

دافع الإنجاز المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

حيدر إبراهيم الزبيدي
باحث / علوم نفسية وتربوية

أ.د. جعفر عبد كاظم المياحي
جامعة واسط / كلية التربية

الفصل الأول

مشكلة البحث:-

إن قيام الحضارات وتطورها وانتشار ثقافات الشعوب وتكاملها عبر الزمن يعتمد على مجموعة من الأسس أو المقومات التي تمثل نتائج تفاعل الجهد الإنساني (العقلي والبدني) مع المحيط المادي المكون للمجتمع الإنساني , وكذلك المنهج التربوي التعليمي المتبع وخاصة العملية التربوية التعليمية التي تهدف بمجملها إلى بناء الفرد واعداده اعدادا علميا وتربويا وأخلاقيا صحيحا عبر مراحل عمره المختلفة , و نجاح أية عملية تربوية يعتمد على تفاعل المجموع المكون لها (المعلم , المنهج , المتعلم) ولعل أبرز مكون لتلك العملية هو المعلم الذي يشكل العنصر الرئيس فيها فالمعلم الذي يدرك عظمة الأمانة وجسامة المسؤولية وثقل الواجب الملقى على عاتقه , يقبل على عمله بهمة ونشاط وإخلاص ولا بد من بذل جهود كبيرة في إعداده , هذا ما ذهب إليه المربي (ديوي) الذي أكد أن الإصلاحات التعليمية التي تتبناها مختلف الأنظمة التعليمية إنما هي مرهونة بإصلاح العاملين في مهنة التعليم (James , ١٩٦٣, p.٢٣) . وعلى هذا الأساس ينبغي لمن يزاول مهنة التعليم أن يتمتع بكفاءة خاصة تميزه من غيره من أفراد المهن الأخر (البيضاني , ٢٠٠٢ , ص ٤٠), لذا يتفق الكثير من الباحثين على أن من أهم الاستراتيجيات الحديثة التي ظهرت في مجال إعداد المعلم هي إستراتيجيات الإعداد على أساس الأداء أو الكفاية , وتستند هذه الاستراتيجيات إلى افتراض مضمونه أن عملية التعليم الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفايات إذا تمكن منها الفرد زاد احتمال

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٠)

نجاحه معلما (جمال ومحمد , ١٩٩٨ , ص ٣٠٢) فالسؤال الذي يمكن أن نسأله هو هل يمكننا يوما " أن نقدم معلما " ملتزما " متحمسا " مبدعا " ومخلصا " في العمل مقابل أجر وتحفيز مناسبين ؟ قد لا يدرك الكثير من الناس آثار هذا الفكر الاجتماعي والحواجز التي يضعها أمام التطور واستقبال أفكار عمل وخدمات جديدة , كما يكرس هذا الجمود في التطور والجمود في التفكير وأنماطه وكيفية تسويق أفكار خدمية جديدة غير تقليدية تساهم في نمو المجتمع وإنتاجه واقتصاده , لان قيمة أي مهنة تكمن في النظرة الاجتماعية لها بالمجتمع وبالمرودد المالي النسبي لها وبإبعاد تطور هذه المهنة وحاجتها إلى البعد المهاري أو البعد التعليمي (محمد , ٢٠٠٤ , ص ٤) ولإجابة هذا السؤال , فلا بد للمعلم من أن يعرف ما الواجب والمسؤوليات التي تساعد على تحقيق الأداء الفعال المخلص , مما يساعد في تحقيق أهداف التربية بدرجة عالية . كذلك المعلم مطالب بان يكون ناميا " ومتجددا " على الدوام , إذ إن نموه في المهنة يرتبط تماما " بمسالة نموه العلمي والمهني , فالإعداد العلمي والمهني للمعلم السليم يؤدي إلى رفع مستواه الأدائي , لان كفاءته ومهاراته في أداء العملية التعليمية يتوقف إلى حد بعيد على الإعداد المهني الذي يحقق النجاح في مهنة التعليم , فالمعلم وما سيؤديه من أثر فعال في تحقيق الأهداف المرسومة للأنظمة التربوية يعد من أهم العناصر التي تزيد من كفاءة وفاعلية أي نظام تربوي (دمعه و عبد الجبار , ١٩٧٤ , ص ٥) ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي

بطرح التساؤلات الآتية :-

-هل أن معلمي المرحلة الابتدائية موضوع البحث الحالي يتسمون بدافع انجاز مهني
-هل أن معلمي المرحلة الابتدائية موضوع البحث الحالي راضون وظيفيا عن عملهم -
هل هناك علاقة بين دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة
الابتدائية ؟

أهمية البحث:-

يعد دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية من الظواهر الايجابية والمهمة لأن المعلم يساهم في إعداد الفرد للحياة في المجتمع إعدادا متكاملا في مختلف نواحيه (العقلية والوجدانية والنفسية والاجتماعية) والوصول به إلى أقصى ما تؤهله مواهبه وإلى توجيه ميوله واستعداداته توجيها يجعل منه قوة فعالة وعضوا نافعا، وفي هذا أكد البورت (Allport) أن قيمة المعلمين تكمن في قدرتهم على التأثير في شخصية الأطفال عن طريق القدوة الحسنة وأساليب تعاملهم معهم (عبد العزيز، ١٩٩٦، ص ٤٣٠) غير أن أداء المعلمين والمعلمات لوظائفهم بإخلاص في نقل خبراتهم لتلاميذهم أو في إسهاماتهم بنشاطهم وتربيتهم لا بد من أن يتأثر بعوامل أو متغيرات عدة ، قد تكون في مقدمة هذه العوامل الدافعية المهنية والرضا عن العمل ، إذ أكدت دراسة باغازي أن أداء المعلم يتأثر بالمناخ السائد بالمدرسة وبسلوك مدير المدرسة. (باغازي ، ١٩٨٣ ، ص ١٧).

وهذا يعني أن العملية التربوية مبنية على التفاعل الدائم والمتبادل بين المعلم والتلميذ ، إذ إن سلوك الواحد يؤثر في الآخر وكلاهما يتأثران بالخلفية البيئية ، وهنا تؤدي شخصية المعلم عملا مهما" في العملية التعليمية ، فالتربية تستهدف بناء الشخصية وتوجيه السلوك، وتقوم على أساس النظرة الكلية المتكاملة الشاملة للإنسان (عقل ، ٢٠٠١ ص ٤٧) ، فضلا" عن أن المعلم يتعامل في المدرسة الابتدائية مع أطفال صغار في الصفوف الأولى يحتاجون إلى الرعاية الخاصة وتهيئة ذهنية ووجدانية للتعامل مع مناخ المدرسة الجديد ، وكذلك فإن المعلم في الوقت ذاته يتعامل مع أطفال كبار في بدايات مرحلة المراهقة وهم تلاميذ الصفوف المتأخرة في المدرسة الابتدائية ، الذين تبدأ لديهم بعض التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية بالظهور ، مما ينبغي التعامل معهم بأسلوب خاص يختلف عما هو عليه عند الأطفال الصغار (نشواتي ، ١٩٩٦ ، ص ٢٣٧) .فقد أكدت معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال مثل دراسة (Dash ، ١٩٩٤) ، ودراسة (Belick ، ١٩٧٣) أن المعلم هو الحجر الأساس في العملية التربوية التعليمية ومن دونه لا يمكن أن تؤدي وظيفتها

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٢)

بنجاح , فهو الذي يترجم المنهج المدرسي إلى أهداف سلوكية يسعى إلى تحقيقها في سلوك التلاميذ , وهو الذي يوجه التلاميذ ويرعاهم تربويا ونفسيا واجتماعيا وأخلاقيا. (Barr , ١٩٥٧ , p. ٨٩) (Belich , ١٩٧٣ , p. ٢٠) .ويرى (أسعد ورسلان , ١٩٨٢) أن رضا الفرد عن وظيفته يعد الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي , وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل , والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساس تقييم المجتمع لأفراده , كما أنه يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته (أسعد ورسلان , ١٩٨٢ , ص ٢٨) . وأكدت نتائج دراسات (الهاوثرن) أن الاتجاه النفسي للعاملين أو رضاهم عن العمل يؤثر في أدائهم للعمل (جورج,١٩٨٣,ص ٦٤).ومما تقدم يرى الباحث أن أهمية البحث يمكن أن تلخص في النقاط الآتية:-

- لا بد من التعرف على مستوى دافعتهم المهنية في ممارسة مهماتهم والواجبات المناطة بهم , لان أي قصور أو ضعف في أدائهم يؤدي إلى ضعف وقصور في العملية التربوية .
- إن الكشف عن مستوى دافع الانجاز المهني ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعلاقة بينهما سيمكن المؤسسات ذات العلاقة من توجيه هذه الشريحة المهمة من المجتمع لما هو ضروري لمسار العملية التربوية .
- يمهّد هذا البحث للقيام بدراسات أخرى لاحقة لغرض التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى زيادة أو انخفاض دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية.

اهداف البحث :-

يهدف البحث الحالي التعرف على :-

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٣)

١- مستوى دافع الانجاز المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية.

٢- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية.

٣- العلاقة بين دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية.

حدود البحث الحالي :-

يقتصر البحث الحالي على معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية (للبنين , البنات , المختلطة) في مدينة الكوت مركز محافظة واسط .

تحديد المصطلحات :-

سيحاول الباحثان تعريف أهم المصطلحات الواردة في البحث كما يأتي :-

أولاً - دافع الانجاز المهني (Achievement Motive) :-

على الرغم من أن دراسة دافع الانجاز ترتبط بـ (دافيد ماكلياند وجون أتكينسون) وزملائهما وما قدموه جميعاً من بحوث في هذا المجال يبقى العالم هنري موراي (Murray) أول من قدم هذا المفهوم حينما ورد في كتابه الموسوم بـ (استكشافات في الشخصية) الذي أصدره سنة ١٩٣٨ عاداً إياه أحد متغيرات الشخصية الأساسية ويعزى إليه الفضل في بدء تحديد مفهوم دافع الانجاز بعد أن عرفه ((أنه يتمثل في حرص الفرد على تحقيق الأشياء الصعبة والتحكم في الأفكار مع حسن تناولها وتنظيمها والقيام بعمل الأشياء على نحو جيد وسريع بقدر الإمكان وبطريقة استقلالية كما يتضمن التغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين وتخطيهم والتفوق عليهم)) . (Murray , ١٩٣٨ , pp: ١٤٤ – ١٤٥) .

كما يعرفه أتكينسون (١٩٥١) أنه " تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز " (Atkinson, ١٩٥٨, p. ١٠) . ويعرفه فرنون (١٩٧٣ , Vernon ,) أنه " السلوك

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٤)

المنجز المتضمن النشاط الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من التفوق والامتياز متضمنا منافسة الآخرين. (Vernon, 1973, p.75). ويعرفه الكنانى (١٩٧٩) أنه "التباري للوصول إلى معيار الجودة في العمل وبتعبير آخر عملية النزوع لأداء المهمات المدرسية بصورة جيدة (الكنانى، ١٩٧٩، ص ٢٨) . ويعرفه عيسوي أنه "الرغبة في تحصيل شيء صعب المنال ، وإتقان بعض المهارات والتغلب على الموانع والعوائق" . (القيسي، ١٩٩٦، ص ٤١) . ويعرفه الربيعي (١٩٩٧) أنه "استمرار الفرد في مثابرتة على عمله الوظيفي وسعيه لتحقيق نجاح أو تميز يشعره بالرضا عن أدائه في ضوء مستوى أداء أقرانه متضمنا" طموحه ، واستقلاليته في العمل وإدراكه لأهمية الزمن ، وشعوره بالمسؤولية ، ورغبته في التخصص في العمل الذي يمارسه " . (الربيعي ، ١٩٩٧ ص ٢٣) . وعلى ضوء التعاريف السابقة يعرف الباحثان دافع الانجاز نظريا بأنه استمرار المعلم بمثابرتة في عمله التعليمي وسعيه إلى تحقيق نجاح أو تميز يشعره بالرضا عن أدائه في ضوء مستوى أداء أقرانه.

التعريف الإجرائي :-

وهو استجابة المعلمين للمواقف التي يتضمنها مقياس دافع الانجاز المهني المعد لأغراض هذه الدراسة معبرا عنه بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من إجاباته على فقرات المقياس كلها .

ثانيا الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) :-

الرضا الوظيفي مصطلح معنوي يعبر عن مشاعر وأحاسيس وأفكار سيكولوجية داخلية لدى الإنسان ، وتختلف هذه الاتجاهات من إنسان إلى آخر بحسب حجم التأثير المرتبط بالعوامل الشخصية والوظيفية والبيئية (بيات ، ١٩٩٩ ، ص ٣٥) ومن هنا جاءت التعريفات الخاصة بالرضا الوظيفي متعددة ومتباينة من الباحثين والدارسين في هذا المجال ومنها :-

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٥)

يعرفه كرانبرج (Grnnberg ١٩٧٩) أنه " الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته , فيصبح فردا مهما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها " .

(Grnnberg , ١٩٧٩ , p. ٣) .

وعرفه ديسلر (Dessler , ١٩٨٢) أنه " درجة تحقيق الشخص للاحتياجات المهمة في حياته مثل الصحة والأمن , والغذاء والمحبة والتقدير أثناء الوظيفة أو نتيجة لها " .

(Dessler, ١٩٨٢, p. ٢٤) .

وعرفه حسان والصيد ١٩٨٦ أنه " مدى شعور المعلم باحترام المحيطين به مثل الزملاء والرؤساء والطلبة وأولياء الأمور والمجتمع وتقبله لمهنة التعليم وشعوره بالرضا عنها ومدى شعوره بإشباعها لحاجاته المادية " . (حسان والصيد , ١٩٨٦, ص١٢٥) .

وعرفه بدر ١٩٨٣ أنه "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها الفرد من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة وتشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل" . (بدر, ١٩٨٣, ص٦٣) .

وعرفته الخزرجى ٢٠٠٢ أنه "حالة نفسية شعورية لدى المعلم اتجاه مهنة التعليم تجعله راضيا عنها نتيجة شعوره باحترام العاملين معه من تلاميذ وزملاء وإداريين وتقديرهم لجهوده , وتقدير أولياء الأمور وأفراد المجتمع لمهنته وشعوره بأنها توفر له مجالا لتحقيق طموحاته المادية والمعنوية " .

(الخزرجى , ٢٠٠٢ , ص ١٥) . وعلى ضوء ما تقدم من التعاريف يعرف الباحث الرضا الوظيفي نظريا بأنه تلك الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد (المعلم) بمستوى من القناعة إزاء حاجاته ومهنته ضمن البيئة التي يمارس عمله فيها .

التعريف الإجرائي:-

وهو استجابة المعلمين للمواقف التي يتضمنها مقياس الرضا الوظيفي المعد لأغراض هذه الدراسة معبرا عنه بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من إجاباته على فقرات المقياس كلها .

ثالثا المعلم :-

هو الأداة التي تسهل وتوضح مجمل الجماعة على تحديد معاييرها للعمل والتبصر في وسائل أنجاز العمل المدرسي وفي أيجاد مناخ من القبول المتبادل، ويحلل الظواهر الانفعالية، ويضع الصف في وضعية تحليل لحياته الخاصة، وتطوير شروط التنظيم الذاتي (مصطفى، ١٩٨٩، ص ١٠).

رابعا المرحلة الابتدائية :-

وهي المرحلة التي تؤلف المستوى الأول من مرحلة التعليم الأساسي، والتي تضم أطفالا بين سن (٦ - ١٢) سنة. (الموسوي، ٢٠٠٦، ص ١٩).

الفصل الثاني

المنطلقات النظرية والدراسات السابقة

أولاً- الدوافع وسلوك الإنسان :-

يعد موضوع الدوافع (motives) من أكثر موضوعات علم النفس أهمية وإثارة لاهتمام الناس جميعا ، لان أهميتها لا تقتصر على علاج أنماط السلوك المنحرف أو الوقاية منه حسب وإنما هذه المعرفة ضرورية لكل من يشرف على مجموعة من الأفراد ويوجههم ويحفزهم على العمل والعطاء ، فضلا عن كون معرفة الإنسان لدوافعه الحقيقية تعينه على ضبطها وتوجيهها والتحكم بها أو إرجاء إشباعها أو تعديل السلوك الصادر عنها وأن أهمية الدوافع لا تقتصر على هذه النواحي حسب وإنما تتصل بجميع موضوعات علم النفس ، إذ لا سلوك مجرد من الدوافع ، فهو وثيق الصلة بالعمليات العقلية المتمثلة بالإدراك ، والتذكر والتخيل والتفكير والتعلم والابتكار ، كما انه أساس دراسة الشخصية الإنسانية (راجح ، ١٩٧٣ ، ص ٦٧) وهذا بطبيعة الأمر أدى إلى بروز أهمية دراسة الدافعية وتعاظم مكانتها في ميادين علم النفس . فقد وصف لندزي (lindsley - ١٩٥٧) الدافعية بأنها مجموعة القوى التي تحرك السلوك وتوجهه وتحافظ عليه نحو هدف . (لندز ي، ١٩٥٧، ص ٢٠٥) . ويعرفها هب (habb) بأنها تعاقب مرحلي منظم له

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٧)

اتجاهه ومحتواه , وأنه سيستمر في اتجاه بعينه في حين أشار إليها يونك (young) بأنها عملية استثارة وتحريك للسلوك والمحافظة على النشاط وتعضيده فضلاً عن توجيه نوع هذا النشاط. (١٩٦٨, p.٨ , cofer) . وعلى ضوء ما تقدم من هذه التعاريف يستنتج الباحث أن للدافعية وظائف هي :-

الوظيفة الاستثنائية ، الوظيفة التوقعية ، الوظيفة الانتقائية ، الوظيفة الباعثية ، الوظيفة التوجيهية ، الوظيفة العقابية . (الربيعي، ١٩٩٧، ص٥٢)

• نظريات دافع الانجاز : (Drive Achievement Theory)

تعد نظرية الدافع للانجاز التي صاغها أتكينسون و ماكلياند نموذجا تحليليا حاولا من خلاله أن يحدد العوامل التي لها علاقة بدافع الانجاز , فقد أشار أتكينسون (١٩٥٧) إلى أربعة عوامل , اثنان منهما متعلقة بالفرد والاثنان الآخران لها علاقة بالعمل الذي سينجزه الفرد، فالعاملان الخاصان بالفرد أولهما : الدافع إلى الانجاز والعامل الآخر الخوف من الفشل , ويفترض أنهما يتميزان بالثبات والبقاء مدة طويلة . (١٩٧٨ , p.١٤٢ , Young) ، أما العاملان المتعلقان بالعمل فأولهما احتمال النجاح في العمل , الذي يشير إلى الصعوبة التي هي أحد المؤشرات لقيام الفرد بالمجازفة ، والعامل الآخر يتمثل في حافز العمل للنجاح الذي يشير إلى الاهتمام والشغف الذي يحمله العمل نفسه , ويرتفع مستوى هذا الحافز بارتفاع مستوى صعوبة العمل وينخفض مستواه حينما يكون العمل سهلا .

لقد استتارت النظرية التي جاء بها (أتكينسون - ماكلياند ١٩٥٣) الكثير من الباحثين وعلماء النفس وحفزتهم لإجراء البحوث والتجارب لاختبار المنطلقات النظرية التي صاغتها والوقوف على مدى قدرتها في قياس دافع الانجاز لدى الأفراد مما أدى - نتيجة لهذه الأبحاث - إلى ظهور نماذج وإضافات نظرية كثيرة متطورة عن النموذج الأصلي كإضافة والتي سوف نستعرضها بشكل موجز وهي:

أ- نظرية الخواص لويனர் (Weiner) .:

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٨)

قام واينر (Weiner ١٩٧١) وأقرأنه فريز Firese , وريد Reed , ورسـت Rest , وروزنبوم Rosenbom بصياغة نظرية الخواص (Attribution Jheary) لإعادة تحليل النتائج الرئيسة التي تنبأت بها نظرية (ماكلياند - واتكسون) وهذه النظرية تهتم بالمنهج الذي به يحلل الأفراد أسباب السلوك , ويقترح (Weiner) أن التقدير والتفهم الذي يبديه الفرد حيثما توكل إليه مهمة القيام بعمل ما يحدد مدى استعداده للقيام بانجاز هذا العمل . ووفقاً لمنطلقات هذه النظرية يمكن تقسيم خواص دافع الإنتاج بعدين مستقلين يتمثلان بمدى سيطرة أو تحكم الفرد في العمل (داخلياً أو خارجياً) (ويعد هذا التحكم نوعاً من أنواع الخواص التي ترتبط بأي عمل , فإذا كنا نعتقد أن القدرة أو المجهود ضروريين فإن الخاصية هنا تكون داخلية , أما إذا كنا نعتقد أن كل ما يتضمنه العمل هو صعوبة العمل نفسه أو الحظ فإن الخاصية هنا تكون خارجية (Weiner, ١٩٧١, pp:٢٠-٣١) .

ب- نظرية راينر و رايبين (Raynor and raibin-١٩٧١):-

تؤكد هذه النظرية التوجه المستقبلي الذي يشترط فيه الأداء المرحلة التالية أو اللاحقة نجاحاً في المرحلة السابقة , وفي ضوء هذا المنطق النظري يكون أداء الأفراد من ذوي دافع الانجاز العالي أفضل من ذوي دافع الانجاز المنخفض , وقد يحدث العكس إذ لم يتضمن الأداء تتابعاً , وتعد هذه النظرية صياغة جديدة لفلسفة العالم أتكسون التي لم تظهر ما يتميز به الأفراد من ذوي دافع الانجاز العالي من نظرة مستقبلية قائمة على الطموح والمثابرة والتفائل وتقدير ذات عال . (احمد , ب بت , ص ٧٥) .

ج - نظرية كيوكلا (Kaukla - ١٩٧٢) :-

فسرت هذه النظرية دافع الانجاز بطريقة تختلف إلى حد ما عن نظرية (أتكنسون) فقد ساوت ناتج الدافع للانجاز بمفهوم القدرة المدركة , فعندما تدرك سهولة العمل فإن الأفراد الذين يتميزون بارتفاع ناتج دافعيتهـم , أي الذين يعتقدون أن قدراتهم عالية نسبياً سوف يقررون بذلهم جهداً بسيطاً لضمان النجاح , أما الأفراد الذين يتميزون

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (١٩)

بانخفاض ناتج دافعتهم للانجاز - أي الذين يعتقدون أن قدراتهم دون المستوى- يتوقع لهم بذل جهد اكبر للنجاح , وحينما تكون القدرة متكافئة بين هاتين المجموعتين فان الأفراد من ذوي الانجاز المنخفض سوف يؤدون أفضل من مرتفعي الانجاز حينما يدركون العمل على أنه ذو طبيعة سهلة , وفي ضوء هذا فإن النظرية تتنبأ بان من يتمتع بدافع مرتفع للانجاز سوف يكون أداءه أفضل ممن يتميز بنتائج انجاز منخفض حينما يدرك صعوبة العمل , لكنه يكون أقل حينما يدرك أن العمل سهل ويخلو من الصعوبة . (Kaukla, 1972, pp: 176-177).

مناقشة نظريات دافع الانجاز :-

يستنتج الباحث من خلال ما تقدم أن نقاط الاختلاف في التطابق بين هذه النظريات ليست عوامل ضعف بقدر ما هي عوامل ترصين أسهمت بصورة اوباخري في توضيح معالم هذا المفهوم لكون كل نظرية انطلقت في تفسيرها من زاوية أو معيار معين وهذا ما يؤدي إلى التباين في المنطلقات النظرية إلا انه - في الوقت نفسه - يعطينا تصورا أكثر عملية وشمولية وتوفيقية بين هذه النظريات (الربيعي , ١٩٩٧ , ص ٦٠-٦١) .

ثانيا - مفهوم الرضا الوظيفي (Job Suits Faction Concept) :-

مفهوم الرضا الوظيفي يشير بالمعنى العام إلى اتجاه الفرد نحو عمله بصورة عامه دون أن يسمح هذا المؤثر بتحديد الجوانب الفرعية التي يرضى عنها الفرد أكثر من غيرها فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلا (شهد, ٢٠٠٦ , ص ٣٢) . ويرى دسلر (Dessler) أن درجة الرضا الوظيفي تتمثل بتوفير الاحتياجات المهمة والأساسية للفرد في المؤسسة مثل الصحة والأمن والغذاء والمحبة والتقدير أثناء أداء الوظيفة. (Dessler, 1982) ومن أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلم هي (زملاء العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، فرص الترقى، الأجر). (Price and Meller , 1981, p. 549) . وهناك عوامل أخرى للرضا مثل الرضا عن ظروف العمل , والرضا عن الشركة أو

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٠)

المؤسسة أو التنظيم ، ولكنها أقل أهمية من تلك التي أوضحناها سابقا، وهناك خصائص مهمة تؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل ، إذ اقترح هاكمان (Hackman) خمس خصائص للعمل تؤدي إلى الشعور بالرضا مثل طبيعة العمل، مغزى المهمة ،نوعية المهارة الاستقلالية،التغذية المرتدة . (Loher , B.T,) (P.٢٨٠ , ١٩٨٥) . في حين هناك اتجاه آخر حديث يقول أن الرضا الوظيفي يتشكل من خلال التفاعل بين العناصر المتصلة بالعمل نفسه (Intrinsic Elements) والعناصر الخارجية التي تتعلق بالعمل (Extrinsic Elements) ، وتشمل العناصر المتصلة بالعمل: الدافعية، والمهارة، والمعرفة، ونوع العمل، والمسؤولية. بينما تشمل العناصر الخارجية: الأجور، والعلاقات الإنسانية، والأشرف، والإجراءات الإدارية، وظروف العمل، (Steers & Porter, ١٩٨٣, p.٤٨٩). ومن خلال ما تقدم يرى الباحث أن الرضا الوظيفي للمعلمين يتأثر بمجموعة من العوامل منها عوامل ذاتية تخص المعلم نفسه وعوامل خارجية تخص العمل وظروف البيئة المحيطة به و المعلم يتأثر بدرجة الموازنة بين تلك العوامل حيث تمثل تلك العوامل اشباعا لحاجات المعلم ، أما عوامل عدم الرضا فتتمثل احباطات في حاجاته ومن هنا كان لمفهوم الرضا عن العمل أهمية للتوافق المهني للعلم والنجاح في المهنة والاستمرار فيها. (الجبوري ١٩٩٠ ، ص (٣١) .

• نظريات الرضا الوظيفي : Job Satis Fuction Theory :-

ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي بعوامله ومسبباته ماياتي :-

١- نظرية ماسلو :

أسهم أبراهام ماسلو أسهاما كبيرا بنظريته التي حدد فيها الحاجات التي يسعى الفرد لإشباعها والتي يستطيع من خلالها تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي يشعر العامل بالرضا عن عمله . وقد قسم الحاجات التي يود الفرد إشباعها متدرجة بصورة هرمية تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية ، وقرمه الحاجة إلى تحقيق الذات وبينهما

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢١)

تقع الحاجة للأمن ، والحب والتقدير ، فعند إشباع الفرد لحاجاته الواقعة في قاعدة الهرم ، فإنه يسعى لإشباع الحاجات التي تليها ، حتى يتمكن من الوصول إلى قمة الهرم ، ويحقق ذاته من خلال العمل الذي يقوم به ، فتكتمل درجة رضاه عن العمل .
(Maslow, ١٩٤٣, p.٣٧١) .

ب- نظرية ماكجروجر :

استطاع دوجلاس ماكجروجر (Douglas McGregor) أن يطور فكرة حول الإدارة بابتكار ما سماه نظرية اكس (Theory X) ونظرية واي (Theory Y) .
فنظرية (X) التي يعتقد أنها تمثل من الناحية التاريخية أكثر الاتجاهات استخداما تتكون من الفرضيات الآتية :-

- إن الإنسان عادة لديه كره كامن للعمل وسوف يتجنبه إذا استطاع، ونظرا لوجود هذه الخاصية البشرية فإن الناس يجب أن يجبروا على العمل وتتم السيطرة عليهم وتوجيههم وتهديدهم بالعقاب كي يقدموا جهدا " كافيا" لإنجاح الأهداف. (الشناق , ٢٠٠١ , ص ٥٧).

- إن الإنسان العادي يفضل أن يتم توجيهه من الآخرين من رؤوسيه وغالبا ما يرغب في تجنب المسؤولية وله طموح قليل نسبيا ويريد الأمن فوق كل شيء .
(mcgregor , ١٩٦٠, pp:٣٢-٣٣) . وقد قام " ماكجروجر " بتنفيذ ذلك بنفسه حول هذه الفرضيات التي تفترض أن المدير يجب أن يكون مستبدا" لكي يدير الهيئة التي يرأسها وتوصل بعد هذا التنفيذ إلى الاقتناع بان هناك فلسفة أخرى يمكن اعتبارها أكثر دقة في تفسير المهام الإدارية من الفلسفة التي تقوم عليها الفرضيات السابقة وقد سمي هذه بنظرية (y) التي تقوم على الفرضيات الآتية :-

- إن بذل الجهد العصبي والذهني في العمل يعد أمرا طبيعيا مثل اللعب والراحة
- إن السيطرة الخارجية والتهديد بالعقاب ليسا الأسلوب الوحيد لتوجيه الجهود نحو أهداف الهيئة أو الإدارة التي يرأسها الفرد . إذ هناك ما يسمى بممارسة التوجيه الذاتي

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٢)

أو السيطرة لخدمة الأهداف التي يلتزم بها . إن الالتزام بتحقيق الأهداف نتيجة من نتائج الثواب الذي يقترن بهذا التحقيق والانجاز (Juran, ١٩٦٠, p.٢٠) .

ج- نظرية فريديريك هيرزبرج :-

حاول هيرزبرج (Herzberg) إيجاد تفسير لعملية الرضا الوظيفي عن العمل بالنظرية المسماة نظرية العاملين (The two Factor Theory) حيث أجرى دراسة على مجموعة من المهندسين والمحاسبين , فوجد ان العوامل المسببة للرضا عن العمل تسمى العوامل الدافعة وتتمثل بالشعور بالانجاز , وفرص النمو , وتقدير الآخرين . ولاحظ أن إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وإلى زيادة الإنتاجية , أما العوامل المؤدية إلى عدم الرضا والعوامل الصحية , فتمثلت بالأجور , و سياسة الشركة , والأشراف الفني , والعلاقات الشخصية , وظروف العمل , والعلاقة مع الرؤساء , والمركز الاجتماعي , ولاحظ أن توافرها يمنع عدم الرضا عن العمل بينما لا تؤدي بحد ذاتها إلى الرضا عن العمل. (Herzberg , ١٩٦٨ , pp:١٠٣-١٠٤) .

ج- نظرية الحاجات لالدفير :-

قام كلينون الدلفير (Alderfer) باقتراح تغيير على نظرية ماسلو لتدرج الحاجات التي أطلق عليها اسم نظرية (ERG) للحاجات . بينت أبحاث الدلفير وجود ثلاث مجموعات من الحاجات الإنسانية :- (الشناق، ٢٠٠١، ص٥٩)

١- الحاجة إلى لوجود (Eristence) :

تتضمن جميع أشكال الرغبات المادية والنفسية مثل الطعام والماء والراتب والظروف الجيدة للعمل

٢- الحاجة إلى لانتماء (Relatedness) :

تتضمن العلاقات مع الأفراد كالأسرة والمشرفين والمرؤوسين والأصدقاء والأعداء .

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٣)

٣- الحاجة إلى لنمو (Growth) :

تشتمل على الحاجات التي تدفع الإنسان ليكون مبدعا ومنتجا
(Alderfer , ١٩٧٢ , p p: ٢٤٤ – ٢٤٥) .

• مناقشة نظريات الرضا الوظيفي :

من الاستعراض السابق لعدد من نظريات الرضا الوظيفي التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي ومسبباته والتي تباينت في أطروحاتها وذلك باختلاف المباني النظرية والفلسفية التي قامت عليها النظرية يرى الباحث أن أغلب النظريات تعتمد في تفسيراتها للسلوك والرضا الوظيفي عند الإنسان على مجموعة من العلاقات هي كالآتي :-

١- إن مصدر السلوك الإنساني فطري وهناك دوافع داخلية توجه هذا السلوك وأخرى خارجية.

ب- إن السلوك الإنساني يصدر عن حاجة وهذه الحاجة تختلف في مستوياتها سواء كانت فسيولوجية أو سايكلوجية .

ج- إن العوامل البيئية والاجتماعية المحيطة بالفرد تؤثر في سلوك الإنسان .

ثالثا- الدراسات السابقة :

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات التي أجريت في مجال البحث الحالي استطاع الباحث أن يشخص مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية فكانت كالآتي:

أ - دراسات تناولت الرضا الوظيفي :

• دراسة الزبيدي (٢٠٠٠) :-

قام الزبيدي بإجراء دراسة بعنوان (الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة)، ولتحقيق أهداف الدراسة اختار الباحث عينة البحث المتكونة من (٢٠٠) عضو هيئة تدريس , اختيروا من جامعة بغداد والمستنصرية , والموصل , أعدت الدراسة ثلاثة مقاييس لقياس هذه

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٤)

المتغيرات وبعد تطبيق المقاييس الثلاثة على عينة الدراسة وتحليل الإجابات إحصائياً" , كان من نتائجها وجود علاقة سالبة بين الرضا المهني والضغوط النفسية وان الرضا المهني عند الإناث بدرجة أعلى مما هو عليه عند الذكور. (الزبيدي , ٢٠٠٠)

• دراسة الموسوي (٢٠٠٦) :-

أجرى الموسوي دراسة بعنوان (الإخلاص في الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالجنس والتأهيل والرضا الوظيفي) ولتحقيق أهداف البحث اختار الباحث عينة البحث بالأسلوب الطبقي العشوائي وهي ذات توزيع متناسب حيث بلغ مجموعها (٣٠٠) معلم ومعلمة بواقع (٦٠) معلم و(٢٤٠) معلمة من أعضاء الهيئات التعليمية لمحافظة بغداد . واستخدم الباحث أداتين الأولى لقياس الإخلاص في الأداء الوظيفي تم إعدادها من قبل الباحث , والأخرى لقياس الرضا الوظيفي من أعداد الخرجي وبعد تحليل النتائج إحصائياً" توصل الباحث إلى :-

أن متوسط درجاتهم عموماً" على المقياس قد بلغ (١٠٤,٢٤٦٧) درجة وهو أصغر من المتوسط النظري (المحك) للإخلاص في الأداء الوظيفي الذي يبلغ (١٠٨) درجة. بلغ متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية (٦٩,٩٨٣٣) درجة , وهو أكبر من المتوسط النظري (المحك) لمقياس الرضا الوظيفي الذي يبلغ (٦٠) درجة , وبفرق دال إحصائياً" عند مستوى (٠,٠٠١) . أن الرضا الوظيفي والجنس يؤثران في الإخلاص في الأداء الوظيفي من خلال معاملات ارتباطهما التي كانت (٠,٢١٣) و (٠,٢٤٧) على التوالي دالة إحصائياً" عند مستوى (٠,٠٠١) .

• دراسة العمادي (١٩٩٦) :-

كان عنوان الدراسة (الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته بمتغيرات (الجنس ,التأهيل , الخبرة , التخصص)ولتحقيق أهداف البحث اختارت الباحثة عينة الدراسة التي تكونت من (٦٦٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً" , وتم تطبيق مقياس الرضا عن العمل من إعداد الباحث , وبعد

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٥)

تحليل النتائج إحصائياً" توصلت الدراسة إلى -وجود علاقة دالة إحصائياً" بين الرضا عن العمل ومتغير الجنس والتخصص - عدم وجود علاقة دالة إحصائياً" بين الرضا عن العمل والتأهيل والخبرة .(العمادي , ١٩٩٦ , ص ١٣٩-١٧٢)

• دراسة الشريدة وعبد الرحيم (٢٠٠٠):-

كانت الدراسة بعنوان (أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة اربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين)، وتكونت عينة الدراسة من (٧٧٥) معلما ومعلمة ، واستخدمت مقياس " جوردن " Goerdon لقياس السلوك القيادي ومقياس " منيسونا " (M.S.Q) المكيف على البيئة الأردنية لقياس الرضا الوظيفي .

وبعد تطبيق المقياسين على عينة البحث ، وتحليل البيانات إحصائياً" توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي للمعلمين والسلوك القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين . (الشريدة , وعبد الرحيم ٢٠٠٠ , ص ٢٨-٣٩) .

• دراسة بيج (Page, ١٩٨٠):-

عنوان الدراسة (العلاقة بين عمر المرشد والرضا وعدم الرضا في العمل) أجريت هذه الدراسة في (لورفيلد) بهدف التعرف على العوامل التي تساعد على الرضا وعدم الرضا في العمل عند مجموعة من مرشدي المدارس الثانوية وتحديد العلاقة بين عمر المرشد وبعض المتغيرات (الحالة الثقافية , والخبرة , والرضا عن العمل) وقد استخدمت الدراسة أسلوب المقابلات الشخصية المسجلة كأداة في البحث على عينة بلغت (٤٥) مرشدا اختبرت عشوائيا بواسطة جداول من أصل (٩٥) مرشدا من (١١) مدرسة ثانوية . وقد عالجت الدراسة بياناتها إحصائياً" باستخدام (مربع كأي) وأظهرت نتائج الدراسة العوامل المؤثرة في الرضا وعدم الرضا وهي : المناهج , سياسة الحكومة , فهم دور عمل المرشد التربوي , تتمين الانجاز في العمل, خبرة وعمر المرشد. (Page , ١٩٨٠ , p.٥١) .

• دراسة انتونيشيا (Antonechia, ١٩٨٤) :-

كان عنوان الدراسة (الرضا عند مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية وعلاقته بأساليب التعامل مع الطلاب)، طبقت هذه الدراسة على عينة من مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية إذ بلغت العينة المحسوبة عشوائيا من تلك المدارس (٢٤٩) مدرسا ومدرسة وقد استعان الباحث بمقياس (برافيلد- روث - Brayfaeld-Rothe) لقياس مستوى الرضا عن العمل ، ومقياس (توماس - كيلمان - Thomas - Kilmonn) لأساليب إدارة المواقف من المعلم . وبعد جمع النتائج وتحليلها ، توصلت الدراسة إلى:-

أن المدرسين كانوا أكثر رضا من المدرسات ، وأنهم كانوا أكثر استخداما" للأسلوب التعاوني الديمقراطي في التعامل مع الطلبة من المدرسات .
عدم وجود علاقة بدلالة إحصائية بين أساليب تعامل المدرسين مع الطلبة والرضا الوظيفي . (Antonecch , ١٩٨٤ , p. ٣٢١٤) .

ب - دراسات تناولت دافع الانجاز المهني

لم يجد الباحث على حد علمه دراسات تناولت دافع الانجاز المهني سوى دراستين وهما :-

• دراسة الدفاعي (١٩٧٩) :

أجريت هذه الدراسة تحت عنوان (الدفاعية نحو مهنة التعليم معلمي المدارس الابتدائية) ، ولتحقيق أهداف البحث اختار الباحث عينة تألفت من (٤٥٠) معلما من مجموع مجتمع البحث المكون من (٥٨٢٦) معلما موزعين على مدارس مدينة بغداد ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية البسيطة ، وبعد جمع البيانات وتفريغها ومعالجتها إحصائيا كانت النتائج كالآتي :

١ - إن الوسط الحسابي لدفاعية المعلمين يبلغ (٣٧٣.١١) درجة وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢٢٧) درجة .

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٧)

ب - وأظهرت الدراسة أيضا أن ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين وأن العوامل المسببة لدافعيتهم في اختيار مهنة التعليم تعود إلى عاملين هما :

- العوامل الذاتية أو الشخصية : كحب التدريس وحب الأطفال .
- العوامل الخارجية : كالراتب والعطل الجيدة ورغبة العائلة . (الدفاعي، ١٩٧٩) .
- دراسة الربيعي (١٩٩٧) :

أجرى الربيعي هذه الدراسة بعنوان (الإسناد الاجتماعي وعلاقته بسمة القلق ودافع الانجاز لدى موظفي دوائر الدولة) ، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء ثلاثة مقاييس هي على التوالي ، مقياس الإسناد الاجتماعي ، ومقياس سمة القلق ، ومقياس دافع الانجاز ، وقد اختار الباحث عينة مكونة من (٤٠٠) فردا بواقع (١٩٨) ذكور ، و(٢٠٢) إناث من موظفي دوائر الدولة في محافظة بغداد عاصمة العراق، وتم اختيارهم بأسلوب المعاينة الطبقية القصدية ، فيما كانت مدة التطبيق أكثر من ثلاثة أشهر ، وقد حصل الباحث على النتائج الآتية :

- ١ - بلغ المتوسط الحسابي لسمة القلق (١٩١.٧٤) درجة وهو اقل من المتوسط الفرضي (٢١٠) درجة .
- ٢ - بلغ المتوسط الحسابي لدافع الانجاز (١٤٧.٢٧) درجة وهو أعلى من المتوسط الفرضي (١٤٤) درجة .
- ٣ - اختلف ذوو دافع الانجاز العالي عن ذوي دافع الانجاز الواطئ في ترتيبهم لمصادر الإسناد الاجتماعي ، وكان الفرق دالا عند مستوى (٠.٠٠١) .
- ٤ - هناك علاقة ارتباطيه سلبية بين مستوى سمة القلق ودافع الانجاز عند مستوى دلالة (٠.٠١) .
- ٥- اختلف الذكور عن الإناث فيما يخص مستوى دافع الانجاز وكان دالا عند مستوى (٠.٠٠١) ولصالح الذكور . (الربيعي ، ١٩٩٧) .

ج- مناقشة الدراسات السابقة

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٨)

من خلال استعراض الباحث للأدبيات والدراسات السابقة استطاع الباحث أن يشخص مجموعة من أوجه التشابه والاختلاف بين تلك الدراسات سواء فيما بينها أو مع دراسته الحالية ، وتتمثل هذه الأوجه بالنقاط الآتية :

١ - الهدف :

تعددت وتنوعت الدراسات السابقة في أهدافها إلا أنها اتفقت في تناول متغيري دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي كمتغيرين تابعين ، سوى دراسة الدفاعي(١٩٧٩) الذي تناول الدافعية كمتغير مستقل ، وهذا يتفق ودراستنا الحالية .

٢ - عينة الدراسة :

تباينت الدراسات السابقة في اختيار عينة البحث وذلك تبعا لطبيعة المتغير ومجتمع البحث ، فكانت اقل عينة بلغت (٤٥) مرشدا كما في دراسة (page ١٩٨٠،)، أما أكبر عينة فكانت (٧٧٥) معلما ومعلمة في دراسة الشريدة وعبد الرحيم ، ٢٠٠٠ ، أما عينة البحث الحالي فكانت ضمن المتوسط في عدد أفرادها الذي كان يتناسب وعدد مجتمع البحث فضلا عن تناسبه وعدد فقرات المقاييس التي أعدها الباحث ، حيث بلغ المجموع الفعلي للعينة (٢٣٠) معلما ومعلمة .

٣ - الأداة :

استخدمت الدراسات السابقة أدوات مختلفة لتحقيق أهدافها ،فقد استخدم أغلب الباحثين أسلوب الاستبانة لجمع المعلومات ،باستثناء دراسة (page ١٩٨٠،) الذي استخدم أسلوب المقابلات المسجلة لجمع بياناته ، فيما استخدم الباحث مقاييسين ، حيث كيف مقياس دافع الانجاز المهني المعد من قبل (الربيعي ،١٩٩٧) ، فيما قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية .

٤ - الوسائل الإحصائية :

استخدمت الدراسات السابقة الوسائل الإحصائية المناسبة وأهداف البحث ، ومن الوسائل الإحصائية المستخدمة ، المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، وتحليل الانحدار المتعدد ، وتحليل التباين الأحادي والثنائي ، ومعامل ارتباط بيرسون ،

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٢٩)

ومعامل ألفا - كرونباخ ، ومربع كأي ، واختبار (t) لعينتين مستقلتين ولعينة واحدة ،
فيما استخدم الباحث اغلب تلك الوسائل الإحصائية .

الفصل الثالث

إجراءات البحث

فيما يأتي وصفا لأهم الإجراءات التي اتبعها الباحث في تحقيق أهداف بحثه:-

أولاً- مجتمع البحث Population of the research :-

يتكون مجتمع البحث من مجموع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الابتدائية في قضاء الكوت مركز محافظة واسط ،وقد قام الباحثان بمراجعة قسم التخطيط والبحث التابع إلى مديرية تربية واسط واطلع الباحثان على خارطة توزيع المدارس ضمن الرقعة الجغرافية للقضاء للعام الدراسي (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧) م. اذ يضم القضاء (١٤٠) مدرسة موزعة بصورة عشوائية وعدد الملاكات التعليمية في تلك المدارس يبلغ (٣٦٧١) معلما ومعلمة بواقع (٨٤٨) معلما و(٢٨٢٣) معلمة.

ثانياً- عينة البحث:-

اختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة ، واستخرج الباحث النسبة المئوية التي اختارها وهي (٧%) من مجموع المجتمع الأصلي فكان عدد أفراد العينة (٢٥٧) معلما ومعلمة ثم استخرج نسبة الذكور إلى الإناث من مجموع المجتمع الأصلي البالغ (٣٦٧١) معلما ومعلمة فكانت نسبة الإناث (٧٧%) بواقع (١٩٨) معلمة، و(٢٣%) معلما نسبة الذكور بواقع (٥٩) معلما. ثم قام الباحث باختيار (٨) مدارس للمشاركة في عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك لان المجتمع الأصلي من معلمين ومعلمات لا يدخل ضمن تقسيم إداري معين ، و مجتمع البحث يعد وحدة متكاملة ليس فيها فروق جغرافية أو اجتماعية أو إدارية ،والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

يوضح عدد المدارس وعدد الملاكات التعليمية المشاركة في عينة البحث

ت	اسم المدرسة	عدد المعلمين	عدد المعلمات

٢٩	٩	الاستقرار الابتدائية للبنين	١
١٨	٩	السعادة الابتدائية المختلطة	٢
٢٤	٨	ذعبل الخزاعي الابتدائية المختلطة	٣
٢٢	٦	المنصور الابتدائية المختلطة	٤
١٩	/	لفدائي الفلسطيني للبنين	٥
٢٤	٨	الإشعاع الثوري المختلطة	٦
٢٩	٧	لثيب الابتدائية للبنين	٧
٢٣	١٢	صفيين الابتدائية للبنين	٨
١٩٨	٥٩	٨ مدارس	المجموع

ثالثاً- أدوات البحث :-

لتحقيق أهداف البحث الحالي لابد من توافر مقياسين الأول لقياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية والآخر لقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة ذاتها للعام الدراسي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ م .

أ- مقياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية :

بعد اطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة والمتعلقة بدافع الانجاز المهني لدى المعلمين والمعلمات لم يتوافر أداة عراقية أو عربية مناسبة وأهداف البحث الحالي لقياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية سوى دراسة (الربيعي، ١٩٩٧) الذي أعد مقياس دافع الانجاز لدى موظفي دوائر الدولة لذا وجد الباحث أنه من المناسب تكييف هذا المقياس واستخدامه ليكون مناسباً في قياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، يتألف مقياس دافع الانجاز المهني المعد من قبل الباحث طالب عبد سالم الربيعي (١٩٩٧) من (٤٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي ((مستوى الطموح ويتضمن (١٢) فقرة، الاستقلالية في العمل ويتضمن (١٠) فقرات، إدراك أهمية الزمن ويتضمن (٩) فقرات، الشعور بالمسؤولية ويتضمن (٨) فقرات، التخصص في العمل ويتضمن (٩) فقرات)).

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٣١)

أعد (الربيعي) هذا المقياس على وفق طريقة ليكرت (Likert) وطبقا لذلك فقد وضع أمام كل فقرة مقياسا خماسيا يتألف من خمسة بدائل للإجابة هي (تنطبق علي دائما" , تنطبق علي في أغلب الأحيان , تنطبق علي بين الحين والآخر , قليلا" ما تنطبق علي , لا تنطبق علي) وتعطي عند التصحيح (٥ , ٤ , ٣ , ٢ , ١) على التوالي لل فقرات الايجابية وبالعكس لل فقرات السلبية ، ولغرض استخدام المقياس في قياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية أحد متغيرات البحث الحالي قام الباحث بتكييف المقياس ليكون ملائما مع عينة وأهداف البحث الحالي لذا قام الباحث بتغيير عدد من الفقرات وحذف عدد آخر ، ثم تم عرضه على الخبراء الاختصاصيين في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، فيما نصح الكثير منهم بتغيير أقيام بدائل الإجابة فأصبحت بدائل الإجابة تعطي عند التصحيح الدرجات (٤ , ٣ , ٢ , ١ , ٠) على التوالي لل فقرات الايجابية وبالعكس لل فقرات السلبية ، فيما اصبح عدد فقرات المقياس (٣٠) فقرة موزعة على خمس مجالات . و يتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص بجمع درجات إجاباته على فقرات المقياس جميعها المتكون من (٣٠) فقرة ، لذا كانت أعلى درجة لمقياس دافع الانجاز المهني (١٢٠) درجة ، وأقل درجة كلية للمقياس (صفر) درجة وبمتوسط نظري مقداره (٦٠) درجة فيما أبقى الباحث على مجالات المقياس وبدائل الإجابة كما هي حسب رأي الخبراء ، ليكون المقياس بصيغته النهائية كما موضح في الملحق (١).

وقد قام الباحثان بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس ، فتوافرت فيه

المؤشرات الآتية :

• الصدق : قام الباحثان بحساب صدق المقياس بنوعين من الصدق هما :

١- الصدق الظاهري (Face Validity) :

ولتحقيق ذلك قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (١٠) خبراء ، وباستخدام معادلة مربع كاي ظهر من النتائج الإحصائية أن جميع الفقرات صالحه بحسب رأي الخبراء

ب - صدق البناء (Onstrat Validity) :

هو عبارة عن المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءات نظرية محدودة أو خاصية معينة , وقد تم ذلك من خلال المؤشرات الآتية

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

من أجل الحصول على مقياس متجانس في فقراته اعتمد الباحثان هذا الأسلوب لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، و باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وفي ضوء ذلك تم قبول جميع الفقرات البالغ عددها (٣٠) فقرة.

- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس :

ولتحقيق ذلك قام الباحث باستخدام معادلة معامل ارتباط بيرسون على مجالات المقياس الخمسة وعلاقتها بالدرجة الكلية للمقياس حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٧٦) وهو دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

• الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما :-

الأولى - طريقة إعادة الاختبار (Re-test)

ولتحقيق ذلك قام الباحث باختيار عينة مكونة من (٥٠) معلما ومعلمة بواقع (١٢) معلم و(٣٨) معلمة من الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية في مركز قضاء الكوت , وتم اختيارهم بالأسلوب العشوائي من المجتمع الكلي البالغ (٣٦٧١) معلما ومعلمة .استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الارتباط بين درجات التطبيق الأول للاختبار والثاني , إذ كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (٠,٨١) وتعد هذه القيمة مؤشرا جيدا على استقرار إجابات أفراد العينة , بحسب رأي فوران (Foran) الذي يشير إلى أن معامل ثبات المقياس يعد جيدا إذا كان أكبر من (٠,٧٠).

(Foran , ١٩٦٢ , p:٤٨٤).

الثانية - معادلة ألفا - كرونيخ :

بلغ معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة (٠,٨٣) درجة , وقد قام الباحثان بحساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات المقياس الخمسة .

ب- مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية :

بعد اطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال وجد مجموعة من المقاييس المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية كدراسة الخزرجي (٢٠٠٢) ودراسة الشناق (٢٠٠١) ودراسة شهد (٢٠٠٦) إلا أنه ارتأى بناء مقياس خاص لقياس أحد متغيرات بحثه وذلك للأسباب الآتية :-

إن أغلب المقاييس السابقة أعدت في مرحلة الحصار الاقتصادي وحكم الدكتاتورية مما أثر في صراحتها ودقتها في قياس ظاهرة الرضا الوظيفي .

ان المرحلة الحالية شهدت تطورات اجتماعية وسياسية واقتصادية كان لها الأثر الواضح في تغيير شخصية الأفراد وشعورهم تجاه العمل، لذا كان لزاما إيجاد مقياس يتناسب وهذا التغير .

• خطوات بناء مقياس الرضا الوظيفي :

بما أن الباحثان ارتأى بناء مقياس للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية لذا أخذ بنظر الاعتبار جميع الخطوات العلمية لبناء الاختبارات والمقاييس النفسية في بناء المقياس و الوصول إلى مقياس يتسم بخصائص قياسية جيدة في قياس السمة أو الظاهرة المطلوب قياسها , اذ يشير أيلن وين (Allen and Yen , ١٩٧٩) بهذا الصدد إلى أن عملية بناء أي مقياس تمر بالخطوات الأساسية الآتية:-

(Allen and Yen , ١٩٧٩ , pp: ١١٨-١١٩).

١- التخطيط للمقياس من خلال تحديد مجالاته :

بعد اطلاع الباحثان على مجموعة من مقاييس الرضا الوظيفي (الشناق , ٢٠٠٢ والخزرجي , ٢٠٠٢ و شهد , ٢٠٠٦) , وفي ضوء ذلك تم تحديد مجالات مقياس الرضا الوظيفي ب (سبع) مجالات هي (المجال الاقتصادي , و احترام وحب

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٣٤)

المهنة , و تقدير الإدارة والإشراف , والتطور في مهنة التعليم , و التخصص بالعمل , وهدف التعليم والتعامل مع التلاميذ , و تقدير الزملاء) وتم تحديد تعريف عام لكل مجال من هذه المجالات (السبع) وعرضت على مجموعة من المحكمين الخبراء المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية بصورة منفردة ومباشرة لغرض الحكم على صلاحيتها وشموليتها في قياس متغير بحثنا هذا , إذ تم تعديل بعض المجالات من حيث التعبير اللغوي ودلالاتها ودمج بعضها وتفريق بعضها .

٢- صياغة الفقرات الخاصة بكل مجال:

قام الباحثان بإعداد فقرات تغطي كل مجال من المجالات وذلك بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في بناء المقاييس حيث تم صياغة ثلاثين فقرة لجميع المجالات موزعة بواقع (٤) فقرات للمجال الاقتصادي , و (٤) فقرات لاحترام وحب المهنة , و (٧) فقرات لتقدير الإدارة والإشراف , (٣) فقرات للتطور والترقي في مهنة التعليم , (٤) فقرات لاحترام وتقدير المجتمع, (٤) فقرات لهدف التعليم والتعامل مع التلاميذ , (٤) فقرات لتقدير الزملاء , وقد روعي في صياغة الفقرات أن تكون سهلة وواضحة وغير مربكة للمفحوص ومشملة على فكرة واحدة محددة تتناسب ومستوى أفراد عينة البحث (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص٤٣)

٣ - صلاحية الفقرات :

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) تم عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية لبيان مدى صلاحيتها وسلامة صيغتها وملاءمتها للمجال الذي وضعت فيه , مع اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرات أو حذفها أو تعديلها وفي ضوء آراء الخبراء , أجرى الباحثان تعديل وإعادة صياغة وحذف عدد من الفقرات اذ تم استبعاد فقرة واحدة تابعة للمجال الاقتصادي فيما أصبح عدد الفقرات بصورتها النهائية (٢٩) فقرة.

٤- تطبيق الفقرات على عينة التحليل الإحصائي :

لغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات ودرجة اتساقها الداخلي , واستبعاد الفقرات غير المميزة , وإيجاد صدق وثبات المقياس عن طريق التحليل الإحصائي قام الباحث باختيار عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي بلغت (٢٣٠) معلم ومعلمة بواقع (١٧٧) معلمة و (٥٤) معلما وذلك طبقا للنسبة المئوية التي يمثلها كل جنس في مجتمع البحث الأصلي، وهو حجم مناسب كما يرى نانللي (Nunnally, ١٩٧٨) الذي يرى أن الحجم المناسب لعينة تحليل الفقرات إحصائيا" هو أن يكون لكل فقرة خمسة مفحوصين (Nunnally , ١٩٧٨ , p : ٢٦٢).

• تصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية:

ويقصد به درجة استجابة المستجيب لكل فقرة من فقرات المقياس , ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي بفقراته (٢٩) فقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (راضٍ جدا , راضٍ , راضٍ إلى حد ما , غير راضٍ , غير راضٍ إطلاقا) يقابلها سلم درجات يتراوح من (٤ , ٣ , ٢ , ١ , ٠) على التوالي وبهذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص بجمع درجات إجابته على جميع الفقرات , وعليه فإن أدنى درجة لمقياس الرضا الوظيفي وأعلى درجة له تتراوح ما بين (٠ - ١١٦) درجة .وبعد انتهاء عينة التحليل الإحصائي من الإجابة عن المقياس , وتحليل الإجابات وحساب الدرجات , حسبت القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها على النحو الآتي :-

• القوة التمييزية للفقرات Discrimination Tion Power of Items

ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي استعمل الباحث الاختبار التائي (T-TEST) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين, ومن التحليل الإحصائي تبين أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) درجة وبدرجة حرية (٢٢٨) درجة.

• صدق المقياس Scales Validity :

قام الباحث باستخراج صدق مقياس الرضا الوظيفي من خلال استخدام المؤشرات الآتية :

١- الصدق الظاهري Face Validity :

قام الباحثان بعرض المجالات والفقرات وبدائل الإجابة التي أعدت لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية على مجموعة من الخبراء (المحكمين) لبيان صلاحيتهما للقياس , ولتحليل آراء الخبراء على فقرات المقياس استخدم الباحث اختبار (كا ٢) لعينة واحدة ، وقد تبين من خلال التحليل أن جميع الفقرات كانت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) باستثناء فقرة واحدة تم استبعادها من المقياس ليصبح بصيغته النهائية مكون من (٢٩) فقرة انظر ملحق (٢).

ب- صدق البناء Construct Validity :

وهو يشير إلى صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق عمليا" عن مدى تطابق درجات المقياس مع المفهوم المراد قياسه (اسعد , ١٩٨١ , ص ٣٣١), وقد تحقق الباحث من صدق البناء من خلال ارتباط درجة الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس, مؤشرا القوة التمييزية للفقرة, واتضح من خلال التحليل الإحصائي أن جميع الفقرات متجانسة وبذلك يعد مقياس الرضا الوظيفي للهيئات التعليمية في المرحلة الابتدائية له مؤشرات الصدق والثبات ولفقراته القدرة على التمييز .

• ثبات المقياس Scal Reliability :

قام الباحثان بحساب معامل الثبات بطريقتين هما :-

- طريقة إعادة الاختبار Re-test :-

تم تطبيق المقياس على عينة الثبات البالغ عددها (٥٠) معلما ومعلمة بحسب النسبة أنفة الذكر اذ قام الباحثان بتفريغ بيانات التطبيق الأول والثاني واستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فكان معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٣٧)

(٠,٧٧) وهو معامل ثبات جيد بحسب ما يؤكدّه المختصون في مجال القياس النفسي والتربوي اذ يفضل أن يزيد معامل الثبات بهذه الطريقة عن (٧٠%). (Lindquist ,) . (١٩٥١ , p : ٥٧).

- معامل الفا - كرونياخ :

تعتمد هذه الطريقة على التباين في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى , ويمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرائق مختلفة (الموسوي،٢٠٠٦، ص ١٠٨) وبعد حساب درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولكل فرد، تبين أن معامل الثبات كان (٠.٩١٩) وهو يعد مؤشرا جيدا لثبات المقياس.

ج- الوسائل الإحصائية :-

استخدم الباحثان الحاسبة الالكترونية في تحليل البيانات من خلال استخدام برنامجي (SPSS , EYCEL) الإحصائيين واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية في ضوء أهداف البحث ومتغيراته :-

١- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف متغيرات البحث الأساسية .

٢- معامل ارتباط بيرسون Peurson في الحالات الآتية :

حساب الصدق التمييزي لمقياسي البحث من خلال العلاقة وفق الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة ومجال .

إيجاد العلاقة بين مجالات مقياس دافع الانجاز ومقياس الرضا الوظيفي

٣- الاختبار التائي في الحالات الآتية :-

- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار معنوية الأوساط الحسابية في متغيرات البحث الأساسية .

- الاختبار التائي لعينتين متساويتين غير مترابطتين في حساب القوة التمييزية لفقرات مقياسي البحث

- الاختبار التائي للارتباط لحساب معنوية معاملات الارتباط .

٤- معامل ثبات الفا - كرونياخ :

لحساب معامل ثبات مقياسي البحث الأساسية .

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها وفقا" للنتائج التي توصل إليها البحث

الحالي وتبعا لأهدافه وهي :-

الهدف الأول :-

- مستوى دافع الانجاز المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية , ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية على أفراد العينة البالغ (٢٣٠) معلم ومعلمة بواقع (١٧٧) معلمة و(٥٣) معلم موزعين على (٨) مدارس ، وعند تحليل البيانات إحصائيا ظهر ما يأتي :-

إن متوسط درجات العينة على المقياس قد بلغ (١٠١,٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١١,٨٤) درجة , وهو اكبر من المتوسط النظري (المحك) لدافع الانجاز المهني البالغ (٦٠) درجة , ولاختبار دلالة الفرق بين المتوسطين استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة , فبتبين أن قيمة (t) المحسوبة البالغة (٥٣, ١٥) أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (١,٦٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٢٩) , والجدول (٣) يوضح ذلك .

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة للاختبار التائي لعينة واحدة
لاستجابات

المعلمين والمعلمات على مقياس دافع الانجاز

المجالات	لوسط الحسابي	لوسط الفرضي	لانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوى الدلالة
المعلمين	١٠٣.٥٠	٦٠	٨.٩٣	٥٣	٣٥.٤٦	١.٦٧	دال عند ٠.٠٥
المعلمات	١٠١.٠١	٦٠	١٩.٦٢	١٧٧	٢٧.٦٠	١.٦٤	دال عند ٠.٠٥
الدرجة الكلية	١٠١.٥٠	٦٠	١١.٨٤	٢٣٠	٥٣.١٥	١.٦٤	دال عند ٠.٠٥

كما تم حساب متوسط درجات دافع الانجاز المهني لدى المعلمين وهم جزء من عينة البحث الحالي إذ بلغ متوسط درجاتهم (١٠٣,٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (٨,٩٣) درجة وهو بذلك يكون أكبر من المتوسط النظري (المحك) لدافع الانجاز المهني الذي يبلغ (٦٠) وهو دال إحصائياً" عند مستوى (٠,٠٥). كما تم حساب متوسط درجات دافع الانجاز المهني لدى المعلمات في عينة البحث إذ بلغ (١٠١,٠١) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٩,٦٢) درجة وهو أكبر من المتوسط النظري(المحك) لمقياس دافع الانجاز البالغ (٦٠) درجة وهو دال إحصائياً" عند مستوى دلالة (٠,٠٥) . وهذا يعني أن معلمي المرحلة الابتدائية يتمتعون بدافعية لانجاز مهامهم وعملهم الوظيفي مؤمنين برسالتهم التعليمية ولا سيما بعد سقوط دولة الدكتاتورية والعيش في ظل نظام جمهوري فدرالي جديد أتاح للكوادر التعليمية أن تمارس عملها بكل حرية ودون أي ضغوط سياسية كما هو معروف ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الدفاعي ، ١٩٧٩) الذي توصل إلى أن الوسط الحسابي لدافعية المعلمين يبلغ (٣٧٣.١١) درجة وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢٢٧) درجة ، كما إنها اتفقت مع دراسة (الربيعي ، ١٩٩٧) الذي توصل إلى أن

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٠)

المتوسط الحسابي لدافع الانجاز (١٤٧.٢٧) درجة وهو أكبر من المتوسط الفرضي البالغ (١٤٤) درجة .

الهدف الثاني :-

١ - مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المرحلة الابتدائية .تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث ذاتها المشمولة بهذا البحث البالغ عددها (٢٣٠) معلم ومعلمة بواقع (٥٣) معلما و (١٧٧) معلمة , وبعد جمع البيانات وفرزها وتحليلها إحصائيا" وتصنيفها بحسب متغير الجنس كانت النتائج تشير إلى أن متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى عينة البحث بلغ (٦٧,٥٣) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٦,٦٩) درجة وهو بذلك يكون أكبر من المتوسط النظري (المحك) لمقياس الرضا الوظيفي البالغ (٥٨) درجة , وبفرق دال إحصائيا" عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تساوي (١٨,٦٥) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٦٤) وبدرجة حرية (٢٢٩) والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار التائي لعينة واحدة

لاستجابات المعلمين والمعلمات على مقياس الرضا الوظيفي

المجالات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة(ت) المحسوبة	قيمة(ت) الجدولية	مستوى الدلالة
لمعلمين	٨١.٢٦	٥٨	١٧.٦٨	٥٣	٩.٥٧	١.٦٧	دال عند ٠.٠٥
لمعلمات	٨٢.٠٧	٥٨	١٧.٩٢	١٧٧	١٧.٨٧	١.٦٤	دال عند ٠.٠٥
لدرجة الكلية	٧٨.٥٣	٥٨	١٦.٦٩	٢٣٠	١٨.٦٥	١.٦٤	دال عند ٠.٠٥

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤١)

كما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي (٨١,٢٦) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٧,٦٨) , وهو أكبر من المحرك النظري لمقياس الرضا الوظيفي الذي يبلغ (٥٨) درجة وبفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) فيما بلغ متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمات (٨٢,٠٧) درجة وبانحراف معياري بلغ (١٧,٩٢) وهو أكبر من المتوسط النظري (المحك) لمقياس الرضا الوظيفي الذي يبلغ (٥٨) درجة , وبفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وتبين هذه التجربة أن معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في قضاء الكوت يتمتعون برضا وظيفي أكبر من المتوسط النظري, ويتضح من ذلك أن المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية يتمتعون برضا عالي حيث أنهم يشعرون باحترام وحب للمهنة ويشعرون جيد نحو الإدارات المدرسية والإشراف فيما يرون أن مهنة التعليم تساعدهم على الترقى والتطور , وهم راضون عن ممارسة اختصاصهم و يشعرون بالرضا في التعامل مع التلاميذ وتقدير الزملاء , وهم راضون عن الوضع الاقتصادي ولاسيما الرواتب التي يتقاضونها وتناسب هذا الراتب مع متطلبات الحياة , والتطور الاقتصادي والمعاشي الذي شمل أغلب طبقات المجتمع ولاسيما موظفي دوائر الدولة. وتتفق هذه الدراسة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (العديلي , ١٩٨١) التي أظهرت أن الموظفين السعوديين في الأجهزة الحكومية راضون بشكل جيد عن العمل . وكذلك تشير دراسة الصماوي , ١٩٩٦) إلى أن المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في دولة قطر يتمتعون برضا عال , وتشير دراسة (الموسوي , ٢٠٠٦) إلى أن المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية يتمتعون برضا وظيفي مناسب تجاه مهنة التعليم . فيما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الخزرجي , ٢٠٠٢) التي توصلت إلى أن المعلمين والمعلمات في محافظة بغداد يمتلكون درجة عالية من عدم الرضا عن وظيفة التعليم .

● الهدف الثالث :-

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٢)

العلاقة بين دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية.

لتحقيق الهدف الثالث استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسن لإيجاد العلاقة بين متغيري البحث وفق الأسلوب الآتي :

١. علاقة دافع الانجاز المهني بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. وعند التحليل الإحصائي اتضح أن جميع معاملات ارتباط مجالات دافع الانجاز بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث كانت دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٢٨) , فيما كانت الدرجة الكلية للارتباط المجالات دالة إحصائيا أيضا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

يبين معاملات ارتباط مجالات دافع الانجاز المهني بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث

مستوى الدلالة عند مستوى ٠.٠٥	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية $n-2$	معاملات ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	مجالات مقياس دافع الانجاز
دال إحصائيا	١.٦٤	٤.٦٨	٢٢٨	٠.٣١٠	الأول
دال إحصائيا	١.٦٤	٦.٢٩	٢٢٨	٠.٤١٧	الثاني
دال إحصائيا	١.٦٤	٣.٠٥	٢٢٨	٠.٢٠٢	الثالث
دال إحصائيا	١.٦٤	٧.٠٥	٢٢٨	٠.٤٦٧	الرابع
دال إحصائيا	١.٦٤	٦.٣٨	٢٢٨	٠.٤٢٣	لخامس
دال إحصائيا	١.٦٤	٧.١١	٢٢٨	٠.٤٧١	الدرجة الكلية

ويتضح من ذلك أن هناك علاقة ارتباطيه حيث يؤثر متغير دافع الانجاز المهني في الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

علاقة الرضا الوظيفي بدافع الانجاز المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٣)

قام الباحث بالتحليل الإحصائي واتضح أن أغلب معاملات ارتباط مجالات الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية لمقياس دافع الانجاز المهني لعينة البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٢٨) , باستثناء المجال الأول وهو المجال الاقتصادي فهو لم يكن دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى سبب ذلك إلى المشاكل الاقتصادية التي يعانها معلمو ومعلمات المدارس الابتدائية وكذلك عدم تناسب الراتب مع الجهود المبذولة من قبلهم .

فيما كانت الدرجة الكلية لمجالات مقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٨٨) , والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

يبين معاملات ارتباط مجالات الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية لمقياس دافع الانجاز

المهني لعينة البحث

مجال	معامل ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس دافع الانجاز	درجة الحرية -n	لقيمة التائية المحسوبة	لقيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة عند مستوى ٠.٠٥
الأول	٠.٠١٥	٢٢٨	٠.٢٢	١.٦٤	غير دال إحصائياً
الثاني	٠.٤٦٩	٢٢٨	٦.٩٣	١.٦٤	دال إحصائياً
الثالث	٠.٣٩٥	٢٢٨	٥.٩٥	١.٦٤	دال إحصائياً
الرابع	٠.٤١٤	٢٢٨	٦.٢٥	١.٦٤	دال إحصائياً
الخامس	٠.٤٥٠	٢٢٨	٦.٧٩	١.٦٤	دال إحصائياً
السادس	٠.٢٦٧	٢٢٨	٤.٠٣	١.٦٤	دال إحصائياً
السابع	٠.٤٨٧	٢٢٨	٧.٣٥	١.٦٤	دال إحصائياً
الدرجة الكلية	٠.٤٧٠	٢٢٨	٧.٠٩	١.٦٤	دال إحصائياً

ويتضح من ذلك أن هناك علاقة ارتباطية بين مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافع الانجاز المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة

الربيعي (١٩٩٧) ، ودراسة بيج (page ١٩٨٠،) ، ودراسة الشريدة وعبد الرحيم (٢٠٠٠).

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

في ضوء ما أفرزه البحث الحالي من نتائج سبق الإشارة إليها في الفصل الرابع تمكن الباحث من التوصل إلى الآتي:

أولاً الاستنتاجات :-

يعد دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية مؤشرين مهمين في نجاح المعلم لممارسة مهنته بصورة خاصة ، وقطاع التربية والتعليم بصورة عامة ، وذلك لكون قطاع التربية والتعليم من أهم قطاعات الدولة بل هو المصنع الأول لكل الطاقات البشرية التي تزخر بها المجتمعات، لذا فإن العناية بالمعلم يمكن أن يكون اللبنة الأولى لبناء المجتمعات وازدهارها ، لما للمعلم من أثر في هذا المضمار ومن نتائج البحث تمكن الباحث أن يستنتج النقاط الآتية :

١- إن أعضاء الهيئات التعليمية في المرحلة الابتدائية في مركز قضاء الكوت يتمتعون بمستوى عال من دافعية الانجاز المهني .

٢- يتمتع أعضاء الهيئات التعليمية في المرحلة الابتدائية بمستوى فوق الوسط لكلا الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي.

٣- لم يظهر أثر لمتغير الجنس في التأثير في مستوى الدافعية أو الرضا الوظيفي عند المعلمين والمعلمات .

٤- يعاني المعلمون والمعلمات من عدم رضا عن الجانب الاقتصادي .

٥- هناك علاقة بين دافع الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية في مركز قضاء الكوت .

ثانياً التوصيات :-

من خلال نتائج البحث واستنتاجاته تمكن الباحث أن يتوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

- ١- الاهتمام بالمحيط المكون للعملية التربوية سواء على الصعيد المادي أو الثقافي أو الفكري أو الاجتماعي أو الإداري للوصول إلى عملية تربوية هادفة .
 - ٢- تحسين الوضع المعاشي والاقتصادي للهيئات التعليمية وإيجاد المحفزات الاقتصادية التي من شأنها أن تسهم في زيادة القدرة الشرائية لهم , وهذا ينعكس ايجابيا" في زيادة دافعيتهم المهنية ورضاهم الوظيفي عن مهنة التعليم .
 - ٣- العناية بالدورات التثقيفية المهنية وشمولها لجميع الكوادر التعليمية حتى يكون المعلم متكاملًا فكريًا" ومواكبًا" للتطورات التربوية العالمية .
 - ٤- التشديد على شروط قبول طلاب معاهد المعلمين والمعلمات بما يتلاءم ومهنة التعليم سواء على المستوى الجسمي أو الفكري أو الوجداني , حتى يكون المعلم قدوة حسنة من جميع الجهات .
 - ٥- التطوير المتواصل لملاكات الإدارات التربوية من خلال الدورات التخصصية في أساليب إدارة المدارس عن طريق المختصين في هذا المجال .
- ثالثا المقترحات :-

- على وفق ما تقدم من استكمالات البحث الحالي يقترح الباحث ما يأتي :
- ١- إجراء دراسة واسعة تشمل جميع الكوادر التعليمية في المدارس الابتدائية على مستوى القطر العراقي , للتعرف على مستوى دافعية الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية .
 - ٢- إجراء دراسة لمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى زيادة دافعية الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية .
 - ٣- إجراء دراسة ارتباطيه بين متغيري البحث مع متغيرات أخرى كالحالة الزوجية , نوع السكن , العمر , التأهيل , بعد موقع العمل عن منطقة السكنى .

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٦)

٤- إجراء دراسة تشمل المراحل التعليمية اللاحقة للدراسة الابتدائية كالمتوسطة والثانوية للتعرف على دافعية الانجاز المهني والرضا الوظيفي لدى مدرسي تلك المراحل .

المصادر العربية

١- أحمد ، زكريا ، ب.ت ، التوافق النفسي وعلاقته بدافع الانجاز في مرحلة الطفولة ، كلية البنات - جامعة عين شمس ، رسالة ماجستير(غير منشورة)

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٧)

٢- أسعد ، محمد ، ورسلان نبيل ، ١٩٨٢ ، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جدة .

٣- باغازي ، محمد سالم ، ١٩٨٣ ، الأنماط الإدارية بمدارس مكة المنورة وأثرها على المعلم ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة أم القرى ، كلية التربية

٤- بدر ، حامد احمد رمضان ، ١٩٨٣ ، إدارة المنظمات اتجاه شرطي ، ط١ ، الكويت ، دار القلم .

٥- بيات ، محمد راشد ، ١٩٩٩ ، الرضا الوظيفي وتأثيره على كفاية الاداء في المنظمات الشرطةية ، مركز البحوث والدراسات ، الشارقة ، الامارات العربية.

٦- البيضاني ، لقاء حسن توفيق ، ٢٠٠٢ ، دراسة وصفية تحليلية للممارسات التدريسية عند مدرسي ومدرسات الأحياء ، جامعة بغداد ، ابن الهيثم ، رسالة ماجستير(غير منشورة).

٧- الجبوري ، عبد الحسين رزوقي حميد ، ١٩٩٠ ، بناء مقياس متقن للتوافق المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية ، جامعة بغداد ، كلية التربية ، ابن رشد ، رسالة ماجستير(غير منشورة) .

٨- جمال ، محمد ، ١٩٩٨ ، الاستراتيجيات الحديثة في اعداد المعلمين ، موجود في رسالة ماجستير (غير منشورة) البضاني ، ص ٤٤ .

٩- جورج ، كلودس ، ١٩٨٣ ، تاريخ الفكر الاداري ، ترجمة احمد حمودة ، مكتبة الوعي العربي ، القاهرة .

١٠- حسان ، محمد إبراهيم ، و الصياد عبد العاطي احمد ، ١٩٨٦ ، البناء العاملي للأنماط التربوية وعلاقة هذه الأنماط برضا الوظيفة للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في مدرسة المتوسطة (السعودية) ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد (١٧) ، ص (٩٧ - ١٤٤).

١١- الخزرجي ، أسماء شاكر حمودي ، ٢٠٠٢ ، الاحتراق النفسي لدى معلمي المراحل الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية - ابن رشد .
الدفاعي ، حامد حمزة طعمه ، ١٩٧٩ ، الدافعية نحو مهنة التعليم لدى معلمي المدارس الابتدائية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية الآداب .

١٢- دمة ، مجيد إبراهيم ، وعبد الجبار توفيق ، ١٩٧٤ ، دور المعلم وفعاليته التعليمية في ضوء متطلبات التطور العلمي والتكنولوجي ، دراسة استطلاعية ، جامعة بغداد ، مركز البحوث النفسية والتربوية .

١٣- راجح ، د. احمد عزت، ١٩٧٣ ، اصول علم النفس ، المكتب المصري الحديث ، ط ٩ .

١٤- الربيعي ، طالب عبد سالم ، ١٩٩٧ ، الإسناد الاجتماعي وعلاقته بسمة القلق ودافع الانجاز لدى موظفي دوائر الدولة ، أطروحة دكتوراه(غير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب

- مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٨)
- الزبيدي ، كامل علوان ، ٢٠٠٠ ، الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة بغداد - كلية الآداب .
- ١٥- الزوبعي ، عبد الجليل ، بكر ، محمد الياس والكناني إبراهيم عبد الحسن ، ١٩٨١ ، الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل .
- ١٦- الشريدة ، هيام نجيب ، وزهير محمد علي عبد الرحيم ، ٢٠٠٠ ، أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة اربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين ، مجلة الجامعات العربية ، العدد (٣٧) .
- ١٧- الشناق ، معن سرور محمد ، ٢٠٠١ ، الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية المهنية الحكومية في الأردن من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة بغداد كلية التربية - ابن رشد .
- ١٨- شهد ، عباس شمران ، ٢٠٠٦ ، النجاح المهني وعلاقته بالجنس والعمر والتأهيل والرضا الوظيفي للمرشد بين التربيون ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية - ابن رشد .
- ١٩- عبد العزيز ، صالح ، ١٩٩٦ ، التربية الحديثة ، ج ٣ ، القاهرة ، دار المعارف للطباعة .
- ٢٠- عقل ، أنور ، ٢٠٠١ ، نحو تقويم أفضل ، دار النهضة العربية ، ط ١ ، لبنان .
- ٢١- العمادي ، أمينة عباس ، ١٩٩٦ ، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات ، حولية كلية جامعة قطر ، العدد (١٣) .
- ٢٢- القيسي ، هناء محمود إسماعيل ، ١٩٩٦ ، مستوى الرضا الوظيفي (الإداري) وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الإعدادية ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية - ابن رشد .
- ٢٣- الكناني ، د.إبراهيم عبد الحسن ، ١٩٧٩ ، بناء مقياس لدافع الانجاز الدراسي لدى طلبة المدارس الإعدادية ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية .
- ٢٤- لندزي . ك . هول . ج ، ١٩٥٧ ، نظريات الشخصية ، ترجمة : فرج احمد فرج وآخرون ، الهيئة العامة المصرية للتأليف والنشر .
- ٢٥- محمد ، احمد ، ٢٠٠٤ ، ثقافة الأعمال ، مجلة المعلم السعودية
- ٢٦- مصطفى ، صلاح عبد الحميد ، ١٩٨٩ ، الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الإعدادية بالإمارات العربية ، حملة التربية الجديدة ، العدد (٤٧) مجلة التربية الوطنية ، ١٩٦٢ ، جماعة المعلم - تلاميذه ، العدد (٢٢) ، العراق .

مجلة واسط للعلوم الإنسانية العدد (١١) (٤٩)

٢٧- الموسوي ، محمد شلال فرحان ، ٢٠٠٦ ، الإخلاص في الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالجنس والتأهيل والرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية - ابن رشد .

٢٨- نشواتي ، عبد المجيد ، ١٩٩٦ ، علم النفس التربوي ، الأردن ، دار الفرقان .

المصادر الاجنبية

١- Aldrfer , clayton p . ١٩٧٢ , Existence Relatedness , and Growth : Human need in Organization setting , (new York) , The Free press.

٢- Allen , M. J . and Yen , W . M . ١٩٧٩ , Introduction to Measurement theory California : book - Cole .

٣- Antonecchia ,Donald , ١٩٨٤ , Classroom conflict management & secondary teacher , job satisfaction , in dissertation abstracts international ,Vol . ٤٤ , No . ١١ .

٤- Athinson , J . W . ١٩٥٨ , Motives in Fantasy action and Society Method of assessment and study ,New York Longmans .

٥ - Barr , F . Urban , ١٩٥٣ , Differece in Ability and Attainmeny , London University.

٦- Belick , Delbert,B . ١٩٧٣ ,Sources of Education Research , Vol . ٦٧ , No . ١ .

٧- Coffe , C . and Apply , M . ١٩٦٨ , Motivation theory and research , New York John willy .

٨- Dessler , Gary , ١٩٨٢ , Organization and Management reston publishing Co .

٩- Foran , J.G . C , ١٩٦٢ , A not on methods of measuring reliability , journal of educational psychology , Vol . ٢٢ , No . (٤) pp . ٣٨٣-٣٨٧ .

١٠- Grunberge , micheal , M . ١٩٧٩ , **Understanding Job Satisfaction** , London , The Mc-Millan Press , Ltd .

١١- Herzberg . F . ١٩٦٨ , **One More time , How Yow motivate employee? In Harvard Business Review Jan . Feb .**

١٢- James , B . Conant , **The Education of American Teachers** , Mc- grow . Hill , New York , ١٩٦٣ .

١٣- Juran , J . M . ١٩٦٠ , **Managerial Break Through** , N. Y.Mc-Grow –Hill .

١٤- Kaukla , A , ١٩٧٢ , **Cognitive determinats of achievement behavior** , Journal Personality and Social behavior ,(٢١) ,P. ١٦٦ – ١٧٦ .

١٥- Lindquist , E. F ,**Education Measurement . Washington :American council on Education ,١٩٥١ .**

١٦- Loher , B . T . Noe , R . A Moeller , N. L . and Fitzgerald , M . P .١٩٨٥ , **Ameta analysis of the relation of job characteristic , to job satisfaction** ,Journal of Applied . Psychology – ٧٠ .

١٧- Maslow , A . H. ١٩٤٣ , **Atheory of Human Motivation** , Psychological Review ,Vol . ٥٠ , The American Psychological Association .

١٨- McGregor , Ddouclas . ١٩٦٠ , **The Human Side of Enterprise** , N . Y . McGraw – Hill .

١٩- Murray , H . A . ١٩٣٨ , **Expioration in Personality** , New York , Oxford University Press .

٢٠- Nannally , J . C . ١٩٧٨ , **Psychometric theory** , New York , Mc Grow – Hill .

٢١- Page , Donald rothwold . ١٩٨٠ , The Satisfiers and Dissatisfiers of Secondary School Guidance Counselors , dissertation abstracts international . Vol , ٤١ .

٢٢- Price ,J . L . &Mueller . C. W . A causal Model of turnover for narses . Academy of management Journal . ١٩٨١ .

٢٣- Steers , R. M . ١٩٨٣ , Antecedents and out comes of Organizational Commitment , Administrative science Quarterly , Vol . ٢٢ , March .

٢٤- Vernon , M . ١٩٧٣ , Human Motivation Cambridge , Company Press .

٢٥- Weiner , B ,&Others . ١٩٧١ , Perceiving the Causes of Success Failure , New York ,General Learning Press .

٢٦- Young , J . ١٩٧٨ , Understanding Human Motivation , New York .

ملحق رقم (١)

مقيا س دافع	الفقرات	تتطبق علي دائما	تتطبق علي في اغلب الأحيان	تنطبق علي بين الحين	قليلًا ما تنطبق علي	لا تنطبق علي أطلاقًا
١	أسعى إلى المزيد من الإنجازات في عملي					
٢	أحرص على أنجاز واجباتي على أكمل					
٣	أعمل بجدية أثناء أنجاز الأعمال ضمن					
٤	ليس لدي رغبة في ممارسة مهنة التعليم					
٥	أسعى أن أكون متفوقاً على الآخرين في					
٦	أحترم الزمن وأقدر أهميته					
٧	أتردد في إنجاز العمل الذي أكلف به					
٨	أضع النجاح أمام عيني في معظم الأعمال					
٩	أحاول الإلمام بتفاصيل عملي					
١٠	أستثمر وقت الفراغ داخل المدرسة بأفضل					
١١	أتوخى الدقة والموضوعية في أية خطوة					
١٢	يحفزني العمل باختصاصي في اعتماد					
١٣	أطمح إلى تقديم كل ما هو متميز في إطار					
١٤	أعتمد على خبراتي في حل مشكلات العمل					
١٥	أشعر بالنشاط والحيوية أثناء العمل					
١٦	قيامي بأداء الواجب وحدي يضاعف أمام					
١٧	أرى الذي يحترم الزمن قدوة أمامي					
١٨	أتحفز لأنجاز المهمة الموكلة لي بكل حرص					
١٩	ممارسة تخصصي بالعمل يجعلني أكثر					
٢٠	أشعر بأنني في سباق مع الزمن أثناء العمل					
٢١	لا أرغب بأداء الأعمال التي فيها شيء من					
٢٢	أحاول أن أعمل مهامي بصورة جيدة ودقيقة					
٢٣	عدم ممارسة الاختصاص يشعرنني بالملل					
٢٤	أقبل أنجاز المهام الموكلة لي مهما كانت					
٢٥	العمل الجماعي لا يمنحني التقدير الذي					
٢٦	الالتزام بالموعد الذي أقطعه على نفسي					
٢٧	حينما أقتنع بعمل ما أقوم بتنفيذه على					
٢٨	صعوبة العمل تزيد من دافعيته لإنجازه					
٢٩	العمل الجماعي يعزز ثقتي بنفسي					
٣٠	التزم بتنفيذ الخطة اليومية التي أعدها					

ملحق (٢)

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية عند التطبيق .

ت	الفقرات	راض جدا	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض أطلاقا
١	تناسب الراتب الحالي مع الجهد المبذول					
٢	العمل مع الزملاء يحقق فرص التكامل					
٣	أسلوب تعامل الإدارة معك					
٤	تعاون أولياء الأمور في إنجاح العملية					
٥	أرى أن مهنة التعليم تحقق طموحي					
٦	عدالة الإدارة في التعامل مع المعلمين					
٧	ممارسة مهنة التعليم تزيد من إحساسي					
٨	تقييم زملائك لكفاءتك في التعليم					
٩	تفاعلك في العمل المدرسي مع التلاميذ					
١٠	تناسب الراتب الشهري مع متطلبات					
١١	كفاءة الإجراءات الإدارية داخل					
١٢	تقدير التلاميذ واحترامهم لمعلمهم					
١٣	تحقق مهنة التعليم بناء الجيل					
١٤	توافر فرص التجديد في مهنة التعليم					
١٥	الإفادة من خبرات مهنة التعليم في					
١٦	تقدير العائلة لمهنة المعلم والتعليم					
١٧	المساعدة التي تقدمها الإدارة في حل					
١٨	توافر القناعة بأهمية التعليم وأثر					
١٩	النظام والطريقة المتبعة في تقييم					
٢٠	مساعدتك للتلاميذ في نشاطاتهم					
٢١	الطريقة التي يُعاملك بها المشرف					
٢٢	التقدير الذي تحظى به من أولياء					
٢٣	أشعر أن مهنة التعليم تحقق لي					
٢٤	توزيع المواد التدريسية بين الزملاء					
٢٥	مهنة التعليم تسهم في تطوير					
٢٦	تقدير وثناء المسؤولين لما تقوم به					
٢٧	التعاون المتبادل بين الزملاء					
٢٨	شعورك بالأمن والاستقرار الوظيفي					
٢٩	تقدير المجتمع لمهنة التعليم والمعلم					