



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن احمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا



الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوى

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

قدور بن عبادة هوارية

من إعداد:

- عزوز وهيبية
- لشبور روبة

أعضاء لجنة المناقشة:

مناقشا	جامعة وهران 2	د.فراحي فيصل
مشرفة ومقررة	جامعة وهران 2	د. قدور بن عبادة هوارية
رئيسا	جامعة وهران 2	د. عرقوب محمد

السنة الدراسية:

2023-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

«إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا
بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك»

"ربي"

«إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة والنور للعالمين»

"سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام"

«إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون إنتظار إلى من أحمل اسمه بكل
إفتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطفها بعد طول الإنتظار ستبقى

كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد» "والدي العزيز"

«إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب إلى قدوتي في هذه الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها

سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي.» «أمي الحبيبة»

«إلى أصدقائي الأحباء فاطمة، هاجر، بشرى، نوال، بنويس، وفقكم الله»

عزوز وهيبه

إِهْدَاء

أهدي ثمرة جهدنا هذا

إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره أبدا والذي بذل جهد السنين من أجل

أن نعتلي سلم النجاح "أبي العزيز"

إلى من جعل الله الجنة تحت قدميها، إلى التي غمرتني بالحب والحنان وأشعرتني بالسعادة

والأمان، هي حياتي وكل عمري "أمي العزيزة"

إلى أختي حبيبتي التي كانت السند من بعد أبوي عزيزتي الغالية شريفة

إلى إخوتي محمد ومصطفى وعبد الله

إلى صديقتي ورفيقات دربي إكرام وصليحة وفوزية ووهيبة

إلى كل من ساعدنا لإنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع.

لشبور روية

شكرتك يا رب

أحمد الله كثيراً وأشكره شكراً جزيلاً على ما أهدانا من علم وكان لنا عوناً في إنجاز هذا العمل المتواضع، و"لله" الشكر أولاً وأخيراً، على حسن توفيقه، وعلى ما فتح به علينا من إنجاز لهذه المذكرة، بعد أن يسر العسير وتفضل علي بوالدين كريمين شقالي طريق العلم وكانا لي خير سند طيلة حياتي الدراسية من تشجيع، ودعاء، وصبر وعطاء. وإلى كل من ساهم ولو بالقدر القليل في إثرائني لمذكري. وكما أتقدم بأجمل عبارات الشكر لأستاذتي المفضلة "أ. قدور بن

عبادة هوارية"

شكراً

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وعلى مستوى كل منهما لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي لولاية وهران تبعاً لمتغير السن والجنس والأقدمية. ولبلوغ هذا الهدف إتبع الباحثان المنهج الوصفي لملائمته هذه الدراسة، وبغرض جمع المعلومات إستخدمت الباحثان مقياسين "مقياس الرضا الوظيفي" و "مقياس دافعية الإنجاز" كأدات للدراسة، شملت العينة 120 أساتذة من 3 متوسطات وثانوية واحدة بطريقة عشوائية بسيطة، وتمت المعالجة الإحصائية بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية: الأسلوب الإحصائي (t. Test) لعينة واحدة، الأسلوب الإحصائي أنوفا، للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز حسب متغير السن و الأقدمية، و معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بإستخدام نظام (spss) وجاءت نتائج الدراسة كالتالي :

❖ وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي .

❖ مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي متوسط.

❖ مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي مرتفع

❖ عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي حسب متغير الجنس.

❖ عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي حسب متغير العمر .

❖ عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي حسب متغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز.

Study summary

study aimed to identify the relationship between job satisfaction and achievement motivation, and at the level of each of them, among teachers of middle and secondary education in the state of Oran, according to the variables of age, gender and seniority. To achieve this goal, the two researchers followed the descriptive approach due to its suitability for this study, and for the purpose of collecting information, the researchers used two measures, the "job satisfaction scale" and the "achievement motivation scale" as tools for the study. The following statistic: the statistical method (Test) for one sample, the ANOVA statistical method, to detect the level of job satisfaction and achievement motivation according to the variable of age and seniority, and the Pearson correlation coefficient to determine the relationship using the (spss) system. The results of the study were as follows:

- There is a statistically significant correlation between job satisfaction and motivation. Study summary: Achievement among teachers of intermediate and secondary education.
- The level of job satisfaction among teachers of intermediate and secondary education is medium.
- The level of achievement motivation among middle and secondary education teachers is high.
- There are no statistically significant differences in the levels of job satisfaction and achievement motivation among middle and secondary education teachers according to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the levels of job satisfaction and achievement motivation among middle and secondary education teachers according to the age variable.
- There are no statistically significant differences in the levels of job satisfaction and achievement motivation among middle and secondary education teachers according to the seniority variable. Keywords: job satisfaction, achievement motivation.

قائمة المحتويات

أ	إهداء
ج	شكر وتقدير
د	ملخص الدراسة
هـ	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
الفصل الأول: مدخل الدراسة	
2	المقدمة
3	إشكالية الدراسة
5	فرضيات الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	حدود الدراسة
6	أسباب إختيارنا للموضوع
7	التعاريف الإجرائية
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
10	تمهيد
10	تعاريف الرضا الوظيفي
12	الأبعاد الثلاثة لمفهوم الرضا الوظيفي
13	أهمية الرضا الوظيفي
16	خصائص الرضا الوظيفي
17	أنواع الرضا الوظيفي
17	مؤشرات الرضا الوظيفي
19	مقياس الرضا الوظيفي
21	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

24	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
24	نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية
25	نظرية ذات العاملين لصاحبها هرزبرغ
26	نظرية التكيف الوظيفي
27	نظرية القيمة
27	نظرية (Z) لوليام أوشي
28	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: دافعية الإنجاز
30	تمهيد
30	تعريف دافعية الإنجاز
32	مكونات دافعية الإنجاز
34	أنواع دافعية الإنجاز
34	العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز
35	أهداف دافعية الإنجاز
36	أهمية دافعية الإنجاز
36	قياس دافعية الإنجاز
40	خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي
41	نظريات دافعية الإنجاز
41	نظرية هنري موراي
42	نظرية الحاجة للإنجاز ماكلياند
44	نظرية أتيكسون الحاجة للإنجاز
45	نموذج دافعية الإنجاز
46	نظرية العزو

47	علاقة دافعية الإنجاز بالرضا الوظيفي
49	خاصة الفصل
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
51	تمهيد
51	الدراسة الإستطلاعية
51	أهمية الدراسة الإستطلاعية
51	مكان وزمان إجراءات الدراسة الإستطلاعية
52	تعريف المؤسسة
52	عينة الدراسة الإستطلاعية
55	أدوات الدراسة الإستطلاعية
57	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الإستطلاعية
63	الدراسة الأساسية
63	تمهيد
63	مدة الدراسة الأساسية
63	منهج الدراسة الأساسية
64	عينة الدراسة الأساسية
66	الأدوات المستخدمة
67	أساليب المعالجة الإحصائية
	الفصل الخامس: عرض وتفسير النتائج
69	تمهيد
69	عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات
74	مناقشة النتائج
77	التوصيات

78	الخاتمة
80	قائمة المراجع
84	الملاحق

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	صفحة
01	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس	52
02	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن	53
03	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير مستوى التعليمي	53
04	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية	54
05	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية	54
06	جدول يمثل سلم ليكرت المتدرجي النقاط الخمس	57
07	جدول يوضح معامل الارتباط وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي	58
08	جدول يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس الرضا الوظيفي	59
09	جدول يبين معامل الثبات ألفا كرومباخ لرضا الوظيفي	60
10	جدول يبين معامل الارتباط الفقرات وأبعاد إستبيان دافعية الإنجاز	61
11	جدول يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للإستبيان	62
12	جدول يبين قيمة معامل ثبات ألفا كرومباخ لإستبيان دافعية الإنجاز	62
13	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	64
14	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	65
15	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	65
16	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية	66
17	جدول يوضح مستوى الرضا الوظيفي	69
18	جدول يوضح مستوى دافعية الإنجاز	70
19	جدول يوضح معامل الارتباط بيرسون بين المجموع الملي للإستبيان الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز	73
20	جدول يوضح الفروق حسب متغير الجنس	72
21	جدول يوضح الفروق حسب متغير العمر والأقدمية	74

الفصل الأول

المقدمة:

تعد مهنة التعليم من أفضل المهن على مر العصور، وذلك لدورها الفعال في بناء وتطوير المجتمعات وإزدهارها وتزداد أهمية التعليم يوماً بعد يوم، حيث تتضح هذه الأهمية في قدرة الإنسان على العيش في المجتمعات المعاصرة ومواكبتها. فالمعلم أو الأستاذ يعتبر عاملاً مهماً ومحورياً في إعداد الخطط التعليمية والمنهجية فهو باني الأجيال وتقع على عاتقه مسؤولية إعداد الكوادر البشرية فهو من ينظم ويحرص على تعليم الطلبة بالشكل الصحيح. إن من أهم القضايا الشمولية التي تشكل أساس تقدم المجتمعات و قدرتها على مواجهة ما تتعرض له من التحديات العديدة و المتسارعة هو إعداد المعلم أو الأستاذ و تعزيز دافعيته للتعلم بما يتناسب مع متطلبات التقدم الحضاري، لذلك أكدنا في دراستنا هذه على مرحلة التعليم المتوسط و الثانوي ، كونها النقطة المركزية للمراحل التعليمية، بحيث أن جذورها مغروسة في التعليم الأساسي و تمتد إلى التعليم العالي، كما أنها تعمل على مساعدة التلميذ في تطوير قدراته و إستعداداته، ولتحقيق هذا يجب أن لا ننسى الأساتذة و ما يقدمه من مجهودات و معلومات مهمة للتلميذ، نظراً لكونه عنصر أساسي في المؤسسة التربوية، و هذا عن طريق توفير الشروط اللازمة لتحقيق رضاه الوظيفي من أجل قابليته للإنجاز.

ومن هذا المنطلق حاولت الباحثين من خلال بحثهما هذا معرفت هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي، وكانت الدراسة الميدانية على أربع مؤسسات الأولى متوسطة سيدي قدور الدبي بالبرية، والثانية على متوسطة شعبي أحمد بحاسي ببونيف وثالثة كانت ثانوية العرابي الشامي بالبرية والرابعة متوسطة جعوان مصطفى ببلدية سيدي معروف لولاية وهران.

ولمعالجة بحثهما قسمت الباحثين بحثهما إلى جانبين "نظري" و "تطبيقي".

الجانب النظري يتضمن ثلاث فصول:

الفصل الاول وتمثل في تقديم البحث من مقدمة وإشكالية وفرضيات وأهداف واهمية وحدود وتعريف إجرائية للدراسة.

أما الفصل الثاني: فحتوى على كل ما يتعلق بالرضا الوظيفي بداية بتمهيد ثم مفهوم عام للرضا الوظيفي ثم تعريف الرضا الوظيفي ثم الأبعاد والأهمية والخصائص والأنواع والمؤشرات والمقياس والعوامل المؤثرة والنظريات، وفي الأخير أتمينا الفصل بملخص.

الفصل الثالث: وتضمن كل ما يخص دافعية الإنجاز بداية بتمهيد ثم التعريف والمكونات والأبعاد والأنواع وخصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي والنظريات والقياس والعوامل والأهداف والأهمية والعلاقة ما بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وختمنا الفصل بخاتمة أيضاً.

أما الجانب التطبيقي فقد قمنا بتقسيمه إلى فصلين وهما الفصل الرابع والخامس.

الفصل الرابع: وكان عبارة عن الإطار المنهجي للدراسة وشمل تمهيد + الدراسة الإستطلاعية.

أما الفصل الخامس: فتطرقتنا فيه الى عرض للنتائج وتحليلها ومناقشتها والتعليق عليها.

وفي النهاية جاءت الخاتمة بالإضافة إلى الإقتراحات والتوصيات وقائمة المراجع والملاحق.

1/ الإشكالية:

إن مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة من العوامل التي تساهم في رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم في التدريس وتقدم العملية التربوية ككل. وكلما ارتفع مستوى الرضا لديهم عن عملهم انعكس ذلك على طلابهم، وعلى كيفية إعطاء المادة التعليمية لهم. وتزداد أهمية الرضا الوظيفي للأساتذة بالنظر إلى محورية دوره في العملية التربوية (سلمان،

خالد، ص611)، كما يرجع الكثير من المعلمين أو الأساتذة عدم رضاهم المهني إلى مشقة التدريس وكثرة متطلباتها وقلة الحوافز التشجيعية المقدمة لهم وهذا ما أظهرته دراسة (دريوش راضية 2018) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية لدى مديري التعليم الثانوي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتوصلت إلى أن مستوى الدرجات في الدافعية للإنجاز منخفضة. (ويزة، 2019، ص12)، ودراسة (كيرتس وآخرون 1999) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض التغيرات الديمغرافية، وتوصلت إلى وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف، ووجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة للراتب وفرص الترقية. إن المرشدين الذين يتعاطون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتعاطون راتبا أقل، ودراسة (العمرى 1991) حول الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن و علاقته ببعض الخصائص الديمغرافية و الوظيفية للمشرف، و توصلت أن مستوى الرضا الوظيفي كان متدنيا لدى غالبية المشرفين في مجالي الراتب و التقدم الوظيفي، و دراسة (أمزال 2017) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني و كل من دافعية الإنجاز و الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية فتوصلت إلى عدم وجود علاقة في درجات الرضا الوظيفي و درجات الدافعية للإنجاز (ويزة 2019، ص12) غير أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة في مرحلة التعليم المتوسط، بحيث أن الأستاذ فيها يعتبر أهم عنصر لتكوين التلميذ الكفاء. وتعد هذه المرحلة مرحلة أساسية. لأن فيها يقوم الأستاذ بتنمية المعرفة ويعتبر مسؤولا على العملية البيداغوجية في المؤسسة، كما أن لدافعية الإنجاز دورا هاما في رفع أو إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي فهي تعد مصدرا لتحقيق التطور والرفي المطلوب وتعد من العوامل المؤثرة في تحديد مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.

وعلى ضوء ما سبق وبغرض الوصول لإجابات علمية وموضوعية قامت الباحثتين بتحديد الإشكالية بالأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي؟

■ الأسئلة الفرعية:

- ✓ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي؟
- ✓ ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي؟
- ✓ هل توجد فروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس و السن و الأقدمية ؟
- ✓ هل توجد فروق في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير الجنس و السن و الأقدمية ؟

2/ الفرضيات:

ومنه سيتم صياغة الفرضيات كالتالي:

- توجد علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- هناك إنخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- هناك إنخفاض في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- هناك إنخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي حسب متغير الجنس، السن والأقدمية.
- هناك إنخفاض في مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي حسب متغير الجنس، السن والأقدمية.
- هناك فروق في مستوى كل من دافعية الإنجاز و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي و المتوسط حسب متغير الجنس و السن و الأقدمية .

3 /أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر أهمها:

- التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- التعرف على الفروق في مستويات كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي حسب متغير الجنس، السن والأقدمية.

4/ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسعى إلى تحقيق ما يلي:

- إبراز أهمية الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
- المساهمة في إثراء المجال المعرفي حول موضوع الدافعية وموضوع الرضا.

5/ أسباب إختيارنا للموضوع:

توجد عدت أسباب لإختيارنا دراسة هذا الموضوع دون غيره نجملها فيما يلي:

1.5/ أسباب ذاتية:

- إرتباط هذا الموضوع بمجال التخصص.
- رغبتنا في دراسة هذا الموضوع ومعرفة ما يدور في خبايا المؤسسات التربوية.

2.5/ أسباب موضوعية:

- الخوض في كل ماهو جديد وحيوي من مجالات المعرفة والإسهام في الرؤية التصورية لهذا الموضوع.
- محاولة معرفة أهمية الرضا الوظيفي لدى الأساتذة ومدى قابليتهم لدافعية الإنجاز.

6/ حدود الدراسة:

- ❖ الحدود الموضوعية: كزت الدراسة على موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز.
- ❖ الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من أساتذة التعليم المتوسطة والثانوي ويقدر عددهم ب 120 أستاذ.
- ❖ الحدود المكانية: أجريت الدراسة في متوسطة سيدي قدور الديي، شعبي أحمد، جعوان مصطفى وثانوية العراي الشامي لولاية وهران.
- ❖ الحدود الزمانية: ترتبط الفترة الزمنية بفترة تطبيق الدراسة، من 14 مارس إلى شهر أبريل 2023.

7/ التعاريف الإجرائية:

- ❖ الرضا الوظيفي: وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أساتذة التعليم المتوسط والثانوي على مجموع أبعاد الإستبيان المطبق في هذه الدراسة والمتكون من: الرضا عن مرتبات ومزايا المادية، الرضا عن تحقيق المهنة للذات، الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، الرضا عن علاقة بالمسؤولين.
- الرضا عن مرتبات ومزايا المادية: ويقصد بها رضا الموظفين عن الأجر الذي يتقاضونه شهريا، وعن المنح الممنوحة من طرف المؤسسة. وهي الدرجة التي يتحصل عليها الأساتذة على بعد الرضا عن مرتبات ومزايا المادية لإستبيان الرضا الوظيفي المطبق في هذه الدراسة.

- الرضا عن تحقيق المهنة للذات: ويقصد به تحقيق مستوى التقدم النفسي، والمكانة الإجتماعية، وإشباع حاجات الموظف.
- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه: ويقصد به الرضا عن المهام والمسؤوليات التي يقوم بها الموظف والظروف الفيزيائية التي يعمل فيها.
- الرضا عن العلاقة بالمسؤولين: ويقصد بها الرضا عن طبيعة العلاقة مع المدراء والمرؤوسين ونوع المعاملة بينهم.
- ❖ دافعية الإنجاز: يقصد بها الرغبة في النجاح والسعي للوصول لمستوى عالي من الأداء المهني ويستدل عليها مجموع الدرجات التي يحصل عليها أستاذ التعليم المتوسط من خلال إجابته على مقياس دافعية الإنجاز المتكون من:
- بعد الحوافز: ويقصد بها كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعمال على أداء واجباتهم بجد وإخلاص، وتشجيع العاملين على بذل أكبر جهد زائد عن معدل عملهم.
- بعد فرص التقدم: ويقصد به الفرص المتاحة أمام الموظف لفرص ترقيته لمنصب أعلى.
- بعد عبئ العمل: يقصد به كل الضغوطات التي يواجهها والتي تؤدي به إلى وتر وعدم الرضا عن وظيفته.
- بعد بيئة العمل: ويقصد بها محيط العمل الذي يشعر فيه الموظف بالراحة فكلما كانت بيئة العمل مناسبة زادت فرصته في تقديم أحسن ما لديه.

الفصل الثاني

تمهيد:

يعد الاهتمام بموضوع الرضا المهني من أبرز المواضيع والقضايا التي شغلت بال العديد من الدارسين والباحثين في ميدان العمل، إذ يعد من أهم الاتجاهات والمشاعر التي تستحوذ على نفسية الفرد خلال أو أثناء تأديته لمهامه والتي تنعكس على سلوكه وتصرفاته وتعامله مع الآخرين. وعلى هذا الأساس ونظرا لأهمية الرضا الوظيفي سنتطرق إلى مجموعة من العناصر والنقاط لفهم هذا الموضوع.

1/ مفهوم الرضا الوظيفي:

بدأ الاهتمام بمفهوم الرضا المهني مع بداية القرن العشرين وذلك لتعدد المحاولات الرامية إلى وضع مفهوم له، إلا أنه بالرغم من تعدد الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع إلا أنه لا يزال هناك إختلافات في تحديد تعريف واضح لهذا المصطلح، وذلك لإرتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا ما يصعب تفسيرها لكونها تتغير بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة.

(تسعديت، 2011، ص 11)

2/ تعاريف الرضا الوظيفي:

يعتبر "هابوك" أول الباحثين في الرضا الوظيفي ويعرفه على أنه كل الظروف النفسية والفيزيولوجية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الشخص يقرر بأنه راض عن عمل.

(محادين، 2016، ص 85)

ويعرف "محمد العديلي (1974)" الرضا المهني بأنه الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه، وبيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع المتغيرات والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

أما "لوك فيري" يقول بأن الرضا وعدم الرضا في العمل هو العلاقة الملاحظة ما بين ما يريد الفرد تحقيقه من عمله ومدى إدراكه لما يوفره أو يقدمه له هذا العمل.

وفي مجال التحليل النفسي ورد في معجم "longman" بأن الرضا عن العمل هو إشباع الحاجات الأساسية بما يؤدي إلى التخلص من التوتر والكآبة والعمل على إحداث التوازن النفسي والبدني للفرد.

(تسعديت، 2011، ص11)

كما ربط "Girmer" الرضا المهني بالرضا العام عن الحياة، حيث يقرر أن الرضا هو الناتج العام لمجموعة مختلفة من الإتجاهات يكنها الفرد نحو العمل والعوامل الوظيفية، عوامل ترتبط بذات الفرد ونحو الحياة ذاتها. ويرى "سميث" بأن الرضا لا يتحقق إلا إذا كان هذا العمل يحقق إشباعا لإحتياجات العامل.

(بووذن، 2007، ص24)

تعريف مورس (1950): عرفه بأنه الشعور بالرضا كما هو حصيلة الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا في موقف معين. فإن أكثر العمال إنتاجية هم الذين يشعرون بأن الإنتاجية هي سببهم الوحيد لإشباع حاجات لما لها من أهمية قصوى بالنسبة إليهم.

(ويزة، 2019، ص41)

تعريف المشعان 1993: الرضا يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو الجوهر في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله وإستعداداته وقدراته وطموحاته ويتحقق ذلك بالإنجاز والتقدير والرضا عن ظروف العمل والعمل ذاته والأجور والإشراف والترقية.

(ويزة، 2019، ص42)

تعريف طه 1993: هو نجاح الفرد في عمله، بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما: رضاه عن عمله وحبه له وسعاداته له ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجوده في هذا العمل وكفاءاته في إنجازته وتوافقه مع زملائه.

(ويزة، 2019، ص42)

وعلى ضوء ما سبق من تعريفات يمكن إستخلاص تعريف بسيط للرضا المهني بأنه عبارة عن الشعور الجيد بالإرتياح ينشأ لدى العامل تجاه وظيفته والمنظمة التي يشتغل فيها نتيجة تلبية إحتياجاته وتوقعاته، كما يساهم في تحفيز الفرد وتقديم أفضل ما لديه.

3/ الأبعاد الثلاثة لمفهوم الرضا الوظيفي:

البعد الأول: مفهوم الرضا الوظيفي كإستجابة شعورية لظروف العمل، يرتبط هذا المفهوم أكثر بالمدارس والنظريات التقليدية للأداء والسلوك التنظيمي وأتباع المدرسة البيروقراطية الذين ربطوا مفهوم الرضا الوظيفي برؤيتهم لعلاقة الفرد بالتنظيم وتحديدها لظروف العمل حسب الرؤية البيروقراطية لتلك العلاقة. الفرد العامل الذي يحقق النتائج والأهداف المرسومة له من قبل التنظيم يحقق عائداً أو منفعة مادية وبالتالي يحقق رضاه الوظيفي، فالحافز الإقتصادي (المردود) هو المسؤول الأول عن الرضا الوظيفي. ولكي يحقق الأهداف لابد من التحكم بسلوكيات الفرد بزيادة دافعيته للعمل وأدائه وتوجيه أهداف نحو الهدف المسطر تنظيمياً.

البعد الثاني: الرضا الوظيفي كإستجابة (شعور) يتحدد بتوقعات الأداء وإستجاباتها لحاجات الأفراد. تعتبر نظرية هيرزبرغ 1959 في الدافعية أول تشكيلة حقيقية لمفهوم الرضا الوظيفي، فقد أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإنتاجية و تعتمد هذه النظرية على تفسير الدافعية بناء على نوعين من القوى، القوى الداخلية الكامنة في الفرد نفسه سواء كانت قوى فيزيولوجية أو قوى سيكولوجية، و القوى الخارجية التي هي في الدافعية السيكولوجية التي يكتسبها الفرد من علاقته بالبيئة التي يعيش فيها ثم تطور المفهوم من الديفير 1967 ALDERFER في نظريته المعروفة "ب" "REG" ليعتبر الإنتماء و التطوير و البقاء عوامل دافعة و محفزة لرضاهم الوظيفي و جاء فروم 1968 FEOM و لولر و بورتر POTER, 1962 LOWLER ليعتبرون أن إستمرار الأداء و فعالية الدافعية يعتمدان على رضا العامل و شعوره بالعلاقة الإيجابية و المكافآت و رأى 1968 LOCK أن أهداف الفرد و أهميتها لديه هي منبع إستارة دافعية العامل للعمل و الأداء و رضاه الوظيفي.

البعد الثالث: مفهوم الرضا الوظيفي كإستجابة لعوامل متعددة ومركبة، تطور المفهوم بهذه النظرية من كونه شعورا عاما يحمله الفرد نحو عمله أو وظيفته إلى نظرة مركبة تحلل مكونات وعوامل هذا الشعور.

(ويزة، 2019، ص 53_54)

4/ أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا من الظواهر التي تستوجب الإهتمام بها في كل مجالات العمل، إذ يحدث آثار سلبية أو إيجابية على كل سلوكيات الفرد سواء الظاهرية منها أو الباطنية، بل على كل الظواهر الموجودة في مجال العمل.

(تسعديت، 2011، ص12)

كما يعتبر الرضا الوظيفي معيارا هاما لنجاح المنظمة، فكلما أشبع الفرد حاجاته ورغباته كلما بحث عن تطوير نفسه وبالتالي جلب المساهمة الحيوية لتطوير مهمته. وهكذا تصبح درجة رضا العمال دعامة مهمة تعتمد عليها المنظمة في تخطيط وتسيير مجهودات موظفيها.

(فتيحة، 2015، ص65)

وأشار "دايجوميري ودمير، 2003" إلى أن الرضا الوظيفي يعد مطلباً رئيسياً لعمليات التدريس والتعليم الناجح، ويعد ظاهرة معقدة تتضمن عناصر شخصية ومؤسسية وإجتماعية. فحينما يحرز المعلمون رضا وظيفيا كافيا، سيكونون في موقع يمكنهم من الوفاء بتحقيق الأهداف التربوية والأهداف الوطنية.

(محادين، 2016، ص88)

إن أهمية الرضا الوظيفي تكمن في كونه قادرا على التحكم والسيطرة على مقدار الإنتاج والعمل للفرد في حالات الإرتفاع والإخفاض.

(تسعديت، 2011، ص 12)

وهذا ما تطرق إليه "الحنيطي 2000" عندما حدد مجموعة من الأسباب التي تدعو إلى الإهتمام بالرضا الوظيفي وهي:

- ❖ أن إرتفاع درجة الرضا الوظيفي تؤدي إلى إرتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.
- ❖ إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى إخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسة.
- ❖ العامل يكون أكثر رضا في وقت فراغه وخاصة مع عائلته وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- ❖ إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

❖ هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما إرتفعت درجة الرضا أدى ذلك إلى

زيادة الإنتاج

(البدراني، 1427، ص 35-36)

إضافة إلى ذلك فإن أهمية الرضا الوظيفي تكمن كذلك في فهم دوافع الأفراد نحو أعمالهم ورضاهم المهني، مما يساعد الإدارة على تصميم بيئة عمل تساعد على الإستغلال الأمثل لكفاءات العاملين والتغلب على مشاعر

السخط والاستياء

(تسعديت، 2011، ص 12)

ويعد الرضا الوظيفي أو المهني كما ذكر " البديوي 2000" من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى، عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة. فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً يتأثر رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته، فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل.

(البدوي، 2007)

كما وجد "النبيرغ 1972" أن مستوى الرضا الوظيفي المرتفع للمعلمين يؤدي إلى رفع مستوى الإنجاز الأكاديمي للطلبة. وعلى العكس من ذلك، فالمستويات المنخفضة للرضا الوظيفي للمعلمين تؤدي إلى تخفيض إنتاجية المعلمين وجودة أداء تدريسيهم، وظهور الإرهاق والتعب والكآبة وكثرة الإجازات المرضية، والتفكير بترك الوظيفة والسخرية والاحتقار تجاه الطلاب.

(محادين، 2016، ص 89)

5/ خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

❖ **تعدد مفاهيم طرق القياس:** أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لإختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلمهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

(محادين، 2016، ص 101)

❖ **الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:** نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني، تتباين أنماطه من موقف لأخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

❖ **الرضا الوظيفي ذو طبيعة ديناميكية:** إن رضا العامل على العائد الذي يتحصل عليه من عمله اليوم قد لا يرضى بيه مستقبلا. إذن نقول أن الرضا ذو طبيعة ديناميكية، فهو بحاجة إلى تنميته و مسايرة كل التغيرات التي تطرأ على العوامل المؤثرة فيه كالأجر و مستوى المعيشة مثلا .

(العنزي، 2016، ص 31)

❖ **النظر إلى الرضا على أنه موضوع فردي:** لأن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.

(محادين، 2016، ص 102)

6/ أنواع الرضا الوظيفي:

❖ **الرضا العام:** ويعرف بأنه الإتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فهو راضٍ أو غير راضٍ على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بطبيعة الحال بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها، بل أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة من موقف إزاء عمله. (صالح، 2010، ص 34) ويمكننا تصوير العلاقة بين عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية كما يلي:

الرضا العام = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن نمط الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل الفيزيائية.

(عبد الحليم، 2016، ص 177)

❖ **الرضا النوعي:** ويشير إلى رضا الفرد العامل عن جانب من جوانب عمله، كسياسة المؤسسة والأجور، الإشراف، ظروف العمل، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ومن جهة أخرى قد يكون راضٍ عن جانب دون آخر، كأن يرضا عن علاقته مع زملاء وغير راضٍ عن المرتب.

(عبد المنعم عبد الحلي، 1984، ص 2016)

7/ مؤشرات الرضا الوظيفي:

يعد الشعور بالرضا النقيض للشعور بالضغط، وإن الضغط والرضا غالبا ما يشبهان وجهي العملة الواحدة وحين ترى أحدهما لا يمكنك رؤية الآخر فمن الممكن أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى مرتفع من الضغط ومستوى مرتفع من الرضا، وذلك إذا كان الفرد يشعر بقدرته على التحكم والإختيار في الموقف الذي يمر به، وكانت لديه آليات وظيفية للتكيف، ولكن ليس من المرجح أن يكون لدى الفرد مستوى منخفض من الرضا ومستوى

منخفض من الضغط في نفس الوقت، فمشاعر الرضا تسير جنباً إلى جنب مع مستويات الضغط المرتفعة على وجه العموم.

ومن مظاهر إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال مايلي:

- التنفيذ الفعلي للنصوص والقوانين المتعلقة بالوظيفة.
- العدالة التامة في معاملة العاملين بالمؤسسة.
- تأمين العاملين والرفع من الحد الأدنى للأجور.
- الحد من كافة مصادر الإسراف المختلفة.
- إتاحة فرص الترقى أمام العاملين.
- تبادل الرأي بين الادارة والعاملين.
- أن يكون المدير قدوة صالحة.
- تهيئة الفرص أمام العاملين لممارسة أنشطة ترفيهية.
- كما يمكن إضافة السمات الدالة على إرتفاع الروح المعنوية بين العاملين فيما يلي:
- الإيمان بأهميّة الرسالة والأهداف التي تسعى المصلحة أو المؤسسة إلى تحقيقها.
- سلامة الوسائل والأساليب التي تتبعها المؤسسة لتحقيق هذه الأهداف.
- تقليل الغيابات والإهمال والكسل في العمل.
- الشعور بالثقة في القدرة الشخصية والقيادة الإدارية المشرفة والمسؤولة عن سير العمل في المؤسسة وإعتبار كل منهم أن أهدافها هي أهداف شخصية له، ونجاحها يعني نجاحه الشخصي.
- إشعار الجميع بالتحسن والنمو في العمل والمهنة بإستمرار، وشعور كل عضو في المؤسسة بالأمن والراحة النفسية، والرضا عن عمله والإعتزاز به.

الإهتمام بتأدية الأعمال والمسؤوليات التي تسند لكل عضو عامل في المؤسسة، والعمل على تحسين آدائه الشخصي بأقصى الحدود نسبة إلى قدراته وإستعداداته ووقته المتاح.

(تسعديت، 2011، ص، 17)

8/ مقياس الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي يمثل مشاعر وأحاسيس غير محسوسة فإن القدرة على التعرف عليها والوصول إليها يعتبر عملية غير سهلة، ولقد إستفادت مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والإتجاهات وتحديد أسبابه حيث تختلف في مدى فاعليتها على توفره تلك المقاييس من الدقة والشمولية بالنسبة للبيانات.

(فؤاد نواوي، 1428، ص، 27)

وفيما يلي عرض لأهم أنواع مقاييس وأساليب قياس الرضا الوظيفي:

❖ **المقاييس الموضوعية:** هذا النوع يقيس الرضا من خلال الأثار السلوكية له، مثل الغياب وترك الخدمة، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي، حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه.

(الغامدي، 2020، ص، 6)

1/الغياب: تعد درجة انتظام الفرد في عمله أو بعبارة أخرى معدل غيابه، مؤشرا يمكن إستخدامه للتعرف على درجة الرضا العام عن العمل فالفرد الذي يتمتع بمستوى رضا مهني مرتفع يكون أكثر إرتباطا بهذا العمل وأكثر

حرصا على حضوره من آخر يشعر بالإستياء تجاه ذلك، ماعدا حالات الغياب بسبب ظروف طارئة وهناك طرق عديدة لقياس معدل الغياب، من أهمها الطريقة الآتية:

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

متوسط عدد الأفراد العاملين × عدد أيام العمل

ويحسب مجموع أيام الغياب للأفراد بجمع أيام الغياب لجميع الأفراد العاملين، أما متوسط عدد الأفراد العاملين فيمكن الحصول عليه بأخذ متوسط عدد العاملين في أول فترة وعدد العاملين في آخر فترة ويمثل عدد أيام العمل الفعلية.

(تسعديت، 2011، ص28)

2/ترك الخدمة أو العمل: يمكن إستخدام حالات ترك العمل التي تتم بمبادرة الفرد أو ما يسمى بالإستقالة، كمؤشر لدرجة الرضا العام عن العمل، فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته يعتبرمؤشر لإرتباطه بها. ويحسب معدل ترك العمل أو الإستقالة على أساس عدد حالات ترك العمل الإختياري مقسوما على إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة التي يحسب بها المعدل كالأتي:

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

متوسط عدد الأفراد العاملين × عدد أيام العمل

❖ المقاييس الذاتية: هذا النوع يقيس الرضا مباشرة، لكن بأساليب تقديرية ذاتية، وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم.

(الغامدي، 2020، ص 6)

وهو نوعان:

1/تقسيم الحاجات: وفي هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها القائمة بحيث تتبع تقسيما عاما للحاجات الإنسانية، كالذي إقترحه "ماسلو" ويمكن الحصول على معلومات من الفرد عن مدى ما ينتجه العمل من إشباع لمجموع الحاجات المختلفة لديه.

2/تقسيم الحوافز: وفي هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها القائمة بحيث تتبع تقسيما للحوافز التي ينجزها العمل، والتي تعد من العوامل المؤثرة على الرضا مثل: الأجر أو الراتب، ظروف العمل، الإشراف، فرص الترقية، ساعات العمل، وجماعة العمل.

(تسعديت، 2011، ص20)

9/ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

إذا كان الرضا الوظيفي هو محصلة لمجموعة من العوامل التي تسهم في تحقيق الإحساس بالرضا من عدمه، فإننا سنتطرق إليها حسب أهميتها فيما يلي:

- الراتب: يرتبط الرضا المهني للعاملين بقدرة العمل الذي يقومون به على إشباع حاجاتهم المادية والنفسية. فإذا كان العمل على إشباع حاجات العامل أي التقدير النجاح وإلتناء والأمن فإن هذا يؤدي إلى الرفع من مستوى الرضا المهني لدى العامل، وإن سياسة الأجور المستخدمة في القطاع لها علاقة جد قوية بالرضا المهني،

فإنه ينبغي وجود سياسة عادلة وواضحة للأجور، وكذلك تناسب الأجور مع طبيعة العمل ومسؤوليته والجهد المبذول فيه، وهذا من شأنه أن يرفع من مستوى الرضا المهني لدى الموظفين. ويتوقف رضا الموظف عن الراتب الذي يتقاضاه على مدى كفايته لإشباع حاجاته الأساسية ومن بين الدراسات الميدانية التي أبدت هذا العامل دراسة حليلة شهاب سنة (1992)

(تسعديت، 2011، ص13)

● **فرص الترقية:** يرى "فروم 1963" أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح كلما زاد رضاه عن العمل. لكن هناك نقطة يجدر الإشارة إليها تتعلق بكون الأشخاص يختلفون من حيث الرغبة في الترقية، فهناك من ينتقل من مؤسسته للحصول على أفضل فرص للترقية. فالعامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح الشخص وتوقعاته لفرص الترقية.

(عبد الحلیم، 2016، ص193)

● **جماعة العمل:** يؤدي وجود نظام إتصالات فعال داخل المؤسسة إلى الرفع من مستوى الرضا المهني لدى العاملين بها، فالعمال يودون معرفة كل المستجدات داخل المؤسسة. كما أنهم يريدون أن تصل آراؤهم وشكاويهم، ومطالبهم إلى المستويات الإدارية العليا. تؤثر العلاقات التي تنشأ بين العاملين في درجة الرضا الذي يشعر به الفرد نحو عمله، ويعتمد على مقدار المنافع التي يحققها الفرد في تلك العلاقات فكلما كان التفاعل القائم بين الأفراد إيجابيا كلما كان هناك شعور بالرضا المهني. وإذا كان العكس فإن التوتر والضغط سوف ينعكس على أدائه.

(تسعديت، 2011، ص16)

● **نمط الإشراف:** إن إدراك الفرد بمدى جودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على عدالة المشرف وإهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم، فإذا شعر الموظف بعدالة المشرف فإن ذلك ينعكس إيجابا على رضاه الوظيفي وزيادة إنتاجه.

(سلمان، خالد، ص614)

فالمشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه والذي يقيم علاقاته معهم على أساس الصداقة والثقة والإحترام المتبادل والمودة يحقق رضا عالي بين المرؤوسين عن ذلك المشرف الذي يفتقد تلك الصفات في نمط سلوكه.

(أبو غزالة، 2008، ص12)

● **محتوى العمل:** يؤدي شعور كل عامل بأهمية العمل الذي يقوم به إلى الرفع من مستوى رضاه المهني فالعامل يشفق قدرا كبيرا من فكرته عن نفسه من محتوى العمل الذي يقوم به لذلك فإن معرفة كل عامل بأهمية العمل الذي يقوم به والعلاقات بين العمل والنشاط الكلي للمؤسسة يعمل على الرفع من الروح المعنوية لهذا العامل. كما أنه عندما يكون للعمل تصميم يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والأهمية والإستقلال، وتوفر معلومات كاملة وواضحة فإنه يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل ومن الدراسات التي أيدت ذلك دراسة "950KROKITE ET BAAGFLID 1" وعليه، فإن الرضا المهني للعمال يرتبط إرتباطا وثيقا بدرجة إيمانهم بالأهداف العامة للمؤسسة أو القطاع الذي يعملون به، ولذلك فإنه ينبغي أن تحدد هذه الأهداف تحديدا واضحا وأن يعرف كل عامل الدور الذي يسهم به في تحقيقها.

(تسعديت، 2011، ص15)

● **ظروف العمل:** وتتمثل في: درجة الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة والرطوبة، والتهوية، وعدد ساعات العمل، ومدى توفر النظام الصحي. فإن كانت هذه العوامل تقف حاجزا أمام سعادته في العمل، فإن العامل يشعر بعدم الراحة مما ينعكس على شعوره بالرضا الوظيفي في المؤسسة التي يعمل بها، كما أن المؤسسة

التي تراعي رغبة العامل عند توزيع المهام في المؤسسة و تمنحهم فرصا لإستغلال مهاراتهم و قدراتهم و تعطيهم قدرا من الحرية تجعلهم أكثر شعورا بالرضا عن العمل مما ينعكس على زيادة الإنتاجية و الدافعية للعمل، وعلى العكس من ذلك فإن عدم توفر الظروف المناسبة للعمل مثل التدريب و النظام و المساحة المناسبة تنعكس على رضا العاملين في المؤسسة و تقلل من الإنتاجية و تكثر فرص الغياب و التجاوز و إتاحة فرص التمارض.

(سلمان، خالد، ص614)

10/ نظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا وعدم الرضا الوظيفي، ومن أهم هذه النظريات:

1.10/ نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (1943_1954):

قام عالم النفس أراهام ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقا لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفيسيولوجية ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة، والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات الدنيا الفيسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعا لتسلسلها.

(فؤاد نواوي، 1428، ص47)

وقد قسم هذه الحاجات إبتداء من الحاجات الفيزيولوجية في قاعدة الهرم، إنتهاءا بالحاجة إلى تحقيق الذات في قمته، ويرى أن الإنسان ينتقل إلى كل حاجة بعد إشباع الحاجة السابقة حتى يصل إلى القمة، وفي بيئة العمل، يتضح من خلال تلك الإشباعات الرضا عن العمل.

- **الحاجات الفيزيولوجية:** هي حاجات أساسية تساعد في بقاء الفرد وإستمراره كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس والماء والهواء، أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات.
- **حاجات الأمن والسلامة:** تتمثل في حاجة الفرد إلى حماية نفسه من الأخطار التي تهدد حياته أو مستقبله وأسرته، ويقابل هذه الحاجات في المنظمات المحتاجة إلى الأمن الوظيفي، الحماية من الإصابات وحوادث العمل.
- **الحاجات الإجتماعية:** وتعرف أيضاً بالحاجة إلى الإنتماء، وتتضمن الحاجة الازمة لتحقيق التفاعل الإجتماعي وتتمثل في إنتماء إلى الأسرة أو الجماعة أو الوطن، حاجة إلى الصداقة والحب.
- **الحاجة إلى الإحترام:** تتعلق بشعور الفرد بالكفاءة أو الجدارة، الإستقلالية، القوة ومن العوامل التنظيمية التي تقابل هذا النوع: هي إتاحة الفرص للفرد في المنظمة للقيام بأعمال ومهام مميزة تجعل منه يشعر بالإنجاز وتحمل المسؤولية.
- **الحاجة إلى تحقيق الذات:** تضم رغبة الفرد في تكوين قدراته وتطويرها ومن العوامل التنظيمية لإشباع هذه الحاجات هي توفير فرص الإبتكار والإبداع والنمو للأفراد.

(تسعديت، 2011، ص 19)

2.10/ نظرية ذات العاملين لصاحبها هرزبرغ:

إستطاع فردريك هرزبرغ من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية الرضا والإستياء. وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية للإستياء.

❖ **العوامل الدافعية:** هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع السلوك وهذه العوامل تختلف عن العوامل الوقائية، وهذه الأخيرة هي التي تقي الفرد من مشاعر الإستياء الناتجة عن عدم الرضا، وهذه العوامل موجودة في محتوى الوظيفة وتمثل في:

- الإنجاز والأداء.
- مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين.
- الحصول على تقدير الآخرين وإحترامهم.
- فرص التقدم والنمو في العمل.
- أداء عمل ذو قيمة وأهمية للمؤسسة.

❖ **العوامل الوقائية:** ويعتبر توفرها بشكل جيد ضروري بتجميد مشاعر الإستياء وتجنب مشاعر عدم الرضا.

ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأفراد، وهذه العوامل تتمثل في بيئة العمل وهي:

- ظروف العمل المادية.
- العلاقة مع الرؤساء.
- العلاقة مع المرؤوسين.
- الإشراف.
- أداء عمل ذو قيمة وأهمية للمؤسسة.

(تسعديت، 2011، ص22)

3.10/ نظرية التكيف الوظيفي:

قام كل من "جرين"، "داوس"، و "ويز" بعرض هذه النظرية حيث أفادو بأن الرضا هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل. ويعتقد هؤلاء بأن

بالإمكان الإستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة العمل.

(فؤاد نواوي، 1428، ص58)

4.10 / نظرية القيمة:

قام لاندي وترمبو landy and trumbo عام 1980 بشرح لنظرية لوك في الرضا الوظيفي، ويرى لوك في هذه النظرية أن الرضا الوظيفي حالة عاطفة سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره، وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد. ويعني ذلك أن لوك قد ميز بين القيمة والحاجة، وإعتبر الحاجات كعناصر تضمن إستمرارية حياة الفرد من الناحية البيولوجية، كما أنه إعتبرها موجودة بذاتها بشكل موضوعي منعزل عن رغبات الفرد بينما القيم تتصف بالذاتية حيث تمثل ما يرغبه الفرد سواء كان ذلك بمستوى الوعي أو الاوعي.

(فؤاد نواوي، 1420، ص59)

5.10 / نظرية (Z) لوليام أوشي 1971:

قام بتأسيسها العامل "أوشي" حيث إهتم بالجانب الإنساني، العامل لاحظ أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال المال أو بعملية التطوير لهذه الأموال، يكفي معرفة الادارة الإدارية كيفية التعامل مع الأفراد العاملين وجعلهم يشعرون بروح الجماعة وبفعالية ويرى المشعان 1994 أن هذه النظرية تقوم على ثلاثة أسس:

- الثقة: يجب توفر جو الثقة داخل المؤسسات بين العاملين.
- الحذق والمهارة: أي الدقة وحدة الذهن والمهارة في التعامل.

- الألفة والمودة: أي الإهتمام بالرفيق الذي يعمل بجانبك وتكوين علاقات إجتماعية وصدقات حميمة وهذا يجعل العامل يشعر بالأمن والراحة.

(ويزة، 2019، ص48)

11/ خلاصة الفصل:

إنطلاقا مما سبق ذكره يمكن إعتبار الرضا الوظيفي متغيرا يمثل محصلة مختلفة المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله، حيث تنعكس هذه المشاعر على تصرفاته وأسلوبه في التعامل مع المشرفين والزملاء وحتى العمل ذاته. كما أن للعوامل المسببة في الرضا علاقة كبيرة بالموقف النفسي للعامل لأن الظروف المناسبة تحقق راحته وشعوره بالسعادة مما يؤدي إلى تقديم الأفضل.

وما يمكن قوله إن الرضا الوظيفي من الظواهر التي حضت بدراسة العديد من الباحثين نظرا لدوره الكبير وأثره البالغ على أداء مردودية الأفراد مما يعود بالفائدة على العمال والمنظمات.

الفصل الثالث

تمهيد:

يسعى كل فرد لتحقيق إنجاز ما، يحقق من خلاله ذاته وقد يستطيع الوصول إلى هدفه وقد لا يتمكن من ذلك. ويرجع نجاحه أو فشله إلى درجة دافعيته للإنجاز، حيث يعد دافع الإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وكذا إدراكه للموقف فهو مكونا أساسيا في سعي الفرد لتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف ومن خلال هذا الفصل سنقوم بمعالجة موضوع دافعية الإنجاز نظرا لأهميته.

(سمية، نجاة، 2018، ص13)

1/ تعريف دافعية الإنجاز:

يعتبر "موراي" أول من أدخل مفهوم الدافع للإنجاز إلى التراث النفسي من خلال دراساته المتعمقة بديناميات الشخصية حيث عرف الدافع للإنجاز على أنه: "الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل بقدر الإمكان.

كما يعرفها أتكنسون 1964 بأنها إستعداد ثابت نسبيا في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح، يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد للإمتياز.

(تسعديت، 2011، ص39)

يشق فتحي الزيات 1996 تعريفا لدافعية الإنجاز من نظرية " أتكنسون " حيث يعرفها على أنها دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر أحد معايير الإمتياز والتي تكون معايير النجاح والفضل فيها واضحة ومحددة.

(ويزة، 2020، ص82)

ويعرفها " ماكلياند 1953" على أنها تكوين إفتراضي، يعني الشعور المرتبط بالأداء لتقييم حيث المنافسة لبلوغ معايير الإمتياز، وإن هذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح والخوف من الفشل من خلال سعي الفرد لبذل أقصى درجات الجهد والكفاح من أجل النجاح، وبلوغ الأفضل والتفوق على الآخرين.

(جواي، 2016، ص51)

ويعرفه الكتاني بأنه سعي الفرد لتركيز الجهد والإنتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد وأفضل نتيجة، والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع، والنظام والمنافسة من أجل بلوغ معايير الإمتياز.

وعرف أحمد عبد الخالق 1991 الدافع للإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الإمتياز والتفوق، أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح.

(رايح، 2010، ص77)

أما فرجسون 1986 Ferguson فيعرفها على أساس أنها النضال من أجل الإمتياز للحصول على أعلى المستويات في المهام المختلفة، وفيه يتميز الأداء بالنجاح أو الفشل ودافعية الإنجاز تتجه مباشرة نحو تحقيق الأهداف.

وفي حين يرى فاروق عبد الفتاح 1987 أن دافعية الإنجاز تشير إلى الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح و إنجاز أعمال صعبة و التغلب على العقبات بكفاءة و بأقل قدر ممكن من الجهد و الوقت و بأفضل مستوى من الأداء.

(ويزة، 2020، ص82)

ويعرفها فاروق موسى 1981 بأنه يتمثل في الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو الهدف الذاتي ينضبط ويوجه السلوك.

ويرى محمود أبو علام 1982 أنه حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد، وتوجيه نشاطه نحو التخطيط للعمل بما يحقق مستوى محدد من التفوق، يؤمن به الفرد ويعتقد فيه.

(جوابي، 2016، ص 51)

وتعرف نادية الشربوني 1991 الدافع إلى الإنجاز بأنه تكوين إفتراضي متعدد الأبعاد، يدفع الفرد إلى المثابرة على بذل الجهد وتحمل الصعاب والتغلب على كل ما يصادفه من عقبات في سبيل تحقيق الطموح والتفوق والإرتقاء من خلال المنافسة والإصرار وأن يتم ذلك بسرعة وإستقلال.

(وبيزة، 2020، ص 82)

وفي الأخير نستخلص من هذه التعريفات أن الدافعية للإنجاز مفهوم يشير إلى السعي نحو التفوق لتحقيق أعلى التقديرات وتحسين مستوى الأداء وإستعداد الفرد لتحمل المسؤولية والمثابرة لحل المشكلات الصعبة والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل من أجل الوصول إلى التفوق والنجاح.

(تسعديت، 2011، ص 39)

2/ مكونات دافعية الإنجاز:

تتميز دافعية الإنجاز حسب ما جاء في تعريف "موراي" بما يلي:

- **الطموح:** الرغبة في الوصول إلى الأهداف المخططة وبذل الجهد اللازم لذلك.
- **المثابرة:** الجهد، الإجتهداد، والسرعة في إنجاز العمل.
- **الرغبة في إعادة التفكير في العقبات:** تحقيق الصعب، التغلب على الضعف، كبت الخوف، التغلب على العقبات والصعوبات.

- الإتجاه نحو المستقبل: ويمثل التخطيط المكثف للمستقبل.
 - المسؤولية الفردية: أن يكون الفرد مسؤولاً أمام نفسه والآخرين وأن يتحمل نتائج عمله ويوظفها لمسؤولية أكبر.
 - الإستقلالية: أي تحرر الفرد من القيود والتخلي عن الأنشطة التي تملئها السلطات المسيطرة، والإستقلالية وحرية الفرد وعدم إرتباطه وتحدي الأعراف.
 - السيطرة: تحكم الفرد في البيئة والتأثير في سلوك الآخرين، إصدار الأوامر وهذا الشعور يبدو عند الشعور بالتفوق العلمي على الآخرين.
 - التنظيم: ترتيب الأشياء وتحقيق النظام، الإتزان والدقة.
 - البحث عن التقدير: النجاح في ممارسة بعض المواهب، وبلوغ أكبر مستوى من النجاح.
- (تسعديت، 2011، ص40)
- ويرى "أوزيل" أن هناك 3 مكونات لدافع الإنجاز:
- الحافز المعرفي: الذي يعبر عن حالة الإنشغال بالعمل أي أن الفرد يحاول إشباع حاجاته في الفهم والمعرفة والمكافآت التي يحصل عليها من خلال إكتشاف المعرفة الجديدة والقيام بمهامه بكفاءة أعلى.
 - تكوين الذات: وتعني توجيه الذات والتي تظهر في حاجة الفرد في المزيد من سمعته والمكانة التي يحصل عليها من خلال أداءه المتميز في حدود التقاليد العلمية السائدة وهو ما يتيح له الشعور بالكفاية وإحترام الذات.
 - الحاجة للإنتماء: وتظهر في الإعتماد على تقبل الآخرين من خلال نجاحه للحصول على الإعتراف والتقدير من خلال الآخرين خاصة من الذين يعتمد عليهم في تعزيز الثقة، كالوالدين، والمدرسين.
- (عبد الله، 2014، ص181)

3/ أنواع دافعية الإنجاز:

يشير خليفة (2000، ص90) إلى أنه هناك نوعين أساسيين لدافعية الإنجاز هما:

- **دافعية الإنجاز الذاتية:** ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.
(محمد العمري، 2017 ص224)
- **دافعية الإنجاز الإجتماعية:** وتتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الإجتماعية. أي المقارنة لأداء الفرد بالآخرين، ويمكن أن يعمل كل هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتهما تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف فإنه غالبا ما يتبعها دافعية الإنجاز الإجتماعية والعكس صحيح.
(سمية، نجاة، 2018، ص24)

4/ العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز:

1/العوامل الفردية:

- أساليب التنشئة الأسرية: تشير الدراسات التي قام بها ماكيلاند وزملاؤه أن الآباء لهم دورهم في نشأت دافعية الإنجاز وأن دافع الطفل في الإعتماد عن نفسه وتكليفه بأداء مهامه لوحده أي باستقلالية يؤدي ذلك إلى زيادة في دافعية الإنجاز وتدعيم السلوك الذي أنجزه الفرد إيجابيا بالإثابة وإظهار الحب، يؤدي ذلك إلى تعلم الدوافع وتقويته ويعكس ذلك إذا لم يلق الطفل تشجيعا أو إقتران الإنجاز الجيد بالعقاب.
- المدرسة: إن للمدرسة دور كبير في تنمية دافعية الإنجاز من خلال التيسير الجيد للمدرس بما يتلاءم مع إمكانيات التلميذ ومحاولة تشجيعهم وتدعيمهم وتعزيز سلوكياتهم الناجحة.

(الخضر، 2016، ص250)

2/العوامل الثقافية، الدينية، والاقتصادية:

تشير الدراسات التي قام بها ماكيلاند حول العوامل الثقافية والدينية وتأثيرها على دافعية الإنجاز إلى أن قيم الأباء التي يمثلها أداءهم الديني التي تؤثر في تنشئة الطفل، وبالتالي في دافعية الإنجاز لدى الطفل، وتوصل أيضا ماكيلاند عام 1976 في دراسات الدافعية للإنجاز لدى الأفراد في عدة بلدان إلى أن دافعية الإنجاز ترتبط ارتباطا وثيقا بالتطور الإقتصادي للبلد، فدافعية الإنجاز تسيطر وتسود خلال فترات النمو الإقتصادي، فالأشخاص في البلدان المتقدمة يرجعون بسبب تضخم وزيادة الإنتاج إلى إنجازهم المعترف.

(سمية، نجاة، 2018، ص29)

3/العوامل الخاصة ببيئة الإنجاز:

إن البيئة التنظيمية التي تعمل على تحقيق طموح الأفراد من خلال تحديد أهداف ممكنة التحقيق والمثيرة للتحدي ويقدم فرصا كافية تكون مهمة في إستشارة وتنمية دافعية الإنجاز ومن هذا المنطلق العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز وبيئية العمل وهي كالتالي: طبيعة العمل، العوامل الشخصية (مفهوم الذات) التحمل، المثابرة والطموح.

(سمية، نجاة، 2018، ص29)

5/ أهداف دافعية الإنجاز:

لدافعية الإنجاز مجموعة من الأهداف منها:

- تأكيدها على التحدي وقيمة مهام النجاح في تفسير مظهر من المظاهر الدافعية في علاقتها بالتعلم.
- تأكيدها على النجاح المرتفع في الإنجاز أي وظيفته.

- التأكد على السعي نحو تحقيق هدف صعب بصورة معتدلة ليجعل الفرد قادر على الإنجاز، بحيث يعتبر ذلك الهدف نقطة هامة يجب تضمينها وإضافتها في تفسير دافعية الإنجاز والتحفيز على الإنجاز.
- تحقيق نجاح الموقف التعليمي.
- توجيه الإنباه والمتعلم وتعمل على إستمرار وتزويد من الإهتمام والحيوية لدى المتعلم.
- تثير العمليات للمتعلم بصورة إيجابية وتوجيه نشاطه نحو تحقيق الهدف وتقلل فرص الشرود الذهني والتشتت والسرطان.

6/ أهمية دافعية الإنجاز:

يلخص أحمد (2014، 224) أهمية دافعية الإنجاز في النقاط الآتية:

- يؤثر على إدراك المتعلم للموقف.
- شرط ضروري لبدأ التعلم، فمهما كانت المدرسة مجهزة بالأدوات والمعلمين والمناهج الدراسية فلا غنى عن توافره.
- تجعل التلميذ أكثر إندماجا في عمله لتعلم، وتزيد من إقباله على الدراسة وإشباع حاجات النمو لديه كما تزيد من مثابته في مواقف التعلم.
- تساعد على فهم السلوك الذاتي وسلوك المحيطين بنا.
- ترفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.

(محمد المعمرى، ص 224)

7/ قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز الى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية، الثانية مقاييس موضوعية.

❖ 1. المقاييس الإسقاطية:

1.1. مقاييس الإنجاز لمكلييلاند وزملاؤه. 1953 Me Clelland et All تقدير الصور والتخيلات:

أعد ماكلييلاند إختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها البعض من إختبار تفهم الموضوع (T .A.T الذي أعده موراي . 1938 Muray).

كما صمم ماكلييلاند البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز. ويتم عرض كل صور في أثناء الإختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

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

بعد ذلك يجب على هاته الأسئلة مدة لا تزيد على أربعة دقائق وسيستغرق الإختبار كله في حالة إستخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الإختبار أصلا بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

1.2. مقياس الإستبصار ل: فرنش . 1958.french:

قامت فرنش بوضع مقاييس الإستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلييلاند لتقدير صور وتخيلات الإنجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص بإستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

3.1 مقياس التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T) لـ أرونسون .Aronson:

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن إختبار ماكيلاند وزملاؤه وكذا إختبار فرنش للإستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه أرونسون لتصحيح إختبار الرسم فئات أو خصائص معينة الخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز .

بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد م العينات إلا أنه تعرض لعدة إنتقادات من بينها:

إعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل أنها تصف إنفعالات المفحوصين بصدف مشكوك فيه.

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

يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد.

ويرى فيرون . Vernon 1953 أن إختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.

❖ 2- المقاييس الموضوعية :

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

1 2 . إستخبار الدافع للإنجاز لـ هرمانس . Hermans 1970:

حاول هرمانس بناء إستخبار الدافع بعيدا عن نظرية إتكينسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد إنتقت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي:

- مستوى الطموح.
- السلوك المرتبط بقبول المخاطرة.
- المثابرة.
- توتر العمل.
- إدراك الزمن.
- التوجه نحو المستقبل.
- إختيار الرفيق.
- سلوك التعرف.
- سلوك الإنجاز.
- ويتكون هذا الإستخبار من 29 عبارة متعددة الإختبارات.

2-2 مقاييس التوجه نحو لإنجاز لـ إيزيك و وليسون . **AYSENK/ WILSON 1975**:

ضمن إستخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي ويتكون المقياس من 30 بندا.يجاب عنها ب: نعم، غير متأكد، لا.

3.2 . مقياس (راي . لن) للدافع للإنجاز 1960 :

وضع لن هذا المقياس في 1960 وطوره راي في السبعينات ويتكون من 14 سؤالاً يجاب عنها بـ نعم، غير متأكد، لا، وللتحكم في وجة الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70.

(مریم، 2010، ص 89)

8/ خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

❖ يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافاً تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز إذ كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج.

❖ الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية وتحليل المشاكل وإيجاد حلول له. _ الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى إنجازاتهم. _ يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكبر من إهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو بدون شك يرغب في الحصول على قدرة كبيرة من المال لكونه مقياساً لدرجة إمتيازه في أدائه عمله.

❖ يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم ويلتزمون بآرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة المعمقة بالموضوع الذين يردون إتخاذ القرار فيه. _ يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها. _ يتميز ذوي الإنجاز العالي بتحمل المخاطر المتوسطة، أي أن هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة.

- ❖ درجة متوسطة من المخاطر تعني أنها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية وقدرات الفرد.
- ❖ يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية.

(القروتي، 2000، ص90)

وفي الأخير نستنتج أن الأفراد ذوي الإنجاز العالي يتمتعون بثقة عالية في النفس ويتحملون مسؤولياتهم ويستمعون لأراء غيرهم ويصنعون لأنفسهم أهداف للتحدي والمجازفة.

9/ نظريات دافعية الإنجاز:

تناولت نظرية دافعية الإنجاز كثيرا من النظريات التي تفاوتت في تفسيرها ومنها مايلي:

1.9 نظرية هنري موراي:

تعتبر نظرية هنري ألكسندر موراي 1938 صيغة جديدة لنظرية التحليل النفسي في الدافعية ومن أبرز معالمها محاولة إقرار التكامل بين الجوانب القيمة من نظرية التعلم و أساسيا نظرية التحليل النفسي، و إعتمد موراي مفهوم الحاجة في نمودجه النظري، و إعتبره أساس السوك و هو تكوين يكمن وراء القوة في منطقة المخ، و هي القوة التي تنظم الإدراك و الفهم و التعقل و النزوع و الأداء بطريقة يتم بها تحويل موقف قائم غير سار إلى حاجة يصاحبها شعور أو إنفعال خاص تتميز به و قد تكون الحاجة قوية أو ضعيفة وقتية أو دائمة في التفاعل، مستمر مع الوسط البيئي مادمت البيئة تستطيع أن توفر الدعم الازم للتعبير عن الحاجة او تكون مليئة بالحوافز التي تعيق السلوك.

وقدم "موراي" تصنيفا للحاجات بإعتبارها متغيرات للشخصية بلغت نحو 40 حاجة مقسمة إلى حاجات حشوية المنشأ، وحاجات نفسية الأصل أو المنشأ، وعددها 13 حاجة، وحاجات نفسية المنشأ والتي تعرف

بالحاجات الظاهرة وعددها 20 حاجة ويعتبرها موراي حاجات عالمية تتوافر لدى جميع الأفراد بغض النظر عن جنسهم أو عمرهم.

وتعتبر أعمال موراي بدايات التنظير في الدافعية للإنجاز فكان لها فضل بالغ الأثر في سيكولوجية الشخصية لما قدمته من تصورات نظرية وإبتكارات منهجية مثل تقنية تفهم الموضوع الإسقاطية لقياس الشخصية التي تطورت فيما بعد لقياس الدافعية للإنجاز وأبرز معالمها محاولة إقرار التكامل بين الجوانب القيمة من نظرية التعلم وأساسيا نظرية التحليل النفسي ومن بين هذه الحاجات التي يقر موراي بوجودها الحاجة للإنجاز التي يرمز لها، إحتصار التسمية (achievement need) والتي تعرف بإسم الإتجاه ألا إنجازي *achèvement* (attitude).

ولهذا يعتبر موراي بمثابة القوة الدافعة في نظرية الشخصية، حيث أنه يعد الرجل الثاني بعد العالم النمساوي فرويد الذي أثر في دراسة علم النفس الدافعي.

(ويزة، 2020، ص83)

2.9 نظرية الحاجة للإنجاز ماكلياند:

قام ماكلياند بدراسات عديدة لدافع الإنجاز وقام بإلقاء عدة محاضرات لمجموعة من أصحاب الأعمال من أجل إثارة حاجة الإنجاز لديهم وكانت نتيجة لديهم.

وكانت نتيجة أبحاثه أن حافز الإنجاز لا يوجد إلا في 10% من مجموع سكان الولايات المتحدة رغم أن معظم الناس يدعون إمتلاكه وتوصل إلى أن حاجة الإنجاز تتكون من عدة عوامل منها طفولة الفرد ونشأته ونوع النشأة التي يعمل بها.

وقد بني الدراسات أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بعده خصائص:

- يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل.
- يميلون إلى المخاطرة المتوسطة
- يرغبون بالتغذية العكسية لإنجازاتهم.

(رابع، 2010، ص 92)

وقد أشار ماكلييلاند وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد من سلوكيات المنجزة فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والإنهاء في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل.

وقد أوضح كورمان (kormen 1974) أن تصور ماكلييلاند في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة لسببين :

أ- السبب الأول : أنه قد قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الافراد ، وإنخفاضها لدى البعض الآخر ، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد ، فإذا كان العائد إيجابيا إرتفعت الدافعية أما إذا كان سلبيا إنخفضت الدافعية ومثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية للإنجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم .

ب- السبب الثاني : يتمثل في إستخدام ماكلييلاند لفروض تجريبية أساسية لفهم تفسير وإدزدهار وهبوط

النمو الإقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات .

(مريم، 2010، ص 81)

كما يشير العميان (2002) إلى أن هناك ثلاث حاجات لدى كل فرد وبدرجات متفاوتة تؤثر في تحريك سلوكه وهي:

1- الحاجة إلى الإنجاز (**need for achievement**): يرى العميان (2002) إلى أن الحاجة إلى الإنجاز هي دافع التفوق وتحقيق الإنجاز ، فالأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز لديهم دافع التفوق من أجل النجاح ، إذ يهتمون بإنجاز الأعمال بصورة أفضل ويرغبون في التحدي . ويقومون بالمهام الصعبة، ويتحملون المسؤولية الشخصية من أجل تحقيق الأهداف المطلوب، ويعملون بجد وإجتهاد ويميلون إلى العمل الذي يشعرون بأن فيه تحدياً لمهاراتهم وقدراتهم.

2- الحاجة إلى القوة (**Need for power**): يشير العميان إلى أن الحاجة إلى القوة هي حاجة إجتماعية تجعل الأفراد يسلكون بطريقة توفر لهم الفرصة لكسب القوة والتأثير على الآخرين فالأفراد في حاجة شديدة إلى القوة ويرغبون في الوصول إلى مراكز إمتلاك السلطة وممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين.

3- الحاجة إلى الإنتماء: (**Need for Affiliation**): الحاجة إلى الإنتماء هي حاجة إجتماعية يعبر عنها بالسعي للمحافظة على العلاقات إيجابية مع الآخرين وبناء علاقات صداقة وتفاعل مع الزملاء فالأفراد ذوي حاجة عالية للإنتماء يرغبون في المهام التي تتطلب تفاعلاً جيداً مع الآخرين ويرغبون في التكيف .

(ويزة، 2020، ص 85)

3.9 نظرية أتيكنسون الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز ويقول أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم إستعداد أو كفاح من أجل النجاح ، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح

ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازا ، كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الإلتزام مثل بدء الأعمال الجديدة ، كما قام أتكينسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في العمل ما تحدها أربع عوامل منها عاملان يتعلقان بمخاض الفرد وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها.

(البشير، 2018، ص 11)

وتؤكد نظرية أتكينسون على الدافعية المستشارة ومعناه السعي نحو نوع معين من الاشباع أو الهدف.

ويشير بك إلى أن أتكينسون هو أول من وضع نظرية الدافعية للإنجاز في ضوء إطار التوقع والقيمة وتكمن الفكرة الأساسية في أن السلوك يعتمد على القيمة التي يتوقعها الفرد من الوصول إلى نتائج معينة وتوقعاته لتحقيق هذه النتائج نتيجة لأداء هذا السلوك.

(ويزة، 2019، ص 86)

4.9 نموذج دافعية الكفاءة:

قدمت "سوزان هارتر" " Harter" نظريتها في دافعية الإنجاز والمؤسسة على شعور الفرد بكفاءته الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا أكفاء في جوانب أو مجالات الإنجاز البشري ولإشباع الإلحاح وذلك لكي يكون الفرد كفؤا في مجال إنجاز معين فإنه يحاول أن يسعى للتمكن أو التفوق.

وأشارت "هارتر" إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال ومحاولته للتفوق يولد لديه مشاعر إيجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم وتعزز دافعية الكفاءة. وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فإن ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق.

وعلى العكس من ذلك فإن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعوره بخبرة الفشل في محاولاته دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق. فإن ذلك يولد لديه مشاعر سلبية بالكفاءة الشخصية وبفاعلية الذات، وبالتالي إنخفاض من ناحية أخرى أشارت "هارتر" إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد وهذه تؤثر على تطور خصائص السلوك الإنجازي. الأبعاد تتفاعل معاً، وتؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال إنجازي معين، كما ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التي أشارت إليها "هارتر" ما يلي:

- أ-المجال النوعي محاولات التفوق: تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.
- ب-أثر التدعيم الخارجي: فالآثار التي يتركها الآخرون لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدوة.
- ج-ناتج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة: حيث كلما كانت المهمة المؤداة من طرف الفرد صعبة وإستطاع إجتيازها بنجاح فإن ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية.

(مريم، 2019، ص88)

5.9 نظرية العزو:

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

ويعتبر هايدر أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

❖ الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.

❖ الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها.

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

ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف. ومن هذا المنطلق، قام وينر وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الداووع على الخبرات والنجاح والفشل، وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية:

- التحكم: ويقصد به العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة.
- السببية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.
- الثبات: ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

(مريم، 2009، ص 86)

10/ علاقة دافعية الإنجاز بالرضا الوظيفي:

بناءً على ما تم تناوله من المفاهيم و التصورات و النظريات سواء تلك التي خصت موضوع الرضا المهني أو تلك التي إهتمت بموضوع الدافعية للإنجاز، فإننا نستنتج بأن هناك إرتباط وثيق الصلة بالموضوعين مما أدى إلى ظهور صعوبات كبيرة في تحديد المفاهيم و إختلافات واضحة في الرؤى و التصورات بين الباحثين و المختصين، بسبب تدخل و تشابك العوامل و الأسباب المؤثرة على الموضوعين، نظرا لإرتباطهما الوثيق و المتين بالمشاعر الداخلية

للأفراد (الحاجات الأساسية و الثانوية، الطموحات، السعي نحو التفوق، التوقعات المستقبلية... إلخ) و التي يصعب معرفتها بالضبط. ومن ثم تكون الصعوبة أكبر في تحديد وفهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيقها أو تلك التي تحول دون تحقيقها.

(تسعديت، 2011، ص46)

وترى معمرة ويزة 2019 حسب دراستها أنه توجد أربع علاقات تترتب عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وهي:

- **مجهود كبير ورضا كامل:** وهم الأفراد الذين يبذلون مجهودا كبيرا من أجل تحقيق الذات مثل المديرين الناجحين أو أصحاب العمال الصغيرة، ورغبة في التملك وهؤلاء يشعرون برضا كامل عن العمل والأداء.
- **رضا عام عن العمل ومجهود محدود:** وتظهر هذه الحالة عندما يكون العمل الذي يؤديه الفرد محدود والرغبة أيضا ويؤدي بدون ضغط وبراحة تامة مع تفضيل الفرد له.
- **عدم الرغبة في العمل:** هم أفراد تنعدم لديهم الرغبة في العمل بل لا يحبون وظائفهم ويعملون فقط تحت ضغط شديد، ويبذلون جهدا كبيرا في العمل نتيجة هذا الضغط كالحاجة إلى المال لمواجهة متطلبات المعيشة أو خوفا من العقاب.
- **المجهود الكبير وعدم الرضا:** وهؤلاء لديهم دافع قوي للعمل ولكنهم غير راضين عن ظروف العمل أو الإدارة أو المنظمة.

(ويزة، 2020، ص74)

11/ خلاصة الفصل:

وفي هذا الفصل حاولنا الإحاطة قدر المستطاع بموضوع دافعية الإنجاز وهذا من خلال العناصر التي تم التطرق إليها بداية من التمهيد إلى التعريف ومن ثم مكونات والعوامل والمقياس والخصائص والأهمية والأهداف والنظريات لدافعية الإنجاز.

وفي الأخير نقول بأن دافعية الإنجاز تختلف من فرد إلى آخر حسب ميوله ونظرا للفرد.

الفصل الرابع

تمهيد:

بعدها تطرقنا في الجانب النظري إلى كل ما يخص موضوع الدراسة من معلومات ومعطيات، سنتطرق الآن إلى الجانب الميداني، فمن خلاله سنتعرف على الخطوات والإجراءات العلمية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات، بداية بعرض خطوات الدراسة الإستطلاعية وذلك في الجزء الأول من هذا الفصل، أما الجزء الثاني سنقوم فيه بعرض خطوات الدراسة الأساسية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية خطوة ضرورية لأي دراسة علمية فمن خلالها تمكنت الباحثتان من المعرفة الأولية لمكان الدراسة وأيضاً معرفة مجالات الدراسة وأبعادها، وكذلك ساعدتهما في تحديد التقنيات التي رأوها مناسبة لإجراء الدراسة، كما مكنت الدراسة الإستطلاعية الباحثتين من كسر الحواجز النفسية بينهما وبين العمال، أدت بهم للحصول على معلومات ذات مصداقية علمية.

1- أهمية الدراسة الاستطلاعية : و يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

- التحقق من مدى صلاحية الأدوات التي يمكن إستخدامها في الدراسة الأساسية.
- التأكد من الخصائص السيكمومترية لأدوات القياس (الصدق والثبات).

2- مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية :

- لقد تم إجراء الدراسة الإستطلاعية ابتداءً من 2023/03/15 إلى غاية 2023/03/18 من ثلاث متوسطات وثانوية (متوسطة سيدي قدور الدبي، متوسطة جعوان ميلود، متوسطة شعبي أحمد، وثانوية العرابي الشامي) بولاية وهران.

3- تعريف المؤسسة:

1.3/تعريف المتوسطة: هي مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية وإستقلال مالي، تنشأ بموجب مرسوم تنفيذي، ويسيرها طاقم مكون من مدير للمؤسسة ومسير مالي بالإضافة إلى نائب المدير للدراسات، ومستشار التربية وعدد من الموظفين الآخرين. تستغرق فيها الدراسة مدة أربع سنوات بعد أن كانت ثلاث سنوات، يلتحق بها جل التلاميذ الذين أتموا المرحلة الابتدائية والتي مدتها خمس سنوات بدلا من ست سنوات، تنتهي بحصول التلميذ الناجح على شهادة التعليم المتوسط، وتؤهل صاحبها للدخول الثانوي لمواصلة تعليمه حسب التخصص التي خصصته له هذه المرحلة.

2.3/تعريف الثانوية: هي مؤسسة عمومية أيضا، ذات شخصية معنوية وإستقلال مالي تنشأ بموجب مرسوم تنفيذي، يسيرها مدير للمؤسسة، ومسير مالي إضافة إلى نائب المدير للدراسات، ومستشار التربية وعدد من الموظفين الآخرين، تستغرق فيها الدراسة مدة ثلاث سنوات تنتهي بحصول التلميذ الناجح على شهادة البكالوريا. تؤهل صاحبها للدخول للجامعة لمواصلة التعليم العالي المتخصص بعد التوجيه المسبق.

4- عينة الدراسة الاستطلاعية :

إحتوت عينة الدراسة الاستطلاعية على (30) فرد من أستاذة التعليم المتوسط والثانوي.

والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
10%	3	ذكر
90%	27	انثى
100%	30	المجموع

يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور (10%) بينما تمثل نسبة الإناث (90%) وتعتبر أكبر نسبة.

جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
70%	21	33-23
26.7%	08	43-33
3.3%	01	53-44
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) يتضح لنا كيف يتوزع أفراد العينة حسب فئات السن حيث أن الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (23-32) سنة تمثل نسبة مقدرة بـ (70%)، في حين تأتي الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (33-43) سنة بنسبة (26.7%)، ثم تأتي في المرتبة الأخيرة الفئة (أكثر من 44) سنة بنسبة تقدر بـ (3.3%).

جدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
56.7%	17	ليسانس
40%	12	ماجستير
3.3%	1	مدرسة عليا
100%	30	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أن المستوى التعليمي بشهادة ليسانس بنسبة (56.7%) وكانت أكبر نسبة، وبلغت نسبة المستوى التعليمي بشهادة الماستر بـ (40%)، أما بالنسبة للمدرسة العليا فكانت أقل نسبة وقدرت بـ (3.3%).

جدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية:

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	16	53.3%
متزوج	13	43.3%
مطلق	1	3.3%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم (04) يوضح أن (53.3%) من أفراد العينة عزاباً، و (43.3%) متزوجاً، وتمثل (3.3%) نسبة المطلقين.

جدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
05-01	17	56.7%
11-06	10	33.3%
أكثر من 12 سنة	03	10%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول رقم (05) أن أفراد العينة (من 01-05 سنوات) تمثل نسبتهم (56.7%)، بينما ترجع نسبة (33.3%) للأفراد الذين لهم أقدمية ما بين (06-11) سنة، ونسبة (10%) للأفراد الذين لديهم (أكثر من 12 سنة).

5- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة إتمدت الباحثتان على إستبيانين: الإستبيان الأول يقيس الرضا الوظيفي، والإستبيان الثاني يقيس دافعية الإنجاز.

1.5- إستبيان الرضا الوظيفي:

لقد إستخدمت الباحثتان الإستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم الإعتماد على الإستبيان المطبق في دراسة (صالحى سمية، 2010) تحت عنوان: "الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة العلوم الطبيعية والحياة." والذي إحتوى في صورته النهائية على (33) فقرة مقسمة على (04) أربعة أبعاد كالتالي: (06) فقرات تقيس بعد المرتبات والمزايا المادية، (08) فقرات تقيس بعد تحقيق المهنة للذات، (12) فقرة تقيس بعد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، (07) فقرات تقيس بعد الرضا عن المسؤولين. (أنظر إلى الملاحق).

الفقرات الموجبة للإستبيان: 2-4-5-7-8-10-13-14-15-16-17-22-23-27-28-29-30-32.

الفقرات السالبة للإستبيان: 1-3-6-9-11-12-18-19-20-21-24-25-26-31-33.

وقد تم إستخدام سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس عبارات الإستبيان وهو كالتالي:

جدول رقم (07) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس:

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الإتجاه الموجب	05	04	03	02	01
الإتجاه السالب	01	02	03	04	05

• خطوات عملية التفريغ:

• التفريغ يكون عن طريق أرقام (01,02,03,04,05).

• وبعدها يتم التفريغ في برنامج (SPSS).

2.5- إستبيان دافعية الإنجاز :

لقد إستخدمت الباحثين الإستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم الإعتماد على الإستبيان المطبق في دراسة (أبو عيشة، أماني كمال سعيد، 2019) تحت عنوان: درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية و التعليم محافظة العاصمة، والذي إحتوى في صورته النهائية على (31) فقرة مقسمة على أربع أبعاد كالتالي: (11) فقرة تقيس بعد الحوافز، (07) فقرات تقيس بعد فرص التقدم، (05) فقرات تقيس بعد عبء العمل، (08) فقرات تقيس بعد بيئة العمل. (أنظر إلى الملاحق)

ملاحظة: جميع الفقرات ذات إتجاه موجب، ماعدا الفقرة (49) سالبة وقد تم إستخدام سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط.

جدول رقم (08) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس:

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الإتجاه الموجب	05	04	03	02	01
الإتجاه السالب	01	02	03	04	05

• خطوات عملية التفريغ:

• التفريغ يكون عن طريق أرقام (01,02,03,04,05).

• وبعدها يتم التفريغ في برنامج (SPSS).

6- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس :

1.6- الخصائص السيكومترية لإستبيان الرضا الوظيفي :

1.1.6- صدق إستبيان الرضا الوظيفي:

تم عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة محكمين في علم النفس عمل و تنظيم و تسير موارد بشرية (أستاذة قدور بن عبادة ، أستاذة زربي أحلام ، أستاذة فراحي ، أستاذ برجى) ، وطلب منهم إعطاء ملاحظاتهم و اقتراحاتهم حولها ، و من أجل هذا وضعنا العبارات في النسخة الموجهة لهم موضحين الأبعاد حتى يسمح لهم تقدير مدى صلاحية فقرات الإستمارة من حيث الصياغة و ملائمتها للبعد المراد قياسه ، و إقتراح ماهو ملائم للفقرات التي تحتاج لإعادة الصياغة أو التعديل بهدف التحقق من ملائمة المقياس لتحقيق أغراض الدراسة ، حيث طلب منهم الحكم على مدى ملائمة عبارات المقياس على عينة الدراسة ، أما بالنسبة للنتائج المتوصل لها من خلال هذا التحكيم فلم تكن لدي أي مشكلة بخصوص هذا الإستبيان لا من حيث الصياغة اللغوية ولا من حيث تقسيم فقرات الأبعاد و أجمعوا بالوافقة على تبيننا هذا المقياس.

بعد ذلك قامت الباحثتان بحساب الإساق الداخلي للمقياس على عينة متكونة من (30) فرداً، وذلك بحساب

معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما هي موضحة في الجدول

التالي:

جدول رقم (09) يوضح معامل ارتباط الفقرات وأبعاد استبيان الرضا الوظيفي:

معامل الارتباط مع بعد الرضا عن العلاقة بالمسؤولين.	معامل الارتباط مع بعد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه.	معامل الارتباط مع بعد الرضا عن تحقيق المهنة للذات.	معامل الارتباط مع المرتبات والمزايا المادية.
0.26	0.16	0.82**	0.57**
0.52**	0.37*	0.77**	0.59**
0.03	0.45*	0.62**	0.54**
0.61**	0.52**	0.52**	0.70**
0.53**	0.58**	0.44*	0.59**
0.36*	0.24	0.64**	0.35
0.44*	0.18	0.44*	
	0.28	0.53**	
	0.04		
	0.34		
	0.50**		

		0.57**	26				
--	--	--------	----	--	--	--	--

* يوجد دلالة عند 0.05

** يوجد دلالة عند 0.01

جميع الفقرات دالة إحصائيا ماعدا الفقرات (6-20-21-22-23-24-27-29) لم نقم بحثفها وذلك لأنها تخدم موضوع بحثنا. ففي الفقرة (06) مثلا إستطعنا التعرف من خلالها إن كانت المكافآت المالية تتناسب مع ما يبذلونه من جهد أثناء تكليفهم بالواجبات كالتصحيح والمراقبة في الإمتحانات مثلا. وهكذا مع بقية الفقرات.

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لإستبيان الرضا الوظيفي:

الأبعاد	معامل الارتباط
الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	0.56**
الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	0.86**
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	0.72**
الرضا عن العلاقة بالمسؤولين	0.29

** يوجد دلالة عند 0.01.

كل الأبعاد دالة إحصائيا ما عدا البعد الرابع الخاص ببعد العلاقة بالمسؤولين، لم نقم بحذفه وذلك كون فقراته تخدم موضوع بحثنا. فمن خلال هذا البعد إستطعنا أن نتعرف إن كان تقدير وتشجيع الأستاذ معنويا كافيا أم لا هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى إستطعنا أن نتعرف على مدى إهتمام المسؤولين عن التعليم بالأستاذ، وكذلك سمح لنا هذا البعد بأن نعرف إن كان التعاون بين الأستاذ والإدارة يتم بالشكل الجيد أم لا، بالإضافة إلى معرفت إن كانت ملاحظات وآراء المسؤولين تزعج الأساتذة أم لا. ولهذا السبب لم نقم بحذفه.

2.1.6- ثبات إستبيان الرضا الوظيفي :

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (a) Alpha cronbach وذلك باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) الاصدار رقم (22)، حيث تم حساب ثبات الرضا الوظيفي على مستوى الأبعاد والإستبيان الكلي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يبين قيمة معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الرضا الوظيفي:

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الرضا عن المرتبات والمزايا المادية.	06	0.55
الرضا عن تحقيق المهنة للذات.	08	0.75.
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه.	12	0.42
الرضا عن العلاقة بالمسؤولين.	07	0.15
الاستبيان الكلي	33	0.70

يبين الجدول رقم (11) قيمة معاملات ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد استبيان الرضا الوظيفي حيث تتراوح ما بين (0.15) كحد أدنى و (0.75) كحد أقصى، وهي قيمة مقبولة، بينما كانت مرتفعة بالنسبة لقيمة معامل ألفا كرونباخ التي بلغت (0.70) مما يبين تناسق فقرات الاستبيان وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

2.6- الخصائص السيكومترية لإستبيان دافعية الإنجاز :

1.2.6- صدق إستبيان دافعية الإنجاز:

قامت الباحثتان بحساب الإتساق الداخلي للمقياس على عينة متكونة من (30) فرداً، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12) يوضح معامل ارتباط الفقرات وأبعاد إستبيان دافعية الإنجاز:

معامل الارتباط مع بعد بيئة العمل.	الفقرات	معامل الارتباط مع بعد عبء العمل	الفقرات	معامل الارتباط مع بعد فرص التقدم.	الفقرات	معامل الارتباط مع بعد الحوافز.	الفقرات
0.38*	57	0.63**	52	0.58**	45	0.26	34
0.58**	58	0.56**	53	0.46*	46	0.63**	35
0.67**	59	0.49**	54	0.48**	47	0.62**	36
0.24	60	0.46**	55	0.57**	48	0.43*	37
0.60**	61	0.40**	56	0.42*	49	0.46**	38
0.63**	62			0.30	50	0.82**	39
0.50**	63			0.66**	51	0.18	40
0.79**	64					0.49**	41
						0.40*	42
						0.64**	43
						0.61**	44

* يوجد دلالة عند 0.05

** يوجد دلالة عند 0.01

جميع الفقرات دالة إحصائياً ماعدا الفقرات (34-40-50-60) لم نقم بحذفها وذلك كونها تخدم الموضوع.

جدول رقم (13) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس دافعية الإنجاز:

الأبعاد	معامل الارتباط
بعد الحوافز	0.86**
بعد فرص التقدم	0.68**
بعد عبء العمل	0.30
بعد بيئة العمل	0.70**

** يوجد دلالة عند 0.01

جميع الأبعاد دالة ما عدا بعد عبء العمل لم نقم بحثفه كونه يخدم الموضوع.

2.2.5- ثبات استبيان دافعية الإنجاز:

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (a) (Alpha cronbach) وذلك باستعمال

برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) الاصدار رقم (22)، حيث تم حساب ثبات دافعية الأنجاز على مستوى

الأبعاد والاستبيان الكلي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14) يبين قيمة معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد دافعية الإنجاز:

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
بعد الحوافز	11	0.72
بعد فرص التقدم	07	0.47
بعد عبء العمل	05	0.29
بعد بيئة العمل	08	0.67

0.76	31	الاستبيان الكلي
------	----	-----------------

يبين الجدول رقم (14) قيمة معاملات ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد استبيان دافعية الإنجاز حيث تراوحت ما بين (0.29) كحد أدنى و (0.72) كحد أقصى، و هي قيمة مقبولة، بينما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية التي بلغت (0.76) مما يبين تناسق فقرات الاستبيان وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

ستتناول الباحثان فيما يلي مدة الدراسة الأساسية، ومجالها الجغرافي، ومنهجها، ومجتمعها وعينتها، وخصائص عينتها، وكذلك التأكيد من صدق وثبات أدوات الدراسة للمرة الثانية بعدما تم حسابهما في الدراسة الاستطلاعية وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية.

1- مدة الدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداءً من يوم 19 مارس 2023 إلى غاية 26 أبريل 2023.

2- المجال الجغرافي للدراسة الأساسية:

- لقد تم إجراء الدراسة الأساسية بنفس المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية وهي متوسطة سيدي قدور الدي، متوسطة جعوان ميلود، متوسطة شعبي أحمد، وثانوية العرابي الشامي.

3- منهج الدراسة:

إستخدمت الباحثان المنهج الوصفي، إنطلاقاً من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

4- عينة الدراسة:

إشتملت عينة الدراسة الأساسية على (120) فرد من أساتذة التعليم المتوسط والثانوي، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من أربع مؤسسات محل الدراسة، حيث تم توزيع الاستبيانات على (120) فرد، وتم استردادها من جميع أفراد العينة.

5- مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

توضح الجداول التالية خصائص عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم (15): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	29	24.2%
انثى	91	75.8%
المجموع	120	100%

يبين الجدول رقم (15) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور (24.2%) بينما تمثل

نسبة الإناث (75.8%) وتعتبر أكبر نسبة.

جدول رقم (16): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن:

السن	التكرار	النسبة المئوية
33-23	74	61.7%
43-33	32	26.7%
53-44	14	11.6%
المجموع	120	100%

من خلال الجدول رقم (16) يتضح لنا كيف يتوزع أفراد العينة حسب فئات السن حيث أن الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (23-32) سنة تمثل نسبة مقدرة بـ (61.7%)، في حين تأتي الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (33-43) سنة بنسبة (26.7%)، ثم تأتي في المرتبة الأخيرة الفئة (أكثر من 44) سنة بنسبة تقدر بـ (11.6%) وتعتبر أصغر نسبة.

جدول رقم (17): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	45	37.5%
ماستر	73	60.8%
مدرسة عليا	2	1.7%
المجموع	120	100%

يوضح الجدول رقم (17) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي حيث أن المستوى التعليمي بشهادة ليسانس تمثلت نسبته (37.5%)، ونسبة المستوى التعليمي بشهادة ماستر كانت أكبر نسبة و قدرت ب (60.8%). أما بالنسبة للمدرسة العليا فكانت أقل نسبة و قدرت ب (1.7%)

جدول رقم (18): توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	50	41.7%
متزوج	67	55.8%
مطلق	03	2.5%
المجموع	120	100%

من خلال الجدول رقم (18) يوضح أن (41.7%) من أفراد العينة عزاباً، و (55.8%) متزوجاً، وتمثل (2.5%) نسبة المطلقين.

جدول رقم (19): توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
05-01	62	51.7%
11-06	43	35.8%
أكثر من 12 سنة	15	12.5%
المجموع	120	100%

يوضح الجدول رقم (19) أن أفراد العينة (من 01-05 سنوات) تمثل نسبتهم (51.7%)، بينما ترجع نسبة (35.8%) للأفراد الذين لهم أقدمية ما بين (06-11) سنة، في حين بلغت نسبة الأقدمية (12.5%) للأفراد الذين لديهم (أكثر من 12 سنة).

6- أدوات الدراسة الأساسية:

إستخدمت الباحثان إستبيانين لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة الأساسية، وتمثلت الأداة الأولى في استبيان الرضا الوظيفي، أما الأداة الثانية فهي إستبيان دافعية الإنجاز، تم التأكد من ثباتها وصدقها بطرق مختلفة. يضم استبيان الرضا الوظيفي، (04) ابعاد وهي الرضا عن المرتبات والمزايا المادية، الرضا عن تحقيق المهنة لالذات، الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، الرضا عن العلاقة بالمسؤولين، ويقابل كل فقرة سلم تكراري خماسي الدرجات (1، 2، 3، 4، 5).

أما استبيان دافعية الإنجاز فضم هو الآخر (04) أبعاد: البعد الأول يقيس بعد الحوافز، البعد الثاني يقيس بعد فرص التقدم، البعد الثالث يقيس بعد عبء العمل، البعد الرابع يقيس بعد بيئة العمل، وامام كل فقرة سلم تكراري متدرج ذي (05) نقاط (1، 2، 3، 4، 5) المعبرة عن (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

إستخدمت الباحثان في معالجة بيانات الدراسة الأساسية الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (22)، وذلك على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لحساب صدق الإتساق الداخلي للاستبيانين، وكذا لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

- معامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه لحساب ثبات الإستبيانيين.
- اختبار " ت " (T.TEST) لعينة واحدة: للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
- اختبار " ت " (T.TEST) لعينة واحدة: للكشف عن مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.
- أنوفا: تحليل التباين الأحادي للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعاً لمتغير السن والأقدمية.

الفصل الخامس

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها من خلال قبول أو رفض فرضيات الدراسة.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية التي تنص على إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي:

جدول رقم(20) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي:

النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	
%48.3	%48.3	%48.3	58	99-66 متوسط
%100	%51.7	%51.7	62	132-99 مرتفع
	%100	%100	120	المجموع

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه، أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى أفراد عينة الدراسة حيث فدرت النسبة المئوية له ب 48.3%، ومنه تم رفض الفرضية الأولى التي تنص على إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية التي تنص على إنخفاض مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي:

جدول رقم (21) يوضح مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي:

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة المئوية
متوسط 93-62	22	%18.3	%18.3	%18.3
مرتفع 124-93	93	%77.5	%77.5	%95.8
-124 مرتفع جدا 155	5	%4.2	%4.2	%100
المجموع	120	%100	%100	

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه، أن مستوى دافعية الإنجاز مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة حيث قدرت النسبة المئوية لها ب 95.8%، ومنه تم رفض الفرضية الثانية التي تنص على إنخفاض مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية التي تنص على وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.

ولتأكد من صحة هذه الفرضية، قامت الباحثتان بإستخدام الأسلوب الإحصائي بيرسون فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (22) يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي:

المتغير	قيمة "ر"	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز	0.55**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أنه توجد علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز بحيث جاءت نتائجها دالة بحيث بلغت نسبة "ر": 0.55** وهي فرضية دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

وعليه نقبل فرض البحث الذي يشير إلى وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

عرض وتحليل نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في إنخفاض رضاهم الوظيفي يعزى متغير الجنس:

ولتأكيد من صحة الفرضية إستخداما الأسلوب الإحصائي t.test فكانت النتائج كالتالي:

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	الذكور	28	3.46	0.50	-0.57	غير دالة عند 0.05
	الإناث	91	3.52	0.50		

نلاحظ من الجدول أن قيمة "ت" قد بلغت -0.57 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و عليه يمكننا القول أنه لا توجد فروق بين الذكور و الإناث بالنسبة لرضاهم الوظيفي يعزى متغير الجنس .ومنه تم رفض الفرضية التي تنص على هناك فرق بالنسبة للذكور و الإناث حول إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي.

عرض وتحليل الفرضية التي تنص على وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في إنخفاض دافعيتهم للإنجاز يعزى متغير الجنس:

ولتأكد من صحة الفرضية إستخدمنا الأسلوب الإحصائي t.test فكانت النتائج كالتالي:

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
دافعية الإنجاز	الذكور	28	3.71	0.46	-1.89	غير دالة عند 0.05
	الإناث	91	3.90	0.44		

يبين الجدول أعلاه أن قيمة "ت" قد بلغت -1.89 و هي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و عليه يمكننا القول أنه لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في دافعيتهم للإنجاز يعزى لمتغير الجنس. ومنه تم رفض الفرضية التي تنص على وجود فروق بالنسبة للذكور و الإناث حول إنخفاض مستوى الدافعية للإنجاز.

عرض وتحليل الفرضية القائلة بأنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين خصائص العينة (السن والأقدمية) في

إنخفاض رضاهم الوظيفي ودافعيتهم للإنجاز:

ولتأكد من صحة الفرضية قمن بتحليل الفرضية بالأسلوب الإحصائي تحليل التباين فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (23) يوضح الفرق حسب السن بالنسبة لإنخفاض مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز:

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	29.96	119	0.51	1.12	0.34	غير دال عند 0.05
دافعية الإنجاز	24.59	119	0.20	0.85	0.46	غير دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ف" قد بلغت 1.12 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و عليه يمكننا القول أنه لا يوجد فروق من خلال السن في إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي، أما بالنسبة لدافعية الإنجاز فقد بلغت قيمة "ف" 0.85 و هي قيمة غير دالة أيضاً عند مستوى الدلالة 0.05 و عليه يمكننا القول أيضاً أنه لا توجد فروق حسب السن في إنخفاض مستوى دافعية الإنجاز.

جدول رقم (24) يوضح الفرق حسب الأقدمية في العمل بالنسبة لإنخفاض مستوى الرضا الوظيفي ودافعية

الإنجاز:

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	29.96	119	0.24	2.53	0.08	غير دالة عند 0.05
دافعية الإنجاز	24.59	119	0.20	0.32	0.72	غير دالة عند 0.05

من الجدول نلاحظ أن قيمة "ف" قد بلغت 2.53 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكننا القول أنه لا يوجد فرق بالنسبة للأقدمية من حيث إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي، أما بخصوص دافعية الإنجاز فقد بلغت قيمة "ف" 0.32 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعله يمكن القول أنه لا توجد فروق بالنسبة للأقدمية في العمل من حيث إنخفاض مستوى الدافعية للإنجاز.

مناقشة النتائج:

مناقشة الفرضية التي تنص على إنخفاض الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي:

أظهرت نتائج الدراسة وجود رضا وظيفي متوسط بقيمة 48.3% وإرتفاع في مستوى الدافعية للإنجاز بقيمة 95.8%، وهذا يعني أن أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي و صفوا أنفسهم بأنهم يتمتعون برضا وظيفي متوسط وأن لديهم دافعية للإنجاز بنسبة مرتفعة وهذا راجع للإدماج المتعاقدين ، ورفع الأجور وتثبيتها ، توفر الإمكانيات

في المؤسسات ، إتفاق مهنة التدريس مع ميولات و قدرات الأساتذة الجدد... وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الطريفي منى 2003 حيث بينت نتائج الدراسة إلى إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين و المرشدات في مدينة عمان نحو جميع مجالات الرضا . في حين أشارت نتائج دراسة العمري عبد المطلب 2006 بأن مستوى الرضا العام كان متوسط لدى العاملين في شركة البوتاس العربية حيث بلغ المتوسط الحسابي للرضا عن الأجور والحوافز 2.70، وكانت موافقة لدراستنا هاته.

كما إختلفت نتائج دراستنا مع دراسة كيرتس وأخرون 1999 و التي توصلت إلى وجود رضا وظيفي منخفض لدى المرشدين النفسانيين بالنسبة للراتب و فرص الترقية كما إختلفت أيضا مع دراسة حلمي لحدود 2006 حيث أظهرت النتائج أن هناك إنخفاض في مستوى الرضا لدى مديري شبكة الأنترنت في ولاية كارولينا الشمالية إتجاه طريقة وضع السياسات.

مناقشة الفرضية التي تنص على وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز:

لقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (22) بأنها فرضية دالة والتي نصت على وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي، حيث بلغت قيمة بيرسون 0.55 وهي قيمة دالة إحصائيا مما يوضح وجود علاقة إرتباطية طردية بمعنى كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفع زاد مستوى الدافعية للإنجاز، والعكس صحيح أي كلما قل الرضا الوظيفي قلت دافعية الإنجاز لدى الأساتذة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خليل علي أبو جراد 2020 لإلأوجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين مقياس الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة.

كما أكدت دراسة زواق أحمد وعبد الحق يحاش 2017 إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية لمرحلة التعليم المتوسط لولاية المسلة.

وإختلفت الدراسة الحالية مع دراسة شواش صباح والعايب نورة 2017 التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجر لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، وعدم وجود علاقة إرتباطية بين الترقية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

مناقشة الفرضية التي تنص على وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في إنخفاض مستوى دافعية الإنجاز يعزى لمتغير الجنس:

بينت نتائج الدراسة بأنها فرضية دالة إحصائيا بحيث بلغ المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز بالنسبة للذكور 3.71 والانحراف المعياري 0.46 والمتوسط الحسابي للرضا الوظيفي بالنسبة للذكور 3.46 والانحراف المعياري 0.50، أما بالنسبة للإناث فبلغ المتوسط الحسابي 3.90 والانحراف المعياري 0.44 هذا للدافعية للإنجاز أما بالنسبة للرضا الوظيفي فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.52 والانحراف المعياري 0.50. وبلغت قيمة "ت" -1.89- لدافعية الإنجاز و -0.57- للرضا الوظيفي و هذه النتيجة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 و هذا يعني عدم وجود فروق بين الجنسين الذكور و الإناث في إنخفاض دافعتهم للإنجاز و رضاهم الوظيفي مما أدى بنا إلى رفض الفرضية. و تقاربت هذه النتيجة مع دراسة لوكاشة 2008 التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في درجة دافعية معلمي هذه المؤسسات التعليمية نحو العمل حسب جنس المعلمين ، و تعارضت مع دراسة بووذن 2007 التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أهمية الحاجات المتنظمة في نظرية ماكيلاند للدافعية لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية حسب متغير الجنس.

مناقشة الفرضية التي تنص على وجود فروق دالة إحصائياً بين خصائص العينة (السن والأقدمية في العمل) في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز:

من خلال نتائج الدراسة للتحقق من الفرضية في الجدول (23) والجدول (24) و التي دلت على أنه لا توجد أي فروق بين خصائص العينة السن و الأقدمية في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز ، و قد جاءت معارضة لدراسة مسفر عوض الزابدي 2012 إدارة الصفوف الأولية من وجهة نظر معلمها في المرحلة الابتدائية ، فقد أظهرت النتائج وجود فروق بين المتوسطات لدرجة ممارسة إدارة الصفوف الأولية في مهارات الإتصال بالتلاميذ ، و مهارة إدارة السلوك الطلابي تعزى إلى متغير الخبرة لصالح ذوي الخبرات 15 سنة فأكثر مقابل خبرة من 5 سنوات فأقل من 5 إلى أقل من 10 سنوات.

التوصيات:

توصي دراستنا الحالية إلى:

❖ توجيه إهتمام الباحثين والمشرفين إلى إعادة النظر في محتوى العمل الخاص بوظيفة أساتذة التعليم المتوسط والثانوي من خلال:

- العمل على منح مكافآت وتحفيزات لازمة بغرض تحفيز الأساتذة لزيادة مجهودهم.
- توفير الجو الاجتماعي المناسب لتشجيعهم على العمل.
- تحسين ظروف العمل بتوفير جميع المستلزمات والإمكانات التي تتطلبها مهنة التدريس.
- تحسين مسار التعليم وزيادة فرص الترقية.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة يمكن أن نعتبر الإهتمام والبحث في موضوع الرضا من الأساسيات في ميدان العمل بصفة عامة، وفي التعليم بصفة خاصة، وخصوصاً في مرحلة التعليم المتوسط والثانوي.

إن رضا الأستاذ عن عمله يعد أحد أكبر المؤشرات الهامة على صحة وعافية التعليم بصفة عامة، ونحن من خلال دراستنا التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي وبعد القيام بالبحث والإطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة وجانبنا الميداني يمكن القول بأن كلما زاد رضا الأستاذ عن عمله إرتفعت دافعيته للإنجاز وكلما إنخفض مستوى الرضا الوظيفي إنخفضت دافعيته للإنجاز مما يجعله غير راض عن عمله.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- بوعزاز تسعديت (2012)، الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاح، البويرة.
- منصور بن زاهي (2007)، الشعور بالأغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة.
- أحمد سلمان الصرايرة (2006)، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن.
- إناس فؤاد نواوي (1429هـ)، الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين و المشرفات التربويات بإدارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية و التخطيط ، بجامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
- معمرى ويزة (2020)، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة ملود معمرى، تيزي وزو.
- بن صالح سمية، بكرأوي نجاة (2018)، دافعية الإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة مكملة لشهادة الماستر، جامعة أحمد درارية، أدرار.
- شرقي رابح (2010)، النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- أبو جراد خليل (2020)، الإلتناء والرضا وعلاقته بالدافعية، المركز الديمقراطي العرب، ط1، جامعة الأزهر.

- أبو عزالة منال عكاف(2008)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك أريد، الأردن.
- ألعنزي محمد عافات شباخات (2017) أثر الخوافز في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الكويت.
- أماني كمال سعيد أبو عيشة (2019)، درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، دراسات التربية، الجامعة الأردنية، الأردن.
- إناس، فؤاد بوارى حلمات (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، بجامعة أم التري، مكة المكرمة.
- بدر البدراني (1427-1428)، قيم الثقافة التنظيمية السائدة المدارس الثانوية للبنين في المدينة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- بدوي محكود (2007)، الرضا الوظيفي والقيادة الفعلية، مجلة عالم السعودية.
- بووذن نبيلة (2007)، محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية ماكلياند للدافعية في المؤسسة سوباريك وحدة فرجية، رسالة ماجستير، جامعة محمود منثوري، قسنطينة.
- جلال عبد الحليم (2016)، محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، ط2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- الحنيضي إيمان محمد علي (2000)، دراسة تحليلية لدى أعضاء وبيئة التدريب، رسالة ماجستير، جامعة أردنية كلية دراسات العليا.
- عثمان محدين (2016) القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي، ط2، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

- عبد العليم إسماعيل محمد صالح (2018)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالمرشدين النفسيين، رسالة ماجستير، جامعة خرطوم.
- صالحى سمية (2010)، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية الأنجاز، رسالة ماجستير، غرخت عباس، سطيف.
- قروي محمد قاسم (2000)، سلوك التنظيمي، دار الشروق، ط2، عمان الأردن.
- نوغى فتيحة (2015)، أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي، أطروحة دكتوراه، جامعة فرجات عباس، سطيف.

الملاحق

استبيان الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز

-الاستاذ (ة) الكريم (ة) :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي نقوم بإعداده وذلك لإتمام شهادة الماجستير 2 في علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية والذي يدور موضوعه حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي وتحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الأسئلة والتي يرجى منكم الإجابة عنها وفق تصوراتك وشعورك نحو مهنتك وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة للإجابة، وليكن في علمك أن الإجابة لا تستخدم إلا لأغراض علمية وسيتم تحليل النتائج في سرية تامة .

في الاخير تقبلو منا كل عبارات التقدير والاحترام.

الطالبة: عزوز وهيبة

لشبور روبية

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن:

.....

المستوى التعليمي: ليسانس ماجستيرالحالة المدنية: أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

الأقدمية:

.....

غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فيما يلي مجموعة من العبارات وأمام كل عبارة خمس درجات للإجابة يرجى وضع إشارة (x) في المكان المناسب:
					1. يتمتع المشتغلون في مهن أخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ
					2. ما يتقاضاه الأستاذ من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة
					3. يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة
					4. أعتقد أن مرتب الأستاذ يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات
					5. تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها
					6. لا تتناسب المكافآت المالية الممنوحة للمعلم عند تكليفه ببعض الواجبات (كالتصحيح والمراقبة في الإمتحانات) مع ما يبذله من جهد.
					7. أشعر أن مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وآماله
					8. أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي
					9. أعتقد أن مهنة التدريس مهنة روتينية تقيد مواهب الأستاذ
					10. أشعر بأن الأستاذ ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع
					11. أشعر غالبا بأن الأستاذ لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في العمل
					12. لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد والابتكار
					13. أعتقد أن مهنة التدريس تحقق الإستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبله
					14. أعتقد أن مهنة التدريس تحقق لي مكانة إجتماعية مقبولة
					15. أعتقد أن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب
					16. توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعدني على التدريس
					17. لا أفكر في ترك مهنة التدريس
					18. أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الفصل
					19. أتمنى أن يختار أبنائي مهن أخرى غير مهنة التدريس
					20. علاقتي مع تلاميذي تنتهي بإنتهاء اليوم الدراسي
					21. أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب

					22. أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها الإدارة التعليمية
					23. أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة
					24. ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة بالذهاب إلى المؤسسة
					25. أعتقد أن علاقات المعلم بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية
					26. أشعر بأنني أكرر نفسي كل يوم
					27. أرى أن المسؤولين عن التعليم يهتمون بالأستاذ كثيرا
					28. تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين لم يكن كافيا
					29. أشعر أن التعاون بين الأستاذ وإدارة هذه المؤسسة يتم بشكل جيد
					30. كثيرا ما يتقبل مدير المؤسسة إقتراحاتي وأرائي بحماس
					31. تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو أسلوبي في التدريس
					32. تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام
					33. لا أشعر أن مدير المؤسسة يعامل جميع الأساتذة بالتساوي
					34. أشعر بعدالة نظام الترفيعات والترقية في الوزارة
					35. حصلت على ترقية في وقت استحقاقها خلال حياتي الوظيفية
					36. أشعر أن مجهودي محل احترام
					37. لا أترك عملي حتى لو عرض عليّ أجر أعلى
					38. أحصل على حوافز مادية أثناء خدمتي الوظيفية
					39. أحصل على التأمين الصحي المناسب
					40. علاقتي بمديري قائمة على الاحترام
					41. أتلقى التشجيع من مديري
					42. يشجع مديري مبادرات المدرسين
					43. يقيمني مديري بمعايير تقديم موضوعية
					44. يحترم المجتمع مهنتي كمعلم
					45. أقوم بأداء عملي بجد
					46. أنهي المطلوب مني في الوقت المناسب
					47. وظيفتي تفرض عليّ مسؤوليات كثيرة
					48. أشارك في اتخاذ القرارات التربوية التي تهم مسيرة المعلم
					49. فرصتي في التقدم الوظيفي ضئيلة

					50. يناقشني مديري بالقرارات المتعلقة بوظيفتي
					51. فرصتي في النمو المهني متاحة
					52. أعمل لساعات طويلة في عملي
					53. أستغرق وقتا طويلا في حل مشاكل طلبي
					54. عبئي التدريسي مرتفع
					55. أستعمل أساليب تدريسية متنوعة
					56. لدي عبء إداري يعيق مهمتي التدريسية
					57. عينت في مكان قريب من مكان سكني
					58. يراعي المدير ظروفني في توزيع الجدول الدراسي
					59. تشجع بيئة مدرستي التنافس الإيجابي
					60. يلتزم مديري بحرفية الأنظمة والتعليمات
					61. يتوفر في مدرستي مرافق مناسبة
					62. تتيح المدرسة استخدام الاستراتيجيات التدريسية والتقييمية المناسبة
					63. أشترك في تأليف المناهج وتطويرها
					64. توفر مدرستي الإمكانيات والأجهزة المناسبة