرت نتائج بعضها عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات أخرى غير متغير الجنس. كذلك دراسة خليل أبو جراد 2015، ودراسة

محمد إبراهيم الخولي 2012، ودراسة ماريا أبيه 2017، كلها أكدت وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

كذلك اظهرت دراسة ريم سليمون 2017 عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس، كما اختلفت معها دراسة شيماء عبد مطر 2016، حيث أكدت وجود فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى عينة متكونة من مدرسي ومدرسات كلية التربية البدنية في جامعة المستنصرية.

8- خلاصة الفصل:

تعرضنا في هذا الفصل لعرض إشكالية دراستنا والأسئلة الجزئية، وتقابلها الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، كما عرضنا أهداف دراستنا وأهميتها، ومصطلحاتها للتسهيل على القارئ فك رموزها وفهمها كما أراد الباحثان. وفي الأخير تطرقنا للدراسات السابقة التي تطرقت لمتغيرات دراستنا. منها الأجنبية والعربية والجزائرية. ثم علقنا عليها.

أولا: الجانب النظري

الفصل الثاني:

الرضا الوظيفي

الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

تمهيد.

لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي.

تعريف الرضا الوظيفي.

طبيعة الرضا الوظيفي.

المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي.

أهمية الرضا الوظيفي.

أنواع الرضا الوظيفي.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

مؤشرات عدم الرضا الوظيفي.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.

مقاييس الرضا الوظيفي.

علاقة الرضا الوظيفي مع بعض المتغيرات.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يمثل العمل جزءا هاما في حياة الفرد، وبمرور الوقت يكون للفرد العامل مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر نحو العمل، وهذا ما يطلق عليه الرضا الوظيفي.

ويبدأ الأمر بقيام الفرد بتكوين حصيلة من المعلومات والمعارف والخبرات حول العمل، وبناء عليه يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله، فسلوك الرضا عن العمل يعبر عن مستوى الإشباع الذي تتيحه العناصر والجوانب المختلفة للعمل، من أمثلة هذه الجوانب، العمل ذاته، الدافع، الترقيات، التقدير، المنافع، ظروف وشروط العمل، الإشراف، زملاء العمل، سياسة التنظيمية، وبإضافة إلي جوانب الرضي هناك بوجه عام وكمثال عن الرضا العام: أن يعبر الفرد بقوله بصفة إجمالية "أحب عملي" وبالرغم ات وجود بعض الجوانب التي تقف حائلا لتحقيق بعض تحسينات في الرضي.

ويمثل الرضا العام للفرد متوسط أو مجموع اتجاهات الفرد ناحية الجوانب المختلفة للعمل وبهذا يمكن لفردين التعبير عن نفس المستوي العام للرضا، ولكن الأسباب مختلفة.

1- لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي:

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن 20، وكانت أولى المحاولات محاولة "تايلور" (Taylor) سنة (1917) صاحب النظرية العلمية (scientificmanagmementheor) أن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا عمليا في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية حفزه من أجل المزيد من العطاء والبذل، فالكل اعتبروا العامل أداة من أدوات الإنتاج، إذ اهتمت الإدارة على تدريبه وتحفيزه ماديا مع المراقبة والمعاقبة، لكن لم تستطع هذه النظرية تحقيق الرضا المطلوب للعمال وكان يؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية في حياة العمال، إلا إنها لفتت الانتباه إلى العنصر البشري في العمل وإلى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل.

وإذا كان موضوع الرضا الوظيفي قد ظهر أصلا في المجال الصناعي، إلا انه اكتسب أهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار أن البشر أهم مخرجاته، وخلال هذه الفترة (1924-1945) ظهرت حركة العلاقات الإنسانية (human relations movement) أهم روادها "التون مايو" وزملاؤه وقد تضمنت الحركة عدة أفكار أهمها:

- أن المكافآت والحوافز الغير مادية تلعب دورا رئيسا في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا، وأن حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الإنتاجية لا يتحدد بطاقته الفيزيولوجية فحسب، إنما تحدده إدارة الجماعة وخلفيته الاجتماعية، وقد شخصت هذه المدرسة معنويات العاملين وعلاقات العمل وأثرها على الإنتاجية. وهذه النظرية هي التي تنادي بضرورة تفهم طبائع وتصرف العاملين وميولهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة.

وفي (1935) قام "هوبوك" بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير ببنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل، الإشراف، الإنجاز مستخدما أسلوب الاستقصاء حيث اعتبرت هذه الدراسة أول دراسة مرتكزة حول الرضا الوظيفي ونقطة الانطلاق لجميع الدراسات المتعلقة به. (إيناس فؤاد، 2006، ص 40-41).

2- تعريف الرضا الوظيفي:

2-1- لغة: هو ضد السخط فهو راضي وارتضاه يعني رآه أهلا ورضي عنه، أحبه واقبل عليه. (محمد سعيد سلطان، 2004، ص 26) نقلا عن ابن منظور وآخرين.

2-2- اصطلاحا: هو انفعالية سارة إيجابية ناجمة عن انطباعنا الجيد الذي نجنيه من عملنا.

- يعرف **إدوين لوك (Edwin Locke):** الرضا الوظيفي بأنه " الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة ".

نلاحظ أن هذا التعريف يرى بأن الرضا الوظيفي يتحقق في الحالة التي يخرج فيها الفرد بتقييم إيجابي لوظيفته.

وما يعاب عليه هو أنه لم يحدد لنا ما هو الشيء الذي يتم تقييمه.

- **تعريف فروم 1964 vroom:** حيث عرفه انه المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ. (شاطر شفيق، 2010، ص4).
- **تعريف لاندي ورامبو (1980):** حيث يريان أن اصطلاح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام.

- **تعريف كاتزل(1964) KATWELL:** يرى أن درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه المرء فعلا وما يطمح إلى تحقيقه. (محمد الصيرفي، 2009، ص 36-37).
- **تعريف سالم تسير الشرايدة (2008):** الرضا الوظيفي هو الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية حيث يكون ممثلا لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته وغيره، ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه وبعد عنه التهديد الذي يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية. (سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص 65).
- **تعريف عبد الحامد مساعد (1999):** هو مجموعة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يبديها العامل نحو عمله. (محمد مصطفى الديب، 2003، ص390).

3- طبيعة الرضا الوظيفي:

الرضا عن العمل سلوك ضمني يكمن في وجدان الفرد العامل وهو كثيرا ما يرتبط بمصطلحي (الاتجاه النفسي والروح المعنوية).

فهو مجمل المشاعر الكامنة في نفس الفرد والتي قد تتجلى في سلوكه الظاهر، كما انه يعتبر محصلة عدة عوامل من الرضا منها: محتوى العمل ومضمونه (فرص الترقية، الإشراف، زملاء العمل، ساعات وظروف العمل).

كما أن الرضا قد يكون إيجابيا حيث يولد مشاعر إيجابية نحو العمل ما إذا كان هذا العمل يحقق له إشباعا وقد يكون سلبيا اتجاه العمل إذا كان يشكل له الحرمان، ويمكن القول بصفة عامة أن قوة المشاعر ودرجة تراكمها، تؤثران في درجة انعكاسهما على سلوك الفرد الخارجي، فكلما كانت

مشاعر الاستياء عن العمل قوية كلما زاد احتمال هذا الاستياء على الفرد ببحثه عن عمل آخر أو زيادة نسبة غيابه. (موفق ميلود وآخرون، 2016، ص 36).

4- المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي:

4-1- الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة: فالرضا يعبر عن شعور الموظف بالسعادة عندما تتحقق هدفه.

4-2- الرضا ومستوى الطموح: فالرضا يتحقق عندما تلبي الوظيفة طموحات الموظف.

4-3- الرضا والتوقع: يتحقق الرضا عندما تتحقق توقعات الموظف نحو ما يحصل عليه من عوائد.

4-5- الرضا وإشباع الحاجات: يتحقق الرضا عندما يشعر الموظف بأن حاجاته قد أشبعت. (بلخيري سهام وآخرون، 2012، ص7).

5- أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة والمجتمع نوضحها كما يلي:

5-1- أهمية الرضا الوظيفي للموظف: ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

5-1-1 **القدرة على التكيف مع بيئة العمل:** حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

5-1-2- **الرغبة في الإبداع والابتكار**: فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، شرب، سكن... إلخ، وغير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي....إلخ، مشبعة بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

5-1-3- **زيادة مستوى الطموح والتقدم**: فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

5-1-4- **الرضا عن الحياة**: حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

5-2- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

- **ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية**: فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عملهم.
- **ارتفاع في الإنتاجية**: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.
- **تخفيض تكاليف الإنتاج**: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي....إلخ.
- **ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة**: فلما يشعر الموظفين بأن وظائفها أشبعت حاجاتها المادية وغير المادية يزيد تعلقها بمؤسستها .

5-3- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية .

- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع .

وكذلك يعتبر الرضا الوظيفي للأفراد والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية التي تحدث إيجابية وسلبية على سلوك الأفراد اعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري العاملين نذكر منها ما يلي:

أ- **الصحة النفسية:** لا شك أن الحالة النفسية تأثر على الناحية العضوية فالعلاقة بينهما هي علاقة تأثير وتأثر لقد أثبتت الدراسات ذلك من خلال دراسة على مجموعة المهاجرين الذين تدهورت حالتهم الجسمية بفعل المشاكل الاجتماعية والنفسية التي يعيشونها.

إن العضوية بتفاعلها مع المحيط تشكل وحدة وظائفية متنوعة تبعا لاختلاف الأفراد العاملين لأن العضوية توظف معطيات الإدراك للحياة مع مختلف ظواهر البيئة المحيطة.

وأكدت دراسات أخري على وجود ارتباط جد واضح بين المشاكل ذات الأثار على الناحية النفيسة (كالتوتر والقلق وبعض الأمراض التي قد تعاني منها الفرد العامل كارتفاع ضغط الدم، السكري، وبهذا يعد المرض الوظيفي أحد أهم مسببات التوازن النفسي المؤثر على الصحة العضوية.

ب- الصحة العقلية: تعتبر وضعية العمل من بين عوامل وجود علاقة بين الرضا والصحة العقلية، فإذا قلنا وضعية جيدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العامل مما يبعث الارتياح والطمأنينة، وتكون حالته العقلية أبعد عن الاضطرابات، وفي المقابل فإن العامل الذي ترغمه ظروفه الاجتماعية على البقاء في عمله مهما كان نوعه أو الظروف المحيطة، فإنه يتخبط في صراع داخلي يزداد يوما بعد يوم، سواء في مكان العمل أو خارجه لأنه دائم التفكير في وسط عمله نتيجة ذلك حتما ستكون سلبية عن حالته العقلية.

ج- الأداء : أول اهتمام بالرضا وعلاقته ببعض جوانب السلوك أظهرت الدراسات، بأن الأداء يمكن أن يبقى ثابتا أو يتحسن بالرغم من تزايد إحساس الأستاذ بالتعب أو اللارضا وكانت فكرة كون الرضا الوظيفي عاملا مسببا في السلوك المهني بالخصوص مستوى الأداء، ومن نتائج دراسات الهاورثون "أكدت أنه عند إدخال تغيرات على محيط العمل، كفترات الراحة، ساعات العمل، نوع الإشراف، يتحسن الأداء والروح المعنوية.

د- اتجاهات أخرى: العمل جزء لا يتجزأ عن الحياة اليومية التي يعيشها الفرد لتأثيره في مختلف الاتجاهات حياة الفرد العادية، فهناك تأثير متبادل بين اتجاهات العمل واتجاهات العائلة والدليل هو المشاكل التي يعاني منها العامل خارج العمل كمشاكل الوسط العائلي سيكون لها تأثير على توازنه في عمله وتشكل بذلك أحد أهم العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عند الفرد. (بوعلي لخضر، 2009، ص94).

6- أنواع الرضا الوظيفي:

يوجد نوعان من الرضا الوظيفي هما:

6-1- الرضا العام:

يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو العمل الذي يقوم به، فيكون إما راضي أو غير راضي فالمؤشر الأولي بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها أصلا الفرد، وهذا بسبب أنه يفيد إلقاء نظرة عامة على موقف العامل نحو عمله. (بلخيري سهام، 2011، ص9).

6-2- الرضا النوعي:

يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله، وتتضمن هذه الجوانب مثلا سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرصة الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال

داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، ويمكن أن تكون أسباب حدوث إصابات هو تعبير غير مباشر من عدم الرغبة في العمل ذاته. (بلخيري سهام، ص 10).

7- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

تطور مفهوم الرضا الوظيفي من النظرة المبسطة لدى الموظف كشعور عام يحمله تجاه وظيفته إلى نظرة مركبة تنطلق من أن الرضا الوظيفي متعدد الجوانب، وله مصادر متعددة وتؤثر به عوامل كثيرة، فأصبح بذلك أن الرضا الوظيفي له أبعاد وأوجه عديدة، فقد يكون هناك مستويات مختلفة للرضا لكل جانب من جوانب الوظيفة، كما تختلف اتجاهات الرضا الوظيفي سلبا وإيجابا، قوة وثباتا.

ويرى **بدر** (1983) أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي:

7-1- عوامل مرتبطة بالوظيفة: ونشمل الراتب، والمكافآت، والأمن الوظيفي، والترقيات.

7-2- عوامل مرتبطة بتصميم وطبيعة الوظيفة: وتشمل النظرة الاجتماعية لتخطيط الرقابه .

7-3- عوامل تنظيمية: ونشمل العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي .

7-4- عوامل بيئية: وتشمل نوع البيئة التي ينتمي إليها الفرد، ونوع ثقافة البك التي يعيش فيها. (احمد المشيخي، 2012، ص34).

ويشير النمر (1993): إلى أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي وهي كالتالي: الراتب الترقية، الأمن، الاحترام، التقدير، جماعة العمل، نمط الأشراف، الحرية المتاحة في العمل العلاوة والكفاءات.

■ ويصنف كل من بني سلامة والجعيني (2000) عوامل الرضا الوظيفي بصورة أكثر دقة وشمولية إلى عوامل متعلقة بـ: **شخصية الفرد**: هي تضم الحالة الصحية للعامل، الحالة النفسية أو المزاجية وسمات الشخصية (الميول، الرغبات، الدوافع، القدرات والطموح).

7-5- العوامل المرتبطة بالعمل وظروفه: تنوع المهام، استغلال القدرات والمهارات، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، النظافة، التهوية، الرعاية الصحية، ساعات العمل.

7-6- العوامل المرتبطة بزملاء العمل: العلاقات الاجتماعية الودية.

7-7- العوامل المرتبطة بالإدارة: إجراءات الإدارة وأساليبها لتوجيه كفاءات الأفراد وطاقاتهم.

7-8- العوامل المرتبطة بالإشراف: أساليب المتابعة والإشراف.

7-9- العوامل المرتبطة بالمكافآت: الأجور الترقيات والعلاوات. (أحمد بن سعيد بن سالم مليكان مشيخي، 2012، ص 35).

8- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:

وتتمثل في المظاهر التي من خلالها يستدل على الرضا الوظيفي للعامل في عمله أو عدم رضاه عنه، ويمكن أن نحصرها في المؤشرات التالية:

8-1- التغيب : يعتبر التغيب تعبيرا سلبيا عن عدم تكييف العامل مع عمله وهو أحد المؤشرات الأساسية التي تكشف عن عدم الرضا الوظيفي للعمال، بل نجده يدخل في عملية قياس الرضا الوظيفي، ونحن هنا لا نتكلم على حالات الغياب الطارئة كالمرض، والظروف العائلية القاهرة، بل عن الحالات التي تعكس مشاعر الفرد اتجاه عمله ولقد أجريت العديد من الدراسات في هذا الصدد

من بينها دراسة قام بها كل من Hgenk &Hallen back1971 اثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا والتغيب.

وترجع العلاقة بين الرضا عن العمل والغياب إلى عدة عوامل، معظمها تعود للقيود المفروضة على قدرة الفرد في التعبير صراحة على حبه أو كرهه للعمل، وتحويل هذا الشعور إلى فعل بعدم الحضور للعمل (راوية حسن، 2003، ص 175).

8-2- الشكاوى:

تظهر حالات الشكاوى في عدة مناسبات لدى العمال، ويعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة لاضطرابات نفسية، يهدف بها العامل للدفاع عن نفسه، وقد تكون الشكاوى نتيجة للتذمر وعدم الرضا (نعيم الرفاعي، 1962، ص 499).

أما الخبير بشكوى العمال يجد أ ن اغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل، يرضي نفسه عادة بتقديم الشكوى ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه، ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعم هذه الحركات (محمود أبو النيل، 1994، ص 289).

8-3- الإضراب:

يعتبر الإضراب من أكبر المؤشرات عن عدم الرضا، حيث يعبر عن الشر وحالة الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المنظمة، ويلجأ العاملين في مجال التعليم إلى هذا الشكل (الإضراب) سواء كانوا في جماعة صغيرة أو كبيرة، وذلك كرد فعل على الوضعية التي يعيشونها، والتي تعكس طموحاتهم وتطلعاتهم كالزيادة في الأجر وتحسين ظروف العمل أو المطالبة بتغيير المسؤولين أو الأنماط التسييرية. (أندري سيزلاتي مارك جي والاس، 1991، ص 432).

8-4- دوران العمل:

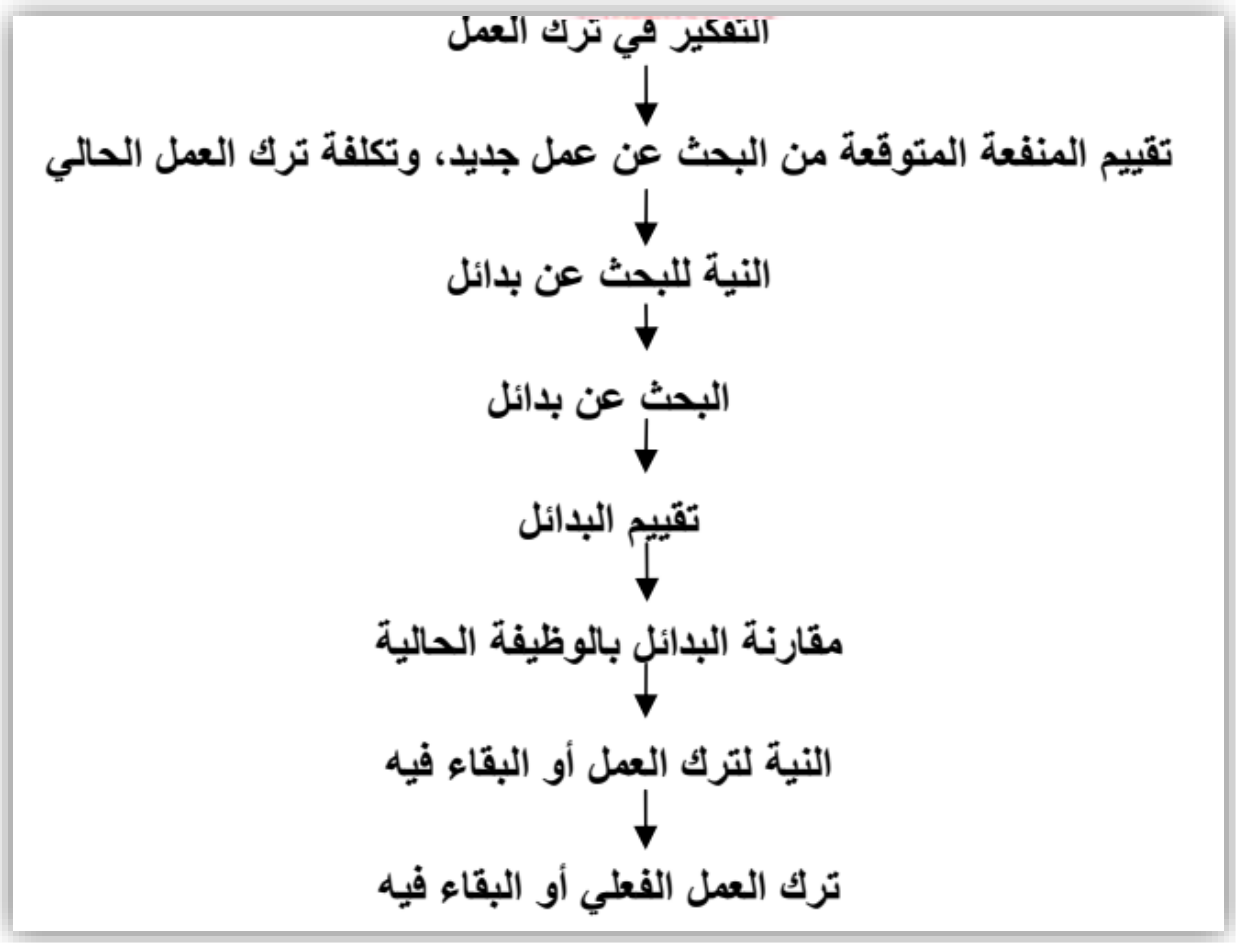
يطلق اسم دوران العمل Turnover على الحركة الناتجة عن ترك بعض العاملين للخدمة داخل التنظيم، وإحلال آخرين جدد محلهم (طلعت إبراهيم لطفي، 1995، ص 85).

أشارت الأبحاث إلى علاقة متوسطة القوة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل (ترك العمل) أي آن الأفراد الأقل رضا، هم الأفراد الأكثر احتمالا لترك عملهم (راوية حسن، 2003، ص 177).

وقد قام **موبلي** 1977 **Mobly**، بتقديم نموذج دوران العمل بناء على روابط افتراضية بين الرضا والمغادرة: مثل التفكير في المغادرة، والبحث عن وظيفة أخرى، ويرى موبلي آن مشاعر الاستياء أو عدم الرضا تثير الأفكار حول المغادرة، والتي بدورها تجعل في البحث عن وظيفة أخرى أو استجابات أخرى مثل الغياب والسلوك السلبي، فإذا كانت المغادرة بسيطة والوظيفة الأخرى تبدو جيدة فهذا سوف يحفز على المغادرة الفعلية (عمار الطيب كشرود، 1995، ص 491).

ونجد أن عددا من الخطوات تتوسط أو تتداخل، بين كون الفرد غير راض وتركه الفعلي للعمل، وفي كل خطوة من هذه الخطوات يمكن للفرد المستاء من العمل أن يقرر أنه من الصعب الانتقال إلى المرحلة التالية ومن ثم فإن الاستقالة بالنسبة له تمثل قرارا غير رشيد، والشكل الموالي يبين كيفية الانتقال بين هذه الخطوات، إلى أن يتخذ القرار الفعلي بترك العمل (راوية حسن، 2003، ص ص 177-178).

الشكل رقم 01: عملية اتخاذ القرار بين الشعور بعدم الرضا وترك العمل.



(سمية صالحي، 2010، ص39).

9- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

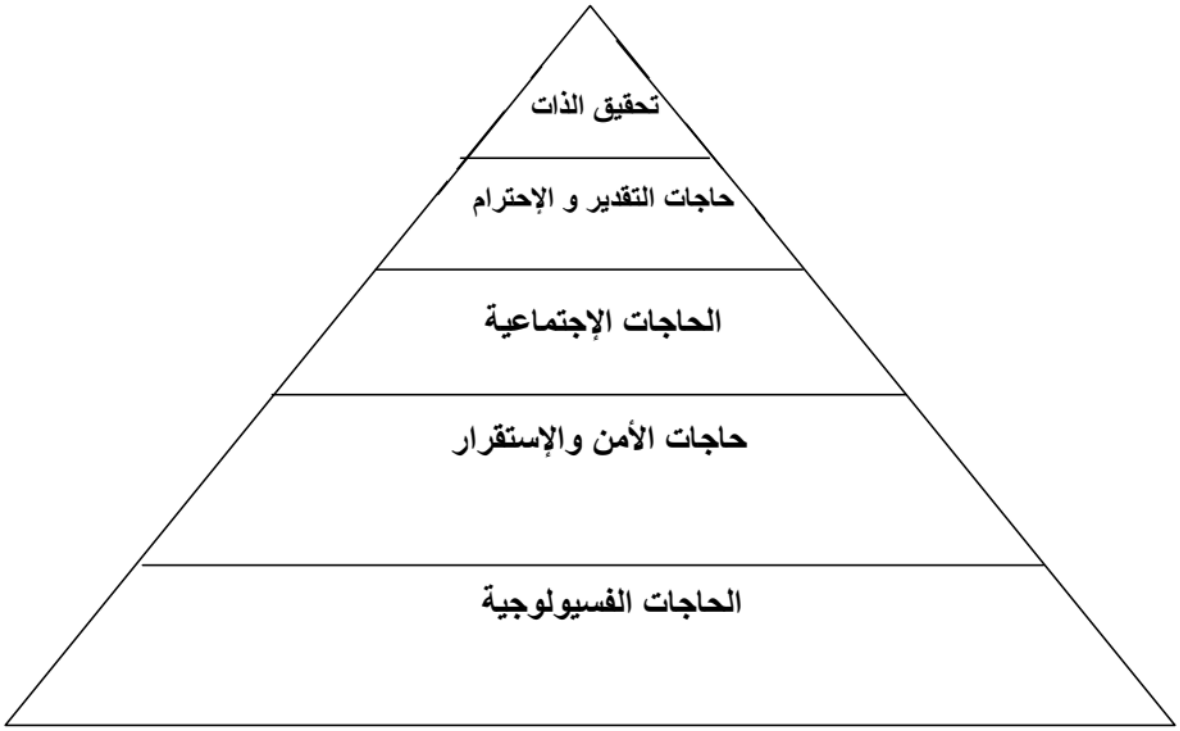
9-1- نظريات الحاجات وتفسير الرضا الوظيفي.

تعتبر نظرية **ماسلو (Masloue)**، نظرية ألدفر ونظرية ماكليلاند، من أهم نظريات الحاجات التي حاولت تفسير السلوك الإنساني بصفة عامة والرضا الوظيفي بصفة خاصة.

9-1-1- نظرية تدرج الحاجات لأبرهام ماسلو وتفسير الرضا الوظيفي.

تعتبر نظرية أبراهام ماسلو للحاجات من أولى النظريات التي فسرت سلوك الإنسان وكيفية إشباع حاجاته والأفراد يمكن دفعهم للعمل والأداء، حيث قام في 1954 بترتيب الحاجات ترتيبا هرميا، تتدرج من الحاجات الدنيا إلى الحاجات العليا وهذا بعد إجراءه لعدة تجارب في عيادة نفسية توصل من خلالها إلى الحاجات الخمسة التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم 02: تدرج الحاجات البشرية وفق نظرية ماسلو.



صلاح عبد القادر النعيمي ، 2008، ص 70.

وهنا نلقي الضوء على شرح مختصر حول حاجات الإنسان الخمسة المتدرجة والتي يمثلها الشكل السابق:

9-1-1-1- الحاجات الفسيولوجية:

تعد الحاجات الفسيولوجية نقطة البداية في مدرج ماسلو، وتتمثل في الحاجات ذات العلاقة بالتكوين البيولوجي للإنسان كالماء، الأكل، الشرب، الهواء والجنس وهي ضرورية ومهمة لحياة الإنسان.

9-1-1-2- حاجات الأمن والإستقرار:

وهي تحتل المرتبة الثانية في مدرج ماسلو، فعندما يستطيع الإنسان إشباع الحاجات الفسيولوجية ينتقل بعدها إلى إشباع حاجات الأمن، والتي قد تأخذ صورة الاستقرار والثبات في العمل، التأمين ضد العجز والبطالة...إلخ.

9-1-1-3- الحاجات الإجتماعية:

وهي تحتل المرتبة الثالثة في مدرج ماسلو، فعندما إشباع الحاجات السابقة الذكر ينتقل الإنسان إلى إشباع حاجاته الإجتماعية والتي قد تأخذ صورة الولاء والانتماء، حاجات تكوين العلاقات الإجتماعية داخل وخارج العمل...إلخ.

9-1-1-4- حاجات التقدير والاحترام:

تحتل المرتبة الرابعة في مدرج ماسلو، وهي تأتي مباشرة بعد أن يشبع الإنسان الحاجات الثلاثة السابقة الذكر، وتعني حاجات التقدير والاحترام رغبة الإنسان في كسب الاحترام والتقدير من الآخرين حتى يتنامى لديه الشعور بالأهمية والثقة.

9-1-1-5- حاجات تحقيق الذات:

وهي الحاجة الأخيرة في مدرج ماسلو، وهذه الحاجة تعكس الرغبة الكبيرة للإنسان في أن يكون أكثر تميزا من غيره وأن يصبح قادر على فعل أي شيء يستطيع.

ويضع ماسلو مجموعة من الافتراضات التي تحكم مفاهيم نظريته نذكر منها:

- أن الإنسان في حاجة مستمرة وأن حاجاته تؤثر على سلوكه والحاجات غير المشبعة هي المؤثرات على السلوك.
- يمكن ترتيب حاجات الإنسان بحسب الأهمية والأولوية فنجد في قاعدة الهرم الحاجات الأساسية ثم تتدرج حتى تصل الحاجة إلى تحقيق الذات.
- يقوم الإنسان بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءا بالحاجات الفسيولوجية، ثم ينتقل إلى حاجات الأمن، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم حاجات التقدير والاحترام وأخيرا حاجات تحقيق الذات. وعليه فإن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه ويتوقف أساس على إشباع الحاجات الخمسة السابقة الذكر. أي كلما انتقل الفرد إلى أعلى مستويات الحاجات كلما زاد رضاه الوظيفي والعكس صحيح.

وهذا وقد وجهت العديد من الاعتراضات لهذه النظرية نذكر منها:

- اعتبر ماسلو أن جميع البشر يتدرجون بطريقة واحدة متسلسلة في إشباع الحاجات بدءا بالحاجات الفسيولوجية إلى غاية حاجات تحقيق الذات، رغم أن الواقع لا يقر بصحة ذلك دائما، ففي الحالة التي يرث فيها مثلا شخص ثروة عن عائلته فإن الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والحاجات الاجتماعية ستكون مشبعة، وبالتالي فإن إشباع هذا الشخص لحاجاته سيكون انطلاقا من الحاجة الرابعة وهي حاجة التقدير والاحترام.
- تفترض النظرية أن الإنسان يقوم بإشباع حاجة واحدة فقط في كل مرة، ولا ينتقل إلى إشباع الحاجات العليا إلا بعد أن يقوم بإشباع الحاجات الدنيا، لكن غير موجود دائما في الواقع، حيث يمكن للإنسان أن يقوم بإشباع أكثر من حاجة في نفس الوقت، فمثلا يسعى إلى الحصول

العمل وفي نفس الوقت يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين والحصول على التقدير والاحترام منهم.

- تفترض النظرية أن ترتيب الحاجات ثابت عبر الزمن، ولكن في الحقيقة هذه الحاجات تتغير مع تغير العوامل والظروف المحيطة بالإنسان مما يدفعه إلى إعادة ترتيبها لتتوافق مع التغيرات والظروف الجديدة المحيطة به.

9-1-2- نظرية الحاجات لألدرفر (Alderfer Needs Theory) وتفسير الرضا الوظيفي:

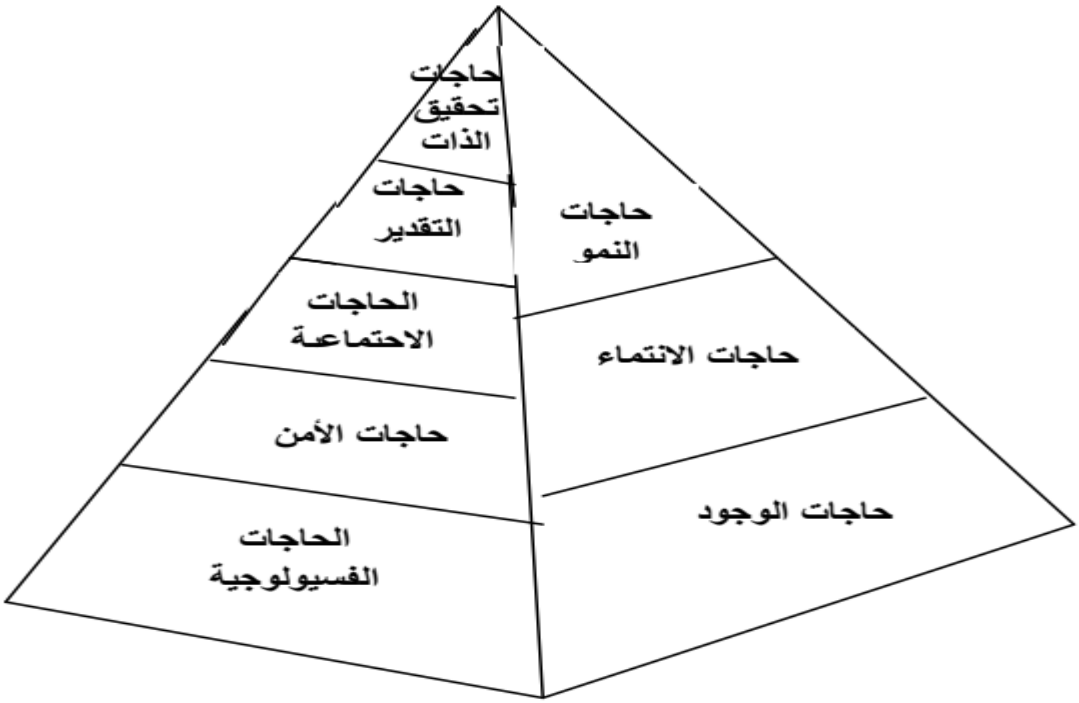
على غرار الانتقادات التي قدمت لنظرية ماسلو جاءت هذه النظرية تطويرا لها، والتي قدمها ألدرفر Alderfer عام 1972 المعرفة باسم E.R.G. Theory* والتي ترى أن الحاجات يمكن أن تصنف ضمن ثلاث مجاميع هي:

9-1-2-1- الحاجة للوجود Existence Need: وهي تماثل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان عند ماسلو .

9-1-2-2- الحاجة للانتماء (Relatedness Need): وهي تماثل الحاجات الإجتماعية عند ماسلو.

9-1-2-3- الحاجة للنمو Growth Need: وهي تمثل حاجات التقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو.

الشكل رقم (03): مقارنة بين نظريتي الحاجات لماسلو ونظرية الحاجات لألدرفر.



بلخيري سهام، 2012، ص15.

*E.R.G تمثل الحروف الثلاثة الأولى من الكلمات التالية: Existence , Relatedness Growth, بمعنى: الوجود، الانتماء والنمو. (صالح محمد محسن العامري، 2007، ص 463).

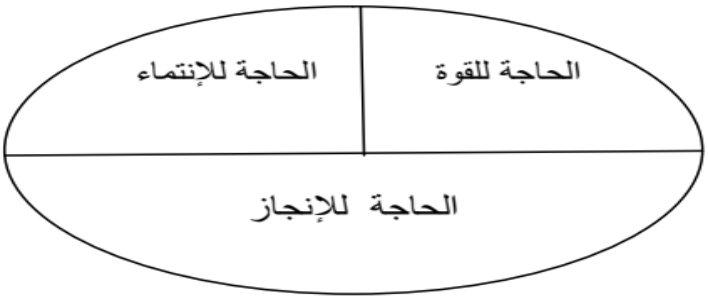
وهنا تركز هذه النظرية على المؤسسة العمل بالحاجات الثلاثة المذكورة سابقا وتطبيقها لمساعدة الموظفين في تحقيق وتطوير إنجازاتهم وهذا من شأنه أن ينمي شعور الموظفين بالرضا الوظيفي.

حسب ألدرفر الحاجات الإنسانية تصنف في ثلاث مجموعات فقط وهي حاجة الوجود، حاجة الانتماء، حاجة النمو، وخلافا لماسلو فإن ألدرفر لم يشترط ضرورة التدرج في إشباع هذه الحاجات الثلاثة حيث أنه يمكن أن تنشط الحاجات الثلاثة في نفس الوقت، كما ذكر ألدرفر بأن أي موظف في المؤسسة لا يخرج في نشاطه الإشباعي عن هذه الحاجات الثلاثة.

9-3- نظرية الحاجات الثلاثة (حاجات الإنجاز) لماكليلاند (Three Needs Theory)وتفسير الرضا الوظيفي:

قدم ماكليلاند Mclelland العالم النفساني الأمريكي سنة 1973م نظريته المعروفة باسم نظرية الإنجاز، حيث صنف هذه الحاجات إلى ثلاث مجموعات التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم (04): الحاجات الثلاثة لماكليلاند:



(بلخيري سهام واخرون، 2012، ص16-17).

وفيما يلي شرح لما تتضمنه الحاجات الثلاثة لماكليلاند:

* **Need For Achievement: الحاجات للإنجاز.**

وتعكس رغبة الموظف في الإنجاز الأفضل بأكفأ الطرق وكذلك حل المشكلات المعقدة والتعامل مع المهام الصعبة، أي هي الرغبة في التميز.

* **(Need For Power) : الحاجة للقوة.**

وهي تمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الآخرين، أي هي الرغبة في ممارسة السلطة عليهم.

* **(Need For Affiliation) : الحاجة للانتماء.**

وهي تمثل الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها.

هذا وتقوم نظرية الحاجات الثلاثة لماكليلاند على مجموعة من الافتراضات نذكر من أهمها:

- تكسب الحاجات السابقة وتتطور مع تطور خبرات المورد البشري في الحياة .
- يتباين شعور الموارد البشرية فيما بينها نحو الحاجة الإنجاز. فالموارد البشرية التي تتميز بأن لديها دافع قوي للإنجاز يرتفع لديها الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق النتائج الجيدة، عكس الموارد البشرية التي تتميز بدافع إنجازي ضعيف. (بلخيري سهام وآخرون، 2012، ص 16-17).

9-4- نظرية هيرزبيرغ Hersberg:

قامت هذه النظرية على أساس نظرية ماسلو، حيث قلص المستويات الخمس للحاجات في هرم ماسلو إلى مستويين للتحليل، تقابل فيها العوامل الصحية حاجات المستويات الدنيا (الحاجات المادية، حاجات السلامة والأمن، الحاجات الاجتماعية) والتي اعتبرها حاجات وقائية تساعد في تخفيض حالات عدم الرضا، فإذا غابت هذه العوامل عن مكان العمل فستكون النتيجة وجود مستويات عالية من عدم الرضا، أما إذا كانت موجودة فتنشئ حالة يكون فيها صفرا أو درجة الحياد.

إذن هذه العوامل الصحية لا تدفع الفرد إلى أداء أفضل، أما العوامل الدافعة وتمثل المستويات الأعلى لسلم الحاجات عند ماسلو، وهذه العوامل المتعلقة بمحتوى العمل وتدفع الأفراد إلى الأداء. (سمية صالحي، 2012، ص43).

9-5- نظرية إشباع القيمة Locke 1968:

يرى لوك أن الرضا يمكن النظر إليه من ناحية القيمة، ومعنى ذلك أن ينظر إليه على أنه حالة عاطفية سارة وأنه ليس مجرد مجموع بسيط لحالات الرضا للفرد عن العناصر الفردية التي تتكون منها الوظيفة، بل يجب النظر إلى جميع العوامل التي تلعب دورا في تحديد المستوى الكلي للرضا

عند الإنسان. ووفقا لهذه النظرية فان الرضا عن العمل يتحقق إلى المدى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه الفرد فعلا من نواتج، وما يرغب فيه من نواتج، فكلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بالنسبة له، كلما زاد شعوره بالرضا عن العمل. (سمية صالحي، 2012، ص44).

9-6- نظرية "العدالة" وتفسير الرضا الوظيفي.

تنسب نظرية العدالة للكاتب "آدمز" وذلك عام 1965، وتقوم هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها لوظيفته، مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه المجهودات. وحسب آدمز فإن الموظف لا يقصر عملية المقارنة على نفسه فقط، بل يقارن أيضا بين المجهودات التي يقدمها الآخرين وما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك، وكلما كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح.

وتتشكل عملية إدراك الموظف للعدالة وفقا لأربع خطوات يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم (05): خطوات عملية إدراك الموظف للعدالة.



(غربي علي وآخرون، 2007، ص 216).

تقييم الموظف لوضعه الشخصي على أساس المقارنة بين مجهودات المؤسسة والعوائد التي يحصل عليها منها.

يتبين من الشكل السابق أن آدمز اعتمد في تفسيره لعملية إدراك العدالة على الثنائية "مجهودات، عوائد"، حيث تمثل المجهودات مختلف الإمكانيات التي يضعها الموظف تحت تصرف مؤسسته بصفة عامة ووظيفته بصفة خاصة مثل: التعليم، الخبرة...إلخ. أما العوائد التي يتحصل عليها الموظف مقابل ما قدمه من مجهودات سواء كانت هذه العوائد مادية مثل: الأجور، العلاوات...إلخ. أو معنوية مثل: التقدير، الشكر والتكريم...إلخ.

وتترتب عملية إدراك الموظف للعدالة بدءا بالخطوة الأولى التي تكون فيها المقارنة بين مجهودات الموظف والعوائد التي يحصل عليها مقابل هذه المجهودات، ليأتي في الخطوة الثانية تقييم الأخرين على أساس المقارنة بين مجهوداتهم للمؤسسة وعوائدهم التي يتحصلون عليها إثر تلك المجهودات، الأخرين على أساس المعدلات النسبية للمجهودات والعوائد وعلى أساس هذه المقارنة يتحدد سلوك الموظف أي الخطوة الأخيرة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة.

فإذا كان شعور بالعدالة يحافظ الموظف على وضعه القائم، أي أنه يستمر بتقديم نفس المجهودات لمؤسسته بصفة عامة ولوظيفته بصفة خاصة، وهذا ما دام أن عوائده على الأقل لم تتغير كما أن مجهودات وعوائد الآخرين كذلك لم تتغير، أما إذا كان هناك شعور بعدم العدالة فإن الموظف يسعى إلى تجاوز هذا الشعور بإتباعه السلوكات التالية:

- تقليص مجهوداته في العمل.
- تغيير النواتج، وهذا من خلال المطالبة بالرفع من العوائد.
- تغيير إدراكه للآخرين وهدا من خلال تغيير تقييمه فهنا يرجع الموظف أن عملية تقييمه للآخرين كانت خاطئة.

- تغيير الإدراك الذاتي، وهذا من خلال تغيير تقييمه الذاتي، فالموظف قد يرجح أن عملية تقييمه لنفسه كانت خاطئة.

ومن هنا فإن واجب الإدارة أن تهتم بتوفير العدالة الذي يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف لأن العدالة تؤدي إلى تحفيز الموظفين وإثارة دافعيتهم لمزيد من العمل وزيادة مستوى الأداء وجودته، أما إذا كان الشعور بعدم العدالة يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي والذي ينعكس سلبا على المؤسسة مثل: التغيب عن العمل.

ما نستنتجه من هذه النظرية أهمية مبدأ العدالة الذي يحدد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف، وكذلك يقلل الصراعات بين الموظفين وخلق جو تنظيمي سليم تسوده الثقة والتعاون بين الموظفين في المؤسسة (بلخيري سهام، 2012، ص24).

10- مقاييس الرضا الوظيفي:

10-1- قياس الرضا الوظيفي: من الصعب تحدي وسائل القياس للرضا الوظيفي وذلك لتداخل عدة عوامل التي تسبب هذه المشاعر من: نفسية، واجتماعية، واقتصادية وغيرها، فالوصول إلى رضا الأفراد داخل المؤسسات يعتبر هدفا هاما من أهداف برامج العمل، وبالتالي فان قياسه يصبح ضروري لتقييم فعالية هذه البرامج وبالتالي تقييم نجاعة السياسة المعتمدة من قبل الإدارة، وقد توصل الباحثون إلى مقاييس مقبولة للرضا الوظيفي من خلال دراسة استطلاعية بجامعة ميتشجان، حيث قاموا بمقابلة لموظفي احد الشركات وتوصلوا إلى أربعة مقاييس للرضا الوظيفي هي:

- درجة الاعتزاز والفخر الناجمة عن الانتماء لجماعة العمل.
- عوامل الرضا المرتبطة بالوظيفة ذاتها.

- عوامل الرضا المرتبطة بسياسات المنظمات.
- عوامل الرضا ذات الطابع المالي ولمرتبط بالمركز الاجتماعي.

والمتفق عليه هو أنه يمكن الاستفادة من وسيلتين إحداهما تقيس الرضا من الناحية الموضوعية، ويصطلح عليها بالمقاييس الموضوعية، وأخرى تقيس الرضا من الناحية الذاتية وتسمى بالمقاييس الذاتية (عبد المنعم عبد الحي، 1984، ص 217).

10-1-1- المقاييس الموضوعية للرضا الوظيفي:

وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة عكسية بين الرضا وهذه المتغيرات، ولعل الغياب وترك الخدمة من أبرز المؤشرات على عدم الرضا عن العمل، وفيما يلي باستعراض هذين العاملين: (مقدم عبد الحفيظ، 1999، ص 12).

10-1-1-1- الغياب:

يلعب الغياب دورا هاما في تحديد درجة الرضا عن العمل لكنه غير مطلق، إلا انه قد يوحي انخفاض معدل الغياب إلى ارتفاع درجة رضا العاملين، وذلك نفي الحقيقة قد ترجع أسباب الرضا الفاعلية إلى النمط القيادي للمدير في خلق مناخ تنظيمي مناسب، وغيرها من الأسباب. (محمد سعيد سلطان، 2002، ص 204).

وتجدر الإشارة إلى انه بالرغم من وجود طريقة موحدة ومتفق عليها لقياس معدل الغياب، إلا انه يمكن الاسترشاد بالطريقة التي اقترحها وزارة العدل الأمريكية، حيث يحسب معدل الغياب وفق الطريقة التالية:

الشكل رقم 06: حساب نسبة الغياب خلال فترة معينة.

$$\text{نسبة الغياب خلال فترة معينة} = \frac{\text{مجموع أيام الغياب للأفراد (فترة زمنية معينة)}}{\text{متوسط عدد العاملين (في نفس الفترة)} \times \text{عدد أيام العمل}} \times 100$$

(احمد صقر عاشور، 1979، ص405).

- ويحسب مجموع أيام الغياب للأفراد، بجمع أيام التغيب لجميع الأفراد العاملين.
- أما متوسط عدد الأفراد يمكن الحصول عليه بأخذ متوسط عدد العاملين في أول فترة وعدد العاملين في آخر فترة.
- أما عدد أيام العمل في المعادلة، فتمثل عدد الأيام التي عملت فيها المؤسسة، أي استبعاد أيام العطل الأسبوعية، والعطل الرسمية التي لم تعمل فيها المؤسسة. (احمد صقر عاشور، 1979، ص 405).

10-1-1-2- ترك الخدمة:

إذا كان يمكن استخدام حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد أي باستقالته، لمؤشر على عدم الرضا العام عن العمل، فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته تعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة ورضاه عن عمله.

ويحسب معدل ترك الخدمة على أساس عدد حالات ترك الخدمة الاختياري، مقسوما على إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة، ويؤخذ معدل ترك الخدمة شكل المعادلة التالية:

الشكل رقم 07: حساب معدل ترك الخدمة.

$$\text{معدل ترك الخدمة} = \frac{\text{عدد حالا ت ترك الخدمة خلال فترة معينة}}{\text{مجموع عدد العاملين في منتصف الفترة}} \times 100$$

(احمد صقر عاشور، 1979، ص 408).

10-1-2- المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي:

أو ما يعرف بالطريقة المباشرة، التي تتخذ الاستمارة أو المقابلة وسيلة لمعرفة مستوى الرضا، وهناك عدة طرق يعتمدها الباحثون لقياس الرضا عن العمل منها:

10-1-2-1- طريقة تقسيم الحوافز: تعتمد هذه الطريقة على استخدام استمارة أو استبيان، لمحاولة معرفة أنواع الحوافز المتنوعة المؤثرة على الرضا عن العمل، بحيث تجعل الأسئلة تدور حول الحوافز المطبقة في المؤسسات بمختلف أنواعها (مادية، معنوية). (احمد صقر عاشور، 1979، ص 408).

10-1-2-2- طريقة تقسيم الحاجات: تعتمد على معرفة إشباع الحاجات الإنسانية مثلما اقترحه ماسلو، وتصميم الأسئلة بحيث يمكن الحصول على معلومات عن الأفراد عن مدى ما يقدمه العمل من إشباع الحاجات المختلف ة لديه، وعليه فإن كل مجموعة من الحاجات (الفيزيولوجية، حاجات الأمن الحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير، وحاجات تحقيق الذات) تصاغ لها بنود متعلقة بها في القائمة. (أحمد صقر عاشور، 1979، ص 408).

10-1-2-3- طريقة ثرشسون Tharthson (الفواصل المتساوية): تتم هذه الطريقة بتجميع عبارات تصف العناصر المتعلقة بالعمل أو تصف الاشباعات التي يحصل عليها الفرد

من عمله، ثم يقيم المحكمين درجة صدق المفردات التي أعدت لقياس الرضا، وبعد ذلك يتم استبعاد العبارات ذات التباين العالي أو الكبير، ويحتفظ بالعبارات والمفردات ذات التباين المنخفض التي وقع عليها الاختيار، ويكون متوسط التقييم لهذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة للرضا الذي تشير إليه العبارة وفق المحكمين.

وهذا المقياس لا يطلب من العمال تقييم درجات وإنما الاستجابة لكل مفردة، تترجم هذه الاستجابة بعدة اختيارات وفقا لاعتقاد العامل وإحساسه وتقديره ما إذا كان يوافق أو لا يوافق على كل عبارة من العبارات.

10-1-2-4- طريقة ليكارت Likert (التدرج التجميعي): يتكون هذا المقياس من مجموعة من العبارات التي تشير إلى خصائص إيجابية أو سلبية للعمل، ويطلب من الفرد ن يقرر بالنسبة لكل عبارة من هذه العبارات درجة موافقته أو عدم موافقته، وذلك على النحو التالي:

الشكل رقم 08: تكميم العبارات الموجبة والسالبة في مقياس ليكرت الخماسي.

	5	4	3	2	1
عبارات موجبة	أوافق جدا	موافق	غير متأكد	أعارض	أعارض بشدة
عبارات سالبة	1	2	3	4	5

(احمد صقر عاشور، 1979، ص413).

وتعطى الاستجابة التي يقررها العامل درجة تتراوح بين 1 إلى 5 حسب درجة الموافقة على العبارة، ويمكن حساب الدرجة التجميعية (الكلية) لرضا العامل عن عمله وذلك بحساب الدرجات التي حصل عليها الفرد حسب تقريره للاستجابة على كل عبارة، حيث يتم اختيار العبارات التي يشملها

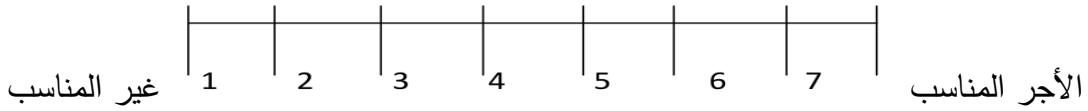
المقياس النهائي وفقا لقوة الارتباط بين الدرجة التي حصل عليها الفرد في الاستجابة التي اختارها والدرجة الكلية.

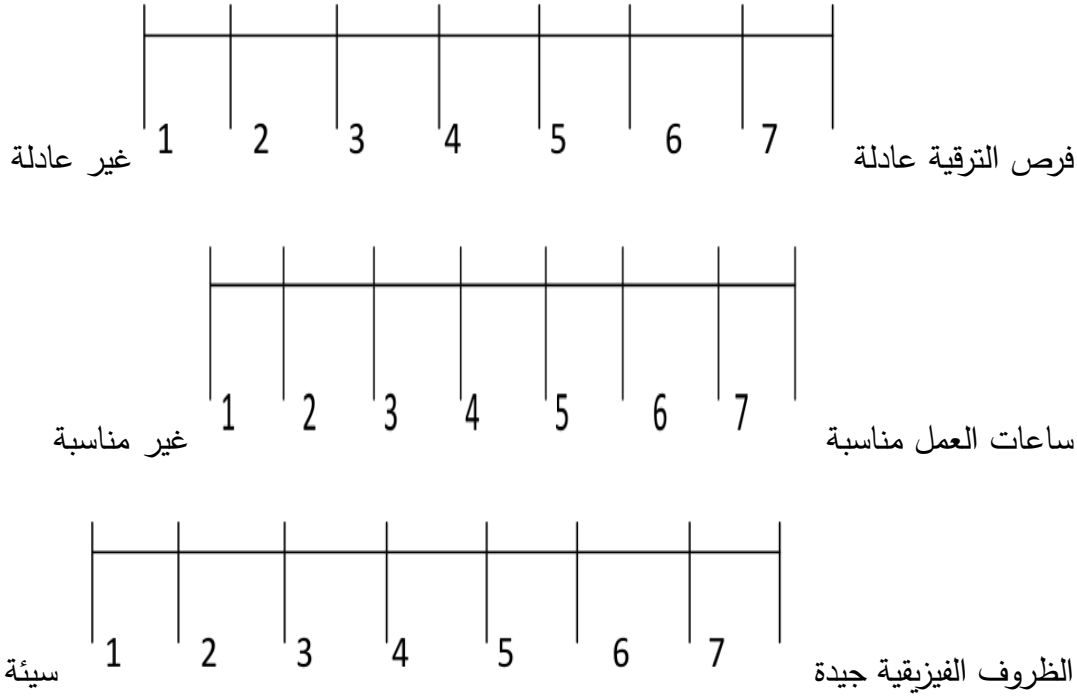
فإذا كان الارتباط قويا، فيدل هذا على أن المفردة تقيس ما تقيسه مجموع المفردات، أما إذا كان الارتباط ضعيف فهذا يعني آن المفردة غير صادقة وأنها لا تقيس ما وضعت لقياسه وبالتالي يجب آن تبعد عن المقياس (احمد صقر عاشور، 1979، ص 413).

10-1-2-5- طريقة الفروق ذات الدلالة ل "أسجود" Osgood: تعرف أيضا بطريقة الوضع الذاتي تتكون هذه الطريقة من المقاييس الجزئية بحيث يكون حل مقياس جزئي مخصص لقياس جانب واحد من جوانب العمل، ويمثل قطبي المقياس الجزئي، صفتان متعارضتان تحصران بينهما عدد من الدرجات، ويطلب من الفرد أن يختار التقدير الذي يتلاءم مع مشاعره نحو العمل.

وفي الآتي مثال لمجموعة من المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد، وفق طريقة الفروق ذات الدلالة، بحيث يكون كل مقياس على شكل خط مستقيم، توجد في كل نهاية من نهايته صفة متناقضة للصفة المقابلة، وبينهما سبع درجات (1-7) تدل النقطة من 5 إلى 7 على الاتجاه الإيجابي، والنقطة من 1 إلى 3 على الاتجاه السلبي بينما تدل النقطة الوسطى 4 على الحياد (احمد صقر عاشور، 1979، ص 414).

الشكل رقم 9: يمثل طريقة الفروق ذات الدلالة لـ: أسجود.





(سمية صالحي، 2010، ص 42-43).

10-1-2-6- طريقة الأحداث الحرجة: هو إجراء آخر يمكن من خلاله قياس وتقييم رضا الفرد عن عمله، وهنا يصف الفرد بعض الأحداث المرتبطة بعمله، والتي حققت له الرضا أو عدم الرضا، ثم يتم اختبار وفحص الإجابات لاكتشاف عوامل أو مسببات الرضا أو عدمه (راوية حسن، 2003، ص 170).

إلا أن هذه الطريقة غير قادرة على إبراز درجة الرضا عن العمل، حيث أنها تبين وجود الرضا أو عدمه فقط، دون تحديد مستوى أو درجة الرضا الذي يبديه الفرد العامل في عمله (احمد صقر عاشور، 1979، ص 415).

11- العلاقة بين الرضا الوظيفي مع بعض المتغيرات:

11-1- العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي:

يوجد اختلاف في وجهات النظر في العلاقة الموجودة بين الرضا والأداء، فهناك فريق يقول إن الرضا يؤثر على الأداء، والفريق الآخر يقول إن الأداء يؤثر على الرضا، وفيما يلي نعرض بعض الآراء .

11-2- الرضا والأداء: يقول هذا الفريق أن هناك علاقة طرديه بين العاملين، أي أن توفير الرضا لدى العاملين سوف يؤدي إلى أداء مرتفع، فالأول مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الأداء، فكلما ازدادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء.

11-3- الأداء والرضا: ذهب هذا الفريق بالقول، أن الرضا ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء، على أساسه أن الأداء الجيد للموظف وما يتبعه من مكافآت، يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه .

11-4- علاقة الرضا بمناخ المنظمة:

كعامل وسيط بين الرضا والأداء، يركز هذا الرأي على مناخ المنظمة، باعتباره العامل الوسيط بين الرضا والأداء، فهو المرآة التي تعكس الانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة، وطالما أن هؤلاء هم الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وبلوغ الأهداف، فكلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى إلى رفع الروح المعنوية، والارتقاء في أدائهم. (مجاهد رشيد، 2010، ص 110).

11-5- العلاقة بين الرضا والدافع للإنجاز:

تتمثل في شعور الفرد برغبته لتأكيد ذاته في العمل وشعوره بالرضا من خلال ابتكارات وتطورات وتحسينات في العمل، وكذلك إحساسه وشعوره بما يقوم به من مجهود وعمل يتوافق مع الأهداف المسطرة.

10-6- علاقة الرضا بالحافز:

يكون الدافع داخلي يشعر به الفرد، ويشكل سلوكه، والحفز عامل خارجي يخاطب الدافع ويوجه السلوك.

فاذا كان الدافع هو الشعور الذي يشعر به الفرد نتيجة لوجود حاجة غير مشبعة يريد إشباعها فان الحافز هو ذلك الشيء الذي يقوم بإشباع تلك الحاجة، وتستخدم المنظمة الحوافز التي تشبع الحاجات المادية للعاملين بالإضافة للعلاوة والمكافآت. (مجاهد رشيد، 2010، ص 99).

لا شك أن العلاقة وثيقة بين الحوافز والدوافع والرضا في الجانب الوظيفي حيث انه كلما كانت دافعية الفرد قوية في العمل كلما حقق إنتاجية أكبر وزاد رضاه عن عمله.

10-7- علاقة الرضا بالسن:

أوضحت الدراسات أن لمتغير السن علاقة بمستوى الرضا لدى العاملين حيث توصل "تيرنر" أن الرضا عن العلم يزداد في مرحلة السن ما بين 29 إلى 49 سنة، ثم يبدأ في الانخفاض في سن الستين، بمعنى أن مستوى الرضا يكون في حالة تصاعد إلى أن يصل إلى سن الستين (خمس سنوات ما قبل التقاعد)، حيث يبدأ في الانحدار إلى غاية بلوغ مرحلة التقاعد، ويرجع ذلك في الخمس السنوات الأخيرة إلى الجمود فرص تحقيق الذات في هذا السن، كما أثبتت دراسات أخرى أن نسب عدم الرضا تكون لدى فئة الشباب مرتفعة، نظرا لارتفاع مستوى الطموح لديهم، بينما

أعلى نسبة للرضا الوظيفي تكون لدى فئة كبار السن نتيجة تكيفهم مع منصبهم وتعلقهم النفسي به.

10-8- علاقة الرضا بالفروق بين الجنسين:

أثبتت الدراسات أن مستوى الرضا الوظيفي يكون لدى الإناث أعلى مقارنة بالذكور، وهذا الفرق يرجع لأسباب طبيعية فالمرأة تتميز بالتحمل والصبر أكثر من الرجل.

10-9- علاقة الرضا بالمستوى التعليمي:

تشير الدراسات إلى أن العمال الذين أتموا تعليمهم الجامعي أقل رضا عن منصبهم من الذين لم يدرسوا إطلاقا، وهذا لكون مستوى الطموح أعلى لدى فئة الجامعيين.

10-10- علاقة الرضا بالأقدمية في العمل:

تؤثر العوامل المرتبطة بالأقدمية على مستوى الرضا لدى الفرد، حيث عامل الخبرة مثلا يجعل الفرد راضيا عن عمله بشكل كبير مقارنة بالذين هم في بداية العمل. (عزيون زهية، 2007، ص 80-81).

11-خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا إلى أن الرضا الوظيفي هو مفهوم ذ9*اتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله الفرد لوظيفته والعناصر المتعلقة به، وهذه الأخيرة التي تضم كلا من الأجر، ومحتوى العمل، فرص الترقية، نمط الإشراف، جماعات العمل وظروف العمل.

ورأينا أيضا في هذا الفصل أن الرضا الوظيفي يمكن قياسه باستخدام طريقتين رئيسيتين:

الأولى: هي الطريقة الموضوعية التي تعتمد على قوائم الاستقصاء وهي الأكثر استعمالا وقبولا من الباحثين وهذا لموضوعيتها ودقة نتائجها، والثانية وهي الطريقة الذاتية التي تعتمد على حساب معدلات نواتج العمل.

وتوصلنا أيضا في هذا الفصل إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر فيه مجموعتان مختلفتان وأساسيتان من العوامل:

الأولى المرتبطة بالمورد البشري أو الفرد العامل.

والثانية مرتبطة بالتنظيم والتسيير في المؤسسة أو المنظمة. كما تبين أيضا من خلال دراستنا لهذا الفصل أن المنظرين والعلماء لم يتفقوا على تفسير محدد للرضا الوظيفي، وهذا بسبب اختلاف الزوايا التي نظروا منها لهذا المتغير، فمنهم من نظر إلى الرضا من زاوية الحاجات الإنسانية (نظرية الحاجات)، ومنهم من نظر أليه من زاوية العوامل الدافعة والوقائية (نظرية ذات العاملين)، ومنهم من نظر إليه من زاوية العدالة (نظرية العدالة).

وقد رأينا أن الرضا الوظيفي له علاقة قوية ببعض نواتج العمل فهو يرتبط طرديا مع الأداء، وعكسيا مع التغيب عن العمل ودوران العمل.

وأخيرا توصلنا إلى أن المؤسسة بإمكانها الرفع من مستوى شعور الفرد العامل بالرضا الوظيفي.

الفصل الثالث:

الدافعية للإنجاز

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز.

تمهيد.

تعريف الدافعية والدافعية للإنجاز.

بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.

أهمية الدافعية للإنجاز.

تصنيف الدوافع.

الدافعية والمعلم.

الدافعية والتعلم.

أنواع الدافعية للإنجاز.

وظائف وابعاد الدافعية للإنجاز.

العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.

صفات الافراد ذوي الدافعية للإنجاز.

النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز.

قياس الدافعية للإنجاز.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات السيكولوجية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفا. فتعتبر الدافعية من القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين، فهي تقوم مقام المحرك لقوى الفرد وبتفاوت الأفراد في مستويات الدافعية، منها ما يرتبط بالفروق الفردية بين الأفراد ومنها ما يعود إلى البيئة التي يعيش فيها.

كما تساعدنا دراسة الدوافع على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل فإذا عرفنا دوافع شخص ما فإننا نستطيع أن نتنبأ بسلوكه في ظروف معينة.

1-مفهوم الدافعية:

نشير بداية إلى أن مفهوم الدافعية مثله مثل غيره من المفاهيم السيكولوجية الأخرى كالإدراك والتعلم والتذكر بمثابة تكوين فرضي يستدل عليه من سلوك الكائن الحي.

وبالتالي يستخدم مفهوم الدافعية لتحديد اتجاه السلوك وشدته بالإضافة إلى ذلك يكون كل منا على وعي بمختلف دوافعه ومقاصده السلوكية. (غباري محمد ثائر، 2008، ص 13).

2- تعريف الدافعية:

2-1- لغة: جمعها دوافع وهي تحمل معنى التحريك أو الدفع، كل ما يحمل الشيء على الحركة فيجعله يتحرك. (عزيزة مهني، 2016، ص32).

2-2- اصطلاحا: تأخذ الدافعية عدة تعاريف من الناحية الاصطلاحية من بينها:

- الدافعية حالة فيزيولوجية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من النشاط، وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوازن لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن. (ثائر غباري، 2008، ص15).

ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الطي اختل، فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات أو رغبات داخلية.

- وهناك مبرران رئيسيان للاستدلال على مفهوم الدافعية من سلوك الكائن الحي:

- يكون السلوك المدفوع والموجه إلى هدف بمثابة شيء معتاد، ومستمر وبصورة ملحوظة، وبالتالي يفترض وجود عملية ديناميكية تقف خلفه وتحد من قوته.

- ربما لا تصدر استجابات الكائن الحي نتيجة لمنبهات خارجية محددة ويعني ذلك وجود محددات داخلية توجه السلوك إلى أهداف بعينها.

ومن هنا نستعرض بعض تعريفات الدافعية مع توضيح مفهوم الدافع الذي يرادف الدافعية ويعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع. فالدافعية أو الدافع إذن هي "حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين".

- ويعرف **هب** HEBB 1949 الدافعية بأنها عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد. (ثائر غباري، 2008، ص45).
- ويرى **دريفر** J. DREVER 1971 أن الدافع عبارة عن عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين. (ثائر غباري، 2008، ص45).
- ويرى أتنكسون J. ATINSON 1976 أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى مجهود لديه من اجل تحقيق هدف معين. (رشيدة الساكر، 2015، ص 23).
- وتعرف الدافعية أيضا: بأنها مثير داخلي يحرك سلوك الأفراد ويوجه للوصول إلى هدف معين (قطامي قطامي، 2000، ص45).
- ويعرفها **الترتوري** 2006، بأنها مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل تحقيق حاجاته وإعادة الاتزان عندما يختل، وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك وهي: تحريكه وتنشيطه وتوجيهه والمحافظة على استدامته إلى حين إشباعه للحاجة عرفها كموني 1997: بأنها حافز (DRIVE) داخلي يوجه السلوك نحو بعض الغايات وتعمل الدافعية على مساعدة الأفراد على التغلب على حالة الكسل والقصور وقد تعمل القوى الخارجية على التأثير في السلوك ولكن القوى الداخلية هي التي تعمل على دفع السلوك وتحفيزه، فهي

مثير داخلي يحرك سلوك الأفراد ويوجهه للوصول إلى هدف معين. (ثائر احمد غباري، 2008، ص 17).

- عرفها **أبو ضيف**: بأنها الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح، وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعبر عن المكونات الهامة للنجاح. (أبو ضيف، 2012، ص8).
- يعرفها يونس: هي قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته. (يونس، 2012، ص58).
- ويذكر **عبد الحميد** الدافعية بأنها منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بعمل معين وتحديد وجهته وشدته ومدته وبلوغ الأهداف المسطرة. (عبد الحميد، 2003، ص58).
- ويعرفها **يونغ** P.T. YOUNG: بأنها حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.
- يعرفها **ماسلو**: (MASLOU): بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة أو مركبة، وعامة تماس تأثير في كل أحوال الكائن الحي. (خليفة، 2000، ص70).

يرى الباحث من خلال التعريفات السابقة إلى أن الدافعية هي عبارة عن حالة وقوة نفسية داخلية افتراضية تعمل على تحريك وتوجيه السلوك نحو إشباع حاجة ما تظهر من خلال ممارسة السلوك.

3- الدافعية للإنجاز:

تعد الدافعية للإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلا ونقاشا بين علماء النفس وحظيت باهتمامهم، ويعود التطور التاريخي لمفهوم الدافعية للإنجاز إلى "الفريد بينيه" الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة. و(كورت ليفين) الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح. ويعد (موراي MORAY) من أوائل المهتمين بهذا المفهوم الذي يرجع إليه الفضل في إدخال مفهوم الحاجة للإنجاز إلى التراث السيكولوجي. وعرفها بأنها رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح والمجاهدة لأداء المهمات الصعبة بشكل جيد وبأقصى سرعة ممكنة. (خليل علي خليل أبو جراد، 2015، ص 64).

3-1- تعريف الإنجاز:

يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له اكبر اثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. (أبو شقة، 2007، ص9).

3-2- تعريف الدافعية للإنجاز

3-2-1- يرى **اتنكسون** و**ميكليلاند**: بأن الدافع للإنجاز هو تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء درجة محددة من الامتياز. (الخالدي، 2009، ص 49).

3-2-2- ويعرف **أبوشقة** الدافعية للإنجاز: بأنها إمكانية صياغة هدف يتحدى إمكانات الفرد ووضع خطة إنجازيه لتحقيق هذا الهدف في ضوء معايير الجودة في فترة زمنية محددة مع توفير مؤشر للنظام نحو تحقيق الهدف. (الخالدي، 2009، ص49)

3-2-3- يشير **الترتوري**: إلى أن الدافعية للإنجاز هي السعي نحو التميز والتفوق في أداء عمل ما أو بأنها رغبة الفرد للقيام بعمل جيد والنجاح فيه. (الخالدي، 2009، ص49).

3-2-4- يعرف **أبو ناهية النابلسي** الدافع للإنجاز هو تكوين مركب ذو مكونات متمايزة مثل الرغبة في التفوق والامتياز وإتمام الأعمال الصعبة والسعي للنجاح والتفوق على الأخرين والتخطيط للأعمال وتحقيق درجة عالية من التفوق في إنجاز الأعمال بطريقة جيدة وكراهية الإصدار والتبدد وعدم الإيمان بالحظ في النجاح، المنافسة، التضحية، من أجل العمل والمثابرة، تنظيم الأعمال وإنجازها بدقة وإتقان. (قدوري خليفة، 2012، ص60).

يرى الباحث أن الدافعية للإنجاز بأنها قوة افتراضية تعمل على توجيه وتحريك واستمرارية سلوكه نحو تحقيق هدف أو إشباع حاجة ما، مما يجعله ذلك يشعر بالسعادة والرضا.

4- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يمكن التمييز بين الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها نذكر منها مايلي:

4-1- الحاجة (NEED): هي حالة من النقص والعوز والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث إن تزول متى أشبعت أو قضيت هذه الحاجة. وتتفاوت الحاجات في درجة إلحاحها وفق أهميتها النسبية وموقعها في سلم الإشباع. (الحلو، 2001، ص61).

4-2- الحافز (DRIVE): هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد استجابة لجوانب معينة من البيئة. (الحلو، 2001، ص 61).

ويقصد به أيضا المثير الداخلي (الناحية العضوية) التي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن الحي مستعد للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية، أو يشعر بها الكائن الحي كإحساس بالضيق أو التوتر. (محمد منير مرسي، 1990، ص60).

كما يعتبر مجموعة المثيرات التي يجري استخدامها في إثارة الدافعية للفرد حيث أنها مؤشرات خارجية من شانها أن تحرك السلوك الذاتي اتجاه إشباع حاجات معينة يرغب في الحصول عليها. (خيضر محمود، 2002، ص62).

4-3- الرغبة: تشير إلى حالة من الشعور بالميل اتجاه أشياء معينة أو أشخاص معينين، والرغبة تختلف عن الحاجة لأنها ليست ناجمة عن نقص أو اضطراب من نوع ما ولكنها نتيجة لتفكير الفرد فيها أو تذكرها لها. (سمية صالحي، 2012، ص44).

4-4- الباعث: هو عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه. (أسماء محمد شحاذة، 2012، ص17).

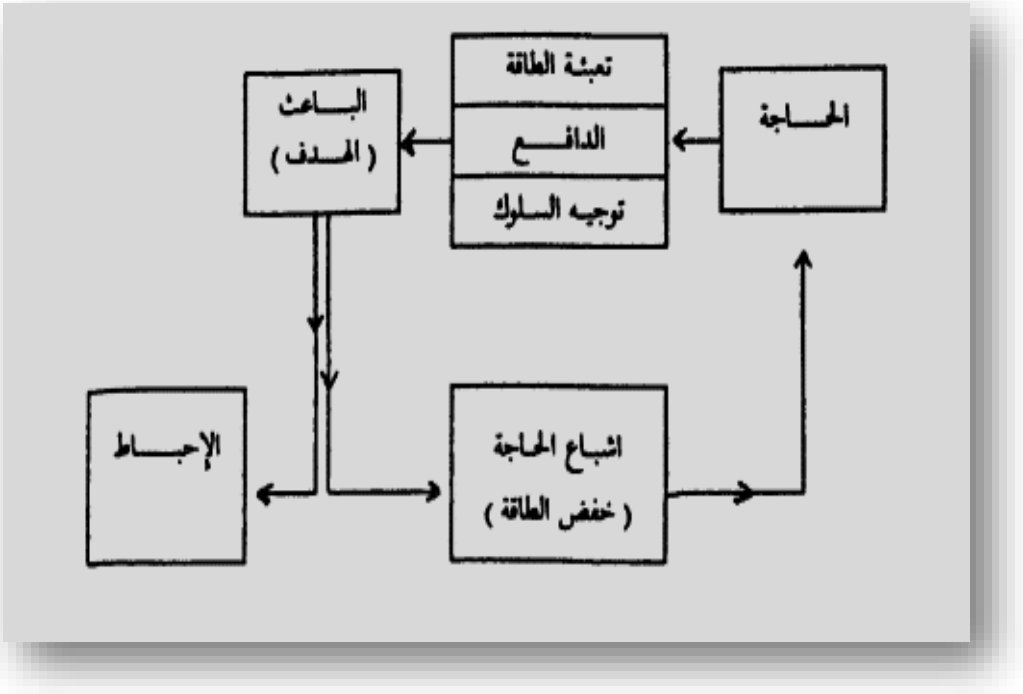
- ويعرفه **فيناك** EVINACKE W. بأنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تتأسس هذه الدافعية على أبعاد فيزيولوجية أو اجتماعية، وتقف الحوافز والمكافآت المالية كأمثلة لهذه البواعث.

فيعد النجاح أو الشهرة من بواعث الدافعية للإنجاز، وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك إن ينشأ الدافع الذي يعبئ الطاقة لدى الكائن الحي. (أسماء الشحاذة، 2012، ص17).

4-5- الهدف: هو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع بالوقت بمعنى الموضوع الذي يسعى لبلوغه لإزالة التوتر.

ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث وهو الهدف كما هو موضح في الشكل التالي: (خليفة، 2000، ص79).

الشكل رقم10: يوضح العلاقة بين المفاهيم الثلاثة (الدافع الحاجة، والباعث).



(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص79).

5- أهمية الدافعية للإنجاز: تتزايد أهمية الدافعية للإنجاز يوما بعد يوم بشكل متسارع بحيث أصبحت في عصرنا من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس ويعود الفضل في ذلك إلى الجهود الكبيرة التي بذلها العلماء والباحثون منذ زمن طويل والى غاية يومنا هذا فقد سماها موراي moray في بداية الأمر بالغرائز وتلاه بعد ذلك (Frewolfrend) الذي أعطى الدافعية وزنا كبيرا خاصة في نظريتي الجنس والعدوان كما ظهر بشكل أساسي في دراسات(Fromm) ويعتبر موضوع الدافعية هو الموضوع الأساسي في نظرية موراي.

ولقد أشارت العديد من البحوث والدراسات إلى جوانب مختلفة لأهمية الدافعية مثل ارتباطها بالنجاح ودورها الفعال في توجيه السلوك إضافة إلى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في

المواقف الحياتية المختلفة وكذا ارتباط الدافعية بمجموعة من الأمور الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والعديد من المتغيرات النفسية.

5-1- أهميتها من الناحية الاجتماعية: تظهر الأهمية الكبيرة للدافعية من خلال الاهتمام المتزايد لهذا المفهوم عند عامة الناس، فنجد الأولياء كثيرا ما يتساءلون عن أسباب انخفاض الدافعية لدى أبنائهم نحو التعليم، ويتساءل أرباب العمل من انخفاض دافعية الأفراد لأنواع معينة من المهن والأعمال.

- وتجدر الإشارة إلى أن معرفة الاتجاه الحقيقي لدوافعه تساعده كثيرا على ضبطها وتوجيهها، والتحكم فيها كما أن معرفة الفرد لدوافع الآخرين ممن هم حوله تمكنه من إقامة علاقات جيدة معهم. (قدوري خليفة، 2012، ص73).

5-2- أهميتها من الناحية التربوية:

تعتبر الدافعية أحد الأهداف التربوية المهمة من خلال سعي العملية التربوية لاستثارة الدافعية لدى المتعلمين، وتوجيهها بما يحقق الأهداف النهائية لتلك العملية، هذا بالإضافة إلى عمل المدرسة على توليد اهتمامات مختلفة لدى المتعلمين سواء معرفية، عاطفية، رياضية، أو فنية...الخ، يستفيد منها المتعلمون حتى خارج نطاق المدرسة وتكون سندا في حياتهم المستقبلية بشكل عام. (سعدي سامية، 2001، ص130).

6- تصنيف الدوافع:

توجد تصنيفات عديدة للدوافع نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ وهو التصنيف الأكثر شيوعا:

6-1- الدوافع الأولية: يجب أن يشبع الكائن الحي بعض الحاجات الجسمية حتى يضل حيا ومن أمثلة هذه الحاجات، الحاجة للطعام، والشراب...الخ. وتؤدي هذه الحاجات الأولية إلى دوافع فيزيولوجية وهي حالات استثارة وتنبيه تحرك السلوك الذي يهدف إلى تحقيق الأهداف التي تشبع هذه الحاجات ومن بين هذه الدوافع نجد:

6-1-1- دوافع الجوع: يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم فتحدث حالة من التوتر لدى الفرد، وكذلك تقلصات في جدران المعدة ويزداد النشاط العام في الجسم، فيشعر الفرد بدافع الجوع ورغبة في تناول الطعام.

6-1-2- دافع العطش: يعد جفاف الفم والحلق بمثابة المنبه بوجود نقص في كمية الماء بجسمه مما يدفعه إلى شرب الماء، من اجل سد هذا النقص، ويتأثر دافع العطش بعوامل اجتماعية فتنشا بذلك ميول خاصة بشرب أنواع معينة من السوائل كالشاي والقهوة وبعض المشروبات الغازية والكحولية كما في بعض الثقافات الأوروبية.

6-1-3- دافع التعب: يؤدي شعور الكائن الحي بالتعب إلى حاجة قوية للراحة وتتمثل في التغيرات الفيزيولوجية الأساسية التي ترتبط بالتعب في تراكم حمض اللبن في الدم والذي يزول بعد حصول كمية كافية من الراحة وتختلف أثار التعب الشديد على السلوك حسب طبيعة المهام المطلوب أدائها.

6-1-4- دافع الجنس: تحكمه عدة قيود ترتبط بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية والأخلاقية حسب تركيبة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد وبالتالي يعد مسؤولا على نسبة كبيرة من التباين في السلوك من شخص لأخر حسب انتمائه واتجاهاته وتنشئته الاجتماعية. (قراري حنان، 2014، ص74).

6-2- الدوافع الثانوية: (الخارجية، الاجتماعية، المكتسبة): هي الدوافع المكتسبة أو الدوافع الاجتماعية، يعتمد إشباع هذا النوع من الدوافع على الاتصال بالآخرين للحصول على رضاهم وتقديرهم، وتحقيق نفع مادي أو معنوي وتقوم الدوافع الاجتماعية بإشباع حاجات مرتبطة بمشاعر الحب والقبول والاستحسان والاحترام، ومع أن هذه الحاجات غير فطرية وليست مهمة للبقاء إلا أنها تعد من بين المحددات المهمة للسلوك. (رشيدة الساكر، 2015، ص25).

6-2-1- دافع الانتماء: يمثل حاجة الشخص إلى الانتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان الإنسان اجتماعيا بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجماعة والانتماء إليها.

6-2-2- دافع التنافس والسيطرة: يظهر دافع السيطرة بشكل واضح بين أفراد الجماعات المختلفة فالأطفال يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة ويحاول الطفل في الجماعة أن يتفوق على زملائه وان يسيطر عليهم كما يتنافس الكبار من اجل الحصول على المال أو الشهرة وتولي المناصب العليا.

6-2-3- دافع الاستقلال عن الآخرين: يمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام المطلوبة منه بنفسه وتظهر ملامح الاستقلالية عند الأطفال الصغار في رغبتهم عدم الاعتماد على والديهم وكذلك المحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحا مع التقدم في العمر.

6-2-4- الدافع الوسيلي: هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.

6-2-5- الدافع الاستهلاكي: هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته. (قراري حنان، 2014، ص75).

6-3- الدوافع الداخلية الفردية:

تمثل سعي الفرد للقيام بشيء معين لذاته فهي دوافع تحقق الذات للشخص من خلال استجاباته المختلفة، كما أنها تقف وراء الإنجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن هذه الدوافع ما يلي:

6-3-1- دوافع الفضول: تتمثل في حب الاستطلاع وميل الشخص ورغبته في استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة.

6-3-2- دافع الكفاءة: يعني استخدام الفرد لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية.

6-3-3- دافع الإنجاز: يقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يقوم بها والتي يحقق بها معايير التفوق على أقرانه. (قراري حنان، 2014، ص78).

6-4- تصنيف الدوافع وفقا لنظرية ماسلو في الدافعية للإنسان:

6-4-1- حاجات فيزيولوجية: الطعام، الجنس، الهواء، الماء، السكن، الراحة.

6-4-2- الحاجة للأمن والسلامة: الحاجة إلى بيئة أمنة خالية من الأضرار المادية والنفسية.

6-4-3- الحاجة للانتماء والميول: الحاجة للتفاعل مع الآخرين وتقبلهم له.

6-4-4- حاجة تحقيق الذات: حاجة الفرد إلى أن يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة قدراته وإمكاناته.

6-4-5- الحاجة للتقدير: الحاجة إلى الاحترام منه ومن الآخرين وكذا معرفة ذاته واحترامها. (جمال الدين لعويسات، 2003، ص40).

يميل الباحث إلى وجهة النظر الأكثر شيوعا والتي ترى أن الدوافع يمكن تصنيفها إلى دوافع أولية وأخرى ثانوية وذلك لأنها الأكثر شمولية للحاجات الإنسانية ومع ذلك فان الباحث يرى أن الدوافع مرتبطة مع بعضها البعض في منظومة متكاملة من اجل استمرارية الحياة وتحقيق الرضا والسعادة.

7- الدافعية والمعلم:

أن مراعاة العوامل المؤثرة في التعلم وكذا شروطه أمر بالغ الأهمية لضمان الوصول إلى الأهداف التربوية في شيء من اليسر والسرعة، ومن العوامل والشروط: طريقة التدريس، النضج، مراعاة الظروف العامة للفصل، تسيير المادة التعليمية، والممارسة، إثارة اهتمام الفرد بموضوع التعلم، والقادر على تحقيق هذه الشروط هو (المعلم) الكفء الذي يستطيع استغلال دوافع تلاميذه في عملية تعلمهم، وذلك من اجل دفعهم إلى النشاط الذي يؤدي بالتالي إلى نجاح التعلم لذا على المعلم إن يوجه هذا النشاط. (تيسير كوافحة، 2004، ص140).

ووجد كل من **ماهر** و**ستارلينج** Maher et stalling 1972 أن التقويم الخارجي المستخدم في المحافظة على التحصيل (الإنجاز) أو زيادته في غرفة الصف إنما يؤدي إلى أثار سلبية على الدافعية المستمرة. (باربار كلارك، 2004، ص170).

أما بالنسبة للأطفال الذين لديهم دوافع داخلية، فان المكافآت الخارجية تقلل من هذه الدوافع وهؤلاء التلاميذ لن يكون لديهم متعة بعد ذلك من العمل أو ملاحظة الرضا عن إلى إنجاز لديهم ولكنهم سيركزون على الغايات التعليمية كوسيلة وحيدة تحقق أهدافا مختلفة وهي المكافآت. (باربار كلارك، 2004، ص172).

يرى الباحثان انه على المعلم توخي الحذر في التعامل مع التلاميذ وذلك من خلال ضبط الصف بنوع من المرونة في العديد من المواقف كالمنافسة بين التلاميذ بحيث يجعل المنافسة بينهم عاملا مشجعا لهم على التقدم وليس مهدما للعلاقات فيما بينهم. وان يتعرف إلى معدل التقدم عند كل واحد منهم ومستوى تحصيلهم وذلك حتى لا يعمل على رفع مستوى الطموح عند بعضهم إلى درجة تفوق مستوى استعدادهم مما قد يقود إلى الفشل ويؤثر سلبيا على شعورهم ويزداد لديهم درجة الإحباط.

8- الدافعية والتعلم:

الدافعية حالة داخلية في الفرد، تستثير سلوكه وتعمل على استمرار السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين، أما الدافعية للتعلم فتشير إلى حالة داخلية عند المتعلم تدفعه للانتباه إلى الموقف التعليمي، والإقبال عليه بنشاط موجه، والاستمرار في هذا النشاط حتى يتحقق التعلم.

أن الاستثارة بمفردها لا تحدث التعلم إلا أننا نستطيع القول: أن التعلم لا يحدث بدون الاستثارة والنشاط ولذا فان مفهوم الدافعية للتعلم يجب أن يشمل عدة عناصر وهي:

- القيام بنشاط موجه نحو هذه العناصر.
- الاستمرار في هذا النشاط والمحافظة عليه لفترة كافية من الزمن.
- تحقيق هدف التعلم. (سمية صالحي، 2012، ص52).

9- أنواع الدافعية للإنجاز:

9-1- الدافعية للإنجاز الذاتية: يقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.

9-2- الدافعية للإنجاز الاجتماعية: تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين. (فنوش نصير، 2012، ص16-18).

10- وظائف الدافعية:

يشير الباحثون إلى مجموعة من وظائف الدافعية التي تتمثل في:

- أنها تمد السلوك بالطاقة وتكون بمثابة المحرك الأول.
- أنها تختار السلوك المناسبة شريطة أن يكون هذا السلوك قد تم تعلمه مسبقا.
- استمرارية قوة الدافع إلى أن يتحقق الغرض. (منصور وآخرون، 2002، ص 146-147).

■ ويشير **منصور** وآخرون: إلى أن الدافعية تقوم على وظيفتين أساسيتين هما:

10-1- الوظيفة التنشيطية: energizing، أو الوظيفة التحريكية: arousing function.

10-2- الوظيفة التوجيهية: derectective، أو الوظيفة التنظيمية: regulative function.

وهاتان الوظيفتان بينهما علاقة ارتباطيه تكاملية، فالدافع يعمل على تحريك السلوك باتجاه معين نحو الهدف والمرد إشباعه مثل الطعام هدف لدفع الجوع والزواج هدف لدفع الجنس وهكذا.

ويضيف يونس وظائف أخرى لدافعية الإنجاز:

10-3- الوظيفة التفسيرية: تأتي من خلال السلوك الصادر عن الكائن الحي.

10-4- وظيفة التشخيص والعلاج: وهي وظيفة لتشخيص الاضطرابات السلوكية والنفسية بغية التعرف عليها ومعالجتها.

كذلك تعتبر الدوافع بمثابة مصدر للمعلومات بغية الوصول للهدف، فكلما اقترب الفرد من الهدف كلما زادت دافعيته. كالطالب الذي تزداد دافعيته للدراسة كلما اقترب وقت الامتحان.

يرى الباحث أن الدافعية تتحدد بثلاث وظائف هي كالتالي:

- العمل على توجيه السلوك نحو الهدف أو الحاجة.
- العمل على تحريك السلوك نحو تحقيق الهدف

11- مكونات الدافعية للإنجاز:

حدد (أوزيل) ثلاث مكونات للدافعية باعتبارها الدافع الأساسي للتعلم وهذه المكونات هي:

11-1- الدافع المعرفي: والذي ينبثق عن حاجة الفرد للمعرفة والقدرة على حل المشكلات وينخفض هذا الدافع عند حل المشكلة.

11-2- الدافع لإثراء الذات: وذلك من خلال الإنتاج لأنه وسيلة لحصول الفرد على مكانة اجتماعية مرموقة.

11-3- الحاجة للانتماء للجماعة: باكتساب رضى الأقران وتقبلهم.(holsanhuwang, 2002, p544).

- أما (عبد الله) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

11-4- التطلع للنجاح.

11-5- الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.

11-6- القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.

11-7- الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.

11-8- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.

11-9- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

ويرى الباحث أن هناك ثلاثة مكونات للدافعية للإنجاز وهي:

- **الحاجة:** وتتمثل في كم وشدة الحاجة لإنجاز الهدف.
- **الهدف:** ويتمثل في أهمية الدافع للإنجاز وإشباع الحاجة.
- **الاستعداد:** ويتمثل في القدرة على الوصول للهدف والتضحية من اجل ذلك. (عبد الله، 2003، ص183).

12- أبعاد الدافعية للإنجاز:

12-1- البعد الشخصي: يتمثل هذا البعد في محاولة الفرد لتحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته.

12-2- البعد الاجتماعي: يقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة مع جميع المشاركين، في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد الميل إلى التعاون مع الآخرين من اجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

12-3- بعد الدرجة العالية للإنجاز: يقصد بهذا البعد أن صاحب الدرجة العالية في الإنجاز يهدف إلى درجة الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل. (عبد الله، 2003، ص183).

■ وهناك اتجاهات متعددة يتم في ضوئها تفسير أبعاد الدافعية للإنجاز منها:

- **الاتجاه التقليدي:** هو أن الدافعية للإنجاز تستثار بالفشل وتشبع بالنجاح.

- **الاتجاه التفسيري:** وفيه تفسر الدافعية للإنجاز في ضوء متغيرات جديدة مثل الطموح، القدرة، المثابرة إلى جانب عاملي القيمة والتوقع.
- **الاتجاه الحديث:** وفيه يتم توضيح دافعية الإنجاز على أنها متعددة الأبعاد، وهي نتيجة لتفاعل عدد من الأبعاد وهي نتيجة لتفاعل عدد من الأبعاد مع بعضها البعض. (خليل علي خليل أبو جراد، 2015، ص56).

13- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز: يتوقع أن الأشخاص الذين لديهم دافعية عالية للإنجاز يكون إدراكهم للأشياء التي يؤدونها أو التي يطمحون الوصول إليها واضحة، وذلك مقارنة بالأشخاص الذين لديهم منخفض للإنجاز، وذلك راجع إلى تدخل عدة عوامل هي:

13-1- التحدي البيئي: يذهب (ماكليلاند) إلى القول بان عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستثارتهم لحثهم على الإنجاز، ويذهب أيضا إلى أن الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية والنشطة إلى الإنجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية أو عندما يكونون ضحايا للتعصب الاجتماعي، حيث إنهم في تلك الحالة يلجؤون للإنجاز حتى يعوضوا الوضع الدوني (النقص) الذي فرض عليهم. وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي كما يرى (ماكليلاند) على المستوى الأولي لدافعية الإنجاز عند الجماعة، فإذا كانت الدافعية عالية تكون الاستجابة قوية، أما إذا كانت الدافعية منخفضة فتميل استجابة الجماعة إلى أن تكون نوعا من الانسحاب والتراجع وتبعا لهذا الفرض فان درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة. وذلك إذا كان التحدي من بيئة معتدلة تكون الاستجابة قوية جدا بينما إذا كان التحدي البيئي كبيرا جدا أو صغيرا جدا فان الاستجابة تكون اقل بعض الشيء، وذلك نحو ما ذهب إليه المؤرخ الإنجليزي (أرنولد توينبي).

وبهذا تعد درجة التحدي البيئي عاملا أساسيا للتأثير في درجة دافعية الإنجاز التي يستثيرها التحدي، غير أن فاعليتها تتأثر كثيرا من المستويات الأولية لدافعية الإنجاز، إذ تستجيب بعض الجماعات في بلد ما أكثر قوة والبعض الأخر اقل قوة لنفس التحدي فالفرق في الاستجابة هنا بسبب المستوى الأولي لدافعية الإنجاز عند كل جماعة. (قدوري خليفة، 2012، ص75).

13-2- القيم الدينية للوالدين:

من المعروف إن أساليب تنشئة الطفل داخل الأسرة تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها آراؤهم الدينية، وبالتالي فإنها (أي قيم الوالدين) تمارس تأثيرا غير مباشر على مستوى دافعي الإنجاز عند الأبناء. (محمد فتحي الزليتي، 2008، ص181).

13-3- الأسرة: تتخذ الأسرة أشكالا متباينة في الثقافات المختلفة فقد تكون الإشكالية الأسرية التي يكون فيها احد الوالدين غائبا عن الأسرة ويعيش الابن مع احدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيرا في الإنجاز.

وقد تأكد هذا التفسير في العديد من الدراسات التي أجراها (ماكليلاند) في الولايات المتحدة الأمريكية وفي العديد من بلدان العالم، حيث أن الأبناء يكونون دائما ذوي دافعية منخفضة للإنجاز إذا ما تعرضت أسرهم إلى التفكك بسبب الطلاق أو وفاة احد الوالدين أو غياب احدهما، غير انه باختلاف الأسباب جاءت نتائج دراسات (ماكليلاند) عكسية حيث أوضحت دراساته عن المجتمع التركي أن أباء الأسرة التركية يتسمون بالتسلط والجمود في تنشئة أبنائهم حيث لا ينمو لدى الطفل دافعية عالية للإنجاز لان والده المتسلط يتسبب في جعله معتمدا على نفسه للغاية. وذلك لتأثير والديه على دافعيته للإنجاز.

وقد يلعب ترتيب الطفل في الأسرة دورا هاما أيضا في تحديد مستوى دافعيته للإنجاز بحيث يمكن القول أن للطفل الأكبر في الأسرة دافعية عالية للإنجاز لأنه يمكن للوالدين أن يهيئاه ويوجهاه لمستويات عالية، كما يمكنهما أن يولياه اهتماما ورعاية اكبر. وان يكونا أكثر حنانا وعطفا مع طفل واحد عنه مع أطفال عديدين. (قدوري خليفة، 2012، ص75).

13-4- أساليب تنشئة الطفل: يتفق معظم الباحثين في مجال الدافعية للإنجاز على أن الأساليب التي يتبعها الوالدان في تنشئة الطفل هي العامل الهام في ظهور سمة الدافعية للإنجاز وتحديد مستواها لديه وبذلك تعد الدافعية للإنجاز إحدى السمات المكتسبة في الشخصية.

وعن عثر أساليب التنشئة الأسرية على الدافعية للإنجاز لدى الأبناء يوضح (ماكليلاند) 1953 المضمون الذي توصل إليه بقوله: "أن البيانات التي حصلنا عليها تؤيد بقوة الفرض الذي مؤداه أن الدافعية للإنجاز تنمو في الثقافات والأسر، حيث يكون هناك تركيز على ارتقاء الاستقلالية عند الطفل، وعلى النقيض من ذلك ترتبط الدافعية المنجزة المنخفضة بالأساليب التي تعود الطفل على الاعتماد على والديه. (قدوري خليفة، 2012، ص75).

وقد بينت الدراسات أن التدريب المبكر للأطفال على الاستقلالية والاعتماد على النفس، وإجادة مهارات معينة لديهم، كل ذلك يولد الدافعية العالية للإنجاز لديهم، وذلك إذا كان هذا التدريب لا يوحي بنبذ الوالدين للطفل بحيث أن الوالدان قد يجبران الطفل على الاستقلال المبكر جدا في الحياة كما هو الحال في كثير من أسر الطبقات الاجتماعية المتوسطة التي تتوقع الإنجاز والاستقلال متأخرا تماما، ولا يعتبر الطرفان نموذجا مثاليا لإنتاج دافعية إنجاز عالية. (قدوري خليفة، 2012، ص76).

14- صفات الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز:

يتميز ذوي الدافعية المرتفعة بعدة خصائص من بينها:

- يفضلون العمال على مهام تتحدى قدراتهم بحيث تكون هذه المهام واعدة بالنجاح ولا يقبلون بمهام يكون النجاح فيها مؤكدا أو مستحيلا.
- يفضلون المهام التي يقارن فيها أداءه بأداء غيره، كما يختارون مهاما وأعمالا أكثر واقعية ولديهم قدرة أكبر على أحداث تزاوج جيد بين قدراتهم والمهام التي يختارونها.
- يفضلون اختيار مهام يكن لديهم فيها قدر من الاستبصار بالنتائج المتوقعة من العمل عليها وكم الوقت والجهد المطلوب لها.
- يكنون اهتماما أكثر باكتشاف البيئة المحيطة بهم فهم أكثر اهتماما بالسفر بتجربة أشياء جديدة حيث أنهم يبحثون عن فرص جديدة للاستفادة منها وتجربة مهاراتهم وتحقيق أهدافهم في الإتقان.
- يوصفون بأنهم مستقلون ولهم قيم نابعة من داخلهم ويميلون لا ينجزوا أعمالهم جيدا رغبة في الإنجاز لذاتهم وليس لإرضاء الناس، وعليهم فهم يتميزون باستقلال الشخصية وتفردهم عن غيرهم. (سهيلة علوطي، 2008، ص50).

ما يمكن استخلاصه من جملة هذه الصفات أن الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز ليسو كأقرانهم العاديين، يتميزون باستقلال الشخصية، فهم يفضلون التحدي وإنجاز المهام الصعبة التي قد يعجز عنها أفراد آخرون فهم ينجزون رغبة في الإنجاز وليس لإرضاء الناس.

15- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

لقد وضعت عدة نظريات حاولت تفسير الدافعية للإنجاز منها:

15-1- نظرية الحافز: (الباعث):

تبنى هذه النظرية على مبدأ أن الحرمان هو أساس وجود الحافز وحاجات الكائن الحي هي التي تثير حوافزه وان الحوافز هي التي تملا الطاقة والنشاط حتى يتمكن الكائن الحي من الوصول إلى موضوع الهدف أو الباعث ثم ينخفض هذا الحافز في النهاية بعد إشباع الحاجة.

ويعتبر **كلارك هل**hull من رواد هذه النظرية التي يرى من خلالها أن أي فعل يقوم به الكائن الحي تسبقه أو تصاحبه حاجة تدفع إليه وهذا ما تتضمنه معدلته الشهيرة على النحو التالي:

جهد الاستثارة = قوة العادة × الحافز × دافعية الباعث.

حيث يشير جهد الاستثارة إلى ميل الكائن الحي لإصدار سلوك معين وتتحدد درجة هذا الميل عن طريق سرعة الاستجابة أو شدتها أو مدى مقومتها للخمود بينما تشير قوة العادة إلى درجة تعلم الكائن الحي لتلك الاستجابة.

في حين يشير الحافز إلى درجة التوتر الذي يشعر به الكائن الحي نتيجة اختلال التوازن، إما دافعية الباعث فتشير إلى حجم المكافأة المقدمة للكائن الحي ونوعها لمساعدته لاستثارة الاستجابة.

ووفقا لهذه النظرية فانه لا يمكن للكائن الحي إصدار أي سلوك معين في غياب الحوافز. (ثائر احمد غباري، 2000، ص67-68).

15-2- نظرية ماكليلاندmc clelland:

يقوم تصور **ماكليلاند** للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز، فقد أشار إلى أن هناك ارتباطا بين االهاديات السابقة والأحداث الإيجابية أو ما يحققه الفرد من

نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فانه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فان ذلك سوف ينشئ عنده دافعا لتحاشي الفشل.

وقد أوضح كورمان korman 1974: أن تصور **ماكليلاند** في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين هما:

- انه قدم لنا أساساه نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الأخر، فإذا كان العائد إيجابيا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية.
- يتمثل في استخدام **ماكليلاند** لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص109).

15-3- نظرية أتكنسون atkinson: اتسمت هذه النظرية بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكليلاند حيث وضع أتنكسون نظرية متبعا في ذلك توجهات لكل من تولمان وكورت ليفن ec.tolman et k. Levin وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز، والخوف من الفشل. كما قام أتكنسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة.

وأشار إلى أن المخاطرة في إنجاز عمل ما تحددها أربعة عوامل: منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يتعلقان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه، وذلك كما هو موضح على النحو التالي:

- هناك على حد تعبير أتكنسون نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز:

- **النمط الأول**: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- **النمط الثاني**: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز. (محمد عبد اللطيف خليفة، 2000، ص113).

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن أفراد النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز آما النمط الثاني فيسيطر عليهم القلق وموجهون بدافع تحاشي الفشل.

ويرى **أتكنسون** إن كلا من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل هو محصلة عوامل ثلاثة: فالميل إلى النجاح يحدده كل من الدوافع للنجاح، واحتمالية أو توقع النجاح وقيمة الباعث للنجاح في أداء مهمة ما، أما الميل إلى تحاشي الفشل فيحدده كل من الدافع لتجنب الفشل، واحتمالية الفشل وقيمة الباعث للفشل ومن خلال تحديد كل من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل يمكننا تقدير ناتج الدافعية للإنجاز على النحو التالي:

الشكل رقم 11: حساب محصلة أو ناتج الدافعية.

محصلة او ناتج الدافعية = بلوغ النجاح + الميل لتحاشي الفشل = (الدافع لبلوغ النجاح × احتمالية النجاح × اقسمة الباعث للنجاح) + (الميل إلى تحاشي الفشل × احتمالية الفشل × قيمة الباعث للفشل).

(محمد عبد اللطيف خليفة، 2000، ص121).

15-4- نظرية العزو لفاينز:

نظرية العزو :تعد نظرية العزو أو السببية إحدى أكثر النظريات الإدراكية تأثيرا فيما يتصل بالدافعية، وقد طور هذه النظرية برنارد، حيث يقول "إن المسلمة المركزية لنظرية العزو تتمثل في البحث عن الاستيعاب باعتباره دافعيا أساسيا للعمل. ويعتقد "واينر Wiener" أن الناس يحاولون معرفة الأسباب التي دعت الأمور لأن تحدث على الشكل الذي حدثت فيه، أي أن يقوموا بعزو الأشياء إلى أسباب معينة . من خلال ما سبق يظهر لنا أن هذه النظريات اختلفت في تفسيرها للدافعية حيث ركزت النظرية البيولوجية على الاتزان المعرفي وتجانس الوسط، في حين النظريات السلوكية أرجعتها إلى المثيرات الداخلية والخارجية والاستجابة لهذه المثيرات، بينما نظرية التحليل النفسي أرجعتها للغريزة التي تنبع من حاجات البدن حسب "فرويد Freud". وهذا الاتجاه الغريزي في تفسير الدوافع أدى إلى ظهور النظريات الإنسانية التي تفسر الدافعية وفقا للحاجات الإنسانية وأخيرا النظريات المعرفية التي فسرت الدافعية على أساس الاستثارة، والتصارع بين الأفكار. (الوناس حدة، 2013، ص41).

15-4-1- أكثر العزوات الخارجية شيوعا:

1-4-1-1- القدرة: بمعنى (لقد كان أدائي جيدا بسبب براعتي، لقد كان أدائي سيئا بسبب غبائي).

15-4-1-2- المجهود: بمعنى (ذاكرت ولم استذكر، ويمكن أن توجد عزوات أخرى مثل كنت محظوظا، كانت المهمة سهلة، ساعدني صديقي في إعداد وفهم الدرس، لم أكن في حالة جيدة، كنت متعبا، وتمثل هذه الأخيرة اقل العزوات شيوعا، تميز بين الأساليب المدركة للفرد عن غيره بدرجة كبيرة.

- ويرى **فاينز** vignes: أن العزوات ذات الأسباب المجددة اقل أهمية في تقرير سلوك الإنجاز من الأبعاد الأساسية التي تفهم ضمنيا للعزوات والتي تمثل الأبعاد السببية التي وصفها بمصدر الضبط الداخلي والخارجي ورأى أن المجهود والقدرة كلاهما داخلي وعالجهما (روتر) بشكل متكافئ فيرى أن المجهود يتم ضبطه من جانب الفرد بينما لا يرون ذلك بالنسبة للقدرة بصفة عامة على أنها سبب ثابت نسبيا، ويختلف المجهود حسب الموقف وبناء على ذلك يميز (فاينز) بين الأسباب الداخلية المختلفة لمخرجات الإنجاز بالنظر إلى ثباتها أو إمكانية ضبطها.

إن أبعاد الثبات والضبط التي أضافها (فاينز) إلى البعد الداخلي والخارجي الأصلي لـ (روتر) تسمح لكم أكبر من التنبؤات السلوكية المحددة من المعتقدات حول سبب التعزيز. (زايد نبيل محمد، 2003، ص173).

وهكذا طور (فاينز) مقترح (روتر) للضبط الداخلي والخارجي ليصبح ثلاثة أبعاد منفصلة وهي المصدر (الموضع) والثبات (الاستقرار) والضبط، وكما جاء في نظرية روتر، يشير المصدر (الموضع) إلى مصدر السبب الذي يعبر عما إذا كانت المخرجات تتوافق مع خصائص أو سلوك الفرد (داخلي) أو مع متغير خارجي آخر، ويميز بين الاستقرار بين الأسباب على أساس ديمومتها واستمراريتها.

فالقدرة كمثال تعتبر ثابتة عبر الزمن بينما المجهود والحظ أو الحالة المزاجية يمكن أن تتغير في أي لحظة، ويهتم بعد الضبط بدرجة تحكم الفرد في السبب.

يرى (فاينز) أن الأبعاد السابقة تعمل على فهم ردود الأفعال الانفعالية كالفخر، الخجل من النجاح أو الفشل فيشعر الفرد بفخر أكبر عندما يعزو النجاح لأسباب داخلية أكثر من عزوها لأسباب خارجية وعزو الفشل إلى أسباب غير مستقرة ومضبوطة يؤدي إلى توقعات للنجاح في المستقبل. أكثر من عزوها إلى أسباب مستقرة وغير مضبوطة وابعد من ذلك، فان أنماط الأسباب التي يستخدمها الأفراد لتوضيح نجاحهم أو فشلهم تعتبر ذات أهمية كبرى في تفسير سلوكهم الإنجازي. ما يمكن استنتاجه مما سبق أن نظرية العزو السببي تهتم بكيفية إدراك الشخص لأسباب سلوكه وسلوك الآخرين وذلك لان الأفراد لا يعزون السببية للفاعل فقط ولكن أيضا للبيئة حيث لا يكتفي الفرد بالاستجابة للأحداث فقط، بل هو بحاجة إلى تكوين فهم متسق ومترابط عن العالم المحيط به وحاجة للتحكم والسيطرة على البيئة والتنبؤ بكل ما هو محيط به، وكيفية التنبؤ بسلوكه مستقبلا.

16- قياس الدافعية للإنجاز:

تبين أن المقاييس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز تنقسم إلى فئتين، نتعرض لهما بإيجاز على النحو التالي:

16-1- المقاييس الإسقاطية: projective scales: قام **ماكليلاند** وزملاؤه بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع (tat) الذي أعده موراي h Murray عام 1938 أما البعض الأخر فقام ماكليلاند بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز. (سمية صالحي، 2012، ص58).

وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على الشاشة لمدة ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب الباحث منه بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة والأسئلة هي:

- ماذا حدث؟
- من هم الأشخاص؟
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟
- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله.
- ما الذي قام بهذا العمل؟
- ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ويرتبط هذا الاختبار أساسا بالتخيل الإبداعي ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى، في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز.

وعلى الرغم من أن ماكليلاند وزملاءه قد اكتشفوا معاملات الثبات والصدق مرتفعة لاختبار تفهم الموضوع فقد وصل معامل ثباته إلى 0.96، و0.58 في دراسة أخرى، على الرغم من ذلك فقد كشفت اغلب الدراسات التي استخدمت هذا الاختبار في مجال الدافع للإنجاز انخفاض ثباته. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 98).

قام (فاينستين) بحصر الدراسات التي أجريت على الدافع للإنجاز حتى عام 1968 والمقاييس التي استخدمت فيها، وأوضح أنها تفتقر إلى الثبات والصدق وخاصة الإسقاطية، كما أن نتائجها معارضة لا تزيد معاملات الارتباط فيما بينها عن 0.4.

وعلى الرغم من ضعف ثبات وصدق اختبار تفهم الموضوع فانه شاع استخدامه على نطاق واسع في العديد من البحوث والدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز.

وعندما بدا التقدير إلى أساليب القياس الإسقاطية حاول البعض إدخال بعض التعديلات على هذه الأساليب فقامت frenck بوضع مقاييس الاستبصار (FTI) frenck test of insight.

في ضوء تصور ماكليلاند لتقدير صورة تخيلات الإنجاز حيث وضعت جملا مقيدة تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المبحوث باستجابة لفظية إسقاطيه عند تفسيره للمواقف السلوكية التي تستمل عليها العبارة أو البند وتم وضع نظام التصحيح لهذا الاختبار بحيث يمكن استخدامه لقياس كل من الدوافع والدافع للتواد.

قام (أرنسون) بوضع اختبار التعبير عن طريق الرسم (AGET) EXPRESSION TEST ARONSON GRAPHIC، وذلك لقياس الدافع للإنجاز عند الطفل.

وتعرضت هذه الأساليب والطرق الإسقاطية في قياس الدافع للإنجاز للنقد الشديد أيضا من العديد من الباحثين، فيرى البعض أن هذه الطرق الإسقاطية ليست مقاييس على الإطلاق ولكنها تصنف انفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص99).

كما أن طريقة تصحيحها تحتاج إلى وقت كبير وتتسم بالذاتية ونظرا لذلك فقد ابتعد الباحثون عن الطرق الإسقاطية وبدأوا بالتفكير في تصميم وإعداد أدوات أخرى أكثر موضوعية لقياس الدافع للإنجاز.

16-2- المقاييس الموضوعية:

من بين هذه المقاييس ما يلي:

16-2-1- اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين:

وضع هذا المقياس (هرمانز) وتكون من 28 فقرة عبارة عن جملة ناقصة يليها خمسة أو أربع عبارات يطلب من المفحوص أن يختار إحداها، ووصل معامل الفا كرونباخ لهذا المقياس إلى 0.76 ومعامل ثبات التصنيف إلى 0.86.

16-2-2- اختبار الدافع للإنجاز للراشدين:

رصد (هرمانز) جميع المظاهر المرتبطة بالدافع وهي مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل، إدراك الزمن، التوجه للمستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الإنجاز، ويتكون من 29 بند عبارة يجاب عنها من بين 4 إلى 6 بدائل.

16-2-3- مقياس (راي-لن) للدافع للإنجاز:

وضع هذا الاختبار (لن) وقام بتعديله (راي) ويتكون من 14 بند يجاب عنها على أساس 3 بدائل هي (نعم، غير متأكد، لا)، ونصف العبارات معكوس المفتاح، ويزيد ثبات هذا المقياس عن 0.7 أما صدقه فهو مرتفع. (قدوري خليفة، 2012، ص79).

17- العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز:

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز مثل دراسة الخيري 2008، ودراسة أبو عمجة 2008، الذين فوجد أن الأفراد الذين لدينهم رضا وظيفي تكون لديهم دافعية إنجاز عالية وكذلك الأفراد الذين ليس لديهم رضا وظيفي تكون لديهم دافعية إنجاز منخفضة. لان الأفراد الذين لديهم رضا يشعرون بسعادة وسيكونون اتجاها إيجابيا نحو

مهنتهم وبذلك سيؤدي ذلك إلى زيادة دافعيتهم وزيادة الإنتاجية في العمل، والأفراد الذين ليس لديهم رضا سيكونون اتجاها سلبيا عن مهنتهم، مما يؤدي إلى تقاعس في عملهم، وقلة دافعيتهم وانخفاض الإنتاجية.

18- خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل التعرض لموضوع الدافعية للإنجاز، وبعد عرض التعريف المقدمة من طرف الباحثين تم الإجماع على أن الدافعية هي حالة داخلية وظروف خارجية تستثير سلوك الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف معين وذلك بهدف تحقيق الاعتبار للذات.

كما تم عرض بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية وبعض التعاريف التي قدمها الباحثون في الدافعية للإنجاز. وقد تم الإجماع على أن الدافع للإنجاز هـ استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات التي تواجه الشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل بغية الوصول إلى النجاح والتفوق ومنافسة الآخرين في ضوء مستوى معين من الامتياز. يلي ذلك عرض لأنواع الدافعية للإنجاز مكوناتها ووظائفها، وتصنيف الدوافع، ثم العوامل المؤثرة فيها، أهمية الدافعية للإنجاز، وخصائص الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز.

كما تم تقديم بعض النظريات المفسرة للدافعية منها نظرية العزو السببي التي تسلم بافتراض مفاده أن الفرد لا يكتفي بالاستجابة للأحداث فقط بل هو بحاجة إلى فهم معمق للعالم المحيط به وكذلك حاجة التحكم والسيطرة على البيئة بالسلوك المستقبلي.

ونظرية الحافز التي تتحدث عن حالة الحرمان والتي تعتبرها أساس وجود الحافز. فحاجات الكائن الحي هي التي تثير الحوافز وهي التي تملاه بالطاقة والنشاط.

أما نظرية ماكليلاند واتنكسون، فترى أن الدافعية للإنجاز ترتبط بحالة السعادة والمتعة، وان هناك ارتباطا بين العادات السابقة والأحداث الإيجابية، وما يحققه الفرد من نتائج جيدة.

وأخيرا تطرقنا إلى قياس الدوافع والتي تنقسم بدورها إلى مقاييس إسقاطيه ومقاييس موضوعية ثم تحدثنا عن العلاقة بين متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز).

ثانيا: الجانب الميداني

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد.

الدراسة الاستطلاعية.

عينة الدراسة الاستطلاعية.

الدراسة الأساسية.

منهج الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة.

مجالات الدراسة.

أدوات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تمهيد: عند القيام بأي دراسة لابد من تحديد بعض الإجراءات التي لا تكتمل الدراسة من دونها وتتمثل في هذه الإجراءات في المجال الميداني حيث تمثلت في دراستنا في: تحديد نوع المنهج المستعمل في الدراسة، حدود الدراسة، والتي تنقسم إلى حدود زمنية، حدود مكانية، حدود بشرية. كما تم التطرق إلى مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأيضا إلى أدوات الدراسة وأهم الأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات.

حيث نجد كل هذا موضح فيما يلي:

1- الدراسة الاستطلاعية:

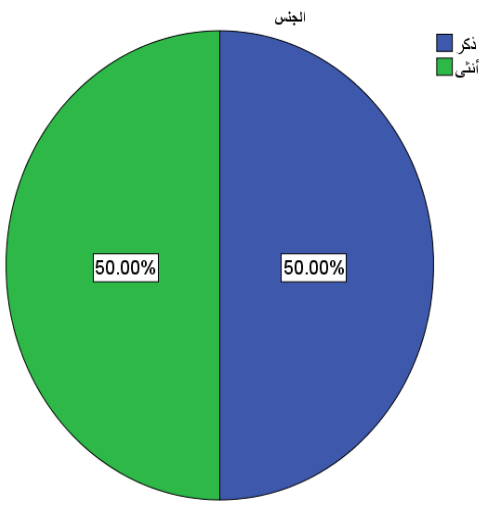
قام الباحثان بدراسة استطلاعية لمعرفة خصائص العينة الأساسية ولحساب الخصائص السيكو مترية لمقياس الدافعية للإنجاز.

تكونت عينة الدراسة من 24 فردا. من الأساتذة والأستاذات. وزعت عليهم مقاييس الدافعية للإنجاز.

وبعد الإجابة عليها، استخرجنا النتائج التالية:

		التكرار	النسبة %
الجنس	أساتذة	12	50
	أستاذات	12	50
	المجموع	24	100

الجدول رقم 01 يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس.

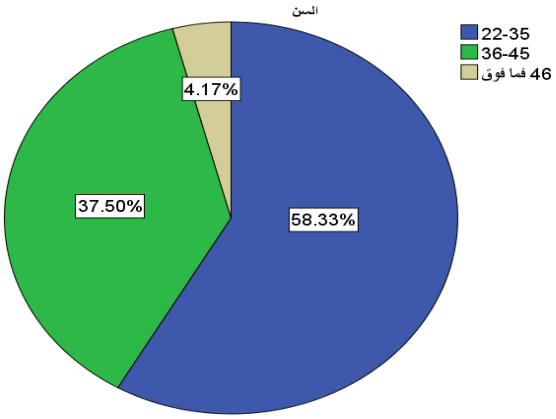


الشكل رقم 12 يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس حيث نرى تساو في عدد الذكور مع عدد الإناث في هذه العينة.

		التكرار	النسبة %
السن	22-35	14	58.3
	36-45	9	37.5
	46فما فوق	1	4.2
	المجموع	24	100

الجدول رقم 02 يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن.



الشكل رقم 13 يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن.

الجدول يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن، حيث يوجد يتركز العدد الأكبر من الأساتذة في فئة (من 22-35 سنة). والتي تمثل عنصر الشباب، تليها بسبة اقل 37.5% فئة (من 36-45 سنة). وفي الأخير يوجد فرد واحد من فئة (فوق 46 سنة). فأفراد العينة يغلب عليها عنصر الشباب. ومجتمع الدراسة أيضا مجتمع شاب.

2- منهج الدراسة:

2-1- المنهج المتبع في الدراسة: يرتبط منهج الدراسة ارتباطا وثيقا بإشكالية البحث وفرضيات الدراسة وقد استخدم الباحثان **المنهج الوصفي الارتباطي** لأنه الأنسب لدراستنا من حيث أهداف البحث، وتحقيق الفرضيات وهذا المنهج من أكثر المناهج شيوعا وانتشارا في البحوث التربوية.

2-2- يعرف المنهج الوصفي بأنه: أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات دقيقة وكافية عن ظاهرة أو موضوع محدد، أو فترة من فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، كما يستخدم المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسات التي تبحث في مدى الارتباط بين المتغيرات الخاصة بالدراسة وإثبات العلاقة بينها. (رجاء وحيد دويدري، 2000، ص183).

3- حدود الدراسة:

3-1- الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة في مدة زمنية أقصاها خمسة أشهر من بداية جانفي حتى شهر ماي (2018).

3-2- الحدود المكانية: تم تطبيق هذا الجانب من الإجراءات الميدانية على أساتذة التعليم الثانوي، بثانويتي الأخوين جغدلي، وعلام عبد القادر بمدينة تابلاط.

3-3- الحدود البشرية: تمت الدراسة من إعداد الطالبة والأستاذة المشرفة، بالإضافة إلى مساعدة الطاقم الإداري لثانويتي الأخوين جغدلي وثانوية علام عبد القادر الذين ساهموا في هذه الدراسة من خلال السماح لنا بتطبيق مقياسي الدراسة.

4- مجتمع الدراسة:

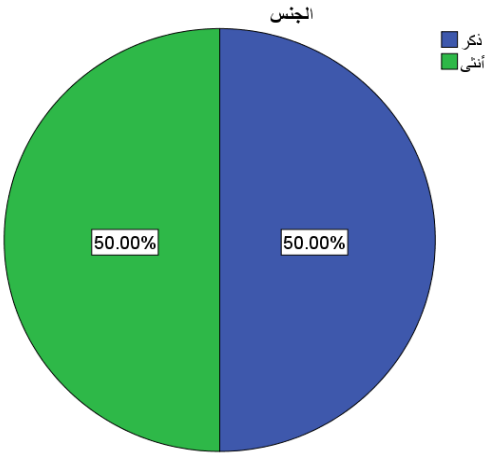
يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي في ثانويات بلدية تابلاط.

5- العينة الأساسية للدراسة.

تعد العينة ضرورية في إجراء البحوث الميدانية وهذا لغرض تمثيل المجتمع الأصلي أحسن تمثيل وهناك طرق عديدة لاختيار العينة حيث اعتمدنا على طريقة العينة العشوائية، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (60) أستاذ يدرسون في مرحلة التعليم الثانوي، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية والجداول التالية توضح خصائص العينة.

		التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	30	50
	أنثى	30	50
	المجموع	60	100

الجدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس.

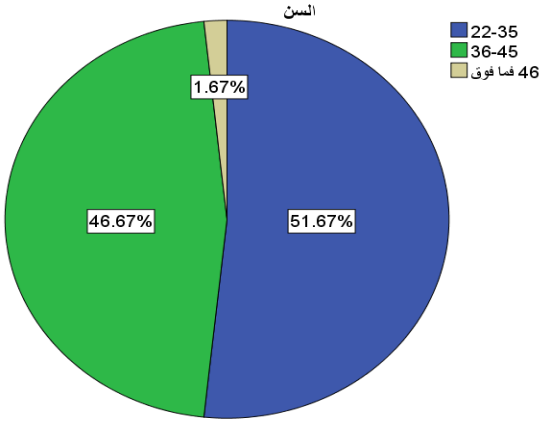


الشكل رقم 14: يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس.

الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس حيث نرى تساو في عدد الذكور مع عدد الإناث في هذه العينة.

		التكرار	النسبة %
السن	22-35	31	51.7
	36-45	28	46.7
	46فما فوق	1	1.7
	المجموع	60	100

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب السن.

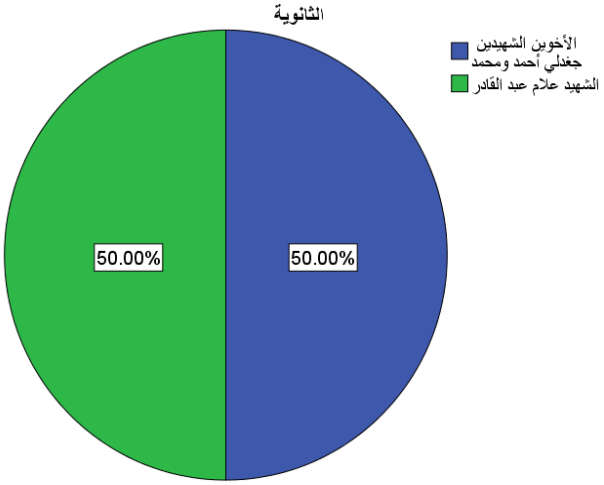


الشكل رقم 15: يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب السن.

يبرز الجدول توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير السن، حيث يغلب على عينة الدراسة فئتان (من 22-35 سنة)، و(من 36-45 سنة). حيث تمثلان ما نسبته 98% من أفراد العينة.

		التكرار	النسبة %
الثانوية	الأخوين الشهيدين جغدلي أحمد ومحمد	30	50
	الشهيد علام عبد القادر	30	50
	المجموع	60	100

الجدول رقم 05 يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الثانوية.



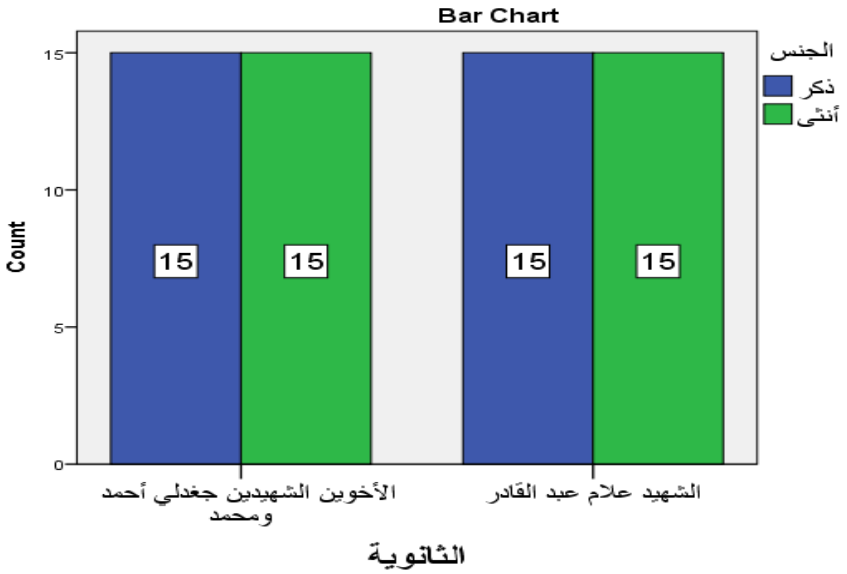
الشكل رقم 16 يبين توزيع أفراد العينة الاساسية حسب الثانوية.

يتبين لنا من الجدول أن عدد أفراد العينة متساو في كل من ثانوية الشهيدين محمد واحمد جغدلي، ثانوية الشهيد عبد القادر علام، بـ 30 فردا في كل ثانوية حيث ينقسم نصف عدد أفراد العينة في

المؤسسة الأولى والنصف الآخر في المؤسسة الثانية. وهذا حتى تكون العينة ممثلة لكل الأفراد في كل ثانوية.

			الجنس		المجموع
			ذكر	أنثى	
الثانوية	الأخوين الشهيدين جغدلي أحمد ومحمد	التكرار	15	15	30
		النسبة %	25%	25%	50%
	الشهيد علام عبد القادر	التكرار	15	15	30
		النسبة %	25%	25%	50%
المجموع		التكرار	30	30	60
		النسبة %	50%	50%	100%

الجدول رقم 06 يبين توزيع أفراد العينة الأساسية في الثانويتين حسب الجنس.



الشكل رقم 17 يبين توزيع أفراد العينة الأساسية في الثانويتين حسب الجنس.

من الجدول أعلاه، يتبين لنا أن عدد الذكور أو الإناث في كل ثانوية يساوي ربع عدد أفراد العينة، ومجموع الذكور والإناث يساوي عددهم نصف أفراد العينة في كل ثانوية من الثانويتين. وهذا يبين تساوي في عدد الذكور والإناث. وذلك كان مقصودا من الباحثين. لان العينة كانت عشوائية طبقية، فأخذنا نفس العدد والذكور والإناث في كل ثانوية. حتى تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

5- أدوات جمع البيانات:

من أجل الحصول على البيانات الضرورية لإنجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على:

5-1- مقياس الرضا الوظيفي: تم بناء مقياس الرضا الوظيفي لأستاذ من طرف الباحثة سمية صالحي وذلك بعد الاطلاع على مقياس الرضا الوظيفي لأستاذ من إعداد عبد الرحمان صالح الأزرق يهدف المقياس إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة نحو مهنة التدريس وتبلورت صورته النهائية بعد مروره بعدة مراحل وخطوات، وكذلك الاعتماد على الجانب النظري وما تناوله عن الموضوع، واستنباط ما يتلاءم في تحديد أهم العوامل محددات الرضا الوظيفي لأستاذ فيما يلي:

تكون المقياس من 33عبارة موزعين على أربعة أبعاد:

البعد	ارقام البنود
• **الرضا عن المرتبات والمزايا المادية:**	• 1-5-8-12-15-33.
• **الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات**	• 2-9-13-16-19-22-24-29.
• **الرضا عن طبيعة العمل وظروفه**	• 3-10-6-17-20-25-26-27-28-30-30-32.
• **الرضا وعلاقته بالمسؤولين**	• 4-7-11-14-18-21-23.

ويتحدد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة وفق ما يلي:

العبارات الموجبة	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
العبارات السلبية	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

الجدول رقم 07: يبين التقدير الكمي لإجابات العبارات الموجبة والسالبة في مقياس الرضا الوظيفي.

5-1-1- الخصائص السيكو مترية:

5-1-1-1- تحديد صدق المقياس: يحدد الصدق قيمة الاختبار وصلاحيته في قياس ما وضع لقياسه.

لحساب الخصائص السيكو مترية لمقياس الرضا الوظيفي قامت الباحثة سمية صالحي بالاعتماد على صدق المحكمين الذين طلب منهم:

- تقرير مدى صلاحية كل بند في قياس ما وضع لقياسه.
- إبداء أية مقترحات تجعل أداة القياس أكثر موضوعية.

وتم حساب الصدق وفق المعادلة التالية:

$$\text{م ص ب} = \frac{\text{ن} - \text{ن}1}{\text{ع}}$$

حيث أن: م ص ب: صدق البند.

- ن: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس البعد المراد قياسه.
- ن1: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس البعد المراد قياسه.
- ع: عدد المحكمين الإجمالي.

$$\text{معامل صدق الاختبار} = \frac{\text{مج م ص ب}}{\text{ن}}$$

/ ن : عدد بنود الاستبيان .

والجدول التالي يبين معامل صدق كل بند:

البنود	نعم	لا	معامل الصدق	البنود	نعم	لا	معامل الصدق	البنود	نعم	لا	معامل الصدق
1	3	2	0.2	13	4	1	0.6	25	4	1	0.6
2	4	1	0.6	14	4	1	0.6	26	5	0	1
3	4	1	0.6	15	4	1	0.6	27	3	2	0.2
4	4	1	0.6	16	4	1	0.6	28	4	1	0.6
5	5	0	1	17	5	0	1	29	4	1	0.6
6	2	3	0.2-	18	5	0	1	30	5	0	1
7	3	2	0.2	19	4	1	0.6	31	5	0	1
8	4	1	0.6	20	4	1	0.6	32	4	1	0.6
9	5	0	1	21	5	0	1	33	3	2	0.2
10	5	0	1	22	5	0	1				
11	5	0	1	23	3	2	0.2				
12	5	0	1	24	3	2	0.2			مج=	20.8

الجدول رقم 08 يبين معامل صدق كل بند في مقياس الرضا الوظيفي.

ومنه معامل صدق المقياس يساوي $\frac{\text{مج م ص ب}}{33} = \frac{20.8}{33} = 0.63$

5-1-1-2- تحديد ثبات المقياس: يعد الثبات من الخصائص السيكو مترية التي لا يستغني الباحث عن استخدامها للمقاييس، فكلما كان المقياس أكثر ثباتا أصبح أكثر موضوعية، وذلك للاعتماد عليه في اتخاذ القرارات إذا توافر فيه الصدق، وقد تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل آلفا لكرونباخ، وهي:

$$ر_{21} = \frac{ن}{ن - 1} \left[1 - \frac{ع^2_{ب}}{ع^2_{ك}} \right]$$

حيث :

$ر_{21}$: معامل الثبات.

ن: عدد فقرات الاختبار.

ع ^{2} ب: تباين درجات العينة في فقرة واحدة.

$ع^2_{ك}$: تباين درجات العينة في الاختبار كله.

ويذكر و.أ. مهرنس (w.a.mehrens)1978 أن المعالة السابقة مشتقة من معادلة كيورد ريتشاردسون رقم 20، وتطبق في حالة الاختبارات التي ليست من نوع :(صواب – خطأ) أو (نعم – لا)، أي تطبيق معادلة معامل ألفا ،يصلح في حالة الاختبارات التي تعطي درجة متدرجة (أي غير محصورة بين 1 ، 0)

مثل : الاختيار من متعدد واختبارات المقال.

ويتم حساب تباين البند، وفق المعادلة التالية:

$$ع^2 = \frac{مج\ س^2 - \frac{(مج\ س)^2}{ن}}{ن - 1}$$

،حيث ن :عدد أفراد العينة (ن = 40 فردا)

ووجد أن : $ع^2_{ب}$ = 47.3 ، $ع^2_{ك}$ = 209.71

و بالتعويض في المعادلة نجد :

$$ر_{21} = \frac{33}{1 - 33}\left[\frac{47.3}{209.71} - 1\right]$$

، اي $ر_{21} = 1.13(078)$ ، ومنه : $ر = 0.88$

ومن خلال قيمة $ر_{21}$ المتحصل عليها، نستنتج ان المقياس ثابت.

5-2- وصف مقياس الدافعية للإنجاز للأستاذ:

وضع هذا المقياس من قبل الدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" وصممه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها الأستاذ أو المتوقعة منه يتضمن المقياس (32) بند تقيس خمس أبعاد (مؤشرات) لدافعية للإنجاز للأستاذ في المجال التربوي والمدرسي والتي حددها على النحو التالي:

- **مستوى الطموح:** يقصد به المستوى الذي يرغب الأستاذ في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه ويبذل جهدا متواصلا في الحصول على تقديرات عالية في أداء عمله ويسعى جاهدا لتحقيق أهداف مرتقبة.
- **مستوى المثابرة:** هو المستوى الذي يشعر به الأستاذ بأنه مجد ومثابر في عمله ويبذل الجهد المتواصل الدؤوب لكي يتغلب على العقبات والمصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل والإحساس باليأس والتفكير في التراجع والانسحاب.
- **مستوى الأداء :** يقصد به الذي يستطيع الأستاذ إنجازه في عمله أو يشعر بأنه قادر على بلوغه ويسعى جاهدا لتحسين أدائه بدرجة مرتفعة.
- **مستوى إدراك الزمن:** يقصد به شعور الأستاذ بقيمة الوقت في أداء العمل والرغبة الاستفادة به في تخطيط وتنفيذ أهدافه وحرصه على مواعيد العمل بدون تهاون أو تأخر.

- **مستوى التنافس:** يقصد به مستوى الشعور بالرغبة في التفوق على الآخرين في العمل ومشاركته الفعالة في المسابقات ذات الصلة باهتمامه وإحساسه بالقدرة على مواجهة المواقف والظروف التي تتسم بجو التنافس والتحدي والصمود أمام الخصوم مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول. (عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000، ص145-150).

مؤشرات الدافعية لإنجاز للأستاذ	رقم العبارة
1-مستوى الطموح	**25-23-11-08-06-01**
2-المثابرة	**31-27-24-19-12-10-02**
3-الأداء	**32-28-26-21-17-13-03**
4-إدراك أهمية الزمن	**30-29-22-14-07-04**
5-التنافس	**20-18-16-15-09-05**

الجدول رقم 9: يوضح البنود التي تقيس أبعاد الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ.

صمم هذا المقياس لاستخدامه مع الأساتذة يتكون من32 بند (عبارة) ستة عشر 16 إيجابية16 وستة عشر سلبية وهي على النحو التالي:

العبارات الموجبة	**21-20-18-17-16-12-10-8-05-03-02-01**
العبارات السالبة	**-14-13-11-09-07-06-04-32-31-28** **26-25-24-22-19-15**

الجدول رقم 10: يوضح أرقام العبارات الموجبة والسالبة في مقياس الدافعية للإنجاز.

وتتوزع استجابات المفحوصين حول كل بند إلى ثلاث فئات وهي: (تنطبق – إلى حد ما –لا تنطبق)، ويتحدد تقدير هذه الفئات على النحو التالي:

البنود	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
البنود الإيجابية	3	2	1
البنود السلبية	1	2	3

الجدول رقم 11 يوضح كيفية تقدير فئات المقياس.

5-2-صدق وثبات مقياس الدافعية للإنجاز:

5-2-1- أولا صدق المقياس:

5-2-1-1- الصدق الظاهري:

يشير الصدق الظاهري إلى الدرجة التي يقيس بها الاختبار إلى ما يفترض قياسه وهو إجراء أولي لاختبار المقياس (الضامن، 2007، ص113). فقد بين **أيكن** أن الصدق الظاهري لأي مقياس يتحقق اذا تم عرضة قبل التطبيق على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فق ارت المقياس للخاصية الم ارد قياسها بحيث تجعل معد المقياس مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالإحكام التي يتفق عليها معظمهم (آل غزال، 2008، ص94).

للتعرف على الصدق الظاهري لبنود مقياس الدافعية للإنجاز، استعننا بمجموعة من أساتذة التخصص علوم التربية إرشاد وتوجيه للتعرف على مدى قياس بنود هذا المقياس ما وضعت لقياسه، فوافق جميع الأساتذة على جميع البنود في هذا المقياس، مؤكدين على صدق هذا المقياس في قياس ظاهرة الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

5-2-1-2- الصدق البنائي: الصدق البنائي هو مدى ارتباط درجات أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس.

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية، قمنا بحساب الصدق البنائي لمقياس الدافعية للإنجاز، وقد استعملنا في ذلك معامل الارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج كالتالي:

المحور أو البعد	درجة معامل الارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية للمقياس	مستوى الدلالة
المحور الأول: مستوى الطموح	0.75	0.01
المحور الثاني: المثابرة	0.56	0.01
المحور الثالث:	0.84	0.01
المحور الرابع: إدراك أهمية الزمن	0.59	0.01
المحور الخامس: التنافس	0.74	0.01

الجدول رقم 12: يبين درجة ارتباط كل محور من محاور مقياس الدافعية للإنجاز مع الدرجة الكلية للمقياس.

يتبين لنا من خلال الجدول أن ارتباط اغلب محاور المقياس مع الدرجة الكلية له قوة بين بين 0.74 و0.84، ودرجات بعدين فقط 0.56، و0.59. ارتباطهما مع الدرجة الكلية متوسط قريب من القوي، ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يجعلنا نرى أن هذا المقياس صادق ويمكن الاعتماد عليه في قياس ظاهرة الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

5-2-2- ثبات المقياس:

استعملنا في قياس ثبات المقياس اختبار الفا لـ: كرونباخ، وهو اختبار يمكننا من قياس ثبات الأداة دون إعادة القياس مرة أخرى كما هو الحال مع طريقة التطبيق وإعادة التطبيق. وكانت نتائج اختبار الفا لكرونباخ كالتالي:

درجة اختبار الفا لكرونباخ	عدد البنود
0.66	32

الجدول رقم 13: يبين درجة الفا لكرونباخ، لقياس ثبات مقياس الدافعية للإنجاز.

يتبين لنا من خلال الجدول درجة اختبار آلفا لكرونباخ وهي 0.66 وهي درجة يقبل بها ثبات المقياس، حيث يقبل ثبات المقياس في هذا الاختبار اذا كانت اكبر أو تساوي 0.6 أو 60%، وهذا أيضا يجعلنا نعتمد على هذا المقياس لقياس ظاهرة الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية:

6-1- أولا: الإحصاء الوصفي: حيث استخدمت التكرارات والنسب المئوية في الجداول البسيطة والجداول المركبة لمعرفة خصائص العينة الاستطلاعية والأساسية.

6-2- ثانيا: الإحصاء الاستدلالي: استخدم الباحثان:

- معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق البنائي لمقياس الدافعية ولحساب العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة الرئيسيين. ولحساب العلاقة الارتباطية بين أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز.
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، لحساب الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي.

- اختبار الفا لـ كرونباخ لحساب ثبات مقياس الدافعية للإنجاز. كما يوضحه الجدول التالي:

الإحصاء الوصفي	**الإحصاء الاستدلالي**
التكرارات النسب المئوية في الجداول البسيطة والمركبة	معامل الارتباط بيرسون اختبار آلفا لكرونباخ اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

- **الجدول 14: يبين الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة**

كما استعان الباحثان ببرنامج الحزمة الإحصائية **spss**، للقيام بالتحليل الإحصائي.

الفصل الخامس:

عرض وتفسير النتائج ومناقشة الفرضيات

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج.

تمهيد.

عرض نتائج الدراسة.

مناقشة فرضيات الدراسة.

الاستنتاج.

الخاتمة.

توصيات الدراسة.

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

1- عرض نتائج اختبار الفرضيات:

1-1- اختبار الفرضية العامة:

المتغير	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	الانحراف المعياري sd	قيمة معامل الارتباط R	قيمة SIG
الرضا الوظيفي	$\bar{x}$=2.87	sd=*0.47*	r=0.87	0.01
الدافعية للإنجاز	$\bar{x}$=2.29	sd=0.22		

الجدول رقم 15: يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

في الجدول أعلاه نلاحظ: متغير الرضا الوظيفي ومتوسطه الحسابي 2.87 بانحراف معياري قيمته: 0.47 ومتغير الدافعية للتعلم بمتوسط حسابي 2.29 بانحراف معياري قيمته 0.22 ونلاحظ قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.87 وهي تدل على علاقة ارتباطية متوسط قريبة من القوية. ودالة إحصائيا وذلك بسبب أن قيمة الدلالة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 =α وعند مستوى الدلالة 0.01 =α، ولذلك نقول:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي. وبالتالي تحققت الفرضية العامة.

1-2- اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	الانحراف المعياري sd	قيمة معامل الارتباط R	قيمة SIG
الرضا عن المزايا والمرتبات	60	$\bar{x}$= 2.24	sd=*0.43*	r=0.77	0.01
الدافعية للإنجاز	60	$\bar{x}$=2.29	sd=0.22		

الجدول رقم 16: يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن المزايا المادية والمرتبات والدافعية للإنجاز.

في الجدول أعلاه نلاحظ: متغير الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ومتوسطه الحسابي 2.24 بانحراف معياري قيمته: 0.43 ومتغير الدافعية للتعلم بمتوسط حسابي 2.29 بانحراف معياري قيمته 0.22 ونلاحظ قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.77 وهي تدل على علاقة ارتباطية قوية. ودالة إحصائيا وذلك بسبب أن قيمة الدلالة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 =α وعند مستوى الدلالة 0.01 =α وبالتالي نقول:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي. وبالتالي تحققت الفرضية الجزئية الأولى.

1-3- اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	الانحراف المعياري sd	قيمة معامل الارتباط R	قيمة SIG
الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	60	$\bar{x}$=3.22	sd=*0.71*	0.17	0.17
الدافعية للإنجاز	60	$\bar{x}$=2.29	sd=0.22		

الجدول رقم 17: يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز.

في الجدول أعلاه نلاحظ: متغير الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ومتوسطة الحسابي 3.22 بانحراف معياري قيمته: 0.71 ومتغير الدافعية للتعلم بمتوسط حسابي 2.29 بانحراف معياري قيمته 0.22 ونلاحظ قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.17 عند قيمة دلالة 0.17 وبالتالي لا توجد علاقة دالة إحصائيا وذلك بسبب أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =α، فنقول:

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي. وبالتالي تحققت الفرضية الجزئية الثانية.

1-4- اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	الانحراف المعياري sd	قيمة معامل الارتباط R	قيمة SIG
الرضا عن طبيعة العمل	60	$\bar{x}$=3.35	sd=*0.59*	r=0.26	0.04
الدافعية للإنجاز	60	$\bar{x}$=2.29	sd=0.22		

الجدول رقم 18: يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن طبيعة العمل والدافعية للإنجاز.

في الجدول أعلاه نلاحظ: متغير الرضا عن طبيعة العمل ومتوسطه الحسابي 3.35 بانحراف معياري قيمته: 0.59 ومتغير الدافعية للتعلم بمتوسط حسابي 2.29 بانحراف معياري قيمته 0.22 ونلاحظ قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.26 وهي تدل على علاقة ارتباطية ضعيفة ودالة إحصائيا وذلك بسبب أن قيمة sig لها أصغر من مستوى الدلالة 0.05 =α، وبالتالي نقول:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي. وبالتالي تحققت الفرضية الجزئية الثالثة.

1-5- اختبار الفرضية الجزئية الرابعة:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي $\bar{x}$	الانحراف المعياري sd	قيمة معامل الارتباط R	قيمة SIG
الرضا عن علاقته بالمسؤولين.	60	$\bar{x}$=3.07	sd=*0.22*	r=0.37	0.15
الدافعية للإنجاز.	60	$\bar{x}$=2.29	sd=0.22		

الجدول رقم 19: يبين درجة معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز.

في الجدول أعلاه نلاحظ: متغير الرضا الوظيفي ومتوسطه الحسابي 3.07 بانحراف معياري قيمته: 0.22 ومتغير الدافعية للتعلم بمتوسط حسابي 2.29 بانحراف معياري قيمته 0.22 ونلاحظ قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.37 وهي تدل على علاقة ارتباطية ضعيفة. ودالة إحصائيا وذلك بسبب أن قيمة sig أصغر من مستوى الدلالة 0.05 =α، وبالتالي نقول:

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي. وبالتالي لم تتحقق الفرضية الجزئية الرابعة.

1-6- اختبار الفرضية الجزئية الخامسة:

والتي تنص على وجود فروق دالة إحصائيا في درجات الرضا الوظيفي ودرجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	الفروق في متغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
	الرضا الوظيفي	ذكر	31	3.12	0.38	1.01	0.31
		أنثى	29	3.0	0.51		
	الدافعية للإنجاز	ذكر	31	2.31	0.19	0.59	0.55
		أنثى	29	2.28	0.25		

الجدول رقم 21: يبين الفروق في درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس.

الجدول في الأعلى يبين الفرق بين الذكور والإناث في درجات الرضا الوظيفي، حيث نلاحظ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور في الرضا الوظيفي: 3.12، ولدى الإناث 3، ونلاحظ أيضا الانحراف المعياري لدرجات الذكور 0.38، ولدى الإناث 0.51. وبلغت قيمة اختبار "ت": 1.01، بقيمة احتمالية 0.31 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =α. وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائيا. وبالتالي نقول:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

والجدول أيضا يبين الفرق بين الذكور والانا في درجات الدافعية للإنجاز، حيث نلاحظ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور في الدافعية للإنجاز: 2.31، ولدى الإناث 2.28، ونلاحظ أيضا

الانحراف المعياري لدرجات الذكور 0.19، ولدى الإناث 0.25. وبلغت قيمة اختبار "ت": 0.59، بقيمة احتمالية 0.55 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =α. وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائيا. وبالتالي نقول:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

ولم تتحقق الفرضية الجزئية الخامسة.

2- مناقشة فرضيات الدراسة:

2-1- مناقشة الفرضية العامة:

أظهرت نتائج الفرضية العامة وجود علاقة ارتباطية طردية قوية دالة إحصائيا بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

تعتبر مهنة التربية والتعليم مهنة شريفة أولتها كل الشعوب عبر العصور والأزمنة كل التقدير والاهتمام، وبوأتها المكانة اللائقة بمقامها وحظي من مارسها بالاحترام الكبير بالوقار والتبجيل وزاد الاهتمام بمكانة هذه المهنة في المجتمعات المعاصرة اليوم اكثر فاكثر لكونها مفتاح التقدم والتطور حيث أصبحت الشعوب تخصص لها الأموال الطائلة وتبذل الجهود لاستقطاب وجذب وانتقاء خير العناصر لها والتنافس في إعداد وتكوين الأساتذة والعمل على توفير كل الظروف المادية والمعنوية لهم لتمكنهم من القيام بالمهام التربوية والتعليمية المنوطة بهم، ولقد بينت نتائج الدراسات السابقة التي أجريت حول موضوع الرضا الوظيفي أن العامل مهما كان موقع عمله ومهما كان نوع الوظيفة التي يمارسها لا يمكنه أن يحقق من خلالها نتائج جيدة أو مردودا ذا نوعية ما لم يكن راضيا عن مهنته أو وظيفته ومقتنعا بها. ولن يتحقق هذا إلا اذا توفرت مجموعة من العوامل والمحفزات، ومن خلال النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية وبصورة واضحة أن أغلبية الأساتذة المطبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي والذين بلغ عددهم 60 أستاذا وأستاذة في مرحلة التعليم الثانوي بان هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، حيث انه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي ارتفع معه مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ، ويتحقق الرضا عندما يتحصل الأستاذ على المكانة التي يستحقها من خلال توفير الجو الملائم الذي يضمن له تحقيق رضا تاما عن المهنة، وهو ما تؤكده دراسة "بطريقة حمو" التي أظهرت أن أغلبية أفراد العينة أولوا أهمية كبرى للرضا عن مهنة

التعليم، وكذلك يساهم الرضا بدوره في رفع الروح المعنوية التي ترتبط بعلاقة وطيدة مع الرضا من جهة وذات علاقة وثيقة بمفهوم الدافعية للإنجاز من جهة أخرى فهذه الأخيرة تعبر عن الرضا ذلك أن العوامل التي تؤثر في الرضا مجتمعة هي نفسها التي تؤثر على الدافعية وبالتالي فالرضا هو المحرك الأساسي للدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الذي يعمل كل ما بوسعه من أجل التغلب على العقبات ومواجهة التحديات الصعبة فإن الفرد يمكنه تغيير مسار الهدف فيسلك طريق آخر لتحقيق أهدافه والسعي نحو الكفاءة في تأدية المهام التي توكل إلى الأستاذ والرغبة المستمرة في الإنجاز والمثابرة في العمل لفترات طويلة بهدف تحقيق الأداء الجيد كما تؤكده دراسة **قويدر رحوة** التي أظهرت نتائج دراسته عن وجود علاقة بين الرضا والأداء لدى العاملين .

يعتقد الباحثان أن هذه النتيجة منطقية، حيث إن لم يكن الموظف راض عن وظيفته، يكون خاملا متكاسلا تجاهها، غير راغب فيها، وغير راغب حتى في أداء ما يتوجب عليه فضلا عن الإبداع في وظيفته في المنصب الذي هو فيه. وبالعكس إذا كانت درجة الرضا الوظيفي عنده مرتفعة فان هذا يصاحبه ارتفاع في درجة الدافعية للإنجاز عنده، لأنه سيشعر أن مهنته (التعليم الثانوي)، هي الوظيفة التي يرتاح فيها، والتي يمكن أن تحقق له ما يصبو من إنجازات تتوافق مع أهدافه في الحياة وعلى مستوى شعوره بالرضا عن ذاته. معظم الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة وذكرت في دراستنا هذه: (دراسة سمية صالحي، دراسة حسين الخيري، دراسة محمد إبراهيم الخولي، دراسة خليل أبو جراد، دراسة ماريا أبيه)، تحدثت وأكدت وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، ما يجعل دراستنا تؤكد وتؤيد تلك النتائج المتوصل إليها سابقا قبل دراستنا من حيث إنجازها في بيئة مغايرة، وتطبيقها على عينة مغايرة وأثمرت نفس النتائج. ويجعل من تلك

الدراسات أيضا مؤيدا لدراستنا. كان الاختلاف بينها وبين دراستنا فقط في عينة ومجتمع الدراسة، وحدود الدراسة.

2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

تحققت العلاقة بين الرضا الوظيفي والمرتبات والمزايا المادية.

تعد المكافآت المادية التي يحصل عليها الأستاذ مقابل الجهد الذي يقوم الذي يقوم به الأستاذ عاملا أساسيا في تحقيق الرضا لديه وتساهم بقدر كبير في زيادة دافعيته للإنجاز العمل المطلوب منه وتحسين أدائه ومردوده كما وكيفا.

وقد جاء في نظرية **ماسلو** لتسلسل الحاجات أن الراتب الذي يتقاضاه للفرد يعد من الأمور الأساسية للعامل وأنه حالة إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى حيث، يعتبر العائد الاقتصادي عامل أساسي في مجال العمل، حيث ينصح الراغب في تحقيق مردود اكبر وافضل في مجال العمل أن يعمل على زيادة استثارة الدافعية للعمال بالاعتماد على الاستراتيجية المبنية على المكافآت واذا تأملنا النتائج التي عبر عنها الأساتذة إزاء الراتب الشهري والمكافآت المادية التي يحصلون عليها نستنتج بأن أغلبية الأساتذة غير راضين، بمعنى انهم يرون أن المكافآت والمزايا المادية التي يتلقونها مقابل الجهود التي يبذلونها غير كافية ولا تلبي حاجاتهم الأساسية ونرى أن هذه النتائج إنما تعكس في واقعها الحالة الاقتصادية المتدنية والمكانة الاجتماعية غير اللائقة بمقام الأستاذ في بلادنا، ويتضح ذلك من خلال الإضرابات التي يشهدها قطاع التربية والتعليم في السنوات خاصة الطور الثانوي حيث طالب الأساتذة المضربون بتحسين مستوى الدخل وكذا المزايا المادية حيث تؤكد نتائج هذه الفرضية انه كلما نقص الرضا عن المزايا المادية نقصت معه الدافعية

للإنجاز وعندما يقارن الأستاذ وضعيته الاقتصادية نظراءه في قطاعات أخرى ويجدها افضل بكثير من وضعيته فيصاب بالتذمر والاستياء وقد يزداد شعوره بالاستياء اكثر، حيث يرى بأن ما يتحصل عليه من اجر قاعدي ومنح إضافية لا يزال غير كاف لسد حاجاته ولا يمكنه هذا من اعتلاء المكانة الاجتماعية اللائقة بمقامه.

وأخيرا ما يمكن استنتاجه هو أن عدم رضا المدرس عن المكافآت المادية والتي يعتبرها المختصون في المجال عاملا أساسيا في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأستاذ بدوره عاملا أساسيا في رفع دافعية الإنجاز لديه وغياب الاثنين يؤثر سلبا على أدائه وإنتاجيته كما وكيفا.

2-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي.

تحققت هذه الفرضية، حيث لم نتحصل على علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05، ويرجح أن يكون سبب هذا الأمر عائدا إلى الطريقة التي تم بها اختيار الأساتذة في التعليم الثانوي دون استعمال أي اختبارات للميول والاستعداد، تجعل من الأستاذ أو الأستاذة الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، إضافة إلى انسداد في التوظيف في المهن الأخرى ما جعل المتخرجين من الطلبة الجامعيين يهرعون إلى مهنة التعليم (بسبب تقاعد عدد كبير من الأساتذة القدامى)، لتحقيق تحسن في الجانب الاقتصادي دون مراعاة الجانب الشخصي ومدى تحقيق مهنة التعليم الثانوي لذواتهم. كل هذا يجعل من العامل يعمل دون رغبة كبيرة إلا من اجل الراتب. في حين لو كان الأستاذ راغبا في التعليم الثانوي منذ البداية حبا في المهنة قبل العائد المادي الحتمي، فإن درجة الدافعية للإنجاز لديه سترتفع بالمقابل، وهذا يزيد أيضا من رضاه عن وظيفته بصفة عامة.

2-4- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

الرضا عن طبيعة العمل وعلاقة بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

تبين من النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، بين الرضا عن طبيعة العمل والدافعية للإنجاز. ويرجع ضعف العلاقة إلى أن الأساتذة في المؤسسات التربوية ومنها الثانوية، معظمهم أساتذة حديثو التوظيف، فمنهم من بقي مدة طويلة يعاني البطالة ومنهم من ينتظر التثبيت في المنصب، فهو صابر على ظروف العمل ولا تتأثر دافعيته للإنجاز بظروف العمل سواء كانت جيدة أو عكس ذلك، لان ما يدفعه للإنجاز هو الترسيم في المنصب، أو الهروب من جحيم البطالة، والهروب والصورة السابقة التي رسمها عن الحياة في المجتمع في ظلها، وكثيرا ما نسمع كلمة فرجت عليه (ها)، وسهل الله عليه (ها)، وكلمة "انستر" (ت)، أي حلت كثير من مشكلاتي المادية والعائلية، والاجتماعية، وتحققت له المكانة الاجتماعية، فهذا ما كان يدفعه للإنجاز اكثر، وبالتالي ظروف العمل لا تصبح عائقا أمام بقاء اشتعال دافعيته للإنجاز، فهي مجرد تحد يتعود عليه الموظف. من نقص في الإمكانيات المادية المساعدة على التدريس، أو توفرها كتوفر الطاولات والمقاعد الوسائل المساعدة على شرح الدرس بطريقة أسهل أو نقصها. تكاليف التنقل إلى مكان العمل، العلاقة مع الزملاء أن كانت طيبة أو غير ذلك، القدرة على التحكم في الصف من عدمها، كل هذه لا تؤثر في دافعيته سلبا ولا إيجابا لان ما يدفعه للإنجاز في هذه المهنة متغيرات أخرى. كالرغبة في التثبيت في المنصب، والهروب من جحيم البطالة وما يترتب عن ذلك. من مزايا.

2-5- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

تبين من خلال عرض النتائج المتعلقة بهذه الفرضية انه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. ويعتقد الباحثان أن سبب ظهور هذه النتائج هو بالأساس بسبب تطبيق اختباري الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز داخل المؤسسة التربوية (الثانوي)، وبموافقة إدارة المؤسسة، وبما أن أسئلة المحور الرابع كانت تخص علاقة الأساتذة بإدارة المؤسسة، فان هذا يجعل من الموضوع يحمل الكثير من الحساسية إليهم، والتخوف من إدارة المؤسسة، خاصة الخوف من وقوع أجوبتهم في أيدي المسؤولين عنهم. مما يجعلهم يشعرون بعدم الأمان، ولا يجيبون بشفافية عن علاقتهم بمسؤوليهم داخل المؤسسة ومدى رضاهم عنها. وهذا متناول هذه الفرضية في دراسة لاحقة أن يأخذ بعين الاعتبار مكان تطبيق الاختبار، ليتحصل على نتائج معبرة عن علاقتهم أفراد العينة بمسؤوليهم ومدى رضاهم عنها.

2-6- مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

قد يعود عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجات الرضا الوظيفي إلى خروج المرأة إلى العمل ورغبتها في المساواة بالرجل في كثير من الأعمال والمهن، ورغبتها في تحمل أي ظرف وتقبله في العمل لان ذلك يضمن لها نوعا من الحرية وتحقيق الذات وتحقيق نوع من الاستقلالية المادية عن الأهل والزوج. فالمعروف عن العنصر الذكوري الجزائري الراشد سواء كان عازبا أو متزوجا، هو من عليه النفقة على الأولاد والزوجة ودفع تكاليف المهر والزواج إن كان عازبا، لذلك كان يربط ما يحققه من رخاء مادي لأسرته أو على مستوى تكاليف الزواج بالسرور الذي يحصل من هذه الإنجازات على المستوى الشخصي والعائلي. فكان الرضا الوظيفي خارج البيت يقتصر

على العنصر الذكوري، أما اليوم فقد صارت المرأة تساويه في ذلك، لأنه صار عليها النفقة مع الرجل لغلاء المشتريات وتكاليف الحياة بصفة عامة. لذلك فهي قد تضطر للخروج إلى العمل خارج البيت. ومنها العمل في التعليم الثانوي. ومجابهة ما يجابهه الرجل في العمل. ولهما نفس الأهداف تقريبا من العمل إضافة إلى الاستقلالية المادية. وبالتالي فبما أن الأستاذ والأستاذة في التعليم الثانوي، يتقاسمان ظروف وتكاليف الحياة نفسها فان درجات رضاهما الوظيفي تكون متقاربة خاصة وان لهما نفس الأهداف من العمل في التعليم تقريبا. سواء كانت درجات الرضا الوظيفي منخفضة أو مرتفعة.

وهذا الأمر ينطبق على درجات الدافعية للإنجاز، حيث لم تظهر نتائج التحليل الإحصائي فروقا في درجات الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث من أفراد العينة. وما أكدته نتائج الفرضية العامة من قوة في العلاقة الارتباطية الطردية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الثانوي تجعل من المحتمل أن يكون الرضا الوظيفي سببا في تكون الدافعية للإنجاز لديهم، أي مؤثرا في الدافعية لديهم. وبما أننا لم نتحصل على فروق في الرضا الوظيفي بين الجنسين فانه كذلك لن نجد فروق لديهم في الدافعية للإنجاز. قد يكون سبب ذلك هو تساوي الأساتذة الذكور والإناث من أفراد العينة فيما يدفعهم إلى العمل في التعليم الثانوي، والإنجاز في هذا العمل. من تحقيق لكسب العيش وتحقيق الذات، وتحقيق للقيمة الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وشغل الفراغ بما يفيد، وتحقيق عطلة أطول من عطل المهن الأخرى. فهذه الأمور تكاد تكون مشتركة لدى الأساتذة الذكور والإناث في أيامنا هذه. وربما غياب هذه الحاجات أو عدم وجود ما يلبيها في مهنة التعليم الثانوي قد ينقص من دافعية الأساتذة للإنجاز.

وعند التحقق من وجود فروق في درجات محاور مقياس الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس. لم نجد فروقا تذكر في درجاتها ماعدا محور التنافس وكانت الفروق لصالح الإناث من أفراد العينة.

وقد يعود سبب ذلك إلى رغبة المرأة لإثبات ذاتها في المجتمع وما تولده هذه الرغبة من دافعية لمنافسة الرجل وزميلاتها من نفس الجنس. بأنها ترى أنها لا تختلف عن الرجل في مهنة التعليم. وأنها ترى أنها تستطيع أن تعمل في هذه المهنة باستحقاق.

اتفقت نتيجة هذه الفرضية مع نتائج دراسة خليل أبو جراد فيما يخص الفروق بين الجنسين في درجات الرضا الوظيفي حيث لم ينتج عن الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. واختلفت مع دراسة شيماء عبد مطر، ودراسة ريم سليمون، التي نتجت عنها فروق معنوية في الرضا الوظيفي بين الجنسين. واختلفت دراستنا مع دراسة خليل أبو جراد، ودراسة محمد رمضان 1987 فيما يخص وجود فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز. حيث لم نجد في دراستنا فروقا معنوية في الدافعية للإنجاز بين الجنسين، بينما وجدت فروق في هاتين الدراستين.

الاستنتاج العام:

بعد التحدث عن متغيرات الدراسة مطولا في الجانب النظري من الدراسة، أتينا على الجانب الميداني لاختبار الفرضية العامة والفرضيات الجزئية. في هذه الدراسة أردنا التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة. وعينة الدراسة تكونت من 60 فردا، نصفها الأول 30 أستاذا، ونصفها الثاني 30 أستاذة. يعملون في ثانويتين بمدينة تابلاط: (ثانوية الشهيد علام عبد القادر، وثانوية الشهيدين جغدلي احمد ومحمد)، ونصت الفرضية العامة على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متغيري الدراسة الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، وتفرعت عن هذه الفرضية فرضيات جزئية: أولها نصت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة، والفرضية الجزئية الثانية نصت عن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز، أما الفرضية الجزئية الثالثة فتحدثت عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن ظروف العمل والدافعية للإنجاز. في حين نصت الفرضية الجزئية الرابعة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز. والفرضية الجزئية الأخيرة تحدثت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي ودرجات الدافعية للإنجاز بين الأساتذة والأستاذات من أفراد العينة.

وكانت نتائج اختبار هذه الفرضيات كالتالي:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة تابلاط.

- وجود علاقة ارتباطية قوية دالة إحصائيا بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.
- وجود علاقة ارتباطية ضعيفة دالة إحصائيا بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا عن العلاقة بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

الخاتمة:

إن التوصل إلى إثبات فرضيات الدراسة حول علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية للإنجاز لأستاذ التعليم الثانوي وما أكدته الدراسات السابقة، حيث أن تحقيق الرضا عن المهنة، والتمتع بالدافعية قوية تساهم بصفة فعالة في تحسين مستوى التعليم، وهو ما يدفعنا إلى التفكير في القيام بإجراءات ملموسة، تكرس هذا السلوك وتدعمه لدى المعلمين على اعتبار أن الرضا: هو إحساس داخلي لدى الموظف نحو مهنته، والذي ينبع من قوة داخلية قائمة على الشعور بالسرور.

أو هو حالة نفسية يشعر بها الموظف بالسعادة وتقبل الحياة.

إن الوصول إلى تحقيق الرضا للأستاذ يتطلب تظافر مجهودات مجموعة من الأطراف المسؤولة عل القطاع التربوي باعتبار أن الأستاذ من أهم متغيرات التي تؤثر في العملية التعليمية، فالأستاذ يتعرض إلى ظروف خاصة، والتي تؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض الدافعية لديه، وضعف الروح المعنوية نحو مهنته، فنقص الرواتب للأساتذة تجعلهم ينشغلون بأمور بعيدة عن التعليم لسد الفجوات التي يعانون منها، أي أن الدافعية للإنجاز للفرد، تستثار من خلال عوامل داخلية تخص الفرد نفسه كحاجات يرغب في تحقيقها، أو تستثار في ظل عمل يسوده مناخ سيكولوجي ملائم، وإعطاء الأستاذ المكانة التي يستحقها من أجل رفع مستوى الرضا عن المهنة من جهة، وكذا رفع دافعيته للإنجاز أكثر من جهة أخرى، والذي تظهر آثاره الإيجابية عندما يصبح الأستاذ مبادر ومبتكر يحب عمله ويرضى عنه، ويسعى لتحقيق إنجازات في مجال التربية والتعليم وهو المفتاح الذي التطور والرقي يضمن لبلدنا وأمتنا .

المقترحات والتوصيات:

وعلى إثر نتائج هذه الدراسة، تقدم الباحثان بمجموعة من المقترحات التي من شأنها أن تساهم في التخفيف من حدة الإشكالية المطروحة في الميدان والمتمثلة في الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأغلبية الساحقة من الأساتذة وهذا نابع من مشاكل تربوية ملاحظة في القطاع التربوي الجزائري كالإضرابات وغيرها:

دراسة البحث بمتغيريه مع استخدام أداتين مختلفتين لجمع المعلومات سواء بالنسبة لمتغير الرضا أو للدافعية للإنجاز.

تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، وما نقترحه هو دراسة الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة وعلاقته بالدافعية للإنجاز لطلبة الجامعين سواء في طور ليسانس أو الماستر.

إجراء دراسات حول العوامل التي لها علاقة بالدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجزائري (كالثقافة، الدين...الخ).

الدافعية للإنجاز للأستاذ وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية.

الرضا الوظيفي لمديري المؤسسات التربوية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

نقترح أيضا رفع مستوى رواتب أساتذة الثانوي، والإكثار من المزايا المادية وتنويعها للأستاذ، حتى يكون راضيا أكثر عن عمله ويكون مؤثرا في عمله مبدعا فيه ومتحمسا لأدائه.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. إبراهيم شوقي عبد الحميد، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دط، دار قباء، القاهرة، 1998.
2. أبو شيقة سعده، دافعية الإنجاز، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 2007.
3. أبو ناصية النابلسي، المقياس الثلاثي لدافع الإنجاز، مكتبة الانجلو مصرية، مصر، 1998.
4. احمد سعيد بن سالم مليكان المشيخي، الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم، مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة الأعمال، 2012/2011.
5. باربارا كلارك، تفصيل التعليم النموذج التربوي المتكامل في غرفة الصف، تر: يعقوب حسن نشوان، دط، دار الفرقان للنشر والتوزيع، 2004.
6. برياح محمد امين، موساوي يحيى، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، 2016.
7. بلخيري سهام وعشيط حنان، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، مذكرة تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة البويرة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير (إدارة الأعمال الاستراتيجية)، 2011/2010.
8. بوعلي لخضر، الرضا الوظيفي وأثره على الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مذكرة تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، 2009/2008.
9. الترتوري محمد، الدافعية للإنجاز، دار الفكر، عمان، الأردن، 2006.

10. تيسير مفلح كوافحة، علم النفس التربوي وتطبيقاته في مجال التربية الجامعية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2004.

11. ثائر احمد غباري، الدافعية (النظرية والتطبيق)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2008.

12. جمال الدين عويسات، السلوك التنظيمي والتطور الإداري، دار هومة، الجزائر، 2003.

13. حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، دط، عالم الكتب، القاهرة، 1984.

14. حسن بن حسين بن عطاس الخيري، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في علم النفس، تخصص توجيه تربوي ومهني، جامعة ام القرى، السعودية، 2008.

15. الحلو محمد، علم النفس التربوي، ط2، المقداد للطباعة، غزة، فلسطين، 2001.

16. خليفة عبد اللطيف محمد، الدافعية للإنجاز، ط1، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2000.

17. خليل علي أبو جراد، الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين، مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، 2015.

18. خليل علي خليل أبو جراد، الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين بمحافظات غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس، من كلية التربية، جامعة الازهر، غزة.

19. خويلد أسماء، الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المرسي بالجزائر، دراسة ميدانية لدى تلاميذ الأولى ثانوي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،2005.

20. خيضر كاظم محمود، السلوك التنظيمي، دط، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.

21. راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.

22. رشيدة الساكر، دافعية الإنجاز، وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه، 2015.

23. ريم سليمون، دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة تشرين، سلسلة الاداب والعلوم الإنسانية، المجلد 39، العدد1، 2017.

24. زايد نبيل محمد، الدافعية والتعلم، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

25. زرفاوي أمال، أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2014.

26. سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي (اطر نظرية وتطبيقات علمية)، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

27. سمية صالحي، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لتلاميذ الصم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي، شعبة العلوم الطبيعية والحياة في مذكرة تندرج لنيل شهادة الماستر، 2012.

28. شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، 2010.

29. شحاذة محمد أسماء، الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعاقين بصريا في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2012.

30. شيماء عبد مطر، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية، مجلة جامعة بابل، بدون عدد، 2016.

31. صالح محمد العمري وآخرون، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

32. عبد الحميد إبراهيم، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف الكتسبة، المجلة العربية للإدارة، مجلد 23، العدد 1، 2003.

33. عبد الستار زكريا، دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل فلسفة التدريس بالمقاربة بالكفاءات مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، 2012.

34. عبد الكريم بن صافي وبن موفق الميلود، الرضا الوظيفي واثره على أداء المعلم، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، 2017/2016.

35. عبد الله مجدي، السلوك الاجتماعي دينامياته محاولة تفسيرية، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.

36. العربي حكيم، ومنقلاتي يزيد، أثر الرضا الوظيفي على الأداء في المنظمة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، 2014/2013.

37. عزيزة مهني، أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

38. عزيون زهية، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، 2007.

39. غربي علي، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007.

40. فتحي الزيات، سيكولوجيا التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، ط2، دار النشر للجامعات، مصر، 2004.

41. فنوش نصير، الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين للرياضة اللاصفية الخارجية، دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، بدون سنة.

42. قدوري خليفة، الرضا عن التوجيه الدراسي ولاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، دراسة ميدانية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2012.

43. قراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، 2014.

44. الكبسي وآخرون، المنهل في علم النفس التربوي، دار الكندي، الأردن، 2000.

45. لوناس حدة، علاقة التحصيل بدافعية التعلم لدى المراهق المتمدرس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة البويرة، 2013/2012.

46. ماريا ابيه، مجلة كلية العلوم الزراعية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة المنصورة، المجلد 3، العدد 4، 2012

47. مجاهد رشيد، اثر دوافع العمل والتحفيز كوسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي في المنظمة، مذكرة مكملة للحصول على درجة الماجستير، 2001.

48. محسن علي الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتبة الأكاديمية، مصر، 2005.

49. محمد إبراهيم الخولي، مجلة كلية الزراعة والاقتصاد والعلوم الاجتماعية بجامعة الزقازيق، بدون عدد، جمهورية مصر العربية، 2012.

50. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.

51. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الفردي والجماعي في منظمات الأعمال)، ط5، دار وائل للنشر، الأردن، 2009.

52. محمد محمود بن يونس سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2007.

53. محمد مصطفى الديب، علم النفس الاجتماعي والتربوي المعاصر، ط1، عالم الكتاب، القاهرة، 2003.

54. محمود خيضر، السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.

55. محمود عبد الحليم منسي، المدخل لعلم النفس التعليمي، دط، مركز الإسكندرية للكتاب، 2002.

56. المنجد في اللغة العربية والاعلام، ط27، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1986.

57. ناصر محمد العديلي، السلوك التنظيمي الإنساني، دط، معهد الإدارة العامة، 1999.

58. يونس محمد، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: استبانة الرضا الوظيفي:

جامعة يحي فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
تخصص توجيه وارشاد

مقدمة :

يتكون هذا المقياس من مجموعة من العبارات تهدف إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة عن مهنة التدريس من خلال قياس مجموعة من الأبعاد المتصلة بالعمل و بحياة الأستاذ الوظيفية ، فالرضا عن العمل هو محصلة العوامل المتصلة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه .

لذلك نرجو أن تقرا كل عبارة بعناية، وان تجيب عنها بكل صراحة كما تدركها وتشعر بها، باعتبارك استاذا تعايش مهنة التدريس بما لها وما عليها .

ملاحظات إجرائية : ينبغي أن تراعي الملاحظات الآتية قبل الإجابة :

- لاحظ انه لا توجد عبارات صحيحة وأخرى خاطئة ، فكل أستاذ له رؤيته الشخصية للأمور وظروفه الخاصة التي تجعله بالضرورة يختلف عن الآخر .
- تعتبر إجابتك "سرا" لا يسمح البوح بها ولا يمكن للآخرين الاطلاع عليها قطعيا .

طريقة الإجابة : هناك مجموعة من العبارات ، وأمام كل عبارة خمس اختيارات (إجابات) هي :

أوافق بشدة - أوافق - لا ادري - ارفض – ارفض بشدة .

والمطلوب :

قراءة كل عبارة جيدا ، ثم تقرر ما إذا كنت موافق عليها أو رافضا لها أو محايدا "لا رأي لي " وفي ذات الوقت تحدد مدى درجة موافقتك على العبارات هل أنت موافق بشدة أم موافق وحسب ، وأيضا في حالة الرفض ، هل أنت ترفضها بشدة أم ترفضها فقط وأما إذا كنت لست موافقا عليها ، ولست رافضا لها ، أي متردد بين القبول والرفض ، فيكون الاختيار "لا رأي لي " .

وفي كل الأحوال تعبر عن رأيك بوضع علامة (×) تحت احد تلك الاختيارات الخمسة ، وسوف تجد إجابتك لن تخرج عن واحدة منها .

الرقم	العبـــارات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	أرفض	ارفض بشدة
1	يتمتع المشتغلون في مهن أخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ.					
2	أشعر بان مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وأماله.					
3	أعتقد أن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب.					
4	أرى أن المسئولين عن التعليم يهتمون بالأستاذ كثيرا.					
5	ما يتقاضاه الأستاذ من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة					
6	توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعدني على التدريس.					
7	تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين لم يكن كافيا.					
8	يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة.					
9	أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي .					
10	لا أفكر في ترك مهنة التدريس.					
11	أحس أن التعاون بين الأساتذة وإدارة هذه المؤسسة يتم بشكل جيد.					
12	اعتقد أن مرتب الأستاذ يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات.					
13	أن مهنة التدريس مهنة رتيبة (روتينية) تقيد مواهب الأستاذ.					
14	كثيرا ما يتقبل مدير المؤسسة اقتراحاتي وأرائي بحماس .					
15	تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها.					
16	اشعر بان الأستاذ ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع.					
17	أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الفصل.					
18	تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو أسلوبي في التدريس.					
19	أشعر غالبا بأن الأستاذ لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في العمل.					
20	أتمنى أن يختار أبنائي مهنا أخرى غير مهنة التدريس.					
21	تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون و الاحترام .					
22	لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد والابتكار.					
23	لا اشعر أن مدير المؤسسة يعامل جميع الأساتذة بالتساوي .					

24	أعتقد أن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبله.					
25	علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي .					
26	أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب .					
27	أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها الإدارة التعليمية .					
28	أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة .					
29	اعتقد إن مهنة التدريس تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة.					
30	ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة بالذهاب إلى المؤسسة .					
31	اعتقد بان علاقات المعلم بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية.					
32	أشعر بأنني اكرر نفسي كل يوم .					
33	لا تتناسب المكافآت المالية الممنوحة للمعلم عند تكليفه ببعض الواجبات (كالتصحيح والمراقبة في الامتحانات) مع ما يبذله من جهد .					

الملحق رقم 02: مقياس الدافعية للانجاز

جامعة الدكتور يحيى فارس

كلية العلوم الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

تخصص إرشاد وتوجيه

إسم الأستاذ المحكم:

الدرجة العلمية :

التخصص:

الجامعة :

استمارة التحكيم

في إيطار التحضير لشهادة الماستر نقوم بإجراء دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي "لذلك أضع بين أيديكم هذا المقياس والذي يهدف إلى قياس درجة الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ،حيث يتكون هذا المقياس من 32بند وتكون الإجابة على هذا المقياس باختيار أحد البدائل التالية (تنطبق ،إلى حد ما ،لا تنطبق)والرجاء منكم تقويم هذه الأداة من خلال

*مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية .

*مدى مناسبة الفقرات لقياس الدافعية للإنجاز

*مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات .

مدى وضوح التعليمة المقدمة لأفراد العينة .

*مع تقديم كل الشكر والتقدير على تعاونكم.

مقياس الدافعية للإنجاز

سيدي الأستاذ/سيدتي الأستاذة :

بين يديك استبانه مكونة من32 عبارة ،مقسمة إلى أربعة أبعاد، فإن كنت ترى أن لعبارة تنطبق بشكل كامل على مستوى الإنجاز لديك ضع /ضعي (+)في الخانة المخصصة لبند تنطبق "، وإن كانت العبارة تطابق مستوى الدافعية للإنجاز لديك إلى حد ما ضع علامة(+)في الخانة المخصصة لبند "إلى حد ما "وإن كانت العبارة لا تتوافر إطلاقا لديك من حيث الإنجاز ضع (+)في الخانة لبند "لا تنطبق".

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الخبرة: 1-10 ☐ 11-20 ☐ 21 -30 ☐

السن :22-35 ☐ 36-45 ☐ 46 فما فوق . ☐

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
01	أحب القيام بأي عمل متوقع منيمهما كلفني ذلك من جهد			
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل			
03	أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل			
04	كثيرا ما تمر الأيام دون أعمل شيئا يذكر			
05	أجتهد دائما في عملي لأتفوق على من أعمل معهم			
06	أعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات			
07	أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتقان إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا وجهدا كبيرا			
08	لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ والصدفة			
09	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الأخرين لا طائل من ورائه			
10	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على إنجازه			
11	أعتقد أن مستقبلي وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه			
12	أشعر بأنني مجتهد ومثابر في عملي كمدرس			
13	أتجنب غالبا القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي			
14	لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي			

15	أميل أحيانا إلى التراجع عن مواقفي أمام الخصوم إذا كان الإسرار عليه يسبب لي متاعب صعبة			
16	لا أفكر في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة			
17	أحرص دائما على أن يكون العمل في مقدمتي إهتمامي			
18	أحرص دائما على الإشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتيحت لي الفرصة			
19	أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي			
20	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو من التنافس والتحدي			
21	أستعد دائما لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا لتحقيقها			
22	غالبا ما أؤجل عمل اليوم إلى الغد			
23	كلما حققت هدفا وضعت لنفسي أهدافا أخرى مستقبلية			
24	أشعر بالياس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي			
25	لا أميل إلى الإعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن"			
26	كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا			
27	أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي			
28	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل			
29	لا أتأخر أبدا في إنجاز مسؤولياتي على أكمل وجه وإن كانت الظروف المحيطة بي لا تسمح بالتهاون			
30	إذا دعيت لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود إلى عملي على الفور			
31	لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي			

الملحق رقم 03: جداول برنامج spss

32	لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي			

Correlations

Correlations

		الدافعية للإنجاز	المحور الاول : مستوى الطموح	المحور الثاني :المثابرة	المحور الثالث :الأداء	المحور الرابع :ادراك اهمية الزمن	المحور الخامس : التنافس
الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.752**	.568**	.845**	.597**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28
المحور الاول : مستوى الطموح	Pearson Correlation	.752**	1	.080	.614**	.525**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000		.685	.001	.004	.003
	N	28	28	28	28	28	28
المحور الثاني :المثابرة	Pearson Correlation	.568**	.080	1	.379*	.035	.312
	Sig. (2-tailed)	.002	.685		.046	.861	.106
	N	28	28	28	28	28	28
المحور الثالث :الأداء	Pearson Correlation	.845**	.614**	.379*	1	.451*	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.046		.016	.007
	N	28	28	28	28	28	28
المحور الرابع :ادراك اهمية الزمن	Pearson Correlation	.597**	.525**	.035	.451*	1	.403*
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.861	.016		.033
	N	28	28	28	28	28	28
المحور الخامس : التنافس	Pearson Correlation	.749**	.542**	.312	.500**	.403*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.106	.007	.033	
	N	28	28	28	28	28	28

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	32

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	12	50.0	50.0	50.0
	أنثى	12	50.0	50.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

السن

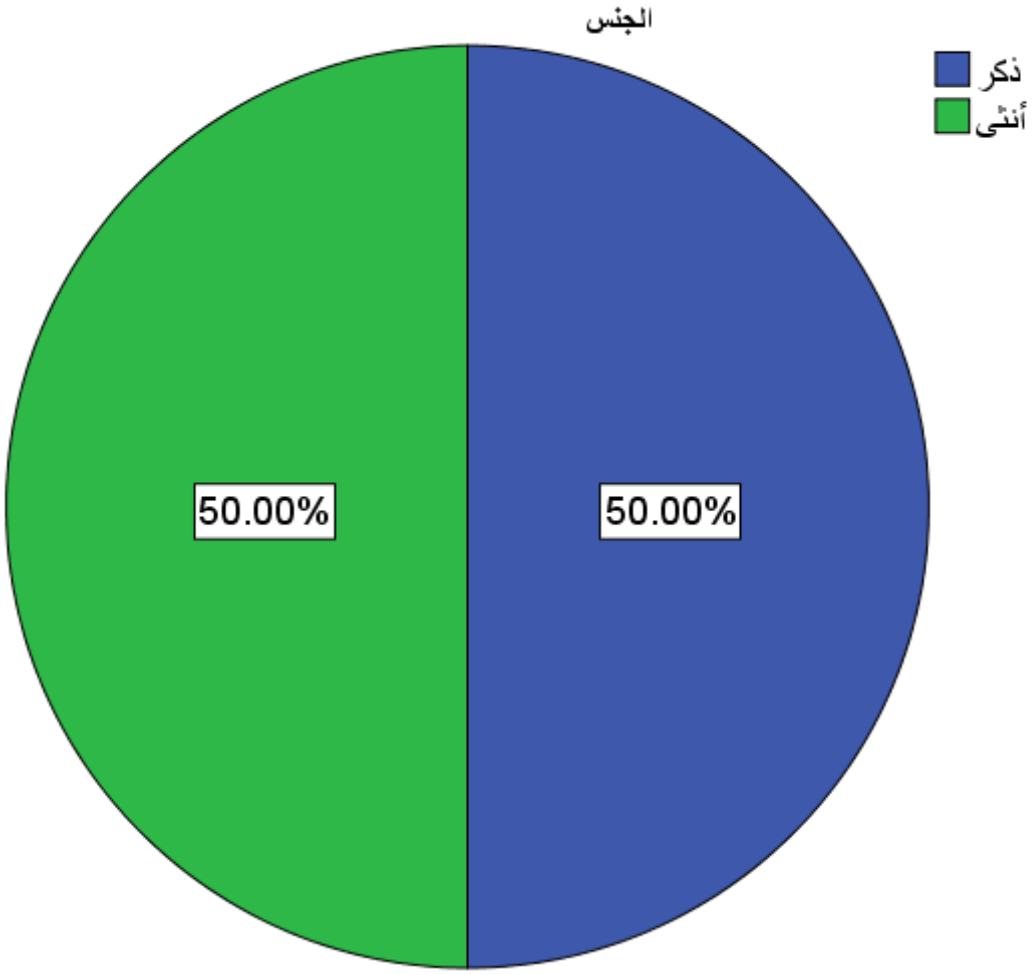
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-35	14	58.3	58.3	58.3
	36-45	9	37.5	37.5	95.8
	46فما فوق	1	4.2	4.2	100.0

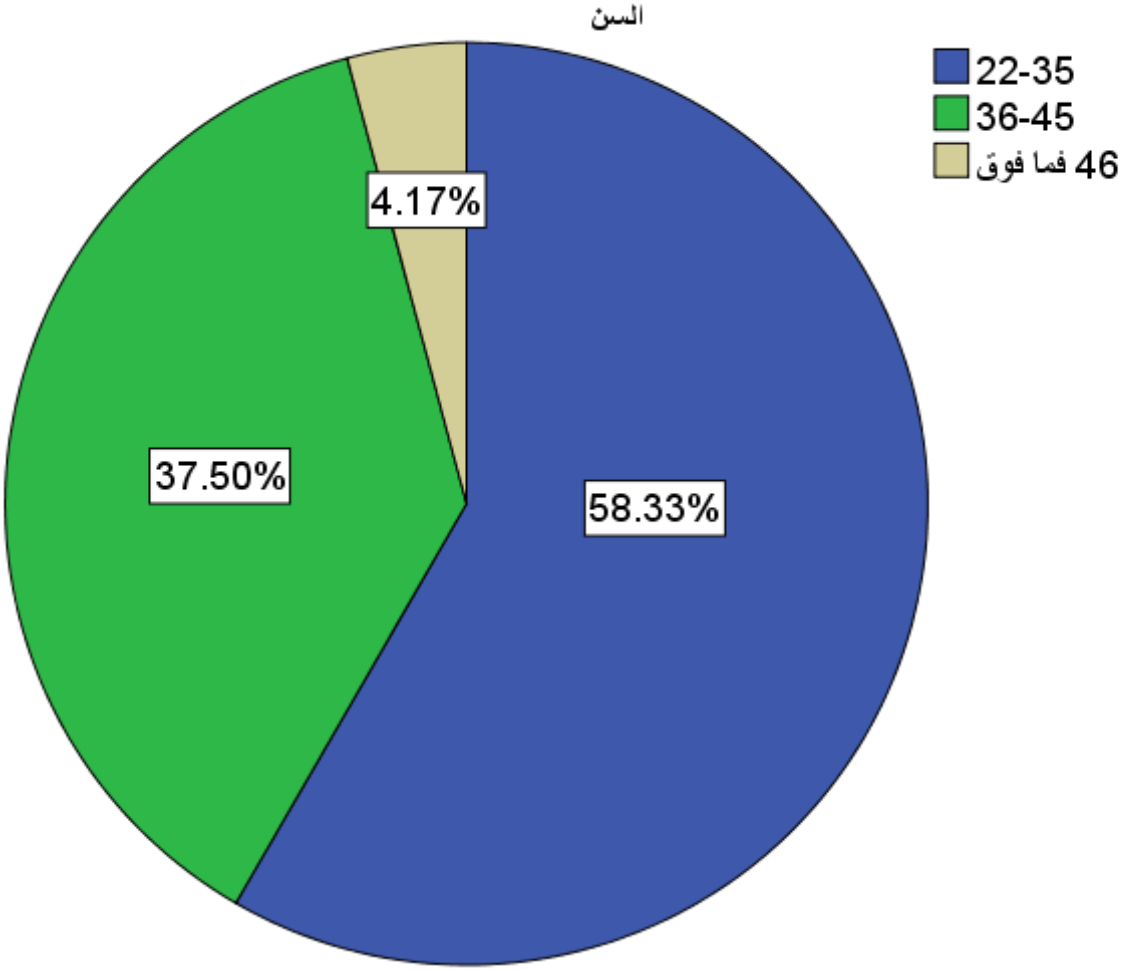
Total	24	100.0	100.0	

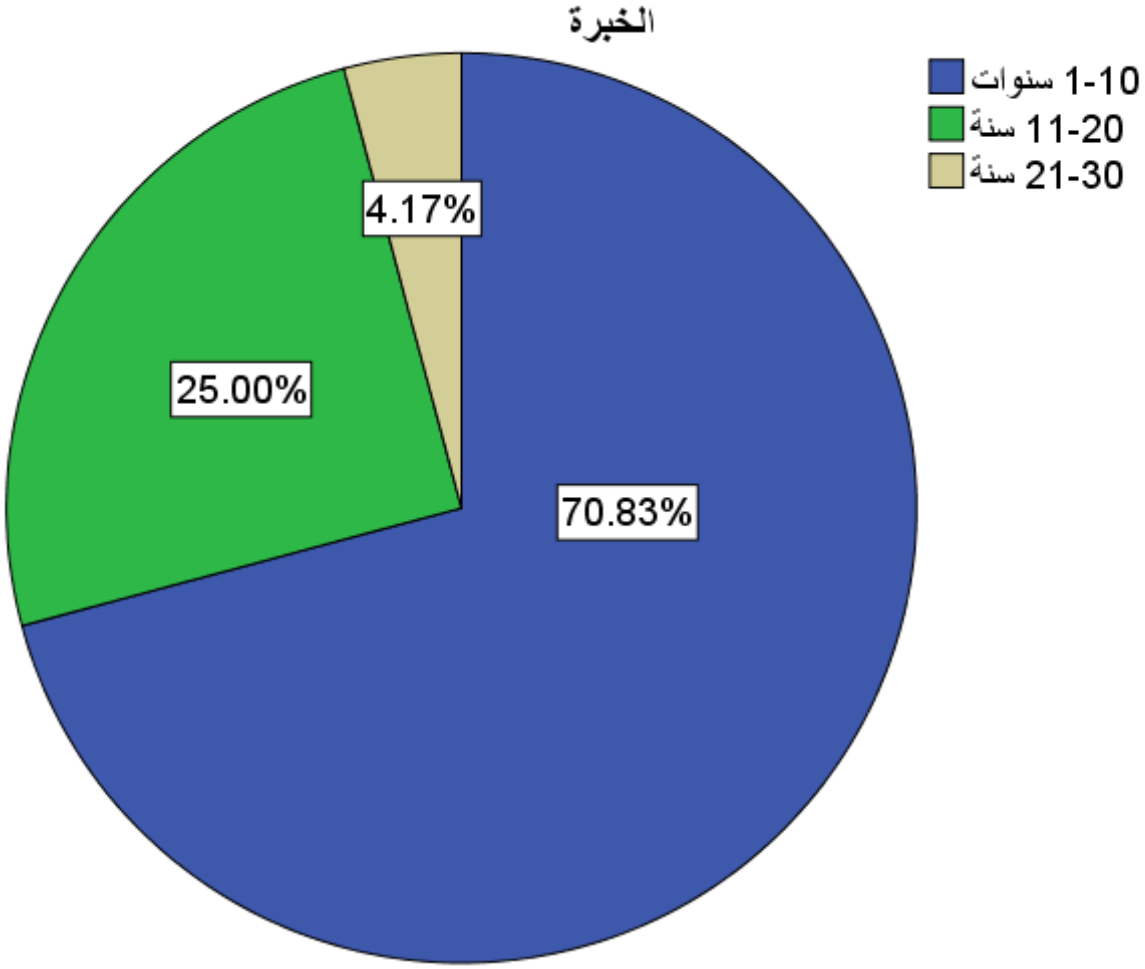
الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10سنوات	17	70.8	70.8	70.8
	11-20سنة	6	25.0	25.0	95.8
	21-30سنة	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Pie Chart




السن
22-35
36-45
46 فما فوق
4.17%
37.50%
58.33%



الجنس

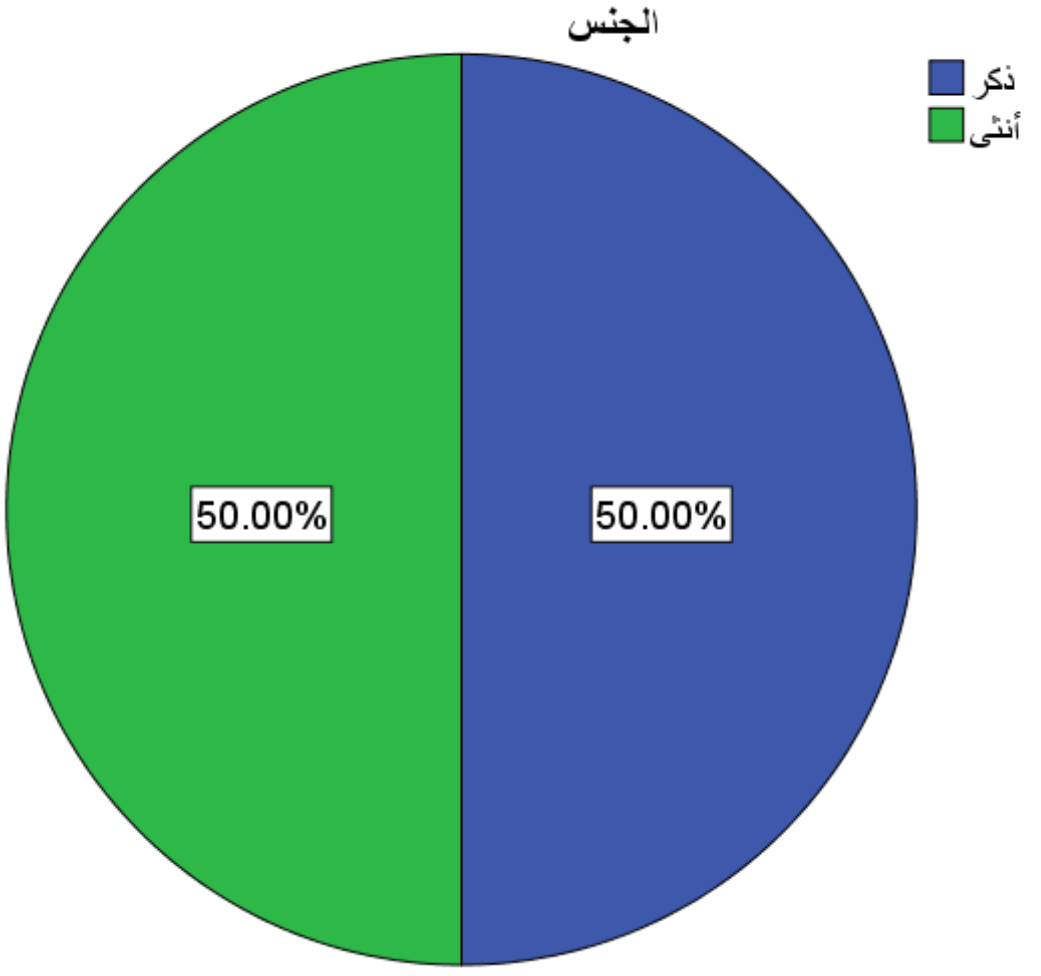
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	30	50.0	50.0	50.0
	أنثى	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

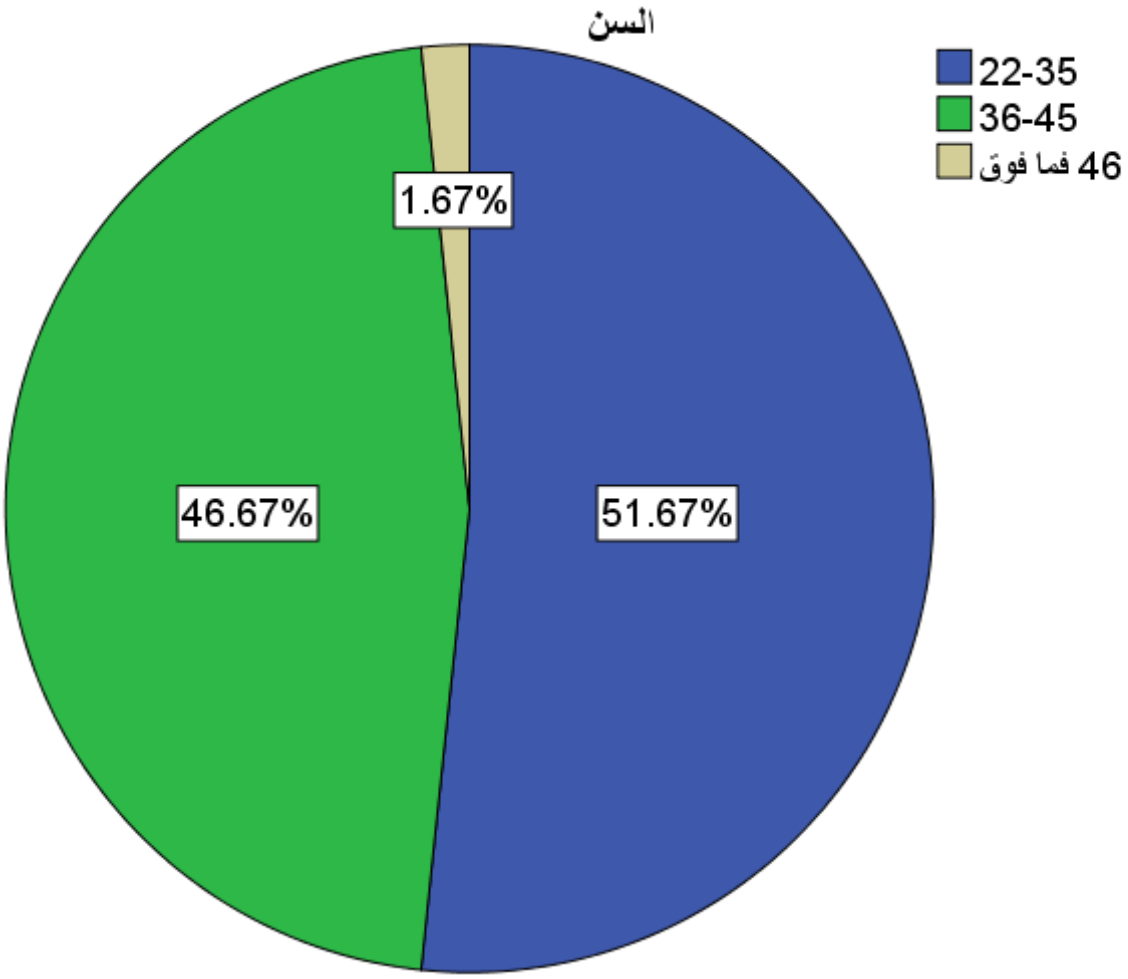
السن

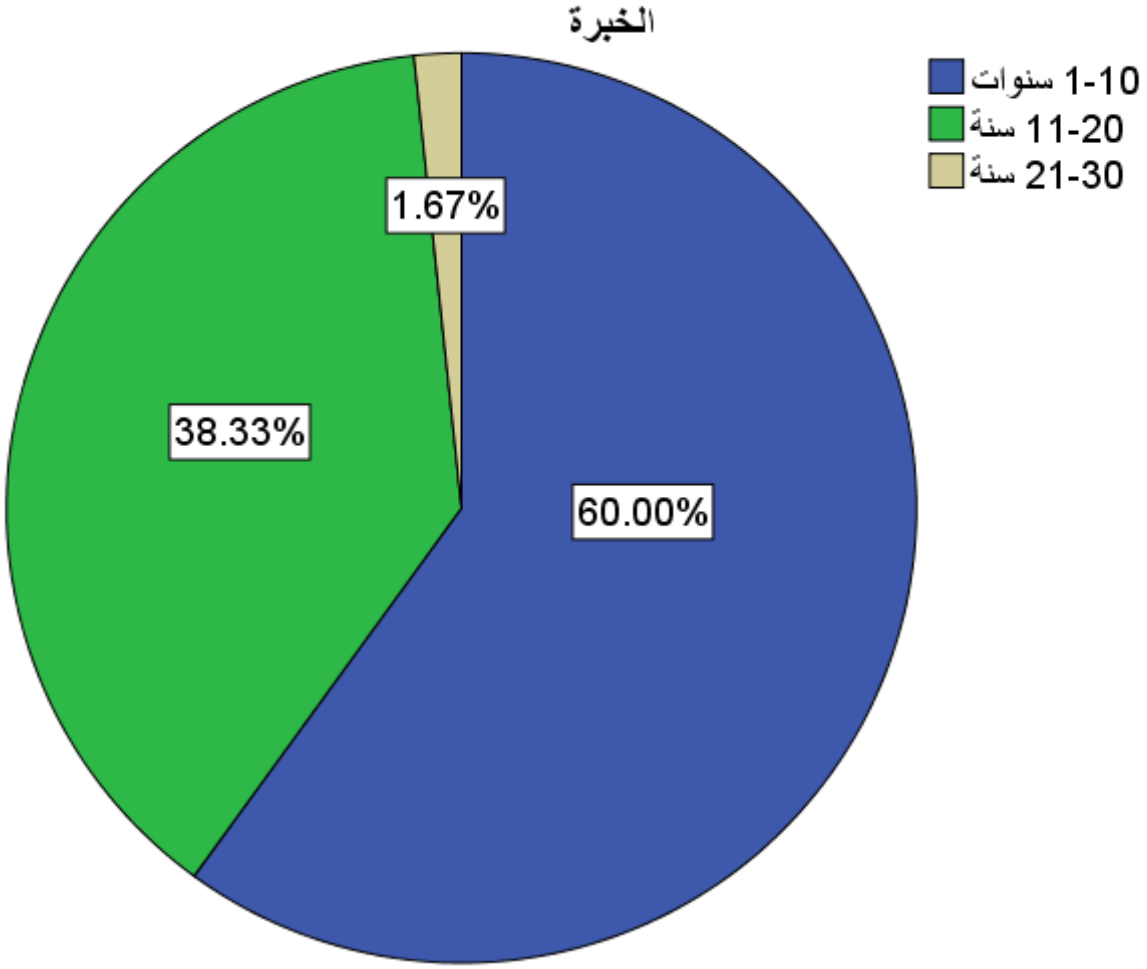
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-35	31	51.7	51.7	51.7
	36-45	28	46.7	46.7	98.3
	46فما فوق	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10سنوات	36	60.0	60.0	60.0
	11-20سنة	23	38.3	38.3	98.3
	21-30سنة	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

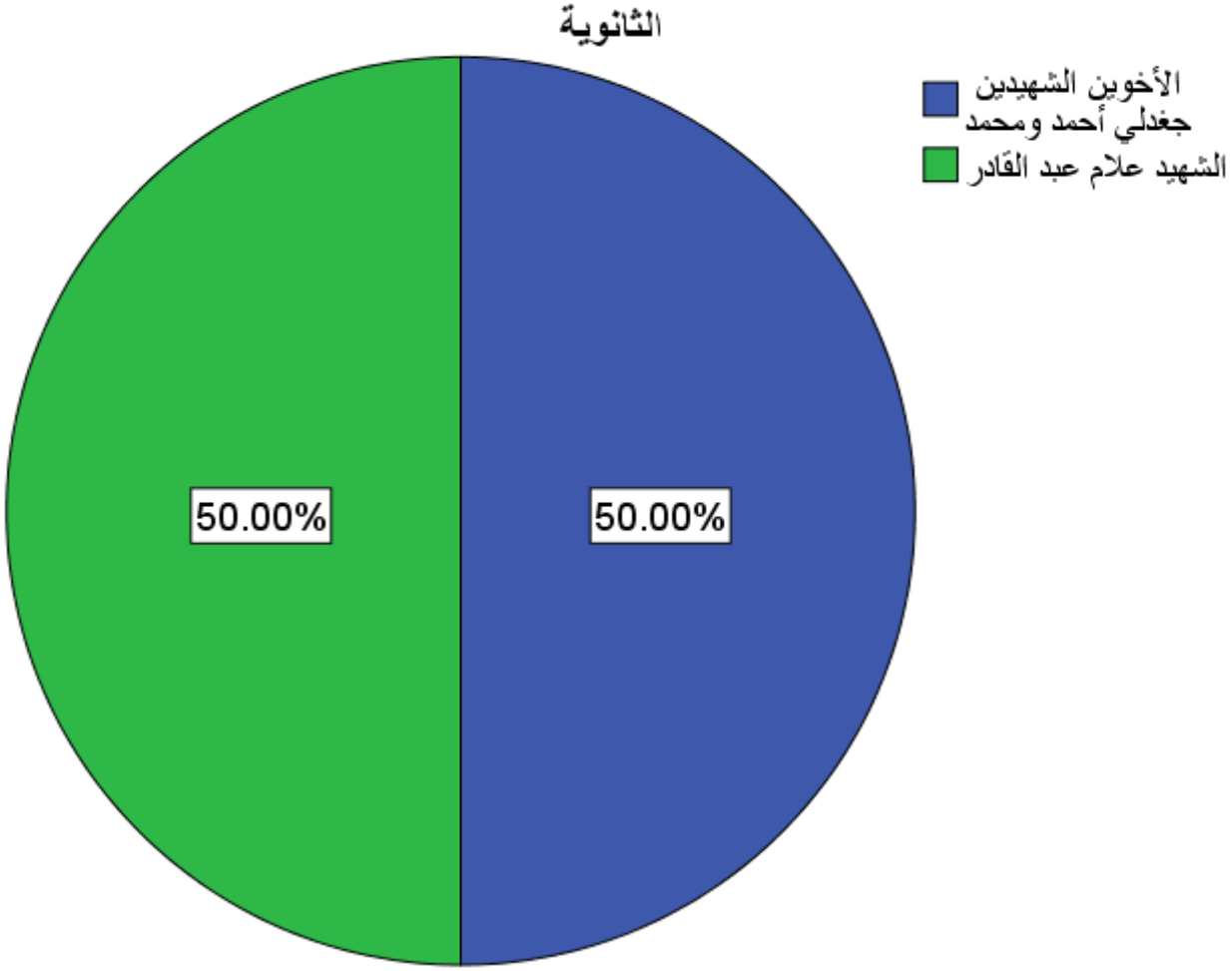



السن
22-35
36-45
46 فما فوق
1.67%
46.67%
51.67%



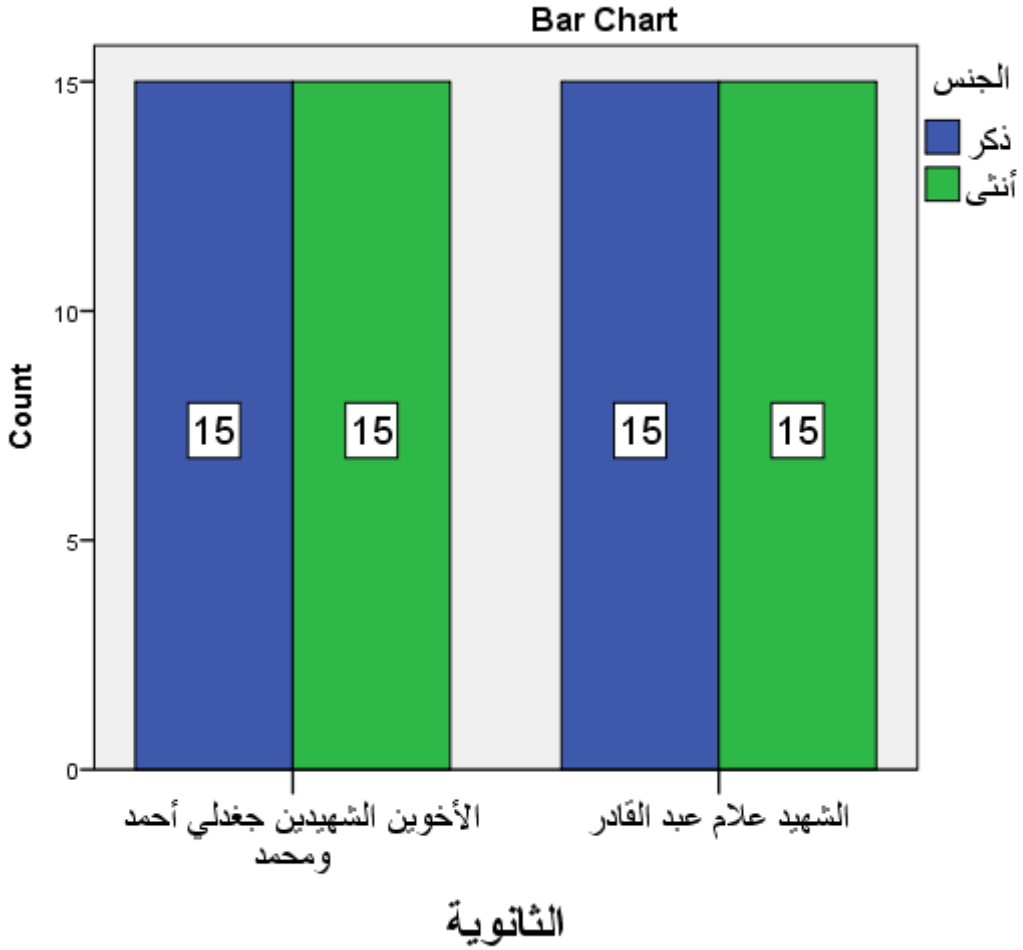
الثانوية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الأخوين الشهيدين جغدلي أحمد ومحمد	30	50.0	50.0	50.0
	الشهيد علام عبد القادر	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



الثانوية * الجنسCrosstabulation

			الجنس		Total
			ذكر	أنثى	
الثانوية	الأخوين الشهيدين جغدلي أحمد ومحمد	Count	15	15	30
		% of Total	25.0%	25.0%	50.0%
	الشهيد علام عبد القادر	Count	15	15	30
		% of Total	25.0%	25.0%	50.0%
	Total	Count	30	30	60
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الدافعية للإنجاز	.107	60	.083	.962	60	.059
الرضا الوظيفي	.080	60	.200*	.976	60	.278

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Correlations

		الدافعية للإنجاز	البعد الاول: الرضا عن المرتبات والمزايا المادية
الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
البعد الاول: الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	Pearson Correlation	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		الدافعية للإنجاز	البعد الثاني: الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات
الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.178
	Sig. (2-tailed)		.173
	N	60	60
البعد الثاني: الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	Pearson Correlation	.178	1
	Sig. (2-tailed)	.173	
	N	60	60

Correlations

		الدافعية للإنجاز	البعد الثالث: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
الدافعية للإنجاز	Pearson Correlation	1	.265*
	Sig. (2-tailed)		.040
	N	60	60
البعد الثالث: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	Pearson Correlation	.265*	1
	Sig. (2-tailed)	.040	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Group Statistics

الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا الوظيفي	ذكر	31	3.1252	.38507	.06916
	أنثى	29	3.0063	.51670	.09595

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	3.826	.055	1.015	58	.314	.11888	.11714	-.11559-	.35336
	Equal variances not assumed			1.005	51.642	.320	.11888	.11828	-.11849-	.35626

Group Statistics

الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية للإنجاز	ذكر	31	2.3145	.19127	.03435
	أنثى	29	2.2802	.25062	.04654

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدافعية للإنجاز	Equal variances assumed	*3.334*	*.073*	*.599*	*58*	*.551*	*.03434*	*.05733*	*-.08041-*	*.14910*
	Equal variances not assumed			*.594*	*52.326*	*.555*	*.03434*	*.05785*	*-.08171-*	*.15040*