

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بدافعية الإنجاز في ضوء بعض المتغيرات

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بعض المدارس الابتدائية بقاطعة ماسرة

-ولاية مستغانم

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالبة: بن قناب سهام

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. قدي سومية	أستاذة محاضرة (أ)	رئيسا
د. سيسبان فاطيمة الزهراء	أستاذة محاضرة (أ)	مشرفا ومقررا
د. عليلش فلة	أستاذة محاضرة (أ)	ممتحنا

السنة الجامعية 2022-2023

إمضاء المشرف بعد الاطلاع على التصحيحات

تاريخ الإيداع : 2023/09/26




إهداء

إلى أعظم لحن في الوجود التي سهرت من اجل راحتني و إسعادي و غمرتني بعطفها و حنانها: إلى أمي الغالية.

إلى من سهر على تعليمي و علمني كيف استخلص العبر من المحن و علمني الحياة أبي الغالي.
إلى إخوتي الذي ترعرعت معهم في أحضانني أسرتني.

إلى أبناء أختي حليلة و عبد الله.

إلى أستاذتي التي رافقتني طوال انجاز مذكرتي.

إلى صديقاتي جمعية، فاطمة ، وئام، نادية.

إلى زملائي في العمل.

إلى كل من ساعدني ولو بكلمة طيبة.

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة عملي المتواضع.

كلمة شكر

أحمد الله العلي القدير الذي وفقني و أعانني على إتمام هذا العمل فهو الذي له الفضل

أولا و أخيرا .

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى من تكلمت بقبول الإشراف على هذا العمل الأستاذة سيسبان

فاطمة الزهراء دون أن ننسى مدراء مدارس الابتدائية على المساعدات التي قدموها لي .

والثناء كبير لكل من مد لي يد العون و المساعدة في هذا العمل و لو بكلمة طيبة بعثت في الأمل.

وشكرا

_ ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي لصعوبات التعلم في ضوء بعض المتغيرات، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة أساتذة المدارس الابتدائية، بلغ عددهم (60) أستاذًا (09 ذكور و 51 أنثى)، للسنة الدراسية 2022 / 2023، وتم الاعتماد على مقياس جودة الحياة الوظيفية للأساتذة لحسني فؤاد الدحوح ومقياس دافعية الإنجاز لأستاذ التعليم الابتدائي لمحمد الخليفة، وتحليل النتائج اعتمدت الباحثة على النسب المئوية واختبار الفروق (ت) وتحليل التباين الأحادي، وذلك بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss20، وبعد المعالجة والتحليل توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1_ توجد علاقة موجبة ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 2_ لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
- 3_ لا توجد فرق دال إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
- 4_ توجد فرق دال إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 5_ لا توجد فرق دال إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 6_ لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير السن.
- 7_ لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير السن.

Abstract :

This study aims to explore the relationship between elementary school teachers and learning difficulties in light of certain variables. The descriptive method was adopted, and the study sample included elementary school teachers, totaling 60 teachers (9 males and 51 females) for the academic year 2022/2023. The study relied on the job quality of life scale for teachers and the achievement motivation scale for elementary school teachers. The researcher used percentages, t-tests, and analysis of variance (ANOVA) to analyze the results, using the statistical package for the social sciences (SPSS) version 20. After processing and analysis, the study found the following results:

- 1-There is a weak correlation between job quality of life and achievement motivation among elementary school teachers.
- 2-There are no statistically significant differences in the level of job quality of life among elementary school teachers attributed to gender.
- 3-There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation among elementary school teachers attributed to gender.
- 4-There are statistically significant differences in the level of job quality of life among elementary school teachers attributed to professional experience.
- 5-There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation among elementary school teachers attributed to professional experience.
- 6-There are no statistically significant differences in the level of job quality of life among elementary school teachers attributed to age.
- 7-There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation among elementary school teachers attributed to age.

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ب	كلمة الشكر
ج	ملخص الدراسة
د	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ط	قائمة الملاحق
10	المقدمة
الفصل الأول: مدخل الدراسة	
12	1_ إشكالية الدراسة
14	2_ فرضيات الدراسة
14	3_ دوافع اختيار موضوع الدراسة
14	4_ أهداف الدراسة
15	5_ أهمية الدراسة
15	6_ التعارف الإجرائية
الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية	
17	_ تمهيد
17	1_ تعريف جودة الحياة الوظيفية
18	2_ أبعاد جودة الحياة الوظيفية
23	3_ أهمية جودة الحياة الوظيفية
25	4_ أهداف جودة الحياة الوظيفية
27	5_ خطوات تطبيق جودة الحياة الوظيفية
28	6_ عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية
29	7_ تحسين جودة الحياة الوظيفية
29	8_ عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية
30	9_ قياس جودة الحياة الوظيفية
30	_ الخلاصة

الفصل الثالث: دافعية الإنجاز	
31	_ تمهيد
31	1_ لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز
33	2_ تعريف الدافعية للإنجاز
35	3_ أنواع الدافعية للإنجاز
36	4_ وظائف الدافعية للإنجاز
36	5_ مكونات الدافعية للإنجاز
37	6_ خصائص الفرد ذو الانجاز العالي
38	7_ مظاهر الدافعية للإنجاز
39	8_ العوامل المسببة لدافعية الانجاز عند اتكسون
40	9_ محددات الدافعية للإنجاز
41	10_ مراحل نمو الدافعية للإنجاز
42	_ الخلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
43	_ تمهيد
43	1_ الدراسة الاستطلاعية
43	1_1 أهداف الدراسة الاستطلاعية
43	1_2 المجال الجغرافي والزمني للدراسة الاستطلاعية
44	1_3 عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها
44	1_4 أدوات الدراسة الاستطلاعية
44	1_5 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية
52	2_ الدراسة الأساسية
52	2_1 منهج الدراسة
53	2_2 المجال الجغرافي والزمني للدراسة الأساسية
53	2_3 مجتمع الدراسة
53	2_4 عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها
55	2_5 أدوات الدراسة الأساسية
57	2_6 طريقة إجراء الدراسة الأساسية

57	7_2 الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الأساسية
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة فرضيات الدراسة	
58	_ تمهيد
58	1_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة
59	2_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى
61	3_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية
63	4_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة
66	5_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الرابعة
67	6_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة
69	7_ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية السادسة
71	_ الخاتمة
72	_ الاقتراحات
74	_ قائمة المراجع
77	_ الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
44	معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للمقياس	01
45	معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	02
46	دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة	03
47	معاملات ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة ألفا كرونباخ	04
47	يوضح معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بتجزئة النصفية لمعادلة جوتمان	05
48	معامل ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز	06
49	معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز	07
50	دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة	08
51	معاملات ثبات مقياس الدافعية للإنجاز	09
52	معامل ثبات مقياس الدافعية للإنجاز بتجزئة النصفية	10
53	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	11
54	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	12
55	توزيع المفردات على المقاييس الفرعية في مقياس جودة الحياة الوظيفية	13
56	توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز	14
58	معامل الارتباط بيرسون بين درجات العينة في جودة الحياة الوظيفية و دافعية الإنجاز	15
60	الفروق بين الجنسين في درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية	16
61	الفروق بين الجنسين في درجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز	17
63	الفروق بين أفراد عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الخبرة	18
64	المقارنات البعدية بهدف تحديد اتجاه الفروق وفقا لمتغير الخبرة	19
66	الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير الخبرة	20
67	الفروق بين أفراد عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير السن	21
68	المقارنات البعدية بهدف تحديد اتجاه الفروق وفقا لمتغير السن	22
70	الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير السن	23

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
54	توزع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	01
55	توزع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	02

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
77	ملحق مقاييس الدراسة	01
83	ملحق خاص بنتائج دراسة	02
87	ملحق خاص بترخيص تربص	10

_ مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية هي أعلى الموارد للمؤسسات ومصدرا لتحقيق المزايا التنافسية وأصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنيا ومعنويا حيث يعيش العالم فترة غير مسبوقه من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة سواء كانت الاقتصادية منها أو السياسية أو التكنولوجية أو الاجتماعية وغيرها لذا فإن المؤسسات الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات حيث اهتمت العديد من الدراسات البحثية في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية.

و لقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية داخل الشركات والمنظمات عام (1970) حيث شرعت الإدارات في العديد من الشركات والمنظمات الكبيرة في إعداد مشاريع شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية القوى العاملة وتطوير أدائها والتخلص من العقبات التي تحول دون تطويرها وتقدمها.

وتعد دافعية الإنجاز من الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية،فالدافعية هي تلك القوى الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة،واهتم بدراستها العديد من الباحثون في علم النفس الاجتماعي والبحوث الشخصية وكذلك المهتمون بعلم النفس التربوي ،فالدافع للإنجاز يعد عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وتحقيق ذاته،من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف ونظرا لأهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بدافعية الإنجاز،في ساحة الأبحاث النفسية والاجتماعية والتربوية جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ولتفصيل في هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى خمس فصول كالآتي:

الفصل الأول خصصناه لمدخل الدراسة تناولنا فيه إشكالية الدراسة، وفرضيات الدراسة، ودافع اختيار

موضوع الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، والتعارف الإجرائية.

أما الفصل الثاني خصص جودة الحياة الوظيفية وتضمن تعريف جودة الحياة الوظيفية، أبعاد جودة

الحياة الوظيفية، أهمية جودة الحياة الوظيفية، أهداف جودة الحياة الوظيفية، خطوات تطبيق جودة الحياة

الوظيفية، عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية ، تحسين جودة الحياة الوظيفية.

أما الفصل الثالث خصص إلى دافعية الإنجاز فتم عرض لمحة عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز،

تعريف الدافعية للإنجاز، أنواع الدافعية للإنجاز، وظائف الدافعية للإنجاز، مكونات الدافعية

للإنجاز، خصائص الفرد ذو الإنجاز العالي، مظاهر الدافعية للإنجاز، العوامل المسببة لدافعية للإنجاز

عند أتكسون، محددات الدافعية للإنجاز، مراحل النمو لدافعية للإنجاز.

أما الفصل الرابع تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تطرقنا فيها إلى الدراسة

الاستطلاعية والهدف منها ومكان إجرائها، ومدتها، وعينتها ومواصفاتها، والأدوات المستعملة فيها

وخصائصها السيكومترية؛ ثم تطرقنا إلى الدراسة الأساسية ومنهجها، ومكان إجرائها، ومدتها، ومجتمعها،

وعينتها ومواصفاتها، والأدوات المستعملة فيها، والإجراءات المتبعة في تطبيقها، والأساليب الإحصائية

المتبعة فيها.

وخصص **الفصل الخامس** لعرض وتفسير ومناقشة فرضيات الدراسة، مع ربط هذه النتائج بالدراسات

السابقة، واختتمت الدراسة بالخاتمة، وتقديم بعض الاقتراحات التي تخدم المجال التربوي وتفتح مجالات

لدراسات أخرى.

وفي الأخير تم عرض مختلف المراجع والملاحق التي اعتمدنا عليها في إنجاز الدراسة.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

1_ إشكالية الدراسة :

على الرغم من أن جودة الحياة الوظيفية، تعتبر من أكثر المجالات اهتمام وقيمة في القرن الحادي و العشرين وخاصة في المنظمات القائمة على المعرفة والموارد البشرية ،إلى أن هناك عددا من أوجه القصور التي ترتبط بتحديد وقياس وتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في معظم المنظمات، الأمر الذي يحد من قدرة هذه المنظمات على تطوير أداء العاملين لديها ،و من ثم الأداء الكلي لها و بتالي يؤدي إلى ضعف قدرتها على المنافسة الإقليمية والعالمية ،بمختلف مجالات المعرفة والتعلم (ماضي 2014: 13).

ولقد اهتمت العديد من الدراسات البحثية في العالم ،في السنوات الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية والغير حكومية ،تحت أبعاد متعددة و تحديات جديدة متعلقة بإلزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية ،فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص تدريب الموظفين ورفع درجة الرضا الوظيفي وإيجاد بيئة عمل آمنة وتنمية أداء العاملين(بن رحمون 2014: 03).

وهذا ما أكدته دراسة الدراسة الدحوح(2015) المعنونة بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم ،حيث هدفت إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة ومستوى أداء المعلمين ، دراسة ماضي (2014)

المعنونة بجودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية

،هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.

وهدفت دراسة هدى أحمد الخلايلة (2013) بعنوان النموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين بالأردن، إلى بناء نموذج قيادي لمديري المدارس لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين، أما دراسة عماد زادة وآخرون (2012) بعنوان تقييم جودة حياة العمل في المدرسة الابتدائية بمدينة أصفهان إيران، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جودة حياة العمل ومكوناتها لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة أصفهان.

وترتبط جودة الحياة الوظيفية بالدافعية للإنجاز، فتعد الدافعية للإنجاز واحدة من أهم الدوافع التي توجه سلوك الأفراد نحو النجاح والتفوق والإنجاز من الدراسات التي تناولت دافعية الانجاز دراسة مصطفى تركي (1988) والتي هدفت إلى تحديد معالم الدافعية للإنجاز في المجتمع العربي، فبقدر ما تحسنت الحياة الوظيفية للمعلمين بقدر ما يتمكن من إثارة الدافع للإنجاز والاجتهاد في العمل لديهم.

ومن هنا نطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز

لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

_ التساؤلات الفرعية:

_ هل توجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى

لمتغير الجنس؟

_ هل توجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى

لمتغير للخبرة المهنية؟

_ هل يوجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى

لمتغير السن؟

مدخل الى الدراسة

2_ فرضيات الدراسة :

2_1 الفرضية العامة:

_ توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

2-2 الفرضيات الجزئية:

_ يوجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى لمتغير الجنس.

- يوجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

- يوجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى لمتغير السن.

3_ دوافع اختيار موضوع الدراسة:

من أهم المبررات التي جعلت الباحثة تختار هذا الموضوع هي:

_ علاقة البحث بالمجال التخصص.

_ الرغبة في الإطلاع على مختلف الجوانب المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية خاصة في المؤسسات التعليمية.

_ تعد جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة من الركائز المهمة وأحد الموضوعات التي يمكن دراستها نظرا للحاجة الأكاديمية الملحة لذلك.

4_ أهداف الدراسة :

تهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى:

_ التعرف على علاقة بين جودة الحياة الوظيفية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

مدخل الى الدراسة

_ التعرف على الفروق الموجودة بين أساتذة التعليم الابتدائي في جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بدافعية الإنجاز تبعا لمتغير الجنس والخبرة المهنية والسن.

_ الكشف عن العوائق والصعوبات التي تمنع من تحقيق جودة الحياة الوظيفية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

_ التوصل إلى حلول.

5_ أهمية الدراسة :

تظهر أهمية الدراسة من خلال ما يلي :

_ تسليط الضوء على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي من أجل لفت المسؤولين القطاع إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية وأهميته وتأثيراته وبالتالي وضع إستراتيجيات وآليات لتحسينها وما ينجر عنها من تدني في دافعية الإنجاز.

_ معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي قد تسهم في مساعدة المسؤولين والباحثين في انطلاق للبحث حولها.

_ توضيح مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على دافعية إنجاز أساتذة التعليم الإبتدائي

6_ التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

6- 1 جودة الحياة الوظيفية :

هي مجموعة من العمليات المتكاملة، والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة، على الحياة الوظيفية لأساتذة التعليم الابتدائي ويستدل على جودة الحياة الوظيفية من خلال المؤشرات التالية: التطور الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الاستقرار الوظيفي.

6- 2 دافعية الإنجاز:

مدخل الى الدراسة

هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة لتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه، والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.

6-3 أستاذ التعليم الابتدائي:

هو شخص المكلف بتربية وتعليم التلاميذ حيث يقوم بنقل مختلف المعارف والعلوم، كما يقوم بمراقبة ما اكتسبه التلاميذ من تلك العلوم، وذلك منذ التحاقهم بالمدرسة الابتدائية .

الفصل الثاني

جودة الحياة الوظيفية

_ تمهيد:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة، وذلك من خلال توفر جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد، فمصطلح جودة الحياة الوظيفية يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما تسهم في رفع أداء المنظمة لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمة، ويتفق الكثير من الباحثين على أن تحمل هذه المسؤولية ينعكس بنتائج ملموسة بتكيف مع متطلبات البيئة، فنجاح المنظمة في هذا المجال يساعدها على إطلاق طاقات أفرادها وتحقيقها لهدف الكفاءة والفاعلية.

1- تعريف جودة الحياة الوظيفية:

يطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم إنسانية بيئة العمل لأنها مفهوم شامل لجميع مشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوافر مناخ العمل الجيد لهم وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق من أداء منظماتهم وهذا يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار في الوظيفة والقدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية (لبصير، الكتفي 2019:29).

ولقد تعددت التعارف لجودة الحياة الوظيفية حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا المجال،

وجاء ذلك على النحو التالي:

تعريف (ساتل، 1977): هي أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية

الاحتياجات الشخصية الهامة وذلك من خلال خبرتهم في العمل.

جودة الحياة الوظيفية

كما عرفها جاد الرب هي مجموعة من العمليات المتكاملة و المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا و الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها. ولقد عرفها السالم: بأنها الصفات والجوانب الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون(السالم 2009:350).

ويشير البلبيسي (2012): إلى أن جودة الحياة الوظيفية ما هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير و تحسين الحياة الوظيفية و الشخصية للعاملين فيها و الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد أجابا وبذلك تحقق المنظمة هدفها وتطلعاتها وفي نفس الوقت تلبية و تشبع رغبات عمالها مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الأزمات (خليل 2014 :64).

ويعرفها أندرسون: بأنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات ،التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية والمشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي(صالح 2013:164). ويعرفها المغربي:بأنها تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض توفير الحياة الوظيفية الأفضل للعاملين بحيث تشبع احتياجات العاملين و تساهم في رفع كفاءة الأداء المنظمات(المغربي 2010: 327).

2-أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تتضمن الحياة الوظيفية أبعادا ومعاني مختلفة،كباقي لاختلاف لطبيعة العمل والباحثين معا حيث تتفاوت أهمية وألوية كل بعد من هذه الأبعاد طبقا لحاجة هؤلاء العاملين وملاءمتها من ناحية،وما هي

جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد التي يركز عليها الباحثين في دراساتهم المتعددة، لذلك نجد تعدد المفاهيم والأبعاد للحياة الوظيفية

من هذه الآراء والتعريفات، التي كتبت حول أبعاد الحياة الوظيفية كالتالي :

ذكر (الشطي 2016:07): أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

- المشاركة في اتخاذ القرار.

- الاستقرار والأمان الوظيفي.

- الأجور والمكافآت.

- التوازن بين الحياة والعمل.

- ظروف العمل المادية.

حدد (العمري ،اليافي 2017 :07)أبعاد جودة الحياة الوظيفية بأنها:

- العلاقات الاجتماعية.

- بيئة العمل.

- الرضا الوظيفي.

- الحوافز المادية .

- تقييم الأداء.

ويرى (أبو شمالة 2018:04) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في :

- ظروف العمل المادية.

- العوامل الوظيفية.

- العوامل مالية .

- العوامل الصحية والسلامة المهنية.

جودة الحياة الوظيفية

وقد اعتمدت هذه الدراسة على الأبعاد التالية:

1-2 ظروف العمل المادية:

إن ظروف العمل المادية في العمل، تؤثر تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى أدائهم بصفة عامة، ولأن تحقيق الموائمة بين العامل وعمله بالطرق العلمية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العامل على أداء عمله، فجودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به، كما نجد أن معدل دوران العمل يترك الخدمة و معدلات الغياب، ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة والعكس صحيح (حليمة هيبه 2011 :48).
ومن أهم الظروف المادية التي تؤثر على الأداء عند (العنزي 2013: 87) :

- الإضاءة والألوان.

- الضوضاء.

- الظروف الجوية و تشمل الحرارة والتهوية .

- حوادث العمل.

- موقع المؤسسة وحسن مظهرها.

- توفير المعدات والأدوات اللازمة لإنجاز العمل.

- توفير بيئة عمل صحية قليلة المخاطر.

2-2 التوازن بين الحياة والعمل:

جودة الحياة الوظيفية

يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة الوظيفية، أهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء وتحتاج إلى تبني إستراتيجية مميزة، خاصة بالتوازن بين العمل والحياة حيث صاحب العمل يواجه تحدي، إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل والموظف يواجه تحدي التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل (ماضي 2014:49).

ومن أهم البرامج التي يمكن تطبيقها لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل:

- وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير الموظفين نحو الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل.
- دعم العاملين من خلال تقديم خدمات استشارية مالية قانونية .
- توفير برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين وعائلاتهم من مطعم حضانة مسكن ،مواصلات أماكن استراحة نوادي.
- برنامج الإذن بالغياب .
- برنامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية من خلال إعطاء الموظف إجازات مدفوعة الأجر (جاد الرب 2008:56).

2-3 الأجور والمكافآت :

إن شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتباً، يعتبر حافزاً في زيادة الالتزام بمهام وأعباء المكلف بها ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي و عدم التأخر الإلتزام بوقت الانصراف والحرص على إنجاز العمل دون تأخير بخلاف شعور الفرد بقلّة وعدم كافية أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه الإلتزام بوقت الدوام و إهمال العمل واللامبالاة

جودة الحياة الوظيفية

بإنجازه في الوقت محدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الأجور و الرواتب و الحوافز، يخفض الالتزام التنظيمي (الشمري 2013: 20). وقد عرف الأجر على انه: المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد إزاء الأعمال التي يقومون بها (ناصر 2014:11).

إن أنظمة الأجور والمكافآت، من أهم الأنظمة و أكثرها تأثيرا في استقرار الفرد واندماجه في عمله و تحقيق الرضا الوظيفي لديه ،مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل :الاستقرار في العمل و تقليل الغياب والانتظام بالعمل حيث إن الأجر يعتبر وسيلة لإشباع احتياجات الفرد المختلفة، سواء كانت احتياجات أساسية لحياته وبقائه أو لشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع وكذلك وسيلة يقيس بها الفرد مكانته وأهميته بالنسبة للمنظمة، التي يعمل بها وكذا احترامه لذاته فبقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل اكبر والعكس صحيح (الكاديكي 2021:29).

2_4 إتاحة الفرص لترقي و التقدم المهني :

يقصد بالترقية : هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية و بالتالي

يستلزم إعادة تحديد واجبات و مسؤوليات الفرد.

وتعتبر الترقية نوع من الحوافز المادية والمعنوية في إن واحد لما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد

بسبب شغله للوظيفة الجديدة (المرخ 2004: 49).

وتهدف المؤسسة من برامج الترقية إلى ما يلي :

- خلق حافز قوي لدى الأفراد لبذل أقصى جهد في عملهم و كذلك إشعارهم بالاستقرار والطمأنينة نتيجة

التقدم المستمر في مستوى المعيشة.

- إشباع حاجات الأفراد من الأمن الوظيفي وإثبات الذات والتقدم والتقدير بإتاحة فرص التطور.

جودة الحياة الوظيفية

- تلبية احتياجات المؤسسة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع.

- ضمان لبقاء أصحاب الكفاءات و الخبرات في خدمة المؤسسة لشغل أعلى الوظائف (حليلة،هيبه

(104:2011)

2-5 الأمان والاستقرار الوظيفي:

يعتبر الإحساس بالأمان، من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان،فهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية وتحسين مستوى الأداء والتوثيق الالتزام التنظيمي وزيادة الإنتاجية وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

فالعامل يساهم في تحقيق أهداف الأفراد و إشباع رغباتهم وحاجاتهم ولثبات الموظف واستقراره في عمله،فالموظف المستقر أكثر ما يشغله هو التكيف والتطبع بطابع الجماعة وسرعان ما يتكيف معها و يتطبع بأساليبها، بعكس الموظف كثير التنقل فهو دائما ما يبحث عن التكيف والتلاؤم والتي سرعان ما يجد حلول لها، حتى ينتقل إلى مكان آخر علاوة على التفكير الدائم بعبء نتيجة شعوره بالإحباط و اليأس وعدم الاستقرار النفسي والذي قد يرجع سببه، إلى سوء العلاقة بين الموظفين وعدم العدالة في المعاملة وتوزيع المهام ومنح الترقيات (حنفي 2009 :79) .

3_ أهمية جودة الحياة الوظيفية:

ترجع أهمية جودة الحياة الوظيفية حسب(الماضي2014:67) إلى ما يلي:

_ تعتبر جودة الحياة الوظيفية أسلوبا وأداة من أدوات التطوير التنظيمي وتعتبر جزءا من عملية التطوير التنظيمي، ويمكن القول بأن التطوير التنظيمي.

_ يطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم إنسانية بيئة العمل لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية وتهتم بالجوانب الإنسانية في بيئة العمل.

جودة الحياة الوظيفية

- _ تعتبر جودة الحياة الوظيفية من التوجهات التنظيمية والإدارية الحديثة نحو الاهتمام بالعاملين، و تحفيزهم ورفع روحهم المعنوية، و زيادة رضاهم عن العمل والمنظمة لضمان التزامهم والبقاء في المنظمة طوال حياتهم الوظيفية، و لذلك فهي تعتبر إحدى وسائل تحقيق الرضا الوظيفي.
- _ تعتبر جودة الحياة الوظيفية فلسفة الإدارة بوجه عام وإدارة الموارد البشرية بوجه خاص وتعتبر هدف من أهداف إدارة الموارد البشرية، ومن أهم محددات كفاءة أداة الأعمال في المنظمات.
- _ تساعد على انخفاض مقاومة العاملين للتغيير و المشاركة في إحداثه تجعله أكثر قبول حيث تزيد رغبة الفرد في الالتزام بتنفيذ ما اشترك في وضعه وتخلق نوعا من الالتزام بتنفيذ ما اشترك في وضعه وتخلق نوعا من الالتزام الشخصي اتجاه العمل على ضرورة تطبيق هذا التغيير بنجاح، ولذلك فإن مشاركة العاملين في التغيير التنظيمي تؤثر في مستوى إنتاجيتهم.
- _ تعمل جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الديمقراطية في المنظمة وبيئة العمل عن طريق مشاركة العاملين في اتخاذ القرار و حل المشاكل المتعلقة بهم.
- _ تحقيق فوائد و مزايا عديدة تتمثل في تحسين بيئة مناخ العمل و تقليل التوتر و الضغوط و الصراعات تنظيمية، وفاعلية الإدارة والتزامها بتحقيق أهداف المنظمة.
- وتبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية أيضا عند (خفاجي 2012: 19) من خلال :
- تحقيق التفوق على المنافسين من خلال حرص واندفاع العاملين على تحسين الأداء والإنتاجية و الجودة في نفس الوقت.
- فرصة الحصول والاحتفاظ بالموارد البشرية ذات الكفاءة المهارة المعرفية .
- _ فرصة الإبقاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية اتجاه المجتمع.

جودة الحياة الوظيفية

- فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حالة تعرض المنظمة لمشاكل قد تعرقل من نشاطها و تعطل برامجها.

- إمكانية الحصول على الولاء العالي من قبل المستنفدين لسلع المنظمة أو خدمتها النمو و التطور إذ أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمات تحقق ذلك من خلال امتلاكها الموارد البشرية ذات خبرة عالية و معرفة عالية بالمنظمة.

4_ أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق عديد من الأهداف الفردية والتنظيمية والمهنية والاجتماعية وذلك كما ما يلي :

4_1 الأهداف الفردية : تؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق أهداف الفرد الشخصية مثل: إشباع حاجاته ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي.

4_2 الأهداف التنظيمية: حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال فاعلية الفرد، وتتمثل في: _ إعداد الفرد لمواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل. _ نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذو الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة. _ إعداد الفرد للقيام بمهام اعلي في المستوى الوظيفي.

_ مساعدة الفرد على العمل بصورة أكثر فاعلية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات و تقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم.

4_3 الأهداف المهنية: التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة.

4_4 الأهداف الاجتماعية : فهي مسؤولية أخلاقية و اجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة (الجمال 2019:09)

وتهدف برامج الحياة الوظيفية إلى :

جودة الحياة الوظيفية

- تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للعاملين.
- تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء و البيئة الخارجية للمنظمة تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب الأعمال(جاد الرب 2008:13).
- كما يؤدي الالتزام ببرامج جودة الحياة الوظيفية إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية من خلال توفير بيئة عمل أكثر مرونة و تنافسية وولاء و دافعية (صالح 2013 :166).
- ويرى المغربي (2004) أن المنظمات تسعى إلى تحقيق المزايا والأهداف المتعددة نتيجة تبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية وهي:
 - توفير ظروف عمل محسنة و مطورة من وجهة نظر العاملين.
 - التأثير الإيجابي على الأداء التسويقي.
 - التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب و انتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين(عبد الرحمان 2011:33).
 - ومن أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل ما يلي:
 - جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجديين و المساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة وعدم الهجرة إلى منظمات أخرى.
 - زيادة انتماء العاملين وولاءهم و تحقيق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم و تقليص عدد الحوادث و حجمها ونوعها إلى ادنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم و الإبداع (السالم 2009:351).

5_ خطوات تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

لقد تمكن جاد سيد الرب من بناء نموذج مكون من خطوات متسلسلة أساسية يوضح من خلالها كيفية تنفيذ سياسة جودة الحياة الوظيفية، فبداية السلسلة تكون من خلال مدى اعتماد الإدارة والنقابة لجودة الحياة الوظيفية أي تبيان موقف الإدارة من خلال خطوات تتبعها مرحلة تحديد البدائل واتخاذ القرارات المناسبة من خلال إعداد بيانات برامج حيث تتضمن هذه المرحلة تشكيل لجنة مشتركة، اجتماعات بين مختلف المستويات والأطراف، التحليل الدقيق والتصميم والتدريب، لنخلص إلى تقديم برامج ثم نقوم باختبار هذه البرامج في الوسط ومدى قبولها من طرف العاملين وبعد الحصول على القبول، نقوم بنقل مستويات الدنيا عن طريق الاتصال، التدريب، الاتفاق لنقوم في الأخير بمتابعة وتقييم العملية، ليتم اعتمادها في المدى الطويل إذا أثبتت نجاحها وأظهرت ثمارها، ويجب القيام بالتغذية العكسية بين مراحل مختلفة (عادل وآخرون 2018: 125) كما حدد (الدمراش 2017: 20) المراحل الرئيسية التي تمر بها جودة الحياة الوظيفية وهي

كتالي :

_ إلقاء الإدارة و النقابة نظرة مبدئية على جودة الحياة الوظيفية في مكان العمل.

_ اتخاذ القرارات المناسبة بخصوص جودة الحياة الوظيفية في مكان العمل.

_ إعداد برنامج جودة الحياة ويتضمن:

أ- تشكيل لجنة مشتركة.

ب- المناقشة بين المستويات الدنيا والنقابة وقوة العمل.

ج- التشخيص وتحديد الوضع الحالي، والوضع المرغوب فيه.

د- التصميم النطاق، الهيكل، المكان.

هـ- التدريب.

_ تقديم برامج جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

جودة الحياة الوظيفية

_ التعرف على رد فعل الموظفين.

_ نقل برنامج جودة الحياة الوظيفية إلى مستويات الدنيا في المنظمة عن طريق الاتصال، التدريب، والاتفاق الجماعي.

_ متابعة سلوك برنامج جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل.

_ متابعة التطور الجاري و الاستمرارية في تطوير من خلال الرقابة، التدريب المستمر، التغذية الراجعة المرتدة و التصحيح،تقليل التوتر،الالتزام،تحديد المكافآت،التقييم.

_ قياس نتائج تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية من خلال الإنتاجية،الاتصالات.

_ إتباع العمل المؤسسي على المدى الطويل.

6_ عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية :

يشير (البليسي 2013:14) إلى أن هم العوائق الرئيسية التي تواجه تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

فيما يلي :

6_1 موقف الإدارة :يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء ديمقراطية في مكان العمل ،فيجب

أن تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم ومنحهم فرصة التعبير عن

آراءهم المشاركة بفاعلية في جميع أنشطة منظمة،إلى أن ذلك صعب التنفيذ لان كثير من المدراء يعتبرون

التخلي عن جزء من صلاحيتهم بمثابة تهديد لوجودهم لذلك يبذلون المعارضة في التخلي عن قوة اتخاذ

القرارات لصالح موظفيهم .

6_2 موقف الاتحادات و النقابات العمالية : قد تولد من الاتحادات والنقابات العمالية شروط بان برامج

جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تسريع أداء العمل و تحسين الإنتاجية دون دفع عوائق كافية للعاملين، أي

أن برامج جودة الحياة الوظيفية ما هي إلى وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين.

جودة الحياة الوظيفية

6_3 التكلفة المالية: الإدارة ترى أن التكلفة المالية و المصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمات ،علاوة على ذلك انه لا يوجد ما يضمن فاعلية و نجاح تطبيق هذه البرامج ،ولرد على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية و حذر ضمن ميزانية محددة مسبقاً للوصول إلى نتائج المرجوة (الدمراش 2017:21).

7_ تحسين جودة الحياة الوظيفية:

لعل الهدف الرئيسي وراء عملية تحسين جودة الحياة الوظيفية هو إعداد قوة عمل ذات أداء عالي قادرة على الإبداع والابتكار، كما يربطها الكثير من الباحثين بزيادة الولاء والرضا العاملين حيث يعرفها خالد بأنها عملية خلق جو ملائم الأداء عمل معين من خلال استخدام نظم وطقوس تشعر العامل بأهميته داخل المنظمة بمعنى أن المنظمة تقوم بمجموعات من الأعمال من شأنها تعزيز الكرامة الإنسانية ،التقدم، والتميز في الأعمال(رابحي وآخرون:125).

8_ عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

تتكون من الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بقصد إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء، بقصد إنجاح الجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات ،ويمكن تحديد بعض العوامل الأخرى مثل :نظام الاتصالات ،نظم المقترحات ،مجهودات المنظمة).

9_ قياس جودة الحياة الوظيفية:

جودة الحياة الوظيفية

هناك العديد من الدراسات التي تؤكد استعمال وثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة الوظيفية وتتضمن

مكوناتها ما يلي :

_ المكافآت: أجور، أرباح، ضمان مكافأة.

_ المسار المهني: إمكانية التطوير، التحويل من مكان العمل، التكوين والإلتقان.

_ أوقات العمل: ساعات العمل، الساعات الإضافية، التغيب.

_ العلاقة مع الرؤساء العمل: العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين، العلاقة مع الآخرين، الملاحظات و

التقييم، الاتصال وتلقي المعلومات.

_ العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف: فعالية العمل، نوعية الوظيفة، الكفاءة و العمل، الاستقلالية، تنوع

المهام (الدمراش 2018: 23).

_ **الخلاصة:**

لاشك في أن الكائن البشري لا تنحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه،

بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد، بشكل عام حيث أن جودة الحياة الوظيفية

تشكل مسؤولية أخلاقية واجتماعية يحتملها الفرد، من خلال الكفاءة الذاتية حيث يشعر الفرد بالتحكم في

المواقف المختلفة في مواجهة المشاكل والأحداث المتوقعة وغير المتوقعة، فجودة الحياة الوظيفية تمكن

العاملين من تفجير طاقاتهم وقدراتهم في خلق الإبداع والابتكار.

الفصل الثالث

دفعية الإنجاز

_ تمهيد:

يعتبر الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية حيث حظي بقدر كبير من الاهتمام من قبل العلماء والباحثين باعتباره أحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميكية الشخصية و السلوك ومن أبرز علماء الدراسة له هنري موراي الذي يعتبر أول من استخدم مصطلح الدافع للإنجاز وقد تم استبدال مصطلح الحاجة إلى مصطلح الدافع من طرف العالم ماكلياند (1993) حيث لم يختلف معنى الدافع للإنجاز لدى ماكلياند عما يقصد موراي بمفهوم الحاجة .

1_ لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز:

تعود الأعمال الأولى التي ظهرت فيها محاولة تفسير دوافع السلوك إلى فلاسفة الإغريق ويمكن التمييز بين اتجاهين في هدي الحقبة التاريخية:

الأول: يعتبر السلوك مدفوعا بالمنفعة ويستجيب لمبدأ اللذة والألم.

الثاني: ينسب إلى الفلسفة العقلية والمثالية، التي تؤكد على دور العقل والأخلاق والإرادة الحرة في تحديد السلك الإنساني وتوجيهه.

إن الرأي الأول يعطي أهمية البعد العاطفي للدافعية في حين يتمسك العقليين بالجانب المعرفي وتعتبر هذه الأعمال بمثابة الخطوات الأولى لفهم دوافع السلك الإنساني.

أما خلال القرن السابع عشر فقد أظهرت البحوث العلمية خضوع الكون إلى قوى فيزيائية تحكمه وتنظيم عمله وتحافظ على توازنه.

هكذا ظهرت المقاربة الميكانيكية في تفسير السلوك الإنساني، والتي تعتبر هذا الأخير خاضعا لقوى الطبيعة مثله مثل الظواهر الأخرى، ذلك بعد إن سادت لمدة طويلة فكرة أن الإنسان قادر على ممارسة الضبط الكامل لأفعاله بوصفه كائن مفكر يملك القوة لكبت أهواءه إلى إن ديكارت اعتقد إن الروح ليست

دافعية الإنجاز

خاضعة للقوانين التي تحكم المحيط الطبيعي المادي فالروح كقوة يمكن إن تتدخل بين المثيرات و الاستجابات وهو ما يعبر عنه ديكارت بالإرادة واختياره كما اقترنت هذه الرؤى بالفلسفة الدينية في اوروبا الشيء الذي زاد من قوته وسيطرتها.

أبرز هذا الأخير النموذج الغريزي الذي يفسر سلوك الإنسان على انه محصلة لمجموعة من الغرائز أي تلك الميول الفطرية التي يولد الإنسان مزود بها وهذا ما ذهب إليه وليام جيمس مالك دوجال في مطلع القرن الماضي.

في التوجه نفسه تقريبا يؤكد علماء التحليلي النفسي وعلى رأسهم فرويد على دور غريزة الحياة و غريزة الموت في تفسير السلوك وفهمه بالإضافة إلى قوة لا شعور فالإنسان ليس واعيا دائما لما يدفعه للقيام بسلوك ما وفي إطار النظريات السلوكية تم تقليص دور الحاجات الفطرية الوراثية في تفسير السلوك الإنساني بالرغم من إن لهذه الأخيرة دور هام إلى أن الجزء الأكبر من السلوك البشري مكتسب، عن طريق الاتصال بالآخرين والاحتكاك بهم فالتيار السلوكي يركز على المثيرات الخارجية والتعلم بالارتباطات لتفسير الظواهر السلوكية تفسيراً علمياً موضوعياً، ويضع جانبا كل الظواهر غير القابلة للملاحظة كالووعي والشعور والعمليات العقلية.

لقد وقف المفكرون موقفاً وسط بين التوجه الغريزي والتوجه السلوكي ، إضافة إلى العوامل الداخلية و المتمثلة في الغرائز والاستعدادات الفطرية التي يكون الإنسان مزود بها تأتي العوامل الخارجية والمتمثلة في مختلف المثيرات و التعزيزات التي يتلقاها الإنسان بمحيطه الطبيعي والاجتماعي للمساهمة في تحريك سلوكه وقد حظي مفهوم دافعية الانجاز باهتمام الباحثين العرب حيث توصل الشربيني (1978) إلى إحدى عشر سمة تعبر عن الدافع للإنجاز هي:

الطموح، المثابرة، الاستقلال، الثقة بالنفس، الإتيقان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل، المكانة، الجرأة

الاجتماعية كما كشف (عبد القادر 1978) من خلال استقرائه لمجموعة من الدراسات

دافعية الإنجاز

السابقة عن ثلاثة دوافع فرعية للإنجاز تتمثل في: الطموح العام، النجاح بالمثابة بذل الجهد، التحمل من أجل الوصول للهدف، كما عرف (عبد الخالق 1991) الدافع للإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز و التفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح و أشار هـلـجـارت (1979) وآخرون إلى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق و الامتياز. (قوراري 2013: 73).

2_ تعريف الدافعية للإنجاز:

2_1 تعريف الدافعية:

لقد اختلفت تعاريف الدافعية في الإطار العام لعلم النفس باختلاف الاتجاهات و المقاربات كما اختلفت أيضا المصطلحات المستعملة كمرادفات لمصطلح الدافعية من بينها: الرغبة، الحاجة، الميل، الباعث، الدافع، الحافز .

_ الحاجة: حالة من النقص والعوز والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت.

_ الحافز: هو الحالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ و الاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة.

_ الباعث: عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من القيمة.

من خلال بعض المفاهيم المرتبطة بالدافع وينشطه ويتوقف ذلك فان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعطي طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث .

دافعية الإنجاز

ويجب أن نشير في بداية إلى إن مفهوم الدافعية مثله مثل غيره من المفاهيم السيكلوجية الأخرى كالإدراك و التذكير والتعلم، بمثابة تكوين فرضي يستدل عليه من السلوك الكائن الحي. و بالتالي يستخدم مفهوم الدافعية لتحديد اتجاه السلوك وشدته وبالإضافة إلى ذلك يكون كل منا على وعي بمختلف دوافعه ومقاصده السلوكية.

وهناك ميرران رئيسيان للاستدلال على مفهوم الدافعية من سلوك الكائن الحي وهما:

- يكون السلوك المدفوع والموجه إلى هدف بمثابة شيء معتاد ومستمر بصورة ملحوظة وبالتالي يفترض وجود عملية ديناميكية تقف خلفه وتحدد قوته.

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

ومن هنا نستعرض تعريفات للدافعية وهي على النحو التالي، ولكن علينا أولاً إن نوضح من البداية إن مفهوم الدافع يرادف مفهوم الدافعية، ويعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع و ان كانت الدافعية هي مفهوم الأكثر عمومية وبالتالي عند استخدامها لأي من المفهومين نقصد شيئاً واحد فالدافعية أو الدافع حالة استشارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين. ويعرف هب (1949) الدافعية بأنها عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد.

ويرى دريفير (1971) إن الدافع عبارة عن عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين.

ولدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك هي: تحريكية و تنشيطية وتوجيهية، والمحافظة على

استدامته إلى حين إشباع الحاجة (عبد اللطيف 2000:78،79).

2_2 تعريف دافعية للإنجاز :

_ تعريف موراي وصف الحاجة للإنجاز بالمكون المهم والأساسي من مكونات الشخصية وأنها الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقاب وممارسة الفرد والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد و بسرعة كلما أمكن (الفريجات 200 :59).

_ يعرف ماكلياند: الدافع للإنجاز هو استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز .

من خلال ما عرضنا سابقا لمفاهيم الدافعية للإنجاز نستنتج أن الدافعية للإنجاز هي تلك الرغبة في القيام بالعمل بشكل جيد و تحقيق النجاح فيه و التغلب على العقبات بكفاءة و شعور بأهمية الزمن و التخطيط للمستقبل و هي أيضا ذلك الطموح الذي يدفع الفرد إلى مثابرة من اجل بذل الجهد من خلال سلوك إنجازاته مهمة تدل على رغبته في العمل (حمدات 2004 :89).

3_ أنواع الدافعية للإنجاز:

تصنف إلى نوعين :

3_1 دافع الإنجاز الذاتي : ينبع من داخل الفرد وذلك باعتماد الخبرات السابقة حيث يجد في الإنجاز والوصول إلى الهدف، فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها بحيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف.

دافعية الإنجاز

3_2 دافع الإنجاز الاجتماعي : يخضع لمعايير ومقاييس المجتمع ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة

الابتدائية حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي ليشكل الدافع للإنجاز المتكامل ينمو مع تقدم السن و

كذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناتجة للأقران (عبوي 1999:163)

4_ وظائف الدافعية للإنجاز :

تؤدي دافعية الإنجاز وظائف أساسية في تحديد و تشكيل السلوك (بن يونس 1999:80):

4- 1 وظيفة منشطة: تعمل على تحريك وتنشيط الطاقة الكامنة داخل الفرد لظما إن وضوح الأهداف

مع التركيز عليها يعمل على تحفيز الطاقة الإنسانية والطاقة النفسية داخل كل فرد.

4- 2 وظيفة الانتقائية: تجعل دافعية الإنجاز الإنسان ينتقي سلوكا محددًا يصل بيه لهدف التصميم

لتلك الطريقة التي أوصلته لهدفه.

4- 3 وظيفة المثابرة: تحقق دافعية الإنجاز وظيفة المثابرة والإصرار والصبر والاعتكاف والطاقة النفسية

داخل كل فرد.

4- 4 وظيفة توجيهية: تحقق الدافعية للإنجاز وظيفة هامة للغاية وهي وظيفة التوجيه بما إن الإنسان

يملك طاقة ذاتية توجهها في اتجاه يحدد ذلك الدافع ووجهته الصحيحة.

5_ مكونات الدافعية للإنجاز :

هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز نلخصها فيما يلي :

5- 1 الحافز المعرفي : محاولة الفرد إشباع حاجاته فالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة

ويعبر عنه بسعي الأفراد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء

بكفاءة عالية.

دافعية الإنجاز

5_2 توجيه الذات أو تكوين الذات: وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق أداءه المميز في ان واحد بمعنى رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أداءه المميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

5_3 دافع الانتماء: يتمثل في السعي للوصول على الاعتراف و لتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي و مختلف الأداء ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليهم في تكوين شخصية ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة (حسين 1988:63).

أما عبد(المجيد 1985) فاعتبر أن الدافع للإنجاز يتكون من سبع عوامل هي:

- _ التطلع والنجاح.
- _ التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.
- _ الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
- _ القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين .
- _ الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- _ تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.
- _ مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

6_ خصائص الفرد ذو الإنجاز العالي:

وتتمثل فيما يلي:

دافعية الإنجاز

_ يملك النزعة للقيام بمجازفات محسوسة ومنظمة لذلك يصنعون لأنفسهم أهداف تتطوي على التحدي و المجازفة وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية حيث أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز إذا كانت المهام و الأهداف التي يعتقدون ها سهلة و بسيطة ومضمونة النتائج.

_ الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول.

_ الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكون وعلى علم بمستوى إنجازاتهم.

_ يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من إنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي عليه من إنجاز هذا العمل وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أدائه لعمله.

_ يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون بالشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم ويلتزمون بآرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذي يريدون اتخاذ القرار فيه.

_ يفضلون المهن المتغيرة والتي فيها تحديات مستمرة وينفرون من المهن الروتينية.

_ يتخذون قرارات ذات درجة من الخطر المرتبطة به.

_ يتميز ذوي الإنجاز العالي بتحمل المخاطر أي هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطر)

قوراري (2013:79).

7_ مظاهر دافعية للإنجاز:

يوضح (بن يونس 1999: 83) مظاهر دافعية الانجاز حسب بعض العلماء:

_ الدافعية للإنجاز حسب جوزيف كوهين :

_ إنجاز المهام المتسمة بالصعوبة.

_ محاولة التغلب على صعوبة بمستوى مرتفع من التفوق.

دافعية الإنجاز

- _ الحاجة للإنجاز حسب هنري موارى :
- _ سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة .
- _ تناول الأفكار و تنظيمها بسرعة و بطريقة استقلالية بقدر الإمكان .
- _ تخطي الفرد لما يقابله من عقبات .
- _ الوصول إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة.
- _ تفوق الفرد عن ذاته.
- _ منافسة الآخرين وتفوق عليهم .
- _ ازدياد تقدير الفرد لذاته.
- _ الدافعية للإنجاز حسب يونغ:
- _ الرغبة في بذل الجهد الموجه إلى أهداف بعينها.
- _ محاولة التغلب على الصعاب التي تحول بين الفرد وأهدافه.
- _ الدافعية للإنجاز حسب هرمانس :
- _ مستوى الطموح مرتفع.
- _ السلوك المرتبط بقبول المخاطرة .
- _ الحراك الاجتماعي.
- _ المثابرة .
- _ تواتر العمل.
- _ إدراك الزمن.

دافعية الإنجاز

_ التوجه بالمستقبل.

- اختيار الرفيق.

- سلوك التعرف.

- سلوك الإنجاز.

8_ العوامل المسببة لدافعية الانجاز عند أتكسون:

صرح أتكسون أن النزعة أو الميل للإنجاز النجاح استعداد دافعي مكتسب وهو يختلف بين الأفراد

كما انه يختلف عند الفرد الواحد لمواقف المختلفة وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام لفرط

مهمة ما ،والعوامل هي:

8 _ 1 الدافع لانجاز النجاح: إن الأفراد يقدمون على أداء مهمات بنشاط وحماس كبيرين رغبة منهم

في اكتساب خبرة النجاح ولهذا الدافع نتيجة طبيعية وهي دافع تجنب الفشل ويختلف الأفراد في درجة

دافعهم لتجنب الفشل ،فمن الممكن إن يراجع فردين نفس المهمة ،يقبل احدهما على أداءها بحماس تمهيدا

لنجاح فيها ،ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع.

8 _ 2 احتمالية النجاح: لان احتمالية نجاح أية مهمة تتفق على عملية تقويم ذاتي يقوم بها الفرد الذي

يريد أن ينجز المهمة فالمهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة النجاح مهما كانت درجة

الدافع لتحصيل النجاح الموجودة عنده أما المهمات الصعبة جدا فان الأفراد لا يرون أن عندها

القدرة على أداءهم أما في حالة المهمات المتوسطة ،فان الفروق الواضحة في درجة دافع تحصيل

النجاح تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتفاوت بتفاوت الدافع.

8 _ 3 قيمة باعث النجاح: إن ازدياد صعوبة المهمة يتطلب ازدياد قيمة باعث النجاح، كلما كانت

المهمة أكثر صعوبة يجب أن يكون الباعث اكبر قيمة لحفظ على مستوى دافعي مرتفع، فالمهام الصعبة

المرتبطة لبواعث قليلة القيمة لا تستثير حماس الفرد. (قوراري2013:80) .

دافعية الإنجاز

9_ محددات الدافعية للإنجاز:

وتتمثل في:

9-1 إدراك الفرد لقيمة النشاط الذي يمارسه:

يتعلق الأمر هنا بالحكم الذي يصدره على أهمية النشاط وذلك وفق الأهداف التي حددها فردون

أهداف لا يمكن للفرد أن يثمن نشاطه أو يدرك قيمة هذا النشاط.

9-2 إدراك الفرد لكفاءته على تنفيذ النشاط: إن الإدراك هنا مهم جدا وبالأخص بالنسبة لمن تتقصهم

الثقة في قدراتهم على إنجاز مهمة لأن الإدراك الجيد للكفاءة سوف يسمح باستعمال إستراتيجيات من

مستويات عليا بدل تلك المتعلقة بمجال التذكر.

9-3 إدراك مدى التحكم في النشاط: يتعلق الأمر هنا بإدراك السيطرة التي يعتقد الفرد بأنه قادر على

ممارستها على سير نشاط ما وعلى النتائج المترتبة عليه(غباري2008:108).

9-4 الالتزام العقلي المعرفي: يتعلق الأمر هنا بمجموعة من الإستراتيجيات التي تتشكل من الوسائل

التي بحوزة الفرد والتي تسمح له باكتساب المعرفة مثل إستراتيجيات الحفظ والتخطيط والتنظيم والإعداد

(هادف2017:73).

10_ مراحل النمو لدافعية الانجاز:

يحدد فروف ثلاث مراحل لنمو دافعية الانجاز :

10_1 التنافس الاستقلالي: تعرف خبرات الطفولة البدائية خبرات أساسية لتطير أهداف الانجاز، و

يظهر الانجاز الذاتي الحسن التنظيم مع ظهور اللغة والقدرات والمهارات أي في عمر سنتين حيث يصبح

لدى الفرد دافع الانجاز الاستقلالي أكثر فاعلية لقوة القدرات ويظهر الفرد بمتعة الانجاز الاستقلالي مع

تعلمه التحدث واكتشاف إمكانيات اللغة ،حيث يكتشف الفرد قدرته على القيام بأعمال لم يكن قادرا على

دافعية الإنجاز

القيام بها من قبل، ولا يجتاز الفرد هذه المرحلة بنجاح إلا بعد أن يأخذ حرية التفاعل مع البيئة و اكتشافها بالإضافة إلى دعم فعله واستثارته.

10_2 المقارنة الاجتماعية حول الانجاز: وتبدأ هذه المرحلة في السنوات الأولى في المدرسة، فيتعرض الفرد لضغوط تدفعه لتقويم الاجتماعي وترغبه فيه وتصبح المقارنة الاجتماعية لانجاز الاستجابة آلية، و يتناقص التمرکز حول الذات وتسمح هذه المرحلة للفرد من خلال وظيفتها الإخبارية بتسوية إخفاقاته و تزوده بمعلومات عن نفسه وعن علاقته بالعالم الذي حوله، أما الوظيفة المعيارية فتبرز عندما يوضع الفرد في المدرسة ويتوقع منه توجيه نفسه نحو المقارنة الاجتماعية رغم عدم تأييد أسرته لذلك.

10_3 تكامل دافع الانجاز الذاتي ودافعية الانجاز القائمة على المقارنة الاجتماعية: ويحدث هذا الدمج بين النوعين عندما لا تصبح الأخيرة المعيار الذي يتحكم في فكرة الفرد في الانجاز، فتتفوق الجانب المعيار الذي يتحكم في فكرة الفرد في الانجاز، فتتفوق الجانب المعيار الجمعي يجعل للانجاز القائم على المقارنة بالآخرين الأهمية الأولى، إما في حال بروز الجانب الذاتي للدافعية فان احتمال التكامل ممكن، فيستخدم نوعي الدافع معا كإطار مرجعي للحوافز دون التضحية بأحدهما دون الآخر (علي، 2005،: 22).

_ الخلاصة :

تمثل الدافعية للانجاز احد الجوانب المهمة في المنظومة الإنسانية التي اهتم بدراستها الباحثون في علم النفس الاجتماعي و البحوث الشخصية، لما تشتمل عليه من انساق تحدد طبيعة السلوك البشري وتعتبر الدافعية عملية نفسية رئيسية وتمثل أهم محور يرتكز عليه السلوك البشري.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

الإجراءات المنهجية

_ تمهيد:

يعالج هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم إتباعها في الدراسة الميدانية؛ بدءاً بالدراسة الاستطلاعية حيث تم تحديد الأدوات المستخدمة فيها وضبط خصائصها السيكومترية، وبعدها تم التطرق إلى الدراسة الأساسية بدءاً باختيار أفراد العينة، وانتهاءً بتحديد الوسائل الإحصائية التي سيتم الاعتماد عليها في معالجة نتائج فرضيات الدراسة.

1_ الدراسة الاستطلاعية:

1_1 أهداف الدراسة الإستطلاعية :

بعد التأسيس النظري لمحاور الدراسة والاطلاع على أهم الدراسات السابقة، قامت الطالبة الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز في المؤسسات التربوية، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتحديد مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

_ استطلاع الظروف التي تجرى فيها الدراسة الأساسية ودراسة إمكانية التطبيق.

_ التعرف على خصائص عينة الدراسة.

_ التعرف على مدى وضوح فقرات المقياسين بالنسبة لأفراد عينة الدراسة.

_ التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

1-2 المجال الجغرافي والزمني للدراسة الاستطلاعية :

_ المجال الجغرافي:

أجريت هذه الدراسة في بعض مدارس الابتدائية لمقاطعة ماسرة ولاية مستغانم

_ المجال الزمني:

أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من 2023/04/23 إلى غاية 2023/04/27.

الإجراءات المنهجية

1_3 عينة الدراسة الاستطلاعية:

ركزت الدراسة الاستطلاعية على أساتذة التعليم الابتدائي وقد قدر عددهم بـ 30 أستاذ.

1_4 أدوات الدراسة الاستطلاعية:

مقياس جودة الحياة الوظيفية لحسني فؤاد الدحوح و مقياس الدافعية للإنجاز لمحمد خليفة.

1_5 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تم حساب صدق وثبات أدوات الدراسة كالتالي:

1_5_1 مقياس جودة الحياة الوظيفية:

تم التحقق من صدق وثبات المقياس في هذه الدراسة من خلال الطرق التالية:

_ صدق الاتساق الداخلي: من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له.

الجدول رقم (01)

يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس.

الأبعاد	العلاقات الإنسانية	المشاركة في اتخاذ القرارات	الرضا الوظيفي	البيئة المدرسية
الدرجة الكلية	0,546**	0,767**	0,737**	0,778**

يتضح من الجدول رقم (01) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية كانت

ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01، حيث كانت معاملات الارتباط مرتفعة إذ تراوحت ما بين 0.54

كأدنى قيمة لبعدها العلاقات الإنسانية و 0.77 كأقصى قيمة لبعدها البيئة المدرسية وهذا ما يعطي مؤشرا

للتجانس الداخلي للمقياس.

الجدول رقم (2)

يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البيئة المدرسية		الرضا الوظيفي		المشاركة في اتخاذ القرارات		العلاقات الإنسانية	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0,553**	35	-0,002	23	0,322	12	0,342	01
0,571**	36	0,496**	24	0,771**	13	0,680**	02
0,479**	37	0,595**	25	0,453*	14	0,541**	03
0,506**	38	0,583**	26	0,630**	15	0,633**	04
0,584**	39	0,516**	27	0,739**	16	0,336	05
0,634**	40	0,710**	28	0,498**	17	0,445	06
0,761**	41	0,575**	29	0,431*	18	0,616**	07
0,647**	42	0,312	30	0,841**	19	0,342	08
0,765**	43	0,503**	31	0,451*	20	0,323	09
0,765**	44	0,245	32	0,719**	21	0,674**	10
0,663**	45	0,616**	33	0,594**	22	0,575**	11
-	-	0,487**	34	-	-	-	-

يتضح من الجدول رقم (02) أن معظم معاملات ارتباط العبارات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي

إليها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05 ماعدا الفقرات 01، 05، 06، 08، 09، 12، 23،

30، 32، التي جاءت غير دالة، ونظراً لأنها تخدم البعد التي تنتمي إليه وذلك بالرجوع إلى منطق

الصدق

الإجراءات المنهجية

الظاهري وبالتالي لم يتم حذفها، وهذا ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية للانجاز، وقد تراوحت القيم الإرتباطية بين درجات العبارات والدرجات الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها ما بين 0.43* وهي دالة عند 0.05 كأدنى قيمة و0.84** كأعلى قيمة وهي معاملات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية، مما يعني أن عبارات الأبعاد الفرعية متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه الذي يفترض أنها تنتمي إليه.

الصدق التمييزي: تم مقارنة متوسطات درجات أفراد العينة ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا، وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا في المقياس وأبعاده الفرعية، وهذا للتحقق من قدرته على التمييز بين المستويات المختلفة من جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (03)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة.

مستوى الدلالة	قيمة T	المجموعة الدنيا ن = 8		المجموعة العليا ن = 8		العينة الأبعاد
		ع	م	ع	م	
0.01	8,082	2,92	36,37	2,503	47,370	العلاقات الإنسانية.
0.01	7,814	4,06	26,25	4,00	42,00	المشاركة في اتخاذ القرارات.
0.01	7,266	2,35	34,87	5,23	49,62	الرضا الوظيفي.
0.01	8,024	3,06	19,62	5,90	38,50	البيئة المدرسية.
0.01	8,859	10,24	123,12	10,01	168,00	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (03) أن قيمة (t) المحسوبة دالا إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين

المجموعتين على أبعاد المقياس والدرجة الكلية، مما يعني أن المقياس يتمتع بقدرة كبيرة على التمييز بين

الإجراءات المنهجية

المرتفعين والمنخفضين في جودة الحياة الوظيفية، مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الدراسة.

_ معامل ألفا كرونباخ: تم حسابه بالنسبة للمقاييس الفرعية والمقياس ككل فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (04)

يوضح معاملات ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة ألفا كرونباخ.

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
العلاقات الإنسانية.	11	0,694
المشاركة في إتخاذ القرارات.	11	0,807
الرضا الوظيفي.	12	0,699
البيئة المدرسية.	11	0,838
المقياس ككل	45	0,876

يتضح من الجدول رقم (04) أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (0.69-0.83) وهي معاملات ثبات مرتفعة، كما بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.87) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

_ التجزئة النصفية: تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين، النصف الأول يضم البنود الفردية، والنصف الثاني يضم البنود الزوجية، ثم حساب معامل الارتباط فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (05)

يوضح معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بالتجزئة النصفية بمعادلة جوتمان.

معامل الإرتباط	معامل الثبات بعد التصحيح
0,503	0,669

يتضح من الجدول رقم(05) أن معامل الثبات مقبول ويمكن الوثوق به.

2_5_1 مقياس الدافعية للإنجاز:

❖ صدق الاتساق الداخلي

- الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس

الجدول رقم (6)

يوضح معامل ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز.

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	البعد
0.01	0,790**	تحمل بالمسؤولية
0.01	0,873**	السعي نحو التفوق
0.01	0,885**	المثابرة
0.01	0,863**	الشعور بأهمية الزمن
0,01	0,920**	التخطيط للمستقبل

يتضح من الجدول رقم(06) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الخمسة والدرجة الكلية

كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01، حيث كانت معاملات الارتباط مرتفعة إذ تراوحت بين 0.79

الإجراءات المنهجية

كأدنى قيمة لبعد تحمل المسؤولية و0.92 كأقصى قيمة لبعد التخطيط للمستقبل، وهذا ما يعطي مؤشرا للتجانس الداخلي للمقياس، مما يعني انه يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

- اتساق كل فقرة مع البعد

الجدول رقم (07)

يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية لأبعاد مقياس دافعية الإنجاز

تحميل المسؤولية		السعي نحو التفوق		المثابرة		أهمية الزمن		التخطيط للمستقبل	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0,624**	01	0,316	02	0,498**	03	0,768**	04	0,636**	05
0,700**	06	-0,084	07	0,663**	08	0,660**	09	0,212	10
0,301	11	0,372*	12	0,488**	13	0,786**	14	0,694**	15
-0,096	16	0,774**	17	0,404*	18	-0,060	19	0,723**	20
0,740**	21	0,665**	22	0,288	23	0,670**	24	0,179	25
0,512**	26	0,466**	27	0,720**	28	0,574**	29	0,534**	30
0,517**	31	0,569**	32	0,614**	33	0,691**	34	0,175	35
,2420	36	0,722**	37	0,638**	38	0,672**	39	0,707**	40
0,317	41	0,353	42	0,609**	43	0,694**	44	0,745**	45
0,721**	46	0,625**	47	0,587**	48	0,450*	49	0,547**	50

يتضح من الجدول رقم (07) أن اغلب معاملات ارتباط العبارات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي

إليها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 و0.05 ما عدا الفقرة 11،16،23،36،19، 2،7،10،25،35،

الإجراءات المنهجية

41،42 التي جاءت غير دالة، ونظرا لأنها تخدم البعد التي تنتمي إليه وذلك بالرجوع إلى منطق الصدق الظاهري وبالتالي لم يتم حذفها، وهذا ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية للإنجاز، وقد تراوحت القيم الارتباطية بين درجات العبارات والدرجات الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها ما بين 0.37* وهي دالة عند 0.05 كأدنى قيمة و 0.78** كأعلى قيمة وهي معاملات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية، مما يعني أن عبارات الأبعاد الفرعية متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه الذي يفترض أنها تنتمي إليه.

الصدق التمييزي: تم مقارنة متوسطات درجات أفراد العينة ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا، وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا في المقياس وأبعاده الفرعية، وهذا للتحقق من قدرته على التمييز بين المستويات المختلفة في الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (08)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة.

مستوى الدلالة	قيمة T	المجموعة الدنيا ن = 8		المجموعة العليا ن = 8		العينة الأبعاد
		ع	م	ع	م	
,000	11,65	1,767	26,37	2,866	40,2500	تحمل المسؤولية
,000	6,96	4,838	28,37	1,982	41,250	السعي نحو التفوق
,000	6,13	6,17	27,12	2,976	42,000	المثابرة
,000	7,59	5,111	28,87	2,777	44,500	الشعور بأهمية الزمن
,000	9,38	4,53	26,62	1,281	42,25	التخطيط للمستقبل
,000	7,451	21,45	143,75	10,44	206,62	الدرجة الكلية

الإجراءات المنهجية

يتضح من الجدول رقم (08) أن قيمة (t) المحسوبة دالا إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين المجموعتين على أبعاد المقياس والدرجة الكلية، مما يعني أن المقياس يتمتع بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدافعية للانجاز، مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الدراسة.

❖ معامل ثبات ألفا كرونباخ

تم حسابه بالنسبة للمقاييس الفرعية والمقياس ككل فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (09)

يوضح معاملات ثبات مقياس الدافعية للانجاز.

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
تحمل المسؤولية	10	0,581
السعي نحو التفوق	10	0,616
المتابرة	10	0,738
أهمية الشعور بالزمن	10	0,800
التخطيط للمستقبل	10	0,702
المقياس ككل.	50	0,919

يتضح من الجدول رقم (09) أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين أبعاد مقياس الدافعية للانجاز تراوحت بين (0.58-0.80) وهي معاملات ثبات مقبولة، كما بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.91) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

❖ معامل ثبات التجزئة النصفية:

الإجراءات المنهجية

تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين، النصف الأول يضم البنود الفردية، والنصف الثاني يضم البنود الزوجية، ثم حساب معامل الارتباط فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (10)

يوضح معامل ثبات مقياس الدافعية للإنجاز بالتجزئة النصفية.

معامل الارتباط	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة جوتمان
0,840	0,898

يتضح من الجدول رقم (10) أن معامل الثبات مرتفع ويمكن الوثوق به.

من خلال عرض نتائج الخصائص السيكومترية للمقياسين نلاحظ أنهما يتمتعان بمؤشرات جيدة من

الصدق والثبات، وبالتالي يمكن الوثوق بهما واستخدامهما في الدراسة الأساسية بكل اطمئنان.

2_ الدراسة الأساسية:

2_1 منهج الدراسة:

نظراً لأن هذه الدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى

أساتذة التعليم الابتدائي، وجدت الطالبة الباحثة أن استخدام المنهج الوصفي هو الأنسب، لأنه يحاول وصف

الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، كما أنه أحد

أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها.

2_2 المجال الجغرافي و الزمني الدراسة الأساسية:

الإجراءات المنهجية

_ المجال الجغرافي:

قامت الباحثة بدراستها الميدانية في مدارس ابتدائية مقاطعة ماسرة ولاية مستغانم والمقدر عددهم بـ

(5) ابتدائيات.

_ المجال الزمني:

أجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة بين 03 ماي إلى غاية 11 من نفس الشهر من سنة

2023.

2_3 مجتمع الدراسة :

طبقت الباحثة مقاييس الدراسة على عينة قدرها (60) أستاذ وأستاذة في مرحلة التعليم الابتدائي في

بعض مدارس ابتدائية ببلدية ماسرة وتم اختيار هذه المدارس بطريقة عشوائية.

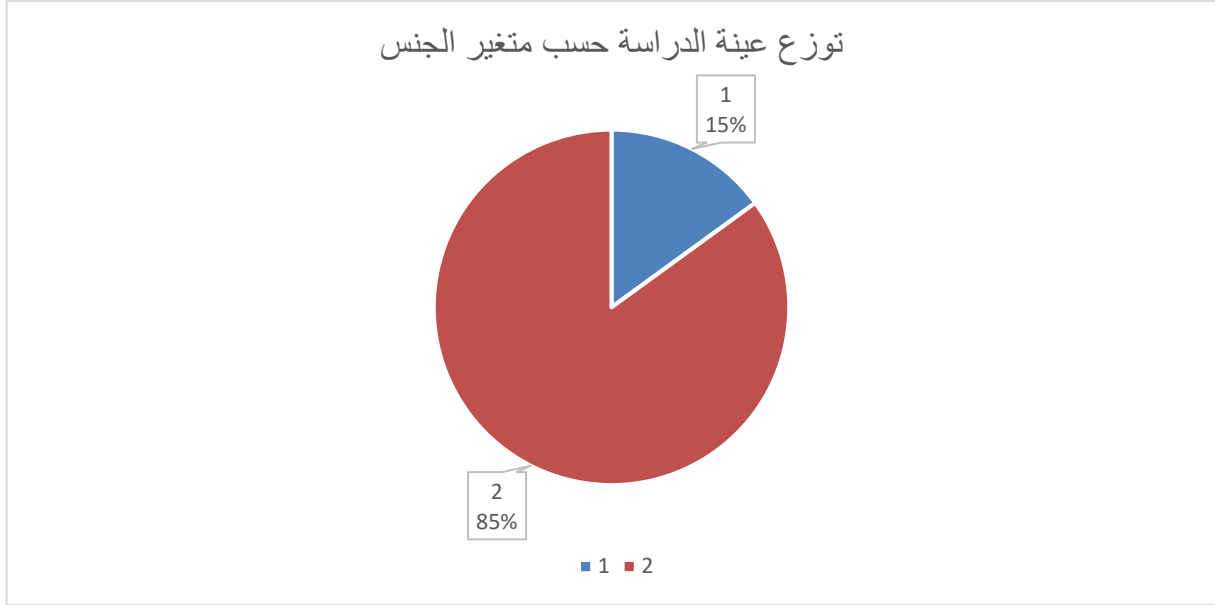
2_4 عينة الدراسة و مواصفاتها:

تميزت عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (11)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	أفراد العينة
15%	09	ذكور
85%	51	إناث
100%	60	المجموع



شكل رقم (2): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

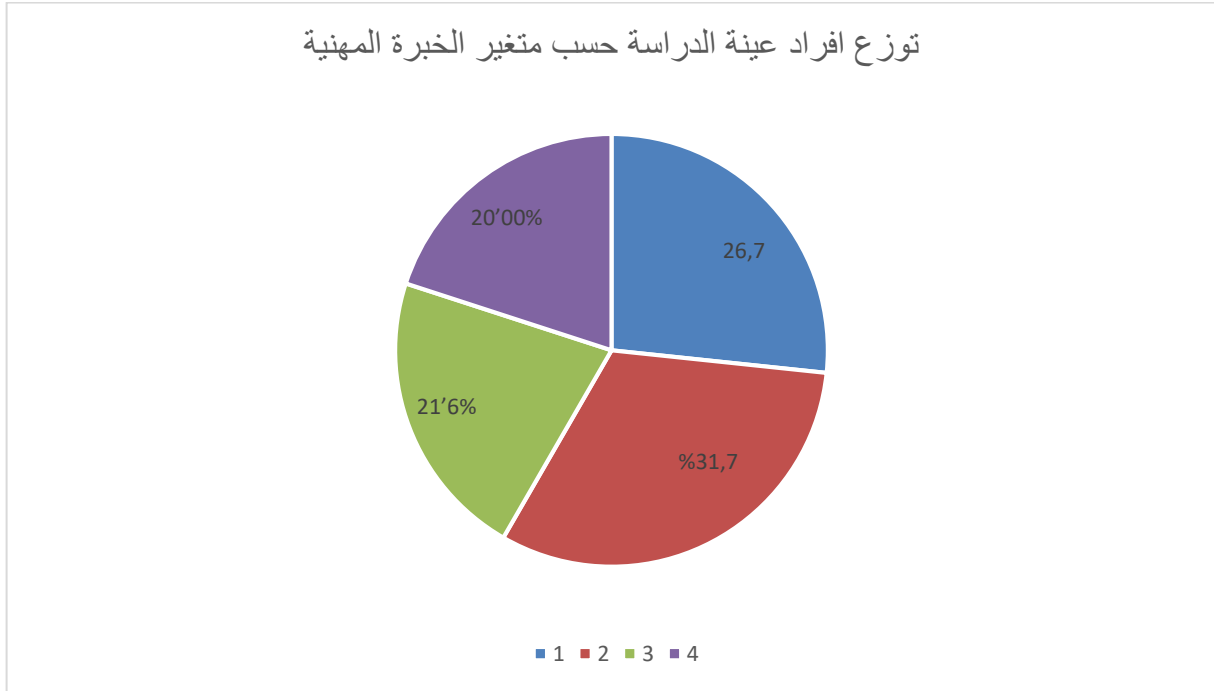
من خلال الجدول والدائرة النسبية يتضح أن اغلب أفراد عينة الدراسة من الإناث بنسبة مئوية تقدر

بـ 85%.

جدول رقم (12)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة.

النسب المئوية	التكرار	أفراد العينة
26,7%	16	اقل من 5 سنوات
31,7%	19	من 6-10 سنوات
21,6%	13	من 11-20 سنة
20,00%	12	أكثر من 20
100%	60	



شكل رقم (1): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

يتنوع أفراد عينة الدراسة كما هو موضح من خلال الجدول أو الدائرة النسبية بين عدة مستويات من الخبرة المهنية.

2_4 أدوات الدراسة أساسية:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على مقياس الجودة الحياتية الوظيفية في العمل من إعداد حسني فؤاد الدحدوح (2015) والذي تكون من (45)، ومقياس دافعية الإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة (2006) الذي تكون من (50) فقرة .

الجدول رقم (13)

توزيع المفردات على المقاييس الفرعية في مقياس جودة الحياة الوظيفية.

الأبعاد	العدد	أرقام المفردات
---------	-------	----------------

الإجراءات المنهجية

11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	11	العلاقات الإنسانية.
22-21-20-19-18-17-16-15-14-13-12	11	المشاركة في اتخاذ القرارات.
34-33-32-31-30-29-28-27-26-25-24-23	12	الرضا الوظيفي.
45-44-43-42-41-40-39-38-37-36-35	11	البيئة المدرسية (المادية والصحية).

لتقييم عبارات المقياس كانت البدائل وفق ميزان خماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) والتي أخذت درجات التصحيح على التوالي (1,2,3,4,5).

غير موافق، غير موافق بشدة) والتي أخذت درجات التصحيح على التوالي (1,2,3,4,5).

جدول رقم (14)

يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الدافعية للانجاز.

أرقام المفردات	عدد الفقرات	الأبعاد
46-41-36-31-26-21-16-11-6-1	10	تحمل المسؤولية
47-42-37-32-27-22-17-12-7-2	10	السعي نحو التفوق
48-43-38-33-28-23- 18-13-8-3	10	المتابعة
49-44-39-34-29-24-19-14-9-4	10	الشعور بأهمية الزمن
5à- 45-40-35-30-25-20-15-10-5	10	التخطيط للمستقبل

لتقييم عبارات المقياس كانت البدائل وفق ميزان خماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) والتي أخذت درجات التصحيح على التوالي (1,2,3,4,5).

موافق، غير موافق بشدة)، مع درجات التصحيح من 5 إلى 1 على التوالي:

الإجراءات المنهجية

2_5 طريقة إجراء الدراسة الأساسية:

بعد الانتهاء من الإطار النظري واختيار الأدوات المناسبة وبعد القيام بالدراسة الاستطلاعية في بعض المدارس الابتدائية والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، تم إجراء الدراسة الأساسية على أساتذة (5) ابتدائيات ، في الفترة الممتدة بين 03 إلى غاية 11 ماي سنة 2023 وكان ذلك عن طريق الاتصال المباشر بهؤلاء الأساتذة وتطبيق المقياسين دفعة واحدة، وبعد جمع المقاييس واستبعاد الحالات التي لم تستوف الشروط العلمية، شرعت الباحثة في تفرغ البيانات في برنامج الإكسل ثم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.v20) ومن ثم تحليل النتائج وتفسيرها.

2_6 الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الأساسية:

للإجابة على فرضيات الدراسة استخدمت الطالبة الباحثة في تحليل النتائج الإحصاء الوصفي والاستدلالي، معتمدة في ذلك على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.20، باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

_ **النسب المئوية:** استخدمت الباحثة لتعبير عن مواصفات العينة ، و قياس نتائج الفرضية العامة.

_ **معامل ألفا لكرونباخ ومعادلة جوتمان:** لحساب معامل الثبات لعينة الدراسة الاستطلاعية.

_ **معامل الارتباط بيرسون:** لحساب الاتساق بين كل فقرة ودرجة البعد، وكذا ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية، وللإجابة على الفرضية الأولى.

_ **اختبار ت لعينتين مستقلتين:** لحساب الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الجنس للإجابة على الفرضية الثانية والثالثة.

_ **تحليل التباين الأحادي:** لحساب الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً لمتغيري الخبرة المهنية والسن للإجابة على الفرضية الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة.

الفصل الخامس

عرض وتفسير ومناقشة فرضيات الدراسة

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

_ تمهيد :

بعد التطبيق الميداني قامت الباحثة بفرز المعطيات، وتجميعها في جداول إحصائية لتحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك بغرض التحقق من صدق فرضيات الدراسة، إذ تمثلت النتائج كما يلي:

1_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى: على أنه توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وللتحقق منها تم حساب معامل الارتباط بيرسون، فكانت النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (15)

يوضح معامل الارتباط بيرسون بين درجات العينة في جودة الحياة الوظيفية ودافعية الانجاز

القرار	جودة حياة الوظيفية	المتغيرين	
غير دالة عند 0.05	0,125	معامل الارتباط	دافعية الانجاز
	0.34	مستوى المعنوية p	
	60	حجم العينة	

يبين الجدول رقم (15) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية والدافعية للانجاز، حيث بلغت قيمته 0.125، وهي قيمة موجبة وضعيفة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، مع نسبة تأكد من هذه النتيجة بـ 95% واحتمال وقوع في الخطأ بنسبة 5%.

واتفقت هذه النتيجة، مع دراسة الدحدوح (2015) بعنوان جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أداءهم، هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى جودة

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة ومستوى أداءهم والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة ضعيفة التي تربط بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء معلمين المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظر مديري مدارس (الدحدوح 2015:75).

وتعارضت مع دراسة البليسي (2012) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات غير حكومية في قطاع غزة، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الغير حكومية في قطاع غزة ومستوى أداءهم و توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه جيدة التي تربط جودة الحياة الوظيفية و مستوى أداء العاملين (البليسي 2012 :12).

ويمكن تفسير العلاقة ارتباطيه الضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية ودافعية الانجاز، بمعنى انه لا تعمل جودة الحياة الوظيفية بصفة كبيرة على زيادة دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وذلك بناء على إجابات أفراد عينة وهم أساتذة التعليم الابتدائي، قد تكون المؤسسة تعمل على تشجيع الأفراد من خلال تهيئة ظروف جيدة تسمح لهم بممارسة كفاءاتهم وقدراتهم، ولكن بالرغم من كل هذا فان كل الجهود التي تمنحها حتما ستفشل إذا كان الفرد ليس لديه استعداد من الناحية النفسية ولهذا يمكن القول أن كل من جودة الحياة الوظيفية والتمكين نفسي تعتبر العلاقة التي تربطهم ببعضهم ضعيفة جدا لأنهم كل واحد منهم لديه جانب يركز عليه.

2_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية: توجد فروق بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (16)

يوضح الفروق بين الجنسين في درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	قيمة p	القرار
جودة الحياة الوظيفية	ذكور	9	138,22	20,00	-1,78	58	0,08	غير دالة
	إناث	51	151,27	20,32				إحصائياً 0.05

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.006)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين (انظر الملحق رقم 02)، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة للجنسين في جودة الحياة الوظيفية والتي بلغت عند الإناث (151,27) وعند الذكور (138,22) يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين الجنسين في جودة الحياة الوظيفية وما يؤكد ذلك قيمة اختبار الفروق (T_{test}) والتي بلغت (-1,78) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي يمكن قبول الفرضية الصفرية.

نتيجة هذه الدراسة جاءت تتفق مع نتيجة دراسة باهاراذي وآخرون (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير الجنس.

في المقابل جاءت هذه النتيجة تتعارض مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة الدحوح (2015) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات (الدحوح 2015:75).

وكذلك دراسة خليلة (2013) التي دلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في تقييم المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للممارسات القيادية المحسنة لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير الجنس لصالح المعلمات، وأيضاً دراسة زادة وآخرون (2012) التي أوضحت أن المعلمات يتمتعن بجودة حياة أعلى من المعلمين عند مستوى 0.05 (الخليلية 2013: 84).

ولتفسير هذه النتيجة أما البعدين اللذان لم يسجلا أي اختلاف فهذا راجع لكون أن كل منهما خاضع لنفس الوظيفة وخصائصها وقوانينها، وكذا الأمور المادية فهما يتلقيان نفس الأجر ونفس التحفيز والتعويضات لذا لا يمكن تسجيل أي فرق فيهما.

3_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة: توجد فروق بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس، وللتحقق منها تمت المعالجة الإحصائية والتوصل إلى الجدول التالي:

جدول رقم (17)

يوضح الفروق بين الجنسين في درجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	قيمة p	القرار
دافعية الإنجاز	ذكور	9	186,55	37,26	-0,14	58	0,88	غير دالة
	إناث	51	188,01	25,64				احصائياً 0.05

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.58)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين (انظر الملحق رقم 02)، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة للجنسين في دافعية الانجاز والتي بلغت عند الإناث (188,01) وعند الذكور (186,55) يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للانجاز، وما يؤكد ذلك قيمة اختبار الفروق (T_{test}) والتي بلغت (-0,14) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه يتم قبول الفرضية الصفرية.

نتيجة هذه الدراسة جاءت تتفق مع نتيجة دراسة سيد الطواب (1990) التي توصلت إلى عدم وجود فروق جوهرية في دافعية الانجاز تعزى إلى متغير الجنس وذلك نظراً لطبيعة المجتمعات والفترة الزمنية التي أجريت فيها مثل هذه الدراسات (عبد اللطيف 2000: 50).

كما تتفق دراستنا كذلك مع دراسة مصطفى تريكي (1988) التي هدفت من خلالها إلى تحديد معالم الدافعية للانجاز في المجتمع العربي، حيث تم إلقاء الضوء على الفروق بين الذكور والإناث من طلبة الجامعة الكويتية في الدافعية للانجاز والتي توصل من خلالها إلى عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في دافعية الانجاز (عبد اللطيف 2000 : 48).

في المقابل جاءت هذه النتيجة تتعارض مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة أمينة تريكي 1985 التي توصلت من خلالها إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث لصالح الإناث في متغيرات دافعية الانجاز، هذا وقد أوضح محمد المرى (1988) أيضاً من خلال دراسته على وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث لصالح الإناث (عبدالله، الكردي 2003: 128)

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

ولتفسير هذه النتيجة أما البعدين اللذان لم يسجلا أي اختلاف فهذا راجع لكون أن كل منهما خاضع لنفس الوظيفة وخصائصها وقوانينها، وكذا الأمور المادية فهما يتلقيان نفس الأجر ونفس التحفيز يعملان في نفس البيئة المدرسة.

4_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة: توجد فروق بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (18)

يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الخبرة.

القرار	قيمة p	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
دال عند 0.01	,000	8,79	2686,450	3	8059,350	داخل المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
			305,422	56	17103,633	ما بين المجموعات	
			-	59	25162,983	الكلية	

من خلال الجدول رقم (18) وبالنظر إلى قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) والتي بلغت في جودة الحياة الوظيفية (8,79) نلاحظ أن هذه القيمة جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وبالتالي يمكن القول بأنه توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الخبرة

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

المهنية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وبما أن اختبار الدلالة الإحصائية (F) لا يحدد اتجاه الفروق، يتم استخدام معامل الشيفيه (Scheffe) وهذا ما يبينه الجدول الموالي:

الجدول رقم (19)

يوضح المقارنات البعدية بهدف تحديد اتجاه الفروق وفقا لمتغير الخبرة.

معامل الشيفيه للمقارنات البعدية			جودة الحياة الوظيفية	
مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروقات (I-J)	الخبرة المهنية (J)	الخبرة المهنية (I)
0,001	5,92990	25,30263*	10-6	أقل من 5 سنوات
0,000	6,52556	29,94231*	20-11	
0,098	6,67388	17,16667	أكثر من 20	
0,001	5,92990	-25,30263*	اقل من 5	10-6 سنوات
0,909	6,29038	4,63968	20-11	
0,663	6,44412	-8,13596	أكثر من 20	
0,000	6,52556	-29,94231*	اقل من 5	20-11 سنة
0,909	6,29038	-4,63968	10-6	
,352	6,99613	-12,77564	أكثر من 20	
0,098	6,67388	-17,16667	اقل من 5	أكثر من 20
0,663	6,44412	8,13596	10-6	

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

,352	6,99613	12,77564	20-11	
* متوسطات الفروق دالة عند ($\alpha=0,05$)				

نلاحظ من الجدول السابق أن متوسط الفروق كان لصالح أفراد عينة الدراسة الذين كانت خبرتهم المهنية اقل من 5 سنوات.

نتيجة هذه الفرضية تتفق مع دراسة إسماعيل خليل ماضي (2014) التي توصلت إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية) تعزى إلى سنوات الخدمة لصالح الذين تقل خدمتهم عن 5 سنوات(ماضي2014: 175).

في حين اختلفت مع دراسة الدحدوح (2015) والتي خلصت إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لسنوات الخدمة، وكذلك مع دراسة باهارادي وآخرون (2010) التي أظهرت فروق تعزى إلى متغير الخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرة(الدحدوح 2015:75).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان الأساتذة الجدد أي حديثي التوظيف أي الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات يشعرون بجودة حياة عمل أفضل مقارنة مع زملائهم ذلك لأنهم في بداية مشوارهم العملي وبالتالي فهم يتحلون بطاقة كبيرة ولهم القدرة على ضبط سلوكيات التلاميذ، على عكس الأساتذة القدامى في التعليم وبالتالي فربما يعود شعورهم بجودة حياة عمل سيئة إلى النظر إلى تدهور جودة التعليم ومخرجاته أمام أعينهم دون أن يستطيعوا حل هذه المشكلة، وكذا التغير في طبيعة التلاميذ وضعف دافعيتهم للتعلم وانشغالهم

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

بأمور أخرى في الصف كالهاتف ومواقع التواصل الاجتماعي والألعاب الإلكترونية، إضافة إلى عامل السنين الطويلة وتعبها، كل هذا يؤدي إلى الإجهاد والملل وعدم المبالاة من طرفهم.

5 _ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة: توجد فروق بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الدافعية الانجاز تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (20)

يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للانجاز تبعا لمتغير الخبرة .

القرار	قيمة P	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
غير دال عند 0.05	0,449	0,896	672,178	3	2016,533	داخل المجموعات	الدافعية للانجاز الكلي
			749,840	56	41991,067	ما بين المجموعات	
				59	44007,600		

من خلال الجدول السابق وبالنظر إلى قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) والتي بلغت في الدافعية لانجاز (0,89) نلاحظ أن هذه القيمة جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية لانجاز تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

اتفقت دراسة مع دراسة مخلوفي أسعد (2014) بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط، هدفت إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل و دافعية الانجاز وتأثير كل من متغيرات الجنس والخبرة الرادارية، وتوصلت نتيجة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في دافعية الانجاز تعزى لمتغير الخبرة الإدارية(مخلوفي2014).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الخبرة المهنية ليست لها علاقة بدافعية الإنجاز، لأن هناك أساتذة يتمتعون بخبرة مهنية لكن دافعية الإنجاز لديهم منخفضة وذلك راجع إلى عدم تحمل المسؤولية وعدم الانضباط وقلة المثابرة وعدم التخطيط للمستقبل و لا ينجزون مهامهم في أوقاتها، كما أن هناك أساتذة حديثي الخبرة و يتمتعون بدافعية إنجاز عالية.

6_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة: توجد فروق ذات بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (21)

يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير السن.

القرار	قيمة p	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	داخل المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
دال عند 0.05	,054	2,708	1062,80	3	3188,415	داخل المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
			392,403	56	21974,568	ما بين المجموعات	

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

			59	25162,983	الكلية	
--	--	--	----	-----------	--------	--

من خلال الجدول رقم (21) وبالنظر إلى قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) والتي بلغت في جودة الحياة الوظيفية (2,70) نلاحظ أن هذه القيمة جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، وبالتالي يمكن القول بأنه توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير السن، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وبما أن اختبار الدلالة الإحصائية (F) لا يحدد اتجاه الفروق، يتم استخدام معامل الشيفيه (Scheffe)، كما يبينه الجدول الموالي:

جدول رقم (22)

يوضح المقارنات البعدية بهدف تحديد اتجاه الفروق وفقاً لمتغير السن .

معامل الشيفيه للمقارنات البعدية			جودة الحياة الوظيفية	
مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروق (I-J)	السن (J)	السن (I)
,023	6,91322	16,14103*	40-30	من 20 إلى 30 سنة
,035	7,93001	17,10256*	50-40	
,014	8,73502	22,11111*	أكثر من 50	
,023	6,91322	-16,14103*	30-20	40-30 سنة
,887	6,72884	,96154	50-40	
,439	7,66112	5,97009	أكثر من 50	

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

,035	7,93001	-17,10256*	30-20	50-40 سنة
,887	6,72884	-,96154	40-30	
,562	8,58983	5,00855	أكثر من 50	
,014	8,73502	-22,11111*	30-20	أكثر من 50 سنة
,439	7,66112	-5,97009	40-30	
,562	8,58983	-5,00855	50-40	
*متوسطات الفروق دالة عند ($\alpha=0,05$)				

من الجدول رقم (22) نلاحظ أن متوسط الفروق كان لصالح أفراد عينة الدراسة الذين كان أعمارهم تتراوح من 20 إلى 30 سنة.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة خليل إسماعيل ماضي (2014) المعنونة بجودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية والتي كانت من بين أهم نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى الفئة العمرية (ماضي 2014: 159-175).

ويمكن تفسير هذه الفرضية بأن الأساتذة الذي كانت أعمارهم تتراوح ما بين 20 إلى 30 سنة كانوا أحسن من زملائهم في جودة الحياة الوظيفية الذي تتراوح أعمارهم أكثر من 30 سنة فما فوق ويمكن أن يكون هذا راجع إلى حداثة توظيفهم وأنهم يتمتعون بالإقدام على العمل والانجاز والأداء مقارنة بزملائهم الذين تكيفوا مع ظروف العمل وأدركوا أعباء العمل المتعلقة بالتدريس وتغيير المناهج وغيرها من الأمور المتعلقة بالوظيفة.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

7_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة: توجد فروق بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الدافعية

للانجاز تعزى لمتغير السن، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (23)

يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للانجاز تبعا لمتغير السن.

القرار	قيمة p	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
غير دالة عند 0.05	,280	1,31	961,920	3	2885,760	داخل المجموعات	الدافعية للانجاز
			734,319	56	41121,840	ما بين المجموعات	
				59	44007,600	الكلي	

من خلال الجدول رقم (23) وبالنظر إلى قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (F) والتي بلغت في

مقياس دافعية الانجاز (1,31) نلاحظ أن هذه القيمة جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$),

وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للانجاز تبعا لمتغير السن،

ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضيات

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة عبد الرحمان الطيرري (1988) بعنوان العلاقة بين دافع الانجاز وبعض المتغيرات الأكاديمية والديمغرافية حيث أوضحت الدراسة بأنه لا توجد علاقة بين الدافع للإنجاز والسن (عبد الله، كردي 2003:120).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه السن لا يؤثر على دافعية الإنجاز عند الأساتذة، لأن الأساتذة الذين يتمتعون بدافع إنجاز عالي هم الذين يتميزون بالمتابعة وتحمل المسؤولية وتخطيط للمستقبل و شعور بأهمية الزمن، كما أنهم يقومون بإنجاز مهامهم وفي أوقاتها ويتميزون بالانضباط كذلك .

_ الخاتمة:

من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا يتضح لنا ،أن العلاقة التي تربط بين جودة الحياة الوظيفية و مستوى دافعية الإنجاز ضعيفة ،بمعنى آخر أنه لا تعمل جودة الحياة الوظيفية بصفة كبيرة على زيادة دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي وهذا بناء على إجابة أفراد العينة وهم أساتذة التعليم الابتدائي لمدارس قد تكون المؤسسة تعمل على تشجيع الأفراد من خلال تهيئة الظروف جيدة تسمح لهم بممارسة كفاءاتهم وقدراتهم لكن برغم من كل ذلك ،إن كل الجهود التي تمنحها المؤسسة للأفراد حتما ستفشل إذا كان الفرد ليس لديه اندفاع و استعداد من ناحية النفسية و لهذا يمكن القول إن كل من جودة الحياة الوظيفية ودافعية الانجاز تعتبر العلاقة التي تربط بينهم ضعيفة لان كل واحد منهم لديه جانب يركز عليه أكثر ف جودة الحياة الوظيفية تعتمد أكثر على تحقيق مستويات عالية المشاركة في اتخاذ القرارات و البيئة المدرسية ،بينما تعمل دافعية الانجاز على أهمية الشعور بالزمن والتخطيط للمستقبل والمثابرة.

_ الإقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية حول جودة الحياة الوظيفية و دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي لبلدية تقترح طالبة ما يلي :

_ إجراء مزيد من الدراسات و البحوث حول هذا الموضوع و التعرف على العوامل التي تساعد على

تحسين جودة الحياة الوظيفية ، وزيادة مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

_ الاهتمام بالجانب النفسي للأساتذة.

_ منح الثقة وإعطاء الفرص للأساتذة لإظهار إبداعاتهم وكفاءاتهم.

_ رفع دافعية الانجاز لدى الأساتذة عن طريق دعمهم بالحوافز المادية والمعنوية و توفير كافة الإمكانيات

التي تساعدهم على انجاز مهامهم .

المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

- 1_ مؤيد سعيد، السالم (2009). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي ،الأردن، عمان ،أثراء لتوزيع و النشر.
- 2_ جاد الرب، السيد. (2008) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية ،مطبعة العشرى ،مصر.
- 3_ حنفي، عبد الغفار .(2002)السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية ،مصر لإسكندرية ،دار الجامعة الجديدة لنشر
- 4_ عبد اللطيف، محمد خليفة . (2000) دافعية الإنجاز،دار غريب ، القاهرة.
- 5_ فريجات، كاظم حمود.(2002)السلوك التنظيمي ،دار صفاء ،عمان،أردن.
- 6_ بن يونس ،محمد محمود.(1999)سيكولوجيا الدافعية الانفعالات ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،ط1، عمان،الأردن.
- 7_ حمدات ،محمد حسين .(2004) السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية،دار وفاء،ط1،الإسكندرية،مصر.
- 8_ عبوي ،زيد منير.(1999)الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية،الشروق لنشرو لتوزيع،ط1، عمان أردن.
- 9_ حسين محي الدين أحمد.(1988)دراسات في الدوافع و الدافعية ،دار المعارف ،القاهرة،مصر .
- 10_ غباري ،ناثر أحمد.(2008).الدافعية النظرية و التطبيقية ،دار المسيرة لنشر و التوزيع،ط1،الأردن.

رسائل :

- 11_ ماضي، خليل إسماعيل ابراهيم (2014). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين أطروحة دكتوراه ، جامعة قناة السويس ،مصر-
- 12_ الشنطي، محمود عبد الرحمان .(2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في وزراء الأشغال العامة و الإسكان و علاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الإشغال العامة و الإسكان ،رسالة ماجيستر الإدارة و السياسة للدراسات العليا .
- 13_ بوسالية، حليلة ، يوزورزور، وهيبة. (2011) أثر إدارة بيئة العمل على الرضا الوظيفي ،رسالة ماجيستر،جامعة منصوري ، قسنطينة .
- 14_ الشمري، عايدة. (2013) دور البيئة الداخلية في تحقيقي الالتزام التنظيمي لدى مستوى قيادة حرص حدود بمنطقة الحدود الشمالية،رسالة ماجيستر غير منشورة،جامعة نايف العربي للعلوم الأمنية،الرياض، المملكة العربية السعودية .
- 15_ العنزي ،طليل .(2013)بيئة العمل و علاقتها بالالتزام الوظيفي جوزات منطقة الحدود الشمالية ،رسالة ماجيستر غير منشورة قسم العلوم الإدارية ،كلية الدراسات العليا غزة.
- 16_ بن رحمون، سهام .(2014) بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي ،أطروحة الدكتوراه ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة .
- 17_ الدحدوح، حسني فؤاد.(2015)جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أداءهم ،رسالة ماجيستر ،الجامعة الإسلامية ،غزة.
- 18_ المرخ ،ميرفت .(2004)تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأداءهم لإعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة ،رسالة ماجيستر ،الجامعة الإسلامية ،غزة،فلسطين

19_ طبال ،عبد الله. (2014) . جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين ،رسالة ماجيستر ،جامعة قناة السويس.

20_ الجمال ،محمد عاطف.(2019). جودة حياة العمل و المسار الوظيفي ، رسالة ماجيستر .

21 _ قوراري، حنان(2013). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز ،رسالة ماجيستر ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة.

22_ هادف، سومية.(2017)بالضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز ،مذكرة ماستر ،جامعة العربي بن مهدي ،أم البواقي.

مجلات:

23_ عمري، محمد بن سعيد،و اليافي رندة.(2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف المدراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ،مجلة الاردنية في إدارة الأعمال .

24_ عنزي، طليل.(2013). بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين جوازات منطقة الحدود الشمالية قسم العلوم الإدارية ،كلية دراسات العليا،جامعة نايف للعلوم الأمنية ،المملكة العربية السعودية.

25_ بومجان ،عادل.(2018).جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا،جامعة بسكرة ،مجلة العلوم الإنسانية(02).

26_ الدمراش ،أحمد محمد.(2017)جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ،القاهرة ،دار الحكمة،مصر

27_ رابحي مباركة و آخرون.(2018) جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة بسكرة ،مجلة العلوم الإنسانية (02).

28_ المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح.(2007). جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي مجلة الدراسات و البحوث التجارية جامعة الزقازيق.

29_ تيشوري ،عبد الرحمان .(2011). جودة حياة العمل و أهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا شركاتنا ،مجلة الموارد البشرية .

30_ أحطبية الكاديكي، فتيحة. (2021). جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية ،جامعة بن غازي ،مجلة كلية التربية (09).

31_ علي أحمد ،غالية.(2005)دافعية الانجاز الفاعلية الذاتية وما وراء المعرفة كمتنبئات بمهارات حل المشكلة لدى الطلبة العرب في الجامعات الإسرائيلية ،جامعة حيفا .

32_ سمير عبد الله،مصطفى كردي:المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى طالبات كلية التربية بالطائف ،مجلة علم النفس 65، 66

الملاحق

الملحق رقم (01) :مقاييس الدراسة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

تخصص: ماستر علم النفس المدرسي

قسم علم النفس

أستاذي الفاضل /أستاذتي الفاضلة

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي نضع بين يديكم أدواتي جمع البيانات فنرجو منكم التكرم بالإجابة على البنود هذه الأدوات و ذلك بوضع علامة X في الخانة المناسبة مع العلم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي
البيانات الأولية:

الجنس:

ذكر أنثى

الخبرة

المهنية :

أقل من خمس سنوات من 6 سنوات إلى 10 سنوات

من 11 سنة إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

السن:

من 30 إلى 40

من 20 إلى 30 سنة
سنة

من 50 سنة فما فوق

من 40 إلى 50 سنة

المؤهل العلمي:

دكتوراه

ماستر

ليسانس

مقياس جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أتعامل مع زملائي بكل ود و احترام					
02	أسعى إلى تقوية علاقاتي بزملائي في المدرسة					
03	أحترم مشاعر و أحاسيس الآخرين بالمدرسة					
04	أبادر في مساعدة زملائي					
05	لدي القدرة على التفاعل و الاتصال بزملائي					
06	أحقق ذاتي من خلال العمل الجماعي					
07	أشارك زملائي العاملين في المناسبات الاجتماعية المختلفة					
08	أشعر بمعاملة الغدارة للمعلمين بالعدل و الإنصاف					
09	يقدم لي المدير المساعدة في حل المشكلات الخاصة					
10	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور					
11	يسود المدرسة جو من الحب و الألفة					

					أستشار في بعض القرارات المهمة في المدرسة	12
					أشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل	13
					أساهم بأفكار و آراء ببناءة تخدم العمل المدرسي	14
					أفوض ببعض الصلاحيات من قبل المدير	15
					أساهم في مشكلات العمل داخل المدرسة	16
					أشارك في التخطيط للجدول المدرسي	17
					أستشار في اختيار الوقت الملائم لزياراتي الصفية	18
					أساهم في إدراج بعض الموضوعات على جدول الأعمال الاجتماعات المدرسية	19
					أضع الحلول المناسبة لمشاكل التلاميذ	20
					أشارك في وضع برنامج لتجميل المدرسة	21
					أحدد الدورات التدريبية التي سألتحق بها	22
					أشعر الرضا لاختياري لمهنة التعليم	23
					أشعر بالأمن و الاستقرار الوظيفي	24
					أكافئ على الجهود التي أبذلها في التدريس	25
					أرى أن راتبي كافي لعيش حياة كريمة	26
					أشعر بالراحة عندما تقدم لي حوافر المادية و المعنوية	27
					أعتقد أن راتبي الشهري يتناسب مع الجهد الذي يتطلبه العمل	28
					اشعر بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة	29
					أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية لتحسين الأداء	30
					أعبر عن ذاتي من خلال تدريس المواد التعليمية	31
					أواظب على عملي دون تغيب	32
					أنجز عملي بالدافعية الكافية	33
					ألمس تقدير المجتمع لمجهودتي بالمدرسة	34
					تتناسب التجهيزات المكتبية كراسي طاوولات خزانات مع احتياجات المعلمين	35
					تعتبر مساحة قاعة المعلمين مناسبة	36
					تتميز بيئة المدرسة بالنظافة و الترتيب	37

					تبتعد المدرسة عن أماكن الضوضاء الورش المصانع و الأسواق	38
					يقدم مطعم المدرسة خدمات جيدة للمعلمين	39
					تناسب الكثافة الصفية مع جهد المعلم	40
					تحفز البيئة الفيزيائية المعلم على الإبداع	41
					يتوافر في المدرسة مساحة مناسبة من البيئة الخضراء	42
					تتوافر دورات مياه نظيفة و مياه صالحة للشرب	43
					يتوافر في المدرسة مختبر حاسوب لإنجاز الأعمال	44
					يتوافر في المدرسة مختبر علوم	45

					المحافظة على المواعيد شيء مقدس بالنسبة لي	24
					افشل في أدائي لأعمال التي لا يسبقها استعداد و تهيؤ لها	25
					أضايق إذا فعلت شيئاً ما بطريقة رديئة	26
					اشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي	27
					أنفاني في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت	28
					عندما احدد موعداً فاني أجيء في الوقت المحدد بالضبط	29
					أفضل في التفكير في أشياء بعيدة المدى	30
					أعطي اهتماماً و تركيزاً عالياً للأعمال التي أقوم بها	31
					اسعي باستمرار إلى تحسين مستوى أدائي	32
					اشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت	33
					أتعامل مع الوقت بجدية تامة	34
					لا اهتم بالماضي و ما يشتمل عليه من إحداث	35
					أفضل الأعمال التي لا تحتاج لجهود كبيرة	36
					الحاجة لمعرفة الجديد هي أفضل الطرق لتقدم	37
					الاستمرار و المثابرة من انسب الطرق لحل المشكلات الصعبة	38
					لا اسمح لعملي من أعمال إن يتم على حساب وقت عمل آخر	39
					يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بمستقبلهم	40
					أداء الواجبات و الأعمال يمثل عبئاً بالنسبة لي	41
					اكتفي بما ادرسه في المنهج من موضوعات	42
					اشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني	43
					يزعجني أن يتأخر احد عن مواعده معي	44
					اشعر بالسعادة عندما اخطط لأعمال التي انوي القيام بها	45
					أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي و قدراتي	46
					استمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة	47
					أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة	48
					من الصعب أن ازور أحداً إلا بموعد سابق	49
					التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت و الجهد	50

الملحق رقم (02) : بنتائج الدراسة

الفرضية الأولى

Corrélations

		جودة الحياة	الدافعية
VAR00001	Corrélacion de Pearson	1	,125
	Sig. (bilatérale)		,343
	N	60	60
VAR00002	Corrélacion de Pearson	,125	1
	Sig. (bilatérale)	,343	
	N	60	60

الفرضية الثانية والثالثة

الفروق بين الجنسين في جودة الحياة الوظيفية والدافعية للانجاز

Statistiques de groupe

		الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
جودة الحياة الوظيفية	ذكور		9	138,2222	20,00486	6,66829
	اناث		51	151,2745	20,32641	2,84627
الدافعية	ذكور		9	186,5556	37,26966	12,42322
	اناث		51	188,0196	25,64332	3,59078

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
VAR00001	Hypothèse de variances égales	,006	,939	-1,780	58	,080	-13,05229	7,33310	-	1,62652
	Hypothèse de variances inégales			-1,800	11,122	,099	-13,05229	7,25033	27,73109	28,98891

VAR00002	Hypothèse de variances égales	,384	,538	-,147	58	,884	-1,46405	9,95722	-	18,46749
	Hypothèse de variances inégales			-,113	9,382	,912	-1,46405	12,93175	-	27,60901
									21,39560	
									30,53712	

توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى للخبرة

ANOVA à 1 facteur

جودة الحياة الوظيفية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	8059,350	3	2686,450	8,796	,000
Intra-groupes	17103,633	56	305,422		
Total	25162,983	59			

Comparaisons multiples

Variable dépendante: VAR00001

Scheffe

(I) الخبرة	(J) الخبرة	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 5	2,00	25,30263*	5,92990	,001	8,2102	42,3950
	3,00	29,94231*	6,52556	,000	11,1330	48,7516
	4,00	17,16667	6,67388	,098	-2,0702	36,4035
من 6 الى 10	1,00	-25,30263*	5,92990	,001	-42,3950	-8,2102
	3,00	4,63968	6,29038	,909	-13,4918	22,7711
	4,00	-8,13596	6,44412	,663	-26,7106	10,4386
11 الى 20	1,00	-29,94231*	6,52556	,000	-48,7516	-11,1330
	2,00	-4,63968	6,29038	,909	-22,7711	13,4918
	4,00	-12,77564	6,99613	,352	-32,9414	7,3901
أكثر من 20	1,00	-17,16667	6,67388	,098	-36,4035	2,0702
	2,00	8,13596	6,44412	,663	-10,4386	26,7106
	3,00	12,77564	6,99613	,352	-7,3901	32,9414

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

فرضية الفروق في الدافعية للانجاز تعزى للخبرة

ANOVA à 1 facteur

الدافعية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2016,533	3	672,178	,896	,449
Intra-groupes	41991,067	56	749,840		
Total	44007,600	59			

فرضية الفروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن

ANOVA à 1 facteur

جودة الحياة الوظيفية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3188,415	3	1062,805	2,708	,054
Intra-groupes	21974,568	56	392,403		
Total	25162,983	59			

Comparaisons multiples

Variable dépendante: VAR00001

LSD

(I) VAR00005	(J) VAR00005	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
من 20 الى 30	2,00	16,14103*	6,91322	,023	2,2922	29,9899
	3,00	17,10256*	7,93001	,035	1,2168	32,9883
	4,00	22,11111*	8,73502	,014	4,6128	39,6095
من 30 الى 40	1,00	-16,14103*	6,91322	,023	-29,9899	-2,2922
	3,00	,96154	6,72884	,887	-12,5179	14,4410
	4,00	5,97009	7,66112	,439	-9,3770	21,3172
من 40 الى 50	1,00	-17,10256*	7,93001	,035	-32,9883	-1,2168
	2,00	-,96154	6,72884	,887	-14,4410	12,5179
	4,00	5,00855	8,58983	,562	-12,1990	22,2160
اكثر من 50	1,00	-22,11111*	8,73502	,014	-39,6095	-4,6128
	2,00	-5,97009	7,66112	,439	-21,3172	9,3770
	3,00	-5,00855	8,58983	,562	-22,2160	12,1990

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

الفروق في الدافعية للانجاز تعزى لمتغير السن

ANOVA à 1 facteur

الدافعية للانجاز

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2885,760	3	961,920	1,310	,280
Intra-groupes	41121,840	56	734,319		
Total	44007,600	59			

الفروق في جودة الحياة الوظيفية والدافعية للانجاز تعزى للمؤهل العلمي

Statistiques de groupe

	المؤهل العلمي	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
جودة الحياة	ليسانس	46	148,5000	19,87489	2,93039
	ماستر	14	152,0000	23,62528	6,31412
الدافعية	ليسانس	46	189,6522	27,79865	4,09869
	ماستر	14	181,7143	25,65579	6,85680

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مستغانم في: 29 ماي 2023

ولاية مستغانم
مديرية التربية
مصلحة التكوين والتفتيش
رقم: 2023/20.20/114

مديرة التربية
إلى
السيدات والسادة مديري المدارس الابتدائية:
- شيخ عبدالقادر (الدوايدية)
- تهامي أبو القاسم
- سطل جيلالي (البنين)
- بن قناب عبد القادر
- منصور بن ذهيبة (مسبح)
تحت إشراف:
مفتشي إدارة المدارس الابتدائية
مقاطعة ماسرة

الموضوع: ترخيص لإجراء تريص ميداني.

يشرفني أن أطلب منكم السماح للطالب (ة):

- بن قناب سهام.

بإجراء (تريص ميداني) بالمؤسسة التي تشرفون عليها.

تخصص: علم النفس (شهادة الماستر).

وذلك ابتداء من: 2023/05/02.

مديرة التربية

مديرة التربية وبتفويض منها
الأمين العام
جبور عبد القادر

