



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

مذكرة تخرج

لنيل شهادة الماستر في علم النفس - تخصص تعليمية العلوم موسومة بـ:

**الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط**

دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة سيدي لخضر ولاية مستغانم - نموذجا -

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالبة: بلعربي سليمة

**أهم لجنة المناقشة:**

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
سيسبان فاطمة	أستاذة محاضرة - ب-	جامعة مستغانم	رئيسا
عليش فلة	أستاذة محاضرة - ب-	جامعة مستغانم	مشرفا ومقررا
قوعيش مغنية	أستاذة محاضرة - ب-	جامعة مستغانم	مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

مذكرة تخرج

لنيل شهادة الماستر في علم النفس - تخصص تعليمية العلوم موسومة بـ:

**الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط**

دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة سيدي لخضر ولاية مستغانم - نموذجا -

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالبة: بلعربي سليمة

السنة الجامعية: 2017/2016

## دعاء

\*\*\* اللهم ارحم أبي واجعل قبره روضة من رياض الجنة \*\*\*

\*\*\* اللهم أرزق أمي الفردوس الأعلى \*\*\*

اللهم لا تجعلنا نصاب بالغرور إذا نجحنا ولا باليأس إذا أخفقنا، وذكرنا أن الإخفاق هو التجربة التي تسبق النجاح، اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ منا تواضعنا وإذا أعطيتنا تواضعا فلا تأخذ منا اعتزازنا بكرامتنا، ربنا تقبل منا هذا الدعاء.

\*\*\* آمين... آمين... آمين... يارب العلمين \*\*\*

## إهداء

إلى منابع الحنان في عمري ... الحب اللامتناهي والعطاء الذي يسري ... الرسوخ الثابت  
في كبريائي... يا من أرضعتmani لبن المودة والرحمة ... وكسوتmani لباس العفة والقناعة  
... وساندتmani في كل لحظاتي ... وتابعتmani بكل حماقتي ... فلكما في علو مقامكما  
... يا من أوصاني الرحمن بكما ... \*أبي الغالي رحمه الله تعالى\* و \*أمي الحبيبة أطال  
الله في عمرها\* .

إلى أعظم وأعز إنسانة على وجه الأرض جدتي \*خيرة\* رحمها الله تعالى.  
إلى إخوتي وأخواتي الذين قاسموني أفراح الدنيا وأحزانها \*خالد\* \*مقدم\* \*محمد\* \*فاطمة الزهراء\* .  
إلى الكتاكيت التي بدونهم لا تحلو الحياة \*حفصة\* \*أحلام\* \*إيمان\* \*خليصة\* \*ليلي\* .  
إلى أغلى إنسانة في الوجود \*خالتي خيرة\* وإلى أطيّب إنسانة في الكون \*خالتي يمينة\* .  
إلى خالي أطال الله في عمره \*عبدالله\* .  
إلى سنوات النور التي أنارت دربي وفتحت لي مجال الأمل وعلمتني معنى العلم ومعنى  
الصدقة .

إلى جميع أساتذتي وزملائي الطلبة تخصص تعليمية العلوم.  
إلى كل من جمعني بهم لحظة حب ومودة وصدقة \*أسماء\* \*فاطمة\* \*نورية\* .  
إلى كل من رفع كفه للدعاء لي بالتوفيق.... وإلى كل من علمني حرفا.... عرفانا للأولين  
وللآخرين..... إلى كل من يؤمن بالتربية كمفتاح للمستقبل.....

\*\*\*\*\*أهدي هذا العمل المتواضع\*\*\*\*\*

## شكر وتقدير



يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط من خلال إجراء دراسة ميدانية بمتوسطات سيدي لخضر - مستغانم - لدى عينة من 100 أستاذ، وأستاذة وقد استخدمت الباحثة اختبارين تمثلتا في اختبار الرضا الوظيفي، ومقياس الدافعية للإنجاز، مع استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في معامل ارتباط بيرسون، وذلك عن طريق الحزمة الإحصائية (SPSS) لمعالجة بيانات البحث.

### وأسفر البحث على النتائج التالية:

- (1) توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- (2) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .
- (3) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- (4) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .
- (5) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

## قائمة المحتويات

أ.....	دعاء
ب.....	إهداء
ج.....	كلمة شكر
د.....	ملخص البحث
ه.....	قائمة المحتويات
ي.....	قائمة الجداول
ل.....	قائمة المخططات
م.....	قائمة الملاحق
1.....	مقدمة

## الفصل الأول: مدخل الدراسة

05.....	1-مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
06.....	2-فرضيات الدراسة
07.....	3-أسباب ودواعي اختيار الموضوع
07.....	4-أهداف الدراسة
08.....	5-أهمية الدراسة
08.....	6-التعريف الإجرائية

## الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

10.....	تمهيد
---------	-------

- 1- تعريف الرضا ..... 10
- 2- تعريف الرضا الوظيفي..... 11
- 3- المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي..... 13
- 4- أنواع الرضا الوظيفي..... 14
- 5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي..... 14
- 6- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي..... 18
- 7- النظريات التي عالجت الرضا الوظيفي..... 22
- 8- الآثار الهادفة للرضا عن العمل..... 29
- 9- أهمية الرضا الوظيفي..... 30
- 10- خلاصة..... 32

## الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

- تمهيد..... 34
- 1- تعريف الدافعية..... 34
- 2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية..... 37
- 3- العلاقة بين الدافع والحاجة والباعث..... 38
- 4- خصائص الدافعية وآلية عملها..... 40
- 5- مكونات الدافعية..... 41
- 6- تصنيف الدوافع..... 42
- 7- وظائف الدافعية..... 44

- 8- أهمية الدافعية.....46
- 9- التطور التاريخي لمصطلح دافعية الإنجاز.....47
- 10- تعريف الإنجاز.....47
- 11- متغيرات الإنجاز.....48
- 12- تعريف الدافعية للإنجاز.....48
- 13- خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة.....50
- 14- العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز.....51
- 15- قياس دافعية الإنجاز.....53
- 16- أهمية دافعية الإنجاز.....57
- 17- خلاصة.....58

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد.....60
- أولاً: الدراسة الاستطلاعية.....60
- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.....60
- 2- المجال الجغرافي والزمني للدراسة الاستطلاعية.....61
- 3- عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها.....61
- 4- أداة الدراسة الاستطلاعية.....63
- 5- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.....66
- ثانياً: الدراسة الأساسية.....77

- 1- منهج الدراسة الأساسية.....77
- 2- المجال الجغرافي والزمني للدراسة الأساسية.....77
- 3- مجتمع الدراسة الأساسية.....78
- 4- عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها.....78
- 5- أدوات الدراسة الأساسية.....79
- 6- طريقة إجراء الدراسة الأساسية.....79
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة.....81

## الفصل الخامس: عرض نتائج الفرضيات

- تمهيد.....83
- 1- عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى .....83
- 2- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....84
- 3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....85
- 4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.....86
- 5- عرض نتائج الفرضية العامة.....87

## الفصل السادس: تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات

- 1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....89
- 2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....90
- 3- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....91
- 4- مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة.....91
- 5- مناقشة الفرضية العامة.....92
- خاتمة.....94

95.....اقتراحات

97.....قائمة المراجع

106.....الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتوسطة	62
02	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	62
03	توزيع فقرات مقياس الرضا الوظيفي حسب أبعاده	63
04	توزيع الدرجات على فقرات مقياس الرضا الوظيفي	64
05	توزيع فقرات مقياس الدافعية للإنجاز حسب أبعاده	65
06	توزيع الدرجات على فقرات مقياس الدافعية للإنجاز	66
07	معامل الارتباط بيرسون بين البعد الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا المادية) وفقراته	67
08	معامل الارتباط بين البعد الثاني (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) وفقراته	68
09	معامل الارتباط بين البعد الثالث (الرضا عن طبيعة العمل وظروفه) وفقراته	69
10	معامل الارتباط بيرسون بين البعد الرابع (الرضا عن علاقته بالمسؤولين) وفقراته	70
11	معامل الارتباط بين الدرجة الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس	70
12	نتائج حساب معامل ألفا كرومباخ	71
13	معاملات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس الدافعية للإنجاز لدى عينتين من الطلاب المصريين والسودانيين	73
14	معاملات الارتباط بيرسون بين كل مقياس من المقاييس الفرعية والمقياس العام	74
15	نتائج التحليل العاملي من الدرجة الأولى لمتغيرات الدافعية للإنجاز لدى عينة الطلاب المصريين (ن=404)	75
16	نتائج التحليل العاملي من الدرجة الأولى لمتغيرات الدافعية للإنجاز لدى عينة الطلاب السودانيين (ن=250)	76

78	مواصفات عينة الدراسة الأساسية وفقا للجنس	17
79	مواصفات عينة الدراسة الأساسية وفقا للمؤسسة	18
80	توزيع فقرات الاستبيان حسب أبعاده لفقرات الرضا الوظيفي	19
83	معامل الارتباط بيرسون بين رضا المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط	20
84	معامل الارتباط بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط	21
85	معامل الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط	22
86	معامل الارتباط بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط	23
87	معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط	24

## قائمة المخططات:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	عملية اتخاذ القرار بين الشعور بعدم الرضا وترك العمل	21
02	العلاقة بين المفاهيم الثلاثة : الحاجة، الدافع والباعث	40
03	الحاجة نشطة وملحة، توجه سلوك الفرد حتى تشبع	45

## قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
01	استمارة الرضا الوظيفي بصورتها الأولية
02	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ) وفقراته لمقياس الرضا الوظيفي
03	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الثاني (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) وفقراته لمقياس الرضا الوظيفي
04	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الثالث (الرضا عن طبيعة العمل وظروفه) وفقراته لمقياس الرضا الوظيفي
05	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الثالث (الرضا علاقته بالمسؤولين) وفقراته لمقياس الرضا الوظيفي
06	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
07	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط ألفا كرومباخ لمقياس الرضا الوظيفي
08	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بين البعد الأول للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
09	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الثاني للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
10	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الثالث للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
11	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين البعد الرابع للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
12	قائمة المخرجات لمعامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
13	استمارة الرضا الوظيفي في صورتها النهائية
14	مقياس الدافعية للإنجاز
15	اتفاقية التبرص

## مقدمة

لقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضروريا وأساسا لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على أداءه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم من قبل المعلم .

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والاقتران به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهد لإنجازه، فالرضا عن العمل يشكل دافعا للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته .

وللوصول إلى الهدف قسمت الباحثة العمل إلى ستة فصول موزعة كما يلي: الفصل الأول يحتوي على مدخل الدراسة و يشمل طرح الإشكالية والفرضيات وأسباب اختيار موضوع الدراسة وأهمية الدراسة وأهدافها، وتحديد التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة.

أما الفصل الثاني تمثل في الرضا الوظيفي فتم فيه عرض ما يلي : تمهيد، تعريف الرضا، الرضا الوظيفي، المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي، أنواع الرضا الوظيفي، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، مؤشرات عدم الرضا الوظيفي، النظريات التي عالجت الرضا الوظيفي، الآثار الهادفة للرضا عن العمل، أهمية الرضا الوظيفي، وأخيرا خلاصة.

أما الفصل الثالث تناول الدافعية للإنجاز، حيث احتوى هذا الفصل على ما يلي: تمهيد، تعريف الدافعية، بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية، العلاقة بين الدافع والحاجة والباعث، خصائص الدافعية وآلية عملها، مكونات الدافعية، تصنيف الدوافع، وظائف الدافعية، أهمية الدافعية، التطور التاريخي لمصطلح دافعية الإنجاز، تعريف الإنجاز، متغيرات الإنجاز، تعريف دافعية الإنجاز، خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة، العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز، قياس دافعية الإنجاز، أهمية دافعية الإنجاز، وأخيرا خلاصة .

ويتناول الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة بقسميها، شمل القسم الأول الدراسة الإستطلاعية: حيث تناول في البداية أهدافها، مكان وزمان إجرائها، مواصفات عينتها وأدوات الدراسة الميدانية، وعرضت الباحثة في القسم الثاني من نفس الفصل الدراسة الأساسية بداية بالتعريف بالمنهج المتبع في الدراسة ومكان وزمان إجرائها، مجتمع البحث ومواصفات عينة

الدراسة الأساسية، وأدواتها وأساليب المعالجة الإحصائية المتبعة في تحليل نتائجها، والتحقق من فرضيات البحث.

وقد خصص الفصل الخامس لعرض نتائج الدراسة الأساسية مفصلة، متبوعة بتعليقات يستعان بها في تحليل نتائج الدراسة ومناقشة فرضياتها.

أما الفصل السادس والأخير في هذا البحث فقد خصصته الباحثة لمناقشة النتائج المتوصل إليها في الدراسة الميدانية التي تمثل الجزء التطبيقي من البحث، واستخلاص النتائج النهائية حول مدى تحقق الفرضيات التي وضعتها الباحثة، للوصول في النهاية إلى تقديم مجموعة من التوصيات على ضوء النتائج المتوصل إليها.

# الفصل الأول

## مدخل الدراسة

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

يعتبر الأستاذ من أهم الأركان الرئيسية في المنظومة التعليمية، حيث أن نجاح الطلبة يعتمد بصورة كبيرة على كفاءته في أداء مهنته وهذه الكفاءة تتأثر بعدة عوامل مثلا معرفته وتمكنه من المنهج المدرسي وخبرته في التعامل مع الطلبة، والأهم من ذلك الدافعية للإنجاز.

فمن أهم عوامل نجاح هذا الأستاذ أثناء عمله هو الرضا الوظيفي عن المهنة، حيث يعتبر أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء عمله والاستمرارية فيه، وتطويره والإبداع فيه، حيث يسهم في بعث الطمأنينة في قلبه وبه تسمو روحه ويصفو فكره، فيلتهب حماسه ويركز في عمله فينتج ويبدع.

لقد أصبح تحقيق الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمؤسسات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها، وتنمية السلوك الإبداعي لدى منسوبيها وإيجاد الدوافع لديهم لبذل مزيد من الجهد، فمن خلال تحقيق الرضا الوظيفي يصبح بإمكان المؤسسة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة وطموحات عالية راغبة في أداء العمل، مقبلة عليه.

وتبين من الدراسات أن للرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد من الإنتاجية، ويقلل من معدل دوران العمل، ويخفض من نسبة الغياب، ويرفع من معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد . ويؤكد العلماء على أن أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه، ويعد مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات التي ازداد الاهتمام بها في الدراسات النفسية، وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.(الحامد،1996، 131).

كما يعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة، حيث يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات التي يبديها الأساتذة نحو العمل بالمؤسسة، وفي هذا الصدد تشير "سوسن

الشيخ" إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. (الشيخ سالم، 1997، 131).

لهذا ارتأت الباحثة أن تربط بين هذين المتغيرين المتمثلين للرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز وعليه تبلورت إشكالية الدراسة الحالية في التساؤل التالي :

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ؟

**وينبثق من هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :**

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ؟

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ؟

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ؟

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط ؟

**الفرضية العامة :**

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

### الفرضيات الجزئية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط

### أسباب ودواعي اختيار الموضوع:

1- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2- غياب الأداء في بعض المؤسسات.

3- قلة اهتمام بعض الأساتذة بأداء مهام الموكلة لهم .

4- إلقاء الضوء على الناحية النفسية لأساتذة التعليم المتوسط.

### أهداف الدراسة: تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

1- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لأساتذة التعليم المتوسط.

2\_ تحسين المردودية التربوية .

3 \_ التعرف على درجة رضا الأساتذة ومدى تأثيرها على بعض العوامل التي قد تزيد وتحسن من دافعية الإنجاز.

### أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

1- محاولة تقديم إضافة جديدة في مجال البحوث النفسية والتربوية وهذا من خلال دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى شريحة هامة من المجتمع وهي شريحة أساتذة التعليم المتوسط .

2- تقديم مجموعة من المعلومات الهامة التي من شأنها أن توضح أكثر مفهوم الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز .

### التعاريف الإجرائية :

1- الرضا الوظيفي: هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الأستاذ تجاه ما يقوم به من عمل من أجل إشباع احتياجاته ورغباته أثناء عمله، ويقاس بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ أثناء إجابته على اختبار الرضا الوظيفي للأساتذة.

2- الدافعية للإنجاز : وهي رغبة الأستاذ في إنجاز مهامه الدراسية على الرغم من العوائق التي تواجهه من أجل الوصول إلى هدف معين في وقت محدد وبمستوى أداء متميز، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على مقياس الدافعية للإنجاز .

# الفصل الثاني

## الرضا الوظيفي

## تمهيد :

يعبر الرضا الوظيفي عن الارتياح لظروف وعوامل بيئة العمل، والتي تشكل السلوك التنظيمي، وتضم الشخصية الوظيفية والانجازات العملية ونظرة زملاء العمل وغيرها من العوامل التنظيمية، وبعبارة أخرى فإن الرضا الوظيفي، هي حالة من التكيف تعكس الشعور الطيب لدى الفرد، نتيجة الاتجاهات المختلفة للعمل وتأثيراتها، وتشمل الخصائص الشخصية من طموح وميول وقدرات عقلية وجسمية وجهود مبذولة وخبرات مكتسبة، وتتعدد مواقف ظهور الرضا الوظيفي، فقد يرضي العامل عن جانب معين من العمل، ويستاء من نواحي أخرى، كما أن الرضا نفسه، قد يظهر في أوقات ويختفي في أوقات أخرى . والحقيقة أن أهم عامل لتحقيق الرضا الوظيفي، هو تصور الأفراد للسياسات المتبعة من طرف الإدارة، بالنسبة للقرار الإداري أو نوع العمل ومدى تحقيق حاجاتهم .

1- **تعريف الرضا:** " الرضا هو السرور أو اللذة الناتجة عن اكتمال انجاز ما كنا

ننتظره ونرغب فيه " (المنجد في اللغة والإعلام، 1986، 48).

## 2\_ تعريف الرضا الوظيفي :

أولا : لغة :

حسب معجم (Le Petit La Rousse 2000) " فعل إشباع مطلب حاجة، رغبة، وهو المتعة التي تنتج عن اكتمال شيء نرغب فيه ". (Le petit la Rousse , 2000, 210)

ثانيا: اصطلاحا: نظرا لأهمية موضوع الرضا الوظيفي قد توسعوا معظم الباحثين في تعريفه  
نذكر منها ما يلي:

● **تعريف فروم 1964 Vroom** : "هو الاتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤديونها ويشغلونها حاليا " (عبد المنعم، 1984، 210).

● **تعريف لوك 1976 Locke** : "يتجه مؤيد نظرية إشباع القيمة إلى تعريف الرضا الوظيفي بأنه : " حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يحقق له ممارسة القيم الوظيفية الهامة التي يتصورها " (سلطان، 2002، 195).

● **تعريف عبد الحميد مساعد 1999**: "مجموعة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يبديها العامل نحو عمله " (الديب، 2003، 390).

ومن خلال التعاريف المقدمة لبعض الباحثين تستنتج الباحثة بأن "الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها الفرد عند درجة إشباع معينة تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية، المهنية والمادية".

### 3\_ المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي :

قدم الباحثون عددا من المفاهيم ذات الصلة والارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي، نذكر منها:

1/ الرضا والشعور بالسعادة: الرضا يعبر عن شعور الفرد بالسعادة عندما يتحقق هدفه، ويعتبر دومان H.Deman أول من استعمل مصطلح السعادة كمرادف للرضا في مجال العمل .

2/ الرضا والتقبل: حيث يعبر الرضا عن درجة تقبل الفرد لعمله أو لجانب معين منه .

3/ الرضا والتكامل النفسي: حيث يعبر الرضا عن حالة التكامل النفسي للفرد مع وظيفته ومدى مناسبة العمل لقدراته وميوله .

4/ الرضا والتوقع: الرضا يتحقق عندما يحقق الفرد توقعات نحو ما يحصل عليه من عائد.

5/ الرضا ومستوى الطموح: العمل الذي يحقق للفرد طموحاته يحقق له قدرا من الرضا عن ذلك العمل .

6/ الرضا وإشباع الحاجات: إشباع الحاجات التي يشعر بها الفرد بأن هناك نقصا في إشباعها يحقق له رضا عمله باعتباره وسيلة لإشباع تلك الحاجات. (عكاشة، 1999، 114).

7/ الرضا والإتصال: التنظيمات التي تستخدم في جميع قنوات الاتصال (الأسلوب الديمقراطي أو المشارك) تحقق أعلى درجة للرضا الوظيفي، وذلك يساهم بدرجة عالية في إحساس الأفراد بأهميتهم وأهمية دورهم في تسيير الأمور في محيط العمل. (عسكر، 2003، 146).

8/ الرضا والالتزام التنظيمي: يرتبط الرضا ارتباطا مباشرا بدرجة اشباع الفرد لحاجاته من خلال التنظيم الذي ينتمي إليه، ونظرا للمردود النفسي والاجتماعي والاقتصادي الذي يصاحب الرضا الوظيفي وينعكس بدوره على درجة الالتزام التنظيمي، فإن الرضا الوظيفي يمثل أقوى المحددات وأعظمها تأثيرا على الالتزام التنظيمي. (فاروق، 2001، 287).

#### 4\_ أنواع الرضا الوظيفي: يمكن أن تتدرج أنواع الرضا الوظيفي فيما يلي:

1/الرضا العام عن العمل: ويعرف " بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فهو راضٍ أو غير راضٍ على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بطبيعة الحال بتحديد الجوانب النوعية التي يرضي عنها، بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة عن موقف العامل إزاء عمله.

2/الرضا النوعي: ويشير إلى رضا الفرد العامل عن جانب من جوانب عمله كل على حدة، كسياسة المؤسسة، الأجور، الإشراف، ظروف العمل، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ومن جهة أخرى، قد يكون الفرد راضٍ عن جانب دون آخر، كأن يكون راضٍ عن علاقاته مع الزملاء وإدارة المؤسسة، وغير راضٍ عن المرتب. (عبد المنعم، 1984، 216).

#### 5\_ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: هناك عوامل قد تؤثر على الرضا الوظيفي

من بينها:

1 : الأجر: تكمن أهمية هذا العامل في كونه لا يقتصر على إشباع الحاجات المادية فقط، إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن وليرمز إلى المكانة الاجتماعية، ولا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل كما أنه وسيلة لتحسين ظروف الحياة خارج العمل.

وقد أجريت الكثير من الدراسات حول العلاقة بين الأجر والرضا، منها الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا في 1952، أكدت كلها على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل. (عاشور، 1979، 143).

كما قام كل من رونالد شواب Ronald Choip ومارس الانس Mars Elance بالوقوف في دراستهما على العوامل الفردية والتنظيمية المرتبطة بالرضا عن الأجر، فتوصلا إلى العوامل والخصائص التالية : المستوى التنظيمي - طريقة انساب الأجر - الجنس - السن - الولاء للمؤسسة (عبد المنعم، 1984، 251).

**2 : فرص الترقية:** دلت الدراسات التي أجريت، على أنه هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا عن العمل، حتى أن فروم 1964 Vroom يرى أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل، هو طموح أو توقعات الفرد للترقيات، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا، كلما قل رضاه عن العمل، ويمكن القول بان أثر الترقية الفعلية عن رضا الفرد تتوقف على مدى توقعاته لها، والملاحظ أن طموح الفرد العامل كيفما كانت صفة عمله غالبا ما يكون كبيرا، لذا يجب على المنظمة أن تعمل دوما على تحقيق فرص الترقية، وأن تسعى لجعل طموح الأفراد العاملين واقعيا لا يتعدى ما هو ممكن وإلا تمكنت من تحقيق رضاهم كما أن فرص الترقية لا بد أن تستند إلى معايير موضوعية قدر الإمكان مثل :

الترقية على أساس الكفاءة .

الترقية على أساس الخبرات.

وضع مزايا اقتصادية مرتبطة بالترقية (عاشر، 1979، 147).

**3 : نمط الإشراف:** من خلال الدراسة التي قامت بها جامعة ميتشجان، وجد أن المشرف الذي يجعل مرؤوسية محورا لاهتمامه وذلك بتنمية لعلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، يكسب ولاء مرؤوسية، ويحقق رضا عال عن العمل بينهم كما أن تأثير المشرف على رضا الأفراد عن عملهم، يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها مرؤوسية، كما يعتمد أيضا على الخصائص الشخصية للمرؤوسين أنفسهم فكلما زادت وسائل الإشباع والحوافز (المادية والمعنوية) التي تحت سيطرته، كلما زادت تأثير سلوك المشرف إزاء مرؤوسية وعلى رضاهم عن العمل (السيد شتا، 1998، 179\_180).

**4 : جماعة العمل:** تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد، كون هذه الجماعة تمثل مصدر المنفعة للفرد أو مصدر توتره، فكلما كان تفاعل معلم مع معلمين آخرين يحقق تبادل منافع بينه وبينهم، كلما كانت جماعة العمل مصدر رضا المعلم عن عمله، وكلما كان تفاعل المعلم مع معلمين آخرين يخلق توترا لديه أو يعوق إشباعه لحاجته، كلما كانت جماعة العمل سببا لاستياء المعلم عن عمله. (عاشر، 1979، 148).

**5 : ظروف العمل :** ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها العامل من :

ضوء وتهوية ورطوبة ونظام فترات العمل والراحة (أبو النيل، 1994، 289).

وقد دلت الدراسات على أن ظروف العمل تؤثر على رضا الأفراد، فالمؤسسات التي تتصف

بظروف عمل سيئة تكثر فيها المشاكل المرتبطة بإدارة الأفراد: كالتغيب ودوران العمل

وحوادث العمل، أكثر من المؤسسات التي توفر ظروف عمل جيدة. (عقيلي، 1988، 462).

كما أن ظروف العمل غير المناسبة تؤثر سلباً على الروح المعنوية للمعلمين وتجعلهم

يشعرون بقلّة الثقة، وتؤدي بهم إلى الإهمال والتكاسل واللامبالاة في أداة واجبهم، كما تؤثر

على اتجاهات العامل نحو عمله. (زكية، خليل ، 2000 ، 109).

**6 : محتوى العمل :** ركزت دراسات هيرزبيرغ على متغيرات محتوى العمل (فرص الانجاز،

المسؤولية، الترقية التي يتيحها العمل للفرد) في التأثير على الأفراد، وقد فتحت بذلك المجال

أمام العديد من الباحثين للاهتمام بمحتوى العمل وتأثيره على الرضا والحوافز. (سلطان،

2002، 203).

وفي هذا الصدد عرض " ليتارت ليفي " لتحقيق الرضا الوظيفي مبادئ ستة عن المتطلبات

النفسية للعمال بما في ذلك العاملين في سلك التعليم – من خلال دراسته التي أجراها في

السويد وهي:

- أن يكون العمل مرغوباً ومنتوعاً .
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر .
- أن يشترك العمال في صنع القرار .
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة .
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .
- أن يؤدي العمل لمستقبل يرحوه العامل. (عويضة، 1996، 166).

## 6\_ مؤشرات عدم الرضا الوظيفي :

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

**1 / التغيب:** يعتبر التغيب تعبيراً سلبياً عن عدم تكييف العامل مع عمله وهو أحد المؤشرات الأساسية التي تكشف عن عدم الرضا الوظيفي للعمال، بل نجده يدخل في عملية قياس الرضا الوظيفي، ونحن هنا لا نتكلم على حالات الغياب الطارئة كالمرض، والظروف العائلية القاهرة، بل عن الحالات التي تعكس مشاعر الفرد اتجاه عمله ولقد أجريت العديد من الدراسات في هذا الصدد من بينها دراسة قام بها كل من Hgenk & Hallen 1971 أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا والتغيب. (الجيار، 2001، 125) .

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

**2/ الشكاوي :** تظهر حالات الشكاوي في عدة مناسبات للعمل، ويعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة لاضطرابات نفسية، يهدف بها العامل للدفاع عن نفسه، وقد تكون الشكاوي نتيجة للتذمر وعدم الرضا. (الرفاعي، 1962، 499).

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

**3/ الإضراب:** يعتبر الإضراب من أكبر المؤشرات عن عدم الرضا، حيث يعبر عن الشر وحالة الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المنظمة، ويلجأ العاملون في مجال التعليم إلى هذا الشكل (الإضراب) سواء كانوا في جماعة صغيرة أم كبيرة، وذلك كرد فعل على الوضعية التي يعيشونها، والتي تعكس طموحاتهم وتطلعاتهم كالزيادة في الأجر وتحسين ظروف العمل أو المطالبة بتغيير المسؤولين أو الأنماط التسييرية. (صالح، 2011، 38).

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

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

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

ونجد أن عددا من الخطوات تتوسط أو تتداخل، بين كون الفرد غير راض وتركه الفعلي للعمل، وفي كل خطوة من هذه الخطوات يمكن للفرد المستاء من العمل أن يقرر أنه من الصعب الانتقال إلى المرحلة التالية ومن ثم فإن الاستقالة بالنسبة له تمثل قرار غير رشيد، والشكل الموالي يبين كيفية الانتقال بين هذه الخطوات، إلى أن يتخذ القرار الفعلي بترك العمل. (راوية، 2003، 177\_187).



مخطط رقم -1- يمثل عملية اتخاذ القرار بين الشعور بعدم الرضا وترك العمل

## 7\_ النظريات التي عالجت الرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي اهتمت بالرضا الوظيفي ومنها الإدارة العلمية (لفر يدريك تايلور ) (Fredrik tailor) والتي كانت تركز على الحوافز المادية على أنها من أهم ما يحقق رضا العمال عن العمل .

وهناك العديد من النظريات التي اهتمت بالتوافق المهني سواء المتمثلة في العامل أو العمل فمنها من يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل والبعض الآخر يركز على مدى إشباع حاجات العامل، وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل، وسوف يتم عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني ومنها :

### 1 : نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها (لولير 1973) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه و الذي يجب أن يحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا، زيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد أن هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة والشعور بالذنب، وأخيرا إذا أدركوا بأنهم

يحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (أي الاستياء) . ( عمارة، 1995، 457).

## 2 : نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة \_ الصحية) "هيريبرج" « Hiryzberg » :

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعان من الحاجات : " تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية" ولقد قام هيريبرج وجماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي تعرضوا لها في العمل، وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي " الانجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترفيه في العمل "، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الاتجاه نحو العمل، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي " تعليمات المؤسسة والإدارة، والإشراف، والأجور، العلاقات الاجتماعية، وظروف العمل المادية " ، وبما أن لهذه العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازنة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع .

3 : نظرية القيمة: أو التعارض التي طورها "لوك" (1969\_1976) (Look) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنة يعكس حكما ثنائي القيمة وهما : التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل \_ وأهمية ما يريده الفرد وما يقوم به .

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، بعبارة أخرى، فإنه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل (مثل الترقية) ، يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر والمعادلة هي " رضا كلي \_ مجموع المظاهر أهمية المظاهر بالنسبة للفرد" (عمارة، 1995، 453\_456).

#### 4 : نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من "سالنسايك" و "بيفار" عام (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلص من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، بعبارة أخرى لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤثرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن

ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة. (عمارة، 1995، 426).

### 5 : نظرية الثبات (الاتساق):

تم تطوير هذه من قبل "كورمان" عام (1976)، وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الاثنين، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات تكون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي :

1\_ تقدير الذات التأثير المزمّن : الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه .

2\_ تقدير الذات الموقفي : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين .

3\_ تقدير الذات المتأثر اجتماعيا : الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين، وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذات المزمّن.

وهناك طريقتين لذلك :

**الأولى :** تعطى للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسة، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات بإبلاغ العامل أو (العمال) عن قواه العديد وأنه شخص جيد .

**الثانية :** تعطي للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات، وهكذا. (عمارة ، 1995 ، 467).

#### 6 : نظرية التدرج الهرمي (ماسلو) :

يعتبر أبراهام ماسلو أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين "فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية، وتربط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية"، إن نموذج ماسلو للحاجات يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها .

المستويات الخمسة للحاجات هي:

**1\_ الحاجات الفسيولوجية:** وهي الحاجات الأساسية مثل الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والجنس والإشباع الحسي، وهذه الفئة من الحاجات هي التي تتصدر قائمة الحاجات المختلفة في حالة عدم إشباعهم فمنتهى أمل الفرد الذي يشعر ببرودة شديدة أن يجد مكانا دافئا، وإشباع هذه الحاجات يعتبر ضروريا للحفاظ على بقاء الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه، وإن هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيئاتهم وأجناسهم وأعمارهم وثقافتهم. (نايف، 2010، 45).

**2\_ حاجات الأمان:** وهي تمثل حاجات الأمن والسلام والاطمئنان أو الاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل مصدر معين، على سبيل المثال، شكل الرغبة في التأمين الاقتصادي (توفير وادخار)، أو الرغبة العقلية في وجود عالم منظم يمكن التنبؤ بأحواله، وتبرز الحاجة إلى الأمن بعد أن تشبع نسبيا الحاجات الفسيولوجية.

**3\_ حاجات الحب والانتماء :** يشترك جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول والتقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية، وهي من أهم الحاجات النفسية اللازمة لصحة الفرد النفسية، ولا شك أن كل فرد يسعى إلى أن ينظم إلى جماعة وإلى بيئة اجتماعية صديقة تلاؤمه من حيث الميول والعواطف والأهواء ويجمع

بينهم رابطا متينا، وهؤلاء الأفراد الذين يشبهونه ويشاركونه في صفاته وعواطفه يستجيبون بسهولة لعواطفه، ويسعدهم ويسعد بهم. (زهران، 1982، 35).

**4\_ حاجات الثقة:** وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتميز والاحترام من قبل الآخرين، وتمثل هذه الحاجات رغبة الفرد في احترام الذات أو النفس واحترام الآخرين له ، وكذلك رغبته في احترام الآخرين أيضا، إن هذه الحاجات تعكس رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمه للآخرين ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يروونه كذلك، ويقرون له بذلك فيمنحونه الاحترام والتقدير، وأن يستند ذلك الاحترام والتقدير على القدرات الفعلية والحقيقة التي يمتلكها الشخص، واتي تعكس إمكانية وقدراته على الانجاز والعمل.

**5\_ حاجات تحقيق الذات:** وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقاته وإمكانية الكامنة، ويعبر (ماسلو) عن هذا المعنى لتحقيق الذات لقوله (أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون)، ويعتمد تحقيق أيضا على الفهم أو المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكانية الذاتية وحدودها، فلا بد أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنه يفعله بكفاءة وإتقان (الطو، 1999، 46)، وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يحبها وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه، وتحقق بالتالي إشباعا داخليا لمكوناته، ويعتبر عمل الفرد هو المجال الأساسي

لتحقيق ذلك، فإن كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لتحقيق ذات الفرد فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد تمارس عليه ضغطا مستمرا قد يؤدي به إلى الإحباط لذلك يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني، ويعتقد (ماسلو) بأن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحاجة الوحيدة التي لا يمكن أن تصل إلى الإشباع التام إلى نهاية الحياة، ويرى (ماسلو) إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راض عن عمله. (نايف، 2010، 47).

## 8\_ الآثار الهادفة للرضا عن العمل:

1\* يتمتع العاملون الراضون عن عملهم، بصحة نفسية وذهنية وجسمية عالية المعنوية، مما ينعكس أثره على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين والعكس صحيح .

2\* انخفاض واضح وملحوس في مستوى الغيابات والتمارض ودوران العمل والحوادث وتحقيق مستوى أمان عالي وانخفاض في السرقة والغدر والضياع وتوقف العمل وغيرها من السلبيات المرافقة للأداء الإنساني المتدني للعمل .

3\* انخفاض واضح وملمووس في الشكاوي والظلم والإحباط في العمل مما ينعكس أثره

إيجابيا يخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها .

4\* يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الإنجاز والتعلم

للمهارات الجديدة واستثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية والهندسة في تطوير مجالات العمل

وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف .

5\* تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الاجتماعي البناء، في ميدان العمل وهذا ما يعزز

الدور الفعال في تحقيق الإنجاز لكفؤ في مجالات العمل كافة .

6\* سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم

مما يساهم بتحقيق الإنجاز الفعال في هذا المجال .(مبارك، 2011، 40).

## 9\_ أهمية الرضا الوظيفي :

يعد الرضا الوظيفي من أهم الظواهر، يستوجب الاهتمام بها لسببين بالغي الأهمية :

أولا كون الرضا هدف كل فرد بحد ذاته، فأيا كان الفرد العامل فهو يطمح أن يكون راضيا

وينعكس ذلك على بقاء جديته في العمل .

ثانيا إسهام الرضا في التأثير على كل سلوكيات الفرد .

وبالتالي للرضا الوظيفي أهمية على الصحة العضوية، فمما لا شك فيه أن الحالة النفسية للفرد لها تأثيرا واضحا على الناحية العضوية هذه الأخيرة التي لها آثارا كذلك على الصحة النفسية، فرضا لفرد يتيح معه راحة نفسية تعود بالفائدة على الجسد كله، والعكس أن المشاكل والتوتر والقلق كلها متغيرات تتعب الحالة النفسية مما تتسبب في بعض الأمراض التي قد يعاني منها الفرد العامل كارتفاع ضغط الدم مثلا .

وبهذا يعد الرضا الوظيفي أحد أهم مسببات التوازن النفسي المؤثر على الصحة العضوية، كما تعد وضعية العمل من بين عوامل الرضا ومشاكل الصحة العقلية، فإذا قلنا وضعية جيدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العامل مما يبعث الارتياح والطمأنينة وتكون حالته العقلية أبعد عن المشاكل والاضطرابات ومقابل ذلك فإن العامل الذي ترغمه ظروفه الاجتماعية على البقاء في العمل مهما كان نوعه فإنه يتخبط في صراع داخلي يزداد يوما بعد يوم سواء في مكان العمل أو خارجه لأنه دائم التفكير في وسطه الاجتماعي ووسط عمله، ونتيجة ذلك حتما ستكون سلبية على حالته العقلية. (الجزراوي، 1973، 54).

### خلاصة:

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

ويبدأ الأمر بقيام الفرد بتكوين حصيلة من المعلومات والمعارف والخبرات حول العمل، وبناءا عليه يشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله، فسلوك الرضا عن العمل يعبر عن مستوى الإشباع الذي تتيحه العناصر والجوانب المختلفة للعمل، ومن أمثلة هذه الجوانب: العمل ذاته، الدافع، الترقيات، التقدير، المنافع، ظروف وشروط العمل، الإشراف، زملاء العمل، والسياسة التنظيمية. (صقر عاشور، 1995، 67).

# الفصل الثالث

## الدافعية للإنجاز

## تمهيد:

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية، وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء المعلمي في إطار علم النفس التربوي، هذا فضلاً عن علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي. وبوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية، وبرز خلال عقد الستينيات من القرن العشرين وما بعده كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث.

## أولاً: الدافعية:

### 1\_ تعريف الدافعية:

أ/ لغة: بداية نشير إلى كلمة "دافعية" Motivation لها جذورها في الكلمة اللاتينية « movere » والتي تعني يدفع أو يحرك « To move » في علم النفس، حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (Weinberger

& McCllandk,1990, 562)

ب/ اصطلاحاً: لقد توسع معظم الباحثين في تقديم تعاريف لمصطلح الدافعية ومن بين هذه التعاريف نذكر ما يلي:

❖ يعرفها العالم السلوكي الإنجليزي: **وليم ماكدوجال (1938 1971)** "الذي أطلق على الدوافع الغرائز، وعرفها بأنها قوة موروثية لا عقلانية تجبر السلوك على اتجاه معين". (المدني، 2000، 14).

❖ **تعريف بك:** عرف بك الدافعية بأنها " تشير إلى المحددات الحالية للاختيار (التوجه)، والمثابرة وقوة السلوك الموجه نحو الهدف". (Beck,1978, 24).

❖ **تعريف كاتل وكلين: R.B Cattell & P.Kline** "للدافعية ثلاث جوانب تتمثل في: الأول: الميل بشكل تلقائي لبعض الأشياء دون البعض الآخر.

الثاني: إظهار حالة انفعالية خاصة بالحافز ومدى تأثيره.

الثالث: الاندفاع إلى مجموعة من الأفعال ذات هدف وغاية." (Hamilton,1983, 15-16)

❖ **تعريف الموسوعة البريطانية:** "وصفت الموسوعة البريطانية الصادرة 1985 الدافعية بدراسة العوامل المؤدية إلى استشارة سلوك الكائن الحي، وتوجيهه نحو هدف معين". (عباس، بلعظم، 2009، 38).

❖ **تعريف يونج: P.T. Young:** "الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين". (خليفة، 2000، 7).

❖ **تعريف ماسلو:** عرفها بأنها "خاصية ثابتة، ومستمرة، ومركبة، وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي". (خليفة، 2006، 7).

❖ **تعريف فؤاد حيدر:** "هو كل ما يدفع السلوك ذهنياً كان أم حركياً، أو انفعالياً، إذ لا سلوك بدون قوة دفع وتحريك". (فؤاد حيدر، 1994، 194).

❖ **عرفها فهمي الزيود وآخرون بأنها:** "حالة داخلية في الفرد تستثير سلوكه، وتعمل على استمرار هذا السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين". (فهمي الزيود، الهندي، عليان، كوافحة، 1999، 57).

❖ **تعريف عبد الرحمن عدس:** "يشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية، التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل". (عدس، 2003، 119).

● ومن خلال التعاريف المقدمة تستنتج الباحثة بأن "الدافعية هي الحالات الداخلية التي تحرك سلوك الفرد نحو تحقيق أهداف أو أغراض معينة".

## 2 \_ بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

من خلال التعاريف المقدمة لمفهوم الدافعية، أن نميز بين هذا المفهوم والمفاهيم الأخرى التي ترتبط به مثل : الحاجة، الحافز، الرغبة، الغريزة، الانفعال، الباعث .

• **الحاجة:** هي حالة عجز أو عدم اتزان، وقد تكون فيزيولوجية مثل: الحاجة إلى الدفء أو نفسية، مثل: الحاجة للإنجاز. أي هي كل ما يفتقر إليه الإنسان، أو الكائن الحي حفاظاً على حياته وجنسه، وهناك حاجات بيولوجية وأخرى نفسية وأخرى اجتماعية تبين علاقة الإنسان مع غيره، ومنه فإن مصطلح الحاجة، يطبق على حاجة الشعور بالنقص عند الفرد، سواء كان على مستوى الحاجات الفيزيولوجية أو الاجتماعية والذاتية، وهذا النقص يدفع الفرد إلى محاولة إشباع الحاجات. (أرنوف ويتج، 1981، 122).

• **الانفعال: Emotion:** يعد الانفعال من الحالات الشعورية المحيرة، فهو يتضمن الخوف، والكراهية، والغضب، كما يتضمن السعادة، والبهجة، والاستثارة، وينظر إلى الحالات الانفعالية على أنها أقل عقلانية بالمقارنة بالدافعية. ولكنها تتضمن عمليات معرفية. (Jung ,1978,P4)

• **الحافز:** هو عبارة عن دوافع تعمل على تنشيط السلوك بهدف إشباع الحاجات ذات الأصول الفسيولوجية المرتبطة ببقاء الكائن الحي على قيد الحياة، فالحوافز هي نقص

موجه، أي أنها موجهة نحو عمل معين وتخلق اندفاعاً نشيطاً نحو تحقيق الأهداف، لذا فهي أساس عملية الدافعية. (بني يونس، 2009، 18).

وبوجه عام فإن الحافز والدافع يشيران إلى الحاجة بعد أن ترجمت في شكل حالة سيكولوجية تدفع الفرد إلى السلوك في اتجاه اشباعها. (محي الدين حسين، 1988، 9).

• **الرغبة:** تشير إلى حالة من الشعور بالميل تجاه أشياء معينة أو أشخاص معينين، والرغبة تختلف عن الحاجة لأنها ليست ناجمة عن نقص أو اضطراب من نوع ما، ولكنها نتيجة لتفكير الفرد فيها أو تذكرة لها. (الشرقاوي، 2002، 410).

• **الغريزة:** يعرف ماكدوجال MC Dogal على أنها استعداد فطري نفسي، يحمل الكائن الحي على الانتباه إلى مثير معين يدركه إدراكاً حسيًا، ويشعر بانفعال خاص عند إدراكه. (زهران، 1984، 101).

• **الباعث:** W.E. Vinacke الباعث بأنه يشير إلى مجموعة من محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد، سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فيزيولوجية أو اجتماعية. (خليفة، 2000، 79).

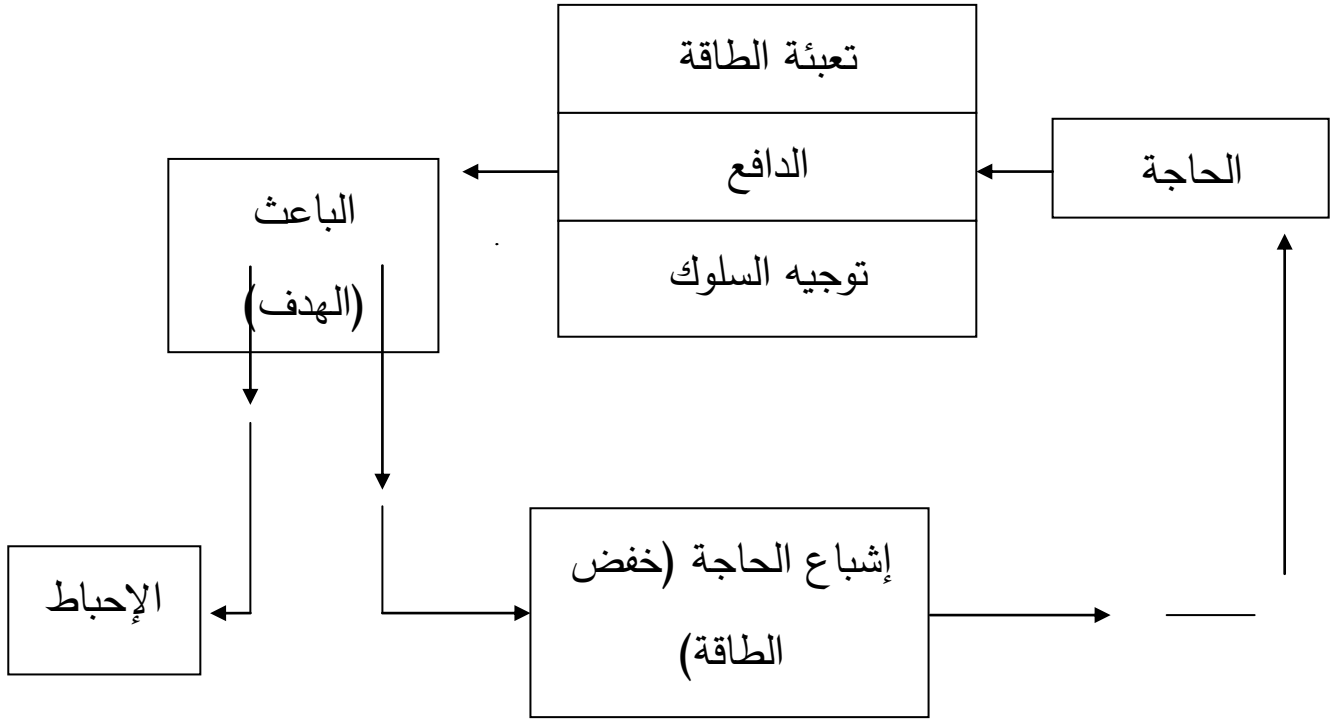
### 3\_ العلاقة بين الدافع والحاجة والباعث:

هناك علاقة بين المفاهيم التالية : الدافع، الحاجة، الباعث وتكمن هذه العلاقة فيما يلي:

1\_ أن لكل مفهوم من هذه المفاهيم طبيعة خاصة من حيث كونه داخلياً، أو خارجياً أو يجمع بين الصفتين في آن واحد.

- 2\_ أن لكل مفهوم من تلك المفاهيم يمكن أن يكون أحاديا أو مركبا، بسيطا أو معقدا.
- 3\_ أن لكل مفهوم من تلك المفاهيم طبيعة أخرى خاصة من حيث كونه ظاهرا .
- 4\_ أن بعضها أو كلها قد يكون شعوريا أو لا شعوريا، أو قد يكون فاعلا نشطا، أو قد يكون واضحا أو غامضا، أو قد يكون مباشرا أو غير مباشر، أو قد يكون إيجابيا أو سلبيا.
- 5\_ أن كل ذلك يتفاعل مع نسيج شخصية الفرد ومنظومة أنماط سلوكه وثقافته ومعرفته وإدراكاته وقيمه واتجاهاته ورغباته وميوله وطموحاته ومعاييرته ونزعاته، واستعداداته، وقدراته .
- 6\_ إن العلاقة بين هذه المفاهيم أيضا تتأثر إلى حد بعيد بمواقف طارئة وظروف خاصة، وتتغير العلاقة بينها وفقا لمستجدات معينة، أو حوادث بعينها، أو عند تناول عقاير معينة ذات طبيعة إدمانية واعتمادية، حتى أنها تتغير في حال اليقظة عنها في حال النوم، وتتأثر بضغوط خاصة إذن فهي في حال صيرورة ودينامية وتغيير مستمر ومتواصل ومتفاعل (أبو زيد، 2000، 271\_281).

وفيما يلي المخطط التالي يبين العلاقة بين بعض المفاهيم : الحاجة، الدافع، الباعث، الدافع (خليفة، 2002، 79).



مخطط رقم (02) يوضح العلاقة بين المفاهيم الثلاثة : الحاجة والدافع والباعث

#### 4- خصائص الدافعية وآلية عملها: تتصف عملية الدافعية بعدة خصائص، أبرزها:

- أ- عملية عقلية عليا غير معروفة.
- ب- عملية افتراضية وليست فرضية .
- ت- عملية إجرائية، أي أنها قابلة للقياس والتجريب بأساليب وأدوات مختلفة .
- ث- فطرية، ومتعلمة، شعورية .
- ج- تفسير السلوك وليس وصفه. (بني يونس، 2009، 23).

## 5\_ مكونات الدافعية :

تعد عملية الدافعية بمثابة نظام مفتوح، تتألف من تفاعل خليط من المكونات التمايزية والتكاملية في آن واحد وهذه المكونات واحدة من حيث النوع عند كافة أبناء الجنس البشري، لكنها مختلفة في درجتها أو مستواها، وهذه المكونات هي:

- \_ المكون الذاتي أو الداخلي، ويشتمل على المكونات المعرفية والانفعالية والفيسيولوجية معا.
- \_ المكون الموضوعي أو الخارجي، ويتضمن المكونات المادية (الفيزيائية، الكيميائية والبيولوجية) والمكون الاجتماعي .

وعليه، فالدافعية هي نتاج تفاعل خليط من هذه المكونات معا، وهي تختلف من شخص إلى آخر باختلاف نواتج التفاعل في درجات هذه المكونات المذكورة. إن درجات هذه المكونات تتراوح بين درجة (قليلة جدا وتعادل درجة واحدة، وقليلة وتعادل درجتان، ومتوسطة وتعادل ثلاث درجات، ومرتفعة وتعادل أربع درجات، ومرتفعة جدا وتعادل خمس درجات). وعليه، يمكن تمثيل ذلك في المعادلة الآتية، فمثلا دافع الإنجاز يساوي تفاعل بين درجات مختلفة من المكونات الداخلية + درجات مختلفة من المكونات الخارجية × دافع الإنجاز. (بني يونس، 2009، 24-25).

## 6\_ تصنيف الدوافع:

هناك العديد من التصنيفات التي قدمها الباحثون عند تقسيمهم لأنواع الدوافع المختلفة ومن هذه التقسيمات ما يلي:

### 1/ تصنيف الدوافع على أساس الوعي :

دوافع شعورية: يشعر بها الفرد ويدركها.

دوافع غير شعورية: لا يشعر بها الفرد ولا يدركها . (جابر، 2006، 32).

### 2/ تصنيف يميز بين الدوافع الوسيطة والدوافع الاستهلاكية:

فالدافع الوسيطي هو الذي يؤدي إشباعه للوصول إلى دافع آخر، أما الدافع الاستهلاكي فوظيفته الإشباع الفعلي ذاته. (خليفة، 2000، 84).

### 3/ تصنيف الدوافع على أساس الخواص (حسب منشئها) :

أ\_ الدوافع الفطرية: هي التي يولد الفرد مزودا بها، وفي إشباعها حفظ بقاء الكائن الحي مثل: الحاجة إلى الطعام، والحاجة إلى النوم والراحة والدافع الجنسي، والبعض يسميها الدوافع الأولية، وهي دوافع عامة بين أفراد النوع الواحد مهما اختلفت بيئاتهم وثقافتهم، كما يشترك الإنسان مع الحيوان في هذا النوع من الدوافع. (جابر، 2006، 32).

ب\_ الدافع المكتسبة: وهي التي تضبط سلوكنا الاجتماعي، فهي مكتسبة أو متعلمة وتأتي الدوافع الاجتماعية على رأس قائمة هذا النوع من الدوافع، مثل الحاجة للإنتماء إلى الجماعة والحاجة إلى المشاركة الاجتماعية، والحاجة إلى الأمن، والميل إلى السيطرة. (زهران، 1984، 113).

#### 4/ تصنيف الدوافع حسب النوع: قسم موراي Muraay الدوافع إلى:

\_ دوافع فاعلة وأخرى ساكنة .

\_ دوافع رشيدة وأخرى عاطفية. (جابر، 2006 ، 33).

#### 5/ تصنيف الدوافع طبقاً لنظرية ماسلو Maslow , A في الدافعية الإنسانية قدم ماسلو

تنظيماً هرمياً للدوافع في عدة مستويات وهي على التوالي:

\_ حاجات فيزيولوجية. Physiological

\_ حاجات الأمن. Safety needs

\_ حاجات الانتماء والحب. Belongingness and love needs

\_ حاجات تقدير الذات. Esteem needs

\_ حاجات تحقيق الذات. Self\_ actualizaton

\_ حاجات الفهم والمعرفة. Knowledge\_ needs (خليفة، 2000 ، 85).

## 7\_ وظائف الدافعية:

الدافعية هي الحالات الداخلية أو الخارجية التي تحرك السلوك وتعمل على توجيهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمرارية السلوك حتى يتحقق ذلك الهدف وهذا يعطينا مؤشرا على أن للدوافع ثلاث وظائف رئيسية هي:

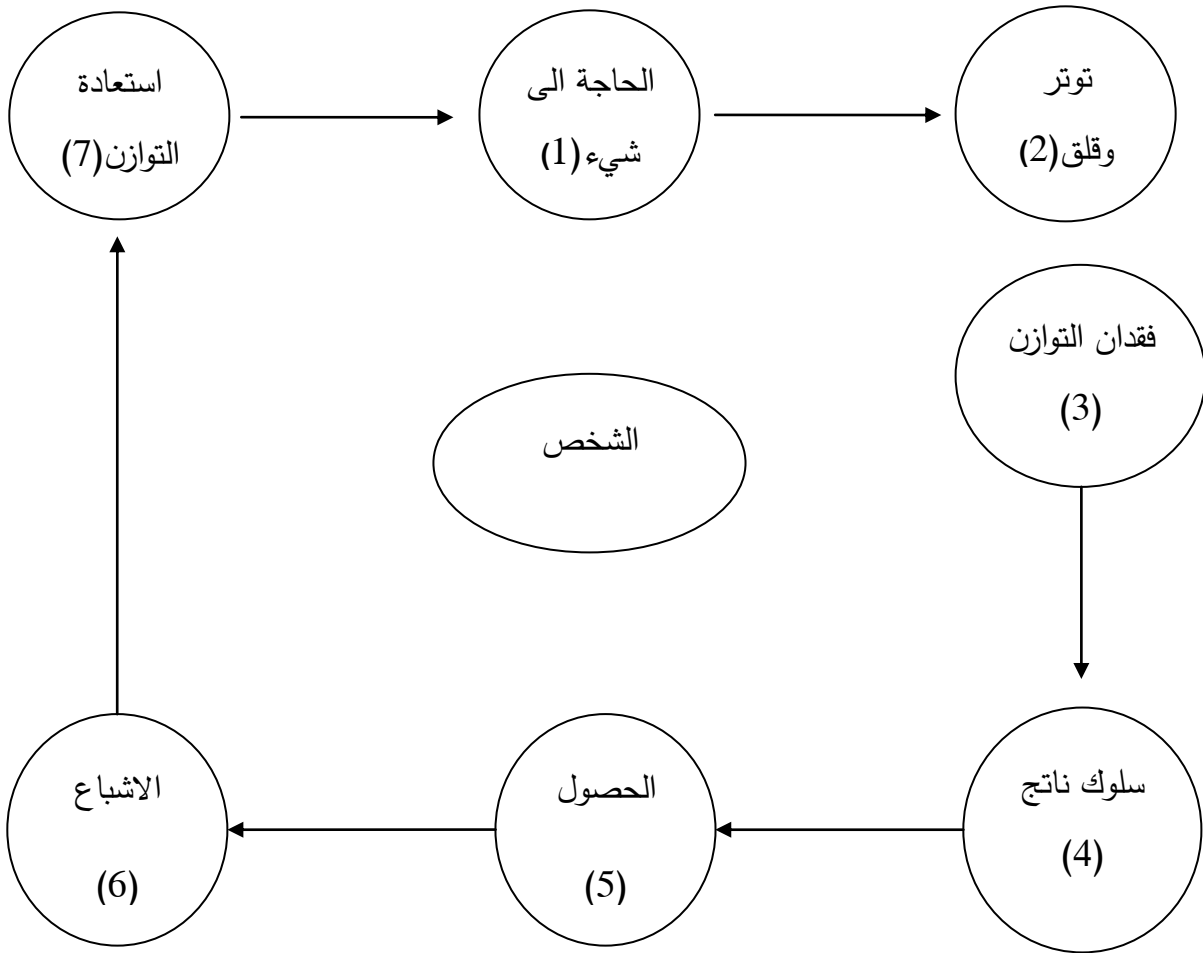
\_ **الوظيفة الأولى:** تحريك وتنشيط السلوك Activation بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار والاتزان النفسي.

\_ **الوظيفة الثانية:** توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى Orientation فالدوافع بهذا المعنى اختيارية، أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات .

\_ **الوظيفة الثالثة:** المحافظة على استدامة السلوك Maintenance ما دام بقي الإنسان مدفوعا، أو طالما بقيت قائمة .

لذلك فإن الدوافع سواء كانت بيولوجية (دافع الجوع، دافع العطش، دافع النوم، دافع التنفس... الخ). أو سيكولوجية (التملك، السيطرة، التميز والتفوق، والإنجاز... الخ). تعمل على استثارة سلوك الإنسان، إذا كان ذلك الدافع على درجة كافية من القوة، وبالتالي فإن احتمال قيام الفرد بالسلوك المعين يكون قويا. وإذا صاحب ذلك السلوك حافز إيجابي فإن درجة الاحتمال تلك تتقوى أكثر، ونتيجة لذلك يتجه السلوك نحو تحقيق هدف ما، هو في العادة إشباع الحاجة وبالتالي الوصول إلى حالة التوازن. (أي نزعة الجسد العامة للحفاظ على بيئة

داخلية ثابتة نسبيا). وبعده فترة من الزمن يختل التوازن مرة ثانية، إما نتيجة لظهور حاجات جديدة أو نتيجة لنقص في الشروط البيولوجية أو السيكولوجية المرافقة للحاجات الأولى (الجوع أو العطش مثلا بعد مرور بضعة ساعات). (أبو رياش، الصافي، عمور، شريف، 2006، 17\_16).



مخطط رقم (03) يمثل أن الحاجة نشطة وملحة، توجه سلوك الفرد حتى تشبع

## 8\_ أهمية الدافعية:

تلعب الدافعية دوراً هاماً في حياة الفرد، حيث تعبر بمثابة القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها من أجل إثارة ميل الفرد نحو التعلم، وبالتالي تعتبر من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف وذلك في كل الميادين، سواء في تعلم أساليب وطرق التفكير، تكوين الاتجاهات والقيم، أو تحصيل المعلومات....، أي في أساليب السلوك المكتسبة التي تخضع لعوامل التدريب والممارسة. (الخوالي، 2002، 2006).

وفيما يلي بعض النقاط نلخص فيها أهمية الدافعية :

- الدوافع مثيرة للطاقة والنشاط، أي لا سلوك دون دوافع .
- الدافع توصل الإنسان إلى تحقيق أهدافه، فالسلوك بطبيعته غرضي، والهدف النهائي له هو تحقيق التوازن وخفض التوتر والهدوء والاستقرار، وتحريك الطاقات الكامنة المثيرة للقلق لدى الإنسان .
- الدوافع هي وسيلة تعلم الكائن الحي التوافق مع نفسه ومع البيئة .
- تمكن الدوافع الإنسان من فهم نفسه، وفهم الناس وتفسير سلوكهم والتنبؤ بحدوثه .
- توجيه الدوافع يحقق الثبات الإنفعالي والواقعية في مجابهة المشاكل. (منسي، 2006، 136).

ثانيا : الدافعية للإنجاز :

## 1\_ التطور التاريخي لمصطلح دافعية الانجاز :

يعود استعمال مصطلح دافعية الانجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "أدلر" الذي يبين أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، حيث عرض "ليون" هذا المصطلح في ضوء تناوله بمفهوم الطموح وذلك قبل استعمال "موراي" مصطلح الحاجة للإنجاز، وعلى الرغم من هذه البيانات المبكرة فإن الفصل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي "هنري موراي" في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكونا هاما في الشخصية، والتي تعرض فيها "موراي" لعدة حاجات نفسية كلن من بينها الحاجة للإنجاز، ثم اتفق "ماكيلاند" وزملائه لاستكمال ومواصلة البحوث الميدانية في هذا المجال من خلال الاستعانة ببعض الاختبارات الإسقاطية، مثل اختبار تفهم الموضوع TAT وقدموا نظرية لتفسير دافعية الانجاز، تعد من أوائل النظريات التي قدمت في هذا الشأن. (خليفة، 2000، 19-88).

## 2- تعريف الإنجاز:

هو إكمال عمل بدافع داخلي يتمثل في رغبة الفرد في التفوق والمنافسة، كما يشمل أوجه التعلم من الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية والعملية والإنشائية. (شحاتة، النجار، 2003، 62).

### 3\_ متغيرات الإنجاز:

- الإنجاز: باعتباره دافعا (الميل للإنجاز).  
ويعني استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح لمعيار معين من الجودة أو الامتياز وشعوره بالفجر والاعتزاز عند إتمام ذلك.
- الإنجاز: باعتباره أداء (التحصيل الأكاديمي).  
ويعني ذلك نتيجة التحصيل تعبيراً عن شدة الدافع للإنجاز.
- الإنجاز: باعتباره سمة شخصية (الشخصية الانجازية).  
حيث يفترض أن الإنجاز يمثل سمة الشخصية، تتضمن أو ترتبط بخصائص معرفية ومزاجية. (بني يونس، 2009، 82).

### 4\_ تعريف الدافعية للإنجاز :

❖ **تعريف تركي :** هي الرغبة في إنجاز شيء ما صعب وإتقان عمل بسرعة واستغلاله بقدر الإمكان والتغلب على العوائق للوصول إلى مستوى ممتاز على الآخرين. (تركي، 1974، 144).

❖ **تعريف رجاء محمود أبو علام 1982 :** الدافع للإنجاز هو حالة داخلية مرتبطة

بمشاعر الفرد، توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل بما يحق مستوى محدد من التفوق، يؤمن به الفرد ويعتقد فيه. (أبو الجودو، 1998، 330).

❖ تعريف عبد الرحمن العياصرة : على لسان ماكلييلاند بأنه نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق (العياصرة، 2006، 105).

❖ تعريف أحمد رشوان : الدافع للإنجاز يحفز سلوك الفرد نحو السعي لتحقيق ذاته من خلال تحقيقه لمستوى مرتفع من التفوق بمعنى انه كلما زاد الدافع للإنجاز زاد معدل التحصيل وكذلك المعتقدات الذاتية الموجبة تزيد من ثقة الطلاب في أنفسهم مما يدفعهم إلى تحقيق التفوق والنجاح . (رشوان ، 2006 ، 117).

❖ تعريف غباري : تعتبر دافعية الإنجاز واحدة من الدوافع المكتسبة التي حصلت على الكثير من النقاش والجدل عن التربويين، وعلى الرغم من أن هذا الدافع يعتبر من الحاجات المتأصلة والمرتبطة بدافع الاستحسان، إلا أنه بدأ بالاستقلال. وإذا امتلك الطلبة هذا الدافع يصبح لديهم رغبة في التحصيل من أجل التحصيل ذاته وليس من أجل أسباب أخرى. (غباري، 2008، 49).

من خلال هذه التعاريف تستنتج الباحثة بأن " الدافعية للإنجاز هي رغبة الفرد في الوصول إلى تحقيق أهدافه ورغباته وطموحاته في مختلف ميادين الحياة وكذلك بذل الجهد من أجل الوصول إلى النجاح في مرحلة معينة.

## 5\_ خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة :

يتميز الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة بالخصائص التالية :

- 1\_ الثقة في النفس والاعتزاز بالذات .
- 2\_ التخطيط للمستقبل بحرص والاهتمام بوضع البدائل ودراستها .
- 3\_ الاهتمام بالتفوق من أجل التفوق ذاته وليس من أجل العائد منه أو من الفائدة التي تترتب عليه.
- 4\_ الاهتمام والالتزام بالمسؤولية.
- 5\_ منافسة الآخرين ومحاولة التفوق عليهم.
- 6\_ السهولة في وضع الأهداف وتحديدها والتخطيط لها.
- 7\_ مقاومة الضغوط الاجتماعية التي قد يتعرضون لها.
- 8\_ القدرة على توليد حلول جديدة للمشكلات .
- 9\_ الإقدام على المهام المرتبطة بالنجاح .
- 10\_ الثقة في القدرات والمهارات العالية .
- 11\_ مواصلة الجهد والسعي عندما تكون المهام صعبة .

12\_ العمل بقدر كبير من الحماس للاعتقاد بأن النتائج تتحقق في ضوء الجهد المبذول.  
(الساكر، 2014، 32).

## 6\_ العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز:

يشير "ماكلياند" في كتابه مجتمع الإنجاز إلى مجموعة من العوامل التي تعتبر محددات لماهية الظروف التي تؤدي إلى تغيير في مستوى الدافعية للإنجاز ومن خلال هذه العوامل:

### 1/ التحدي البيئي:

يذهب ماكلياند أن بالقول أن عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستشارتهم لحثهم على الإنجاز، ويذهب عندما يعاملون بطريقة غير عادية أو عندما يكونون ضحايا للتعصب الاجتماعي، حيث أنهم في تلك الحالة يرجعون للإنجاز حتى يعوضوا الوضع الدولي الذي فرض عليهم، تعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي، كما يرى "ماكلياند" على المستوى الأولي لدافعية الإنجاز عند الجماعة إلى أن تكون نوعا من الانسحاب والتراجع، وتبعاً لهذا الفرض فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة وذلك إذا ارتفعت دافعية الإنجاز في مستوى عال، فإذا كان التحدي من البيئة معتدلاً تكون الاستجابة قوية جداً، بينما إذا كان التحدي البيئي كبيراً أو صغيراً فإن الاستجابة تكون أقل بعض الشيء وذلك على نحو ما ذهب إليه المؤرخ الإنجليزي "أرنولد توني".

2/ القيم الدينية للوالدين:

تتأثر أساليب تنشئة الطفل داخل الأسرة بقيم الوالدين التي تمثلها أرائهم الدينية تمارس تأثيرا غير مباشر على مستوى دافعية الإنجاز عند الأبناء وقد بينت دراسات "ماكليلاند" في المجتمع الأمريكي أن الكاثوليك خاصة الطبقات الاجتماعية الدنيا منهم أقل تأثرا بقيم الإنجاز الأمريكية من البرونستانت حيث أن الآباء البرونستانت يعملون دائما على تنمية الاتجاهات والقيم المرتبطة بتنمية دوافع الإنجاز ويفضلون استغلال أطفالهم المبكر وإجادتهم لمهارات معينة وذلك أكثر مما تفعل الجماعات الكاثوليكية العديدة.

3/ أساليب التنشئة الأسرية:

يتفق معظم الباحثين في مجال دافعية الإنجاز على أن الأساليب التي يتبعها الوالدين في تنشئة الطفل هي العامل الهام في ظهور سمة الدافعية للإنجاز وتحديد مستواها لديه، وبذلك تعد دافعية الإنجاز إحدى السمات المكتسبة في الشخصية، فأساليب التنشئة الأسرية لها أثر كبير جدا على دافعية الإنجاز لدى الأبناء، وقد بينت الكثير من الدراسات أن التدريب المبكر للأبناء على الاستقلال والاعتماد على النفس وإيجاد مهارات معينة لديهم كل ذلك يولد الدافعية العالية للإنجاز لديهم. (فرج الزليتي، 2008، 180-185).

## 7\_ قياس دافعية الإنجاز :

تنقسم مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين : مقاييس ومقاييس موضوعية :

أولا :المقاييس الإسقاطية :

### 1: مقاييس الإنجاز "ماكليلاند" وزملاءه تقدير الصور والتخيلات (1953).

أعد ماكليلاند اختبار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع TAT الذي أعده "موراي" 1938 كما صمم "ماكليلاند" البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز، ويتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوصين، بعد ذلك يجوبون على هاته الأسئلة في مدة تزيد عن أربعة دقائق، ويستغرق الاختبار في استخدام الصور الأربعة عشرين دقيقة .

### 2 : مقاييس الاستبصار "فرنش" (1958)

قامت فرنش **French** بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الاساس النظري الذي وضعه "ماكليلاند" لتقدير صور وتخيلات الإنجاز، حيث وصفت جملا مفيدة تصف أنماط متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية التي تشمل على البند أو العبارة .

3 : مقاييس التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T) أرونسون Aronson :

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال، لأنه وجد أن اختبار "ماكلياند" وزملاءه وكذا اختبار "فرنش" للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه "أرونسون" لتصحيح اختبار الرسم، فئات أو خصائص معينة، كالخطوط والأشكال، وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدفع الإنجاز، وبالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها :

\_ اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية، بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه .

\_ لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.

يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد، ويرى "فرنون 1953" أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليماً جيداً لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عنها من خلال ما يراه. (رشاد، 1994، 22\_25).

ثانياً: المقاييس الموضوعية:

1: مقاييس "هيرمانز" Hermans : في سنة 1970 أدرك "هيرمانز" الحاجة لبناء مقياس

جديد لدافعية الإنجاز يكون سهل التطبيق والتصحيح خلافاً للمقاييس السابقة، وقد تمخضت

جهوده عن مقياس دافعية الإنجاز للأطفال والراشدين، وكان بعنوان مقياس استطلاعي

لدافعية الإنجاز، ولقد ركز في مقياسه هذا على الصفات عشر للتمييز بين المستوى المرتفع

والمخفض في التحصيل الدراسي، وهذه الصفات العشر هي :

1\_ مستوى الطموح المرتفع .

2\_ السلوك الذي تقل فيه المغامرة .

3\_ القابلية للتحرك إلى الأمام .

4\_ المثابرة .

5\_ الرغبة في إعداد التفكير في العقبات .

6\_ إدراك سرعة مرور الوقت .

7\_ الاتجاه نحو المستقبل .

8\_ اختبار مواقف المنافسة في مقابل مواقف التعاطف .

9\_ البحث عن التقدير .

10\_ الرغبة في الأداء الأفضل .

ويتكون المقياس من (28) فقرة يتم في كل منها الاختبار من متعدد، وقد قام "فاروق موسى 1981" باقتباسه وتعريبه، وتتكون كل فقرة من المقياس من جملة ناقصة يليها خمس عبارات وأحياناً أربع عبارات، وعلى المفحوص أن يختار العبارة التي تكمل الفقرة من وجهة نظره.

2: مقياس "عمران" : جاء هذا المقياس كموضوع رسالة دكتوراه قدمت لكلية التربية بجامعة عين شمس سنة (1980) ويتكون من (45) فقرة منها (24) فقرة تعكس المستوى العالي في الطموح والتحمل والمثابرة عند الفرد، لتشكل ما يعرف بالدافعية الذاتية للإنجاز يلي ذلك (10) عشر فقرات تعكس الاهتمام بالتفوق على الآخرين في مختلف المجالات التنافسية، كما تقيس مدى استعداد الفرد من أجل الأهداف الكبيرة فيما يسمى بالجانب الاجتماعي للإنجاز، وبقيمة الفقرات (11) فقرة وضعت لتعكس مدى اهتمام الفرد المنجز وحرصه على تطوير نفسه لبلوغ معايير الامتياز في كل ما يقوم به من عمل، وللمقاييس ورقة إجابة عبارة عن سلم متدرج مكون من ثلاث خانوات هي : موافق، غير موافق، لا أدري بحيث يحصل المبحوث على قيمة من ثلاث قيم هي (3) للموافقة، (2) لمن قال لا أدري، (1) لمن أبدى عدم موافقته. (الحامد، 1996، 140).

## 8\_ أهمية دافعية الإنجاز :

تلعب دافعية الإنجاز دوراً هاماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وهذا ما أكده " ماكلياند " حيث يرى أن مستوى دافعية الإنجاز في أي مجتمع هو حصيلة الطريقة التي ينشأ بها التلاميذ في هذا المجتمع وهكذا تتجلى أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي، وإنما أيضاً بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد. (سهل، 2009، 77).

### خلاصة:

يظهر من خلال ما سبق أن دافعية الإنجاز تمثل عاملاً هاماً مع قدرات الفرد ليؤثر سلوك الإنجاز الذي يبديه الفرد في العمل، كما تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابرة واستمراره في الأداء والإنجاز.

## الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

إن أهم مرحلة في مراحل البحث العلمي هي مرحلة التطبيق وتجسيد المعلومات المعروضة في الجانب النظري على الميدان والتي من خلالها يسعى الباحث إلى تحويل الكيف إلى الكم من أجل إثبات أو نفي ما تم طرحه من فرضيات في الجانب النظري .

فقد قامت الباحثة بتقسيم هذا الفصل إلى قسمين هما : الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية .

#### أولاً : الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة في البحث العلمي، نظراً لارتباطها المباشر بالميدان، فهي تعد أول خطوة يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان بحثه وعلى الظروف والإمكانيات المتوفرة، بالإضافة إلى أنها تسمح بالتعرف على المشكلات التي يمكن أن تظهر قبل القيام بالدراسة التطبيقية في ما يمكن من حل هذه المشكلات الغير متوقعة في هذه المرحلة من الدراسة فيما بعد. (عبيدات، 1999، 92).

#### 1/ أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تسعى الدراسة الاستطلاعية في هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التأكد من الموضوع هل هو قابل للقياس أم لا .

- اختيار العينة التي تعتبر من إحدى الشروط المنطقية والمنهجية لصدق وثبات وموضوعية أي بحث تربوي .
- الاطلاع على ميدان البحث والصعوبات التي يمكن أن تواجه الباحثة في إجراء البحث بصورته النهائية .
- التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة، وذلك اعتمادها كأداة للدراسة الأساسية للبحث .

## 2/المجال المكاني والزمني:

### أ/ مكان الدراسة :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بمتوسطتي الأولى متوسطة "تومي لخضر" والثانية متوسطة "أحمد قاضي" بمقاطعة سيدي لخضر ولاية مستغانم .

### ب/ زمان الدراسة :

امتدت مدة الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 01 أبريل 2017 إلى غاية 15 أبريل 2017 .

### 3/ عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها :

يعتبر استخدام العينة من الأمور الشائعة في مجال البحوث والدراسات العلمية، حيث قامت الباحثة باختيار العينة بطريقة عشوائية في مؤسستي متكونة من (66) أستاذا الأولى

متوسطة تومي لخضر ، والثانية متوسطة قاضي أحمد بولاية مستغانم، يتميزون بالخصائص التالية :

- من حيث المتوسطة :

الجدول رقم (01) بين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتوسطة

المتوسطة	تومي لخضر	قاضي أحمد	المجموع
العدد	20	46	66
النسبة المئوية	30.30 %	69.70 %	100 %

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ينتمون إلى متوسطة قاضي أحمد حيث بلغت نسبتهم 69.70 % في حين بلغت نسبة الأساتذة المنتمون إلى متوسطة 30.30 % .

- من حيث الجنس:

الجدول رقم (02) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	32	34	66
النسبة المئوية	48.48 %	51.52 %	100 %

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد إناث عينة الدراسة الاستطلاعية (34 أنثى بنسبة 51.52 %) أكبر من عدد الذكور فيها (32 ذكراً بنسبة 48.48 %)

#### 4/ أدوات الدراسة الاستطلاعية:

لقد استخدمت الباحثة في موضوع الدراسة والبحث، أداتين متمثلتين في مقياس الرضا الوظيفي للمعلم من إعداد: عبد الرحمن صالح الأزرق، واختبار الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة.

1: مقياس الرضا الوظيفي : مصمم من طرف الدكتور الأزرق عبد الرحمن ( الأزرق، 2000، 127) .

#### • الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة نحو مهنة التدريس.

#### • محتوى المقياس:

شمل هذا المقياس على (33) عبارة موزعة على أربعة أبعاد، كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم (03) يوضح توزيع فقرات مقياس الرضا الوظيفي حسب أبعاده:

الأبعاد	عنوان الأبعاد	الفقرات
البعد الأول	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	33-15-12-8-5-1
البعد الثاني	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	29-24-22-19-16-13-9-2
البعد الثالث	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	-28-27-26-25-20-17-6-10-3 32-31-30

23-21-18-14-11-7-4	الرضا عن علاقته بالمسؤولين	البعد الرابع
--------------------	----------------------------	--------------

• **كيفية تصحيح المقياس:**

يتم تصحيح المقياس من خلال إعطاء الدرجات لكل البدائل، حيث تتراوح الدرجات على كل فقرة من 5 إلى 1 في حالة الفقرات الإيجابية وعكس ذلك بالنسبة للفقرات السلبية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

**الجدول رقم(04) يوضح توزيع الدرجات على فقرات مقياس الرضا الوظيفي :**

أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	أرفض	أرفض بشدة	
5	4	3	2	1	الفقرات الموجبة
1	2	3	4	5	الفقرات السالبة

**2 : اختبار الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة :** صمم هذا المقياس من طرف الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة، وكان مقسم إلى خمس أبعاد وهي: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل .

• **وصف المقياس:**

اختبار مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة ويحتوي هذا المقياس على 50 عبارة موزعة على خمسة أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05) يوضح توزيع فقرات مقياس الدافعية للإنجاز حسب أبعاده:

الأبعاد	عنوان الأبعاد	الفقرات
البعد الأول	الشعور بالمسؤولية	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46.
البعد الثاني	السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47.
البعد الثالث	المثابرة	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48.
البعد الرابع	الشعور بأهمية الزمن	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49.
البعد الخامس	التخطيط للمستقبل	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50.

• كيفية تصحيح المقياس:

تعطي لكل منها درجة من (5-1) في حالة الفقرات الإيجابية وعكس ذلك للفقرات السلبية

كما هو مبين في الجدول الآتي :

الجدول رقم(06) يوضح توزيع الدرجات على فقرات مقياس الدافعية للإنجاز :

موافق تماماً	موافق إلى حد كبير	موافق بدرجة متوسطة	موافق إلى حد ما	غير موافق على الإطلاق	
1	2	3	4	5	الفقرات الموجبة
5	4	3	2	1	الفقرات السالبة

5/ الخصائص السيكومترية للأدوات:

## 1 - مقياس الرضا الوظيفي:

### \* صدق الإتساق الداخلي :

من أجل التأكد من صدق الأداة اعتمدت الباحثة على حساب معامل الارتباط "بيرسون" لمقياس الرضا الوظيفي بين درجة كل فقرة والبعد التي تنتمي إليه، ومن ثم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين كل بعد والدرجة الكلية ، معتمدة في ذلك على برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss 20 وهذا ما موضح في الجداول التالية :

جدول رقم (07) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين البعد الأول (الرضا عن المرتبات

والمزايا المادية) و فقراته :

رقم فقرات البعد الأول	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.47	0.01 دالة إحصائية
5	0.59	0.01 دالة إحصائية
8	0.58	0.01 دالة إحصائية
12	0.38	0.01 دالة إحصائية
15	0.46	0.01 دالة إحصائية
13	0.37	0.01 دالة إحصائية

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين فقرات البعد الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا المادية) جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) حيث تراوحت

قيم معاملات الارتباط ما بين (0.37 و 0.59) ، وهذا ما يعبر على وجود اتساق داخلي بين درجات البعد الأول والفقرات التي تنتمي إليه .

جدول رقم (08) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين البعد الثاني (الرضا عن مدى تحقيق

المهنة للذات) وفقراته :

مستوى الدلالة	معاملات الإرتباط	فقرات البعد الثاني
0.01 دالة إحصائيا	0.58	2
0.01 دالة إحصائيا	0.34	9
غير دالة إحصائيا	0.24	13
0.01 دالة إحصائيا	0.56	16
0.01 دالة إحصائيا	0.61	19
0.01 دالة إحصائيا	0.58	22
0.01 دالة إحصائيا	0.74	24
0.01 دالة إحصائيا	0.55	29

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين فقرات البعد الثاني (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.34 - 0.74) أما الفقرة رقم (13) التي كان معامل ارتباطها (0.24) فهي غير دالة إحصائيا ، وبالتالي هذا ما يعبر على وجود اتساق داخلي بين معظم درجات الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه

جدول رقم (09) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين البعد الثالث (الرضا عن طبيعة العمل وظروفه) وفقراته:

مستوى الدلالة	معاملات الارتباط	فقرات البعد الثالث
0.01 دالة إحصائية	0.53	3
0.01 دالة إحصائية	0.56	10
0.01 دالة إحصائية	0.40	6
0.05 دالة إحصائية	0.27	17
0.01 دالة إحصائية	0.61	20
غير دالة إحصائية	-0.61	25
0.01 دالة إحصائية	0.67	26
غير دالة إحصائية	0.21	27
غير دالة إحصائية	0.11	28
0.01 دالة إحصائية	0.54	30
0.01 دالة إحصائية	0.51	31
0.01 دالة إحصائية	0.56	32

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين درجة الفقرات (3-10-6-20-26-32-31-30) الذي يتراوح ما بين (0.27-0.67) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، أما فيما يخص الفقرة رقم (17) كان معامل ارتباطها (0.27) وبالتالي فهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، بينما الفقرات (25-27-28) التي انحصرت بين معامل الارتباط (-)

0.210.61) فهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي هناك اتساق داخلي كبير في أغلب الأحيان بين مختلف درجات الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه .

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين البعد الرابع (الرضا عن علاقته بالمسؤولين) وفقراته:

مستوى الدلالة	معاملات الارتباط	فقرات البعد الرابع
0.01 دالة إحصائياً	0.49	4
0.01 دالة إحصائياً	0.41	7
0.01 دالة إحصائياً	0.65	11
0.01 دالة إحصائياً	0.51	14
0.01 دالة إحصائياً	0.46	18
0.01 دالة إحصائياً	0.37	21
0.01 دالة إحصائياً	0.66	23

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين فقرات البعد الرابع (الرضا عن علاقته بالمسؤولين) من (4-23) جميعها كانت دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.37-0.66) ، وهذا ما يعبر على وجود اتساق داخلي كبير بين درجات الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (11) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد المقياس
0.01 دالة إحصائياً	0.49	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية
0.01 دالة إحصائياً	0.86	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات

الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	0.91	0.01 دالة إحصائياً
الرضا عن علاقته بالمسؤولين	0.69	0.01 دالة إحصائياً

من خلال الجدول رقم (11) تبين أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الأربعة و المقياس ككل دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,01) حيث تراوحت (0.91-0.49) وعليه يمكن القول أن هناك اتساق داخلي بين مختلف درجات الأبعاد و الدرجة الكلية للمقياس.

\* الثبات:

بعد تطبيق المقياس تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها 66 أستاذ من التعليم المتوسط، اعتمدت الباحثة في حساب الثبات على طريقة معامل الارتباط "ألفا كرومباخ" كما يلي:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج حساب معامل ألفا كرومباخ:

عدد البنود	معامل ألفا كرومباخ
33	0.80

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرومباخ، بلغت 0.80 وهي قيمة تدل على درجة عالية وكافية من الصدق والثبات مما يسمح لنا بتطبيقها في الدراسة الأساسية .

2 – مقياس الدافعية للإنجاز: اختبار من إعداد الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة كما ذكر

سابقاً، يحتوي على خمسة أبعاد، كل بعد يحتوي على فقرات .

• الثبات: استخدم الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة من أجل ثبات المقياس طريقة إعادة

الاختبار على عينيتي عينة مصرية، وعينة سودانية .

العينة المصرية قوامها 35 طالبا وطالبة .

العينة السودانية قوامها 22 طالبا وطالبة .

تم حساب معامل الارتباط بيرسون مرتي التطبيق سواء بالنسبة للدرجة الكلية على المقياس

بوجه عام، أو الدرجات الكلية لكل مقياس من المقاييس الفرعية.

أ) بالنسبة للمقياس بوجه عام: فقد تبين أن معامل ثباته لدى العينة المصرية 0.81

ولدى العينة السودانية 0.76 مما يعني الاعتماد على هذا المقياس بدرجة معقولة من الثقة.

ب) بالنسبة لثبات المقاييس الفرعية : اتضح أن لهذه المقاييس معاملات ثبات مرضية

لدى كل من عينيتي الثبات المصرية والسودانية وذلك كما هو مبين بالجدول التالي :

جدول رقم (13) يبين معاملات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس الدافعية للإنجاز لدى عينيتين من الطلاب المصريين والسودانيين:

المقياس	معامل الثبات	( ارتباط بيرسون )
العينة المصرية ن=35	العينة السودانية ن=22	
الشعور بالمسؤولية	0.81	0.70
السعي نحو التفوق	0.72	0.74
المثابرة	0.61	0.69
الشعور بأهمية الزمن	0.86	0.70
التخطيط للمستقبل	0.83	0.73

• الصدق: تم تقدير صدق المقياس حسب الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة حسب ثلاث

طرق كانت على النحو التالي :

الطريقة الأولى : طريقة الاتساق الداخلي .

الطريقة الثانية : طريقة الصدق العالمي .

الطريقة الثالثة طريقة صدق التمييز (خليفة، 2006، 24-29).

ثانيا: الدراسة الأساسية:

بعد التحقق من مصداقية الأدوات وثباتها وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية تم التطرق إلى الدراسة الأساسية من أجل التحقق من الفرضيات المصاغة في البحث.

### 1/ منهج الدراسة الأساسية:

في هذه الدراسة التي تدور حول "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط" لقد استعانة الباحثة بهذا المنهج بغية وصف الظاهرة وكشف جوانبها، ومنه الخروج بالنتائج العلمية التي قد يستفاد منها مستقبلا، وبالتالي المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي.

### 2/ المجال المكاني والزمني للدراسة الأساسية :

#### أ/ مكان الدراسة :

تم إجراء الدراسة الأساسية بأربع متوسطات وهي : متوسطة بغدادي عبد القادر، متوسطة حمودي عبد القادر، متوسطة تومي لخضر، متوسطة مكاوي علي بمقاطعة سيدي لخضر ولاية مستغانم.

#### ب/ زمان الدراسة :

امتدت مدة الدراسة الأساسية ابتداء من تاريخ 20 أفريل 2017 إلى غاية 04 ماي 2017 .

### 3/ مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع البحث عن مجموعة من الأفراد أو الوحدات، تشترك فيما بينها في صفة متغيرة أو أكثر، حيث يتمثل مجتمع الدراسة الأساسية في 279 أستاذ بمقاطعة سيدي لخضر ولاية مستغانم .

#### 4/ عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها:

شملت عينة الدراسة الأساسية علي مجموعة من أساتذة التعليم المتوسط قدر عددهم (100) أستاذ بمقاطعة سيدي لخضر ولاية مستغانم موزعين :

- من حيث الجنس :

جدول رقم(17): مواصفات عينة الدراسة الأساسية وفقا للجنس :

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	43	62	105
النسبة المئوية	% 40.95	% 59.05	%100

يتضح من خلال الجدول رقم(17) أن نسبة الإناث التي تقدر ب (95.05 %) أكبر من نسبة الذكور التي تقدر ب (40.95 % ) .

- من حيث المؤسسة:

جدول رقم(18): مواصفات عينة الدراسة الأساسية وفقا للمؤسسة :

المتوسطة	العدد	النسبة المئوية
مكاوي علي	26	24.77

19.05	30	حمودي عبد القادر
27.62	20	تومي لخضر
28.57	29	بغدادى عبد القادر
%100	105	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن نسب أفراد عينة الدراسة المأخوذة من المؤسسات الأربعة متقاربة، حيث انحصرت ما بين (19.05-28.57).

#### 5/ أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أداتين وهذا بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية هما :

#### • مقياس الرضا الوظيفي :

بعد حساب الخصائص السيكومترية للأداة، تم وضعها في صورتها النهائية، حيث يحتوي المقياس على أربعة أبعاد، كل بعد موزع إلى فقرات تنتمي إليه.

والجدول الآتي يبين ذلك :

جدول رقم (19) يوضح توزيع فقرات الاستبيان حسب أبعاده لمقياس الرضا الوظيفي :

الأبعاد	عنوان الأبعاد	الفقرات
البعد الأول	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	1-5-8-12-14-29
البعد الثاني	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	2-9-15-18-21-23-25

28-27-26-24-19-16-6-10-3	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	البعد الثالث
22-20-17-13-11-7-4	الرضا عن علاقته بالمسؤولين	البعد الرابع

يتم الإجابة عليه بوضع علامة × في إحدى البدائل، ويصح بمنح الدرجة (05) لأوافق بشدة، والدرجة (04) أوافق، والدرجة (03) لا رأي لي، والدرجة (02) أرفض، والدرجة (01) أرفض بشدة، للعبارات الإيجابية، والعكس صحيح إذا كانت العبارات سلبية.

**مقياس الدافعية للإنجاز:** وهو مقياس مصمم من طرف الدكتور عبد اللطيف خليفة كما ذكر سابقا، يحتوي على خمسة أبعاد مقسمة إلى فقرات. (أنظر جدول رقم 05).

يتم الإجابة عليه بوضع علامة × في إحدى البدائل، ويصح بمنح الدرجة (05) لغير موافق على الإطلاق، الدرجة (04) موافق إلى حد ما، الدرجة (03) موافق بدرجة متوسطة، الدرجة (02) موافق إلى حد كبير، الدرجة (01) موافق تماما، للعبارات الإيجابية، والعكس صحيح إذا كانت العبارات سلبية.

#### 6/ طريقة إجراء الدراسة الأساسية :

بعد الحصول على رخصة الترخيص، قامت الباحثة بتطبيق أداتين على عينة الدراسة وفق

الخطوات التالية :

**الخطوة الأولى :** تطبيق اختبار الرضا الوظيفي على عينة الدراسة الأساسية .

الخطوة الثانية : تطبيق اختبار الدافعية للإنجاز على عينة الدراسة الأساسية .

الخطوة الثالثة : تفرغ النتائج ومعالجتها إحصائياً .

وفي الحقيقة كان الاستقبال من طرف المدراء والأساتذة جد مميز من خلال جميع المتوسطات فكان أول شيء قبول مدير المتوسطة قبول الباحثة بإجراء الدراسة الميدانية بالمتوسطة وذلك بعد رؤيته لإتفاقية التربص، ومن ثم تم توزيع الإستثمارات لجميع الأساتذة بعد إلقاء التحية وقراءتي التعليم لهم ، ومن اليوم الموالي قانت الباحثة بجمع الإستثمارات من عند المدير طبعاً مع الشكر الموجه لكلاهما .

#### 7/ الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة:

استخدمت الباحثة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss رقم 20 مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي :

أ- الأسلوب الإحصائي المتمثل في التكرارات والنسب المئوية لعرض خصائص العينة.

ب - معامل الارتباط بيرسون (pearson): الذي تتم به تحديد الخصائص السيكمترية

للأداة وتحديد العلاقة ما بين المتغيرين "الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز".

# الفصل الخامس

عرض نتائج الفرضيات

تمهيد : بعد إتمام فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية تطرقت الباحثة إلى فصل آخر وهو عرض نتائج فرضيات الدراسة .

أولاً: عرض نتائج الفرضية الأولى :

نص الفرضية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من أجل عرض نتائج الفرضية الأولى تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين رضا المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (20) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين رضا المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.05	0.03	0.21*	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (20) أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.03) وهي أصغر من الدلالة (0.05) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

### ثانياً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

#### نص الفرضية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من أجل عرض نتائج الفرضية الثانية تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (21) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.05	0.11	-0.16	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.11) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

### ثالثا: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

#### نص الفرضية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من أجل عرض نتائج الفرضية الثالثة تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (22) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.05	0.74	-0.03	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (22) أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.74) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

#### رابعاً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة :

##### نص الفرضية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من أجل عرض نتائج الفرضية الرابعة تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (23) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.05	0.47	-0.07	الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (23) أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.47) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

### خامسا: عرض نتائج الفرضية العامة:

#### نص الفرضية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من أجل عرض نتائج الفرضية العامة تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لحساب الدرجة الكلية للرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (24) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.05	0.98	-0.02	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (24) أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.98) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

# الفصل السادس

تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات

بعد عرض نتائج الفرضيات الفرعية والعامّة، تطرقت الباحثة في هذا الفصل إلى تحليل

النتائج ومناقشة الفرضيات مع توظيف الأدلة والبراهين من خلال الدراسات السابقة .

**نتائج الفرضية الفرعية الأولى :** التي تنص بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من خلال عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى الموضحة في الجدول رقم (20) التي تظهر

أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.03) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل

على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والدافعية

للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

ويمكن تفسير ذلك في كون أن الجانب المادي قد أثر على الدافعية، وذلك لما يوفره من

متطلبات الحياتية، الأمر الذي يجعل الأستاذ يتفرغ لعمله ويحفزه، وهذا ما اتفق مع دراسة

دراسة ( لولر ) 1973 التي تنص بأن العمليات النفسية التي تحدد الرضا لدى الفرد في

الوظيفة هي تقريبا واحدة وذات علاقة في ثلاثة أبعاد بالعمل الوظيفي، وهذه العوامل أو

الأبعاد تندرج كما يلي :

- الراتب أو الدخل .
- الإشراف .
- الرضا عن العمل نفسه .(العديلي، 1961، 193).

(كول ) C.Wymon 1977 تحدد أن العوامل التي تجعل أن المعلمين راضين عن عملهم هي : المرتب (الأجرة)، علاقة المعلم بالزملاء، فرص الترقى، ونوع علاقته مع إدارة المدرسة .(الأزرق، 2000، 126).

**نتائج الفرضية الفرعية الثانية:** التي تنص بأن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من خلال عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية الموضحة في الجدول رقم (21) التي تظهر أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.11) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

ويمكن تفسير ذلك في كون أن الأمور الشخصية للأستاذ الخاصة بذاته لا ترتبط ولا تؤثر على دوافعه للإنجاز بل أن هذه الأخيرة قد تتأثر بعوامل أخرى غير ذلك وهذا ما تعارض مع دراسة (الفتلاوي) 2008 بأن الأساتذة والإداريين كي ينتجوا جودة فهم يحتاجون إلى بيئة ملائمة ليعملوا فيها تشجعهم وتعترف بنجاحاتهم وإنجازاتهم وذلك من خلال مناخ يعلى من احترام وتقدير الذات وتعزيز قوة (تمكين) الأفراد .(المسوري، 2012، 671).

**نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:** التي تنص بأن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من خلال عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة الموضحة في الجدول رقم (22) التي تظهر أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.74) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

ويمكن تفسير ذلك في كون أن ظروف العمل المحيطة بالأستاذ قد لا تعرقل إنجازه ولا تحبط دوافعه، حيث يمكن للأستاذ أن يخلق ظروف وجو ملائم يساعده على إنجاز دوره ومهامه وهذا ما عارضته نظرية تدرج الحاجات (لماسلو) **Maslow**، أحد نظريات الرضا الوظيفي التي تؤكد ضرورة إشباع الحاجة إلى الأمان ليتحقق الرضا، ذلك الأمان الذي أساسه البيئة الآمنة والمساعدة على العمل، وظروف العمل بهذا الشكل تمثل جزء من بيئة العمل التي ينبغي توفرها بالشكل المتوافق مع كل طبيعة عمل حفاظا على العامل بالدرجة الأولى، وتخفيضاً للتكاليف التي تنشأ عن ظروف العمل الفيزيائية غير الملائمة على إنجازه.

**نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:** التي تنص بأن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من خلال عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة الموضحة في الجدول رقم (23) التي تظهر أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.47) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل

على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

ويمكن تفسير ذلك بأن العلاقات مع الآخرين سواء كانوا معلمين أو مدراء وغيرهم لا تلعب دورا في إنجاز الأستاذ لمهامه، فرضا الأستاذ عن زملاءه لا يؤثر على تحقيق أهدافه ورغباته ودوافعه وهذا ما تعارض مع دراسة (هاوثورن) التي تنص بأن أهمية جماعات العمل والعلاقات الإنسانية بين الأفراد في ميدان العمل، كما أن أي فرد يرغب في الإنتماء إلى جماعة عمل معينة تكون بمثابة المدعم له، وهذا ما جاء في نظرية الإنجاز لـ "McClelland" إذ تعتبر الحاجة إلى الإنتماء من بين الحاجات الأساسية للفرد التي تجعله يبحث عن تكوين علاقات صداقة جديدة مع أعضاء جماعته الأمر الذي يشعره بالإرتياح فيتحقق رضاه. (عشوي، 1993، 105).

**نتائج الفرضية العامة:** التي تنص بأن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

من خلال عرض نتائج الفرضية العامة الموضحة في الجدول رقم (24) الذي يبين أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.98) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا ما أكدته الفرضيات الفرعية الثانية والثالثة والرابعة، وهذا ما يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز .

ويمكن تفسير ذلك في كون أن إنجاز الأستاذ لمهامه لا يرتبط بالضرورة بالرضا عن مهنته، فقد تتدخل عوامل أخرى في ذلك وهذا ما تعارض ما عالجتة نظرية "العوامل المزدوجة لفريدريك هرزبرغ" (F. Herzberg) وتحديدًا **العوامل الدافعة** فهي تمثل مجموع العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع لسلوك العاملين، وتسبب الرضا الوظيفي، وتوجههم إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المرغوب فيها وتتمثل هذه العوامل في : الإنجازات، الاعتراف من الزملاء والإدارة، العمل نفسه، التقدم والترقية، النمو، الحصول على تقدير الآخرين، المسؤولية. كما فسرت مدرسة العلاقات الإنسانية الترابط بين الرضا الوظيفي والأداء من خلال ثلاث اتجاهات :

**الاتجاه الأول:** يدعي أن الرضا المرتفع عن العمل يؤدي على زيادة الأداء.

**الاتجاه الثاني :** يرى أن الأداء يؤدي إلى الرضا .

**الاتجاه الثالث :** يرى أن الرضا هو نتيجة لحصول العامل على مكافآت عادلة بدورها

تتطلب القيام بأداء معين للحصول عليها .(عزيون،2007، 57).

## خاتمة

يكتسي رضا العاملين في أي مؤسسة أهمية كبيرة بالنسبة للعامل نفسه، وكذلك بالنسبة للمؤسسة التي يعمل فيها، إذ يعتبر مؤشرا يستند إليه في تحقيق الأداء الجيد وإنجاز أهداف المؤسسة، وذلك لارتباطه بمستوى إشباع حاجات الأفراد، وكذا طموحهم .

وهنا تتضح أهمية الرضا الوظيفي لأن الفرد داخل المؤسسة يحتاج إلى عناية فائقة، وذلك عن طريق استغلال القدرات البشرية وتحريكها وتطويرها وإشباع حاجاتها الاجتماعية والانسانية والاقتصادية، وإيجاد برامج وسياسات خاصة بنمط تسيير وتحفيز، وتنمية العنصر البشري باستمرار وخلق بيئة ملائمة للعمل والمعاملة الجيدة والعادلة والمساواة، كلها تؤدي إلى تحقيق أفضل أداء ومستوى إنتاجية أفضل، ومن خلال هذا المنطلق تعمل المؤسسة دوما لتوفير كل الشروط المشجعة على الاستقرار .

## الاقتراحات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها فإن الباحثة توصي بما يلي :

- وضع نظام فعال للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، حيث ينعكس إيجابا على سلوك الأساتذة وبالتالي تزداد دافعية الإنجاز لديهم .
- وضع هيكل للأجور والرواتب يتسم بالعدالة والموضوعية والكفاية، يعمل على تحقيق مستوى عال من الإشباع للحاجات والرضا الوظيفي .
- دراسة البحث بمتغيريه مع استخدام أداتين مختلفتين لجمع المعلومات، سواء بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي أو لمتغير الدافعية للإنجاز .
- تشجيع الأساتذة وتحفيزهم من قبل المدير والعاملين بالمؤسسة يلعب دورا في الرضا المهني للأساتذة .
- إجراء دراسات لاحقة تستخدم مناهج بحث أخرى ومتغيرات أخرى في سبيل زيادة وتحسين أداء الأساتذة .

# قائمة المراجع

1. إبراهيم طلعت لطفي (1995)، علم الإجتماع الصناعي، درا غريب للنشر والتوزيع .
2. أبو النيل محمود السيد (1994)، الأمراض السيكوماتية، ط2، بيروت، دار النهضة العربية .
3. أبو جادو صالح محمد (1998)، علم النفس التربوي، ط1، الأردن، دار المسيرة للتوزيع .
4. أبو زيد عبد الحميد (2000)، علم النفس العام، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع .
5. أرنوف ويتج (1981)، مقدمة في علم النفس، مصر، دار ماجز وهایل للنشر والتوزيع .
6. الأزرق عبد الرحمن صالح (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، لبنان، مكتبة الفكر العربي .
7. بني يونس محمد محمود (2009)، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
8. تركي أحمد مصطفى (1974)، الرعاية الوالدية وعلاقتها بشخصية الأبناء، القاهرة، دار النهضة العربية .

9. جابر نصر الدين (2006)، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، عين مليلة، الجزائر، دار الهدى للنشر والتوزيع .
10. الجزراوي طه (1973)، الإدارة الصناعية ومستلزمات التقدم الاقتصادي، ط3، بيروت، دار الطليعة .
11. الجيار عادل بن صالح عمر (2001)، الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من وكيلات الأقسام ومديرات الإدارات بجامعة الملك سعود، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، دار حراء للنشر والتوزيع، \_42.
12. الحامد معجب محمد (1996)، قياس دافعية الإنجاز الدراسي على البيئة السعودية، مجلة، الخليج العربي، عدد (01).
13. حسن شحاتة، النجار زينب (2003)، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع .
14. خليفة محمد عبد اللطيف (2000)، الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب .
15. الخوالي هشام محمد (2002)، الأساليب المعرفية وضوابطها في علم النفس، عمان، دار الكتاب للنشر والتوزيع .
16. الديب محمد مصطفى (2003)، علم النفس الم النفس الاجتماعي والتربوي المعاصر، ط1، القاهرة، عالم الكتاب .

17. راوية حسن (2003)، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية.
18. رشاد عبد العزيز موسى(1994)، علم النفس الدافعي، ط2، القاهرة، دار النهضة العربية .
19. رشوان ربيع عبد أحمد (2006)، التعلم المنظم ذاتيا وتوجهات أهداف الإنجاز، القاهرة .
20. الرفاعي نعيم (1962)، الصحة النفسية "دراسة سيكولوجية التكيف"، ط3، دمشق .
21. زكية عبد القادر، خليل عبد القادر (أفريل، ماي، جوان، 2000)، مجلة علم النفس، العدد 54 .
22. زهران حامد عبد السلام (1984)، علم النفس الإجتماعي، القاهرة، عالم الكتب .
23. الساكر رشيدة (2014)، دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ابتدائي، مذكرة مكملة لنيل شهادة المستر في علوم التربية، سطيف، الجزائر .
24. سلطان محمد سعيد أنور (2002)، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة .
25. السيد شتا (1998)، تنمية القوى في المجتمع العربي، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب .
26. الشرقاوي علي (2002)، العملية الإدارية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع .

27. الشيخ سالم سوسن (1997) ، دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة، فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد 13 .
28. صالحى سمىة (2011)، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعية والحياة، مذكرة شهادة الماجستير، منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر .
29. صقر عاشور أحمد (1979)، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط2، بيروت، دار النقل العربية للطباعة والنشر .
30. طريف شوقي (1332)، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للنشر والتوزيع .
31. عباس سليمة، بلعظم نادية (2009)، أساليب التعلم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، مذكرة لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، جامعة وهران .
32. عبد المنعم عبد الحي (1984)، علم الاجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الصناعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث .
33. عبيدات محمد (1999)، منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات"، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
34. عدس عبد الرحمن (2003)، علم النفس التربوي "النظرية والتطبيق الأساسي"، ط1، دار الفكر .

35. العديلي ناصر محمد (1961)، السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة .
36. عزيزون زهية (2007)، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، قسنطينة، الجزائر.
37. عسكر علي (2003)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الكويت، دار الكتاب الحديث .
38. عقيلي عمر وصفي (1988)، إدارة الأفراد، حلب، سوريا، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية .
39. عكاشة محمود فتحي (1999)، علم النفس الصناعي، الإسكندرية، مطبعة الجمهورية.
40. عمارة الطيب كشرود (1995)، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث "مفاهيم ونماذج ونظريات"، ليبيا، منشورات بن غازي .
41. عويضة كامل محمد (1996)، علم النفس الصناعي، بيروت، دار الكتب العلمية.
42. العياصرة علي احمد عبد الرحمن (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع .

43. غباري ثائر أحمد (2008)، الدافعية "النظرية والتطبيق"، عمان ، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
44. فاروق السيد عثمان (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، القاهرة، دار الفكر العربي .
45. فرج الزليتي محمد فتحي (2008)، أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية ودوافع الإنجاز الدراسية، القاهرة، مجلس الثقافة العام .
46. فهمي الزيود نادر، الهندي صالح ذياب، عليان هشام عامر، كوافحة تسيير مفلح (1999)، التعلم والتعليم الصفي، ط4، عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
47. فؤاد حيدر (1994)، علم النفس الاجتماعي، بيروت، دار العربي .
48. قاموس المنجد في اللغة العربية (1986)، ط 27، بيروت، لبنان، دار المشرق.
49. مبارك كريمة (2011)، محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات، مذكرة اليسانس، سطيف، الجزائر .
50. محي الدين حسين أحمد (1988)، دراسة في الدافعية والدوافع، القاهرة، درا المعارف.
51. المدني فاطمة بينت رمزي (2000)، دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طالبات الكلية التربوية بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز .

52. المسوري عبد القادر (2012)، واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين، مذكرة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن .
53. مصطفى عشوي (1993)، أسس علم النفس الصناعي "مفاهيم، نماذج ونظريات، ليبيا، منشورات جامعة قار يونس .
54. منسي حسن (2006)، سيكولوجية التعلم والتعليم "مبادئ ومفاهيم"، ط2، الأردن، دار الكندي للنشر والتوزيع .
55. نايف بن محمد الحربي (2010)، الرضا المهني وعلاقته بالإحترق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدين المنورة ومحافظة ينبع البحر، اللقاء

المراجع الأجنبية:

56. Beck (1978), **Motivation, Theories and Principles** New Jersey, Prentic – Hall, Inc.
57. Hamilton.V (1983), **The Cognitive Stuctures and Processer of Human Motivation and Personality**,John Wiley and Son, New York.
58. Jung,J (1978), **Understanding Human Motivation A Cognitive Approach**, New York.
59. Le petit la rousse illustré dictionnaire encyclopédique (édition 2000) – 37.
60. Weinberger,J. and McClelland, D.C.(1990), **Cognitive versus Traditional Motivational Models** : Irreconcilable or Complementary.

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

تخصص : علم النفس تعليمية العلوم

## مقياس الرضا الوظيفي للأستاذ

في إطار تحضير مذكرة مستر نضع بين أيديكم هذا المقياس ونرجو منكم أن تقرأو كل عبارة بعناية، وأن تجيبوا عنها بكل صراحة كما تدركونها وتشعرون بها ، وذلك بوضع علامة × في الإجابة الصحيحة .

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	أرفض بشدة	أرفض
01	يتمتع المشتغلون في مهن أخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ					
02	أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وأماله					
03	أعتقد أن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب					
04	أرى أن المسؤولين عن التعليم يهتمون بالأستاذ كثيرا					
05	ما يتقاضاه الأستاذ من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع المستوى تكاليف الحياة					
06	توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعدي على التدريس					
07	تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين لم يكن كافيا					
08	يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة					
09	أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي					

					لا أفكر في ترك مهنة التدريس	10
					أحس أن التعاون بين الأساتذة وإدارة هذه المؤسسة يتم بشكل جيد	11
					أعتقد أن مرتب الأستاذ يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات	12
					أن مهنة التدريس رتيبة (روتينية) تقيد مواهب الأستاذ	13
					كثيرا ما يتقبل مدير المؤسسة اقتراحاتي وأرائي بحماس	14
					تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها	15
					أشعر بأن الأستاذ ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع	16
					أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الفصل	17
					تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحوي أسلوبيا في التدريس	18
					أشعر غالبا بأن الأستاذ لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في العمل	19
					أتمنى أن يختار أبنائي مهنا أخرى غير مهنة التدريس	20
					تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام	21
					لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد والابتكار	22
					لا أشعر أن مدير المؤسسة يعامل جميع الأساتذة بالتساوي	23
					أعتقد أن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبله	24
					علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي	25
					أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب	26
					أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها الإدارة التعليمية	27

					أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة	28
					أعتقد أن مهنة التدريس تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة	29
					ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة بالذهاب إلى المؤسسة	30
					أعتقد بأن علاقات المعلم بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية	31
					أشعر بأنني أكرر نفسي كل يوم	32
					لا تتناسب المكافآت المالية الممنوحة للمعلم عند تكليفه ببعض الواجبات ( كالتصحيح والمراقبة في الامتحانات) مع ما يبذله من جهد	33

الملحق رقم (02):

Corrélations							
		ف1	ف5	ف8	ف12	ف15	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية
ف1	Corrélation de Pearson	1	,136	,130	,136	,472**	,472**
	Sig. (bilatérale)		,276	,297	,278	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
ف5	Corrélation de Pearson	,136	1	,231	,090	,591**	,591**
	Sig. (bilatérale)	,276		,062	,473	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
ف8	Corrélation de Pearson	,130	,231	1	,147	,582**	,582**
	Sig. (bilatérale)	,297	,062		,237	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
ف12	Corrélation de Pearson	-,138	,221	,052	,072	,386**	,386**
	Sig. (bilatérale)	,267	,075	,679	,566	,001	,001
	N	66	66	66	66	66	66
ف15	Corrélation de Pearson	,136	,090	,147	1	,466**	,466**
	Sig. (bilatérale)	,278	,473	,237		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
ف33	Corrélation de Pearson	-,130	,195	,098	-,104	,379**	,379**
	Sig. (bilatérale)	,297	,117	,432	,404	,002	,002
	N	66	66	66	66	66	66
الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	Corrélation de Pearson	,472**	,591*	,582*	,466*	1	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		
	N	66	66	66	66	66	66

\*. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Corrélations										
		ف2	ف9	ف13	ف16	ف19	ف22	ف24	ف29	الرضا عن مدى تحقيق المهنة
ف2	Corrélation de Pearson	1	-,066	,077	,264*	,211	,217	,321**	,350**	,581**
	Sig. (bilatérale)		,597	,536	,032	,089	,080	,008	,004	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف9	Corrélation de Pearson	-,066	1	,033	,086	,080	,162	,344**	,109	,348**
	Sig. (bilatérale)	,597		,791	,491	,525	,193	,005	,385	,004
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف13	Corrélation de Pearson	,077	,033	1	-,066	,026	,083	-,081	-,102	,241
	Sig. (bilatérale)	,536	,791		,597	,833	,510	,519	,416	,052
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف16	Corrélation de Pearson	,264*	,086	-,066	1	,302*	,004	,360**	,281*	,560**
	Sig. (bilatérale)	,032	,491	,597		,014	,978	,003	,022	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف19	Corrélation de Pearson	,211	,080	,026	,302*	1	,352**	,409**	,192	,610**
	Sig. (bilatérale)	,089	,525	,833	,014		,004	,001	,122	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف22	Corrélation de Pearson	,217	,162	,083	,004	,352**	1	,392**	,255	,586**
	Sig. (bilatérale)	,080	,193	,510	,978	,004		,001	,039	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف24	Corrélation de Pearson	,321**	,344**	-,081	,360**	,409**	,392**	1	,420**	,744**
	Sig. (bilatérale)	,008	,005	,519	,003	,001	,001		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ف29	Corrélation de Pearson	,350**	,109	-,102	,281*	,192	,255	,420**	1	,559**
	Sig. (bilatérale)	,004	,385	,416	,022	,122	,039	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
الرضا عن مدى تحقيق المهنة	Corrélation de Pearson	,581**	,348**	,241	,560**	,610**	,586**	,744**	,559**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,052	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).