

الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينه من المعلمات

مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الليسانس في علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

د. باللموشي عبد الرزاق

إعداد الطالبتان:

أحلام كهمان

صفاء صالح

الموسم الجامعي: 2023/2022



اهدي ثمرة جهدي إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء دون انتظار... أبي الغالي،
إلى ملاكي في الحياة... إلى من كان دعائها سر ناجحي... إلى بسمه الحياة وسر الوجود... أمي
الحبيبة، إلى الغالي على قلبي... ورفيق دربي... ورقة عيني... وسندي في الحياة... زوجي الغالي، إلى
وردة قلبي... أختي العزيزة وإلى أحلى ناس كانوا دائما سندي... إخوتي، وإلى أعز ناس عشت معهم...
ولن أنسى مساندتهم لي... أهل زوجي، وإلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد... وخاصة ابنة
عمي وصديقتها.

وإلى كل عائلة كهمان.

اهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من أنارت دربي طول حياتي... وضحت من أجلنا حتى نصل إلى أعلى
المراتب... إليك أمي الغالية، إلى من أعتز بوجوده في حياتي... أبي الغالي إلى إخوتي وأخواتي كل
باسمه، إلى زوجي الغالي، وإلى كل الأقارب من قريب وبعيد وإلى كل عائلة صالح.

✓ أحلام كهمان

✓ صفاء صالح



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً إلى يوم الدين.

قَالَ تَعَالَى: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ﴾
[إبراهيم: 7]

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « لا يشكر الله من لا يشكر الناس »

ولابد أن نقف وقفة شكر وامتنان إلى من قام بتوجيهنا وإشرافه على هذا العمل المتواضع الذي كان له أثر كبير في إعدادة بصورة تليق بالبحث العلمي الجامعي الدكتور " بالموشي عبد الرزاق " أطال الله في عمره وجعله ذخرا لطلاب العلم.

والى كل من ساعدنا من قريب وبعيد.

ملخص الدراسة

تعالج الدراسة الحالية موضوع الدافعية للإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية ، في بعض الابتدائيات في بلدية الرباح، خلال السنة 2024/2023.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وذلك باستخدام مقياسي؛ الدافعية للإنجاز لـ: (قويدري خليفة)، والرضا الوظيفي لـ: (مينيسوتا)، اللذان تم التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق، والثبات) على عينة قوامها (30) معلمة، تم اختيارهم بطريقة قصدية تم تطبيق الأدوات في صورتها النهائية على عينة من المعلمات، تتكون من (50) معلمة، وبعد جمع البيانات وتبويبها، تم معالجتها بالاستعانة بـ (spss-22)، وباستخدام معامل بيرسون تم التوصل إلى النتائج التالية :

_ لا توجد علاقة دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمات.

_ لا توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الخبرة.

_ لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

Summary

The current study addresses the issue of motivation to achieve and its relationship to job satisfaction among primary school teachers, in some primary schools in Rabah municipal, during the school year 2023/2024.

The study relied on the descriptive approach, using two scales; Motivation to achieve for: (Kuwaiti Khalifeh) and job satisfaction for: (Minnesota), whose psychometric characteristics (honesty and reliability) were verified on a sample of (30) female teachers, who were chosen intentionally.

The tools were applied in their final form on a sample of female teachers, consisting of (50) teachers, and after collecting and tabulating the data, it was processed using (spss-22), and using the Pearson coefficient, the following results were reached:

_ There is no statistically significant relationship in motivation for achievement and job satisfaction among female teachers.

_ There are no statistically significant differences in achievement motivation due to the experience variable.

- There are no statistically significant differences in job satisfaction due to the experience variable.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ت	ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
ج	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
خ	فهرس الأشكال
1	مقدمة
الفصل التمهيدي الاطار العام للدراسة	
4	1- الاشكالية
5	2- فرضية الدراسة
5	3- أهداف الدراسة
6	4- أهمية الدراسة
6	5- تعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة
7	6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها
الجانب الميداني الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
16	تمهيد
16	1- منهج الدراسة
16	2- الحدود الزمانية والمكانية لدراسة
17	3- الدراسة الاستطلاعية
17	4- مجتمع الدراسة والعينة
20	5- أدوات الدراسة
21	6- الأساليب الاحصائية

24	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس عرض ومناقشة النتائج
26	تمهيد
26	1- عرض النتائج
27	2- مناقشة النتائج
31	3- استنتاج عام لدراسة وبعض المقترحات والتوصيات
28	خلاصة الفصل
33	قائمة المصادر والمراجع

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
18	توزيع عينة الدراسة حسب السن	1
19	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	2
21	ثبات أدوات الدراسة بطريقة الفا كرونباخ والتجزئة النصفية	3
21	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز	4
22	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز	5
26	نتائج الفرضية العامة الأولى	6
28	نتائج الفرضية الجزئية الثانية	7
29	نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	8

فهرس الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	التوزيع النسبي للعمر	20
2	التوزيع النسبي للخبرة	20

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	استبيان الدافعية للإنجاز	35
2	استبيان الرضا الوظيفي	35
3	نتائج الفرضيات	35

مقدمة

تعتبر المنظومة التربوية والتعليمية محرك أساسي في بناء المجتمعات وتطورها والنهوض بالأفراد وتكريس فاعليتهم في المجتمعات من عدة جوانب ، وحتى تتحقق الأهداف المرجوة من العملية التربوية والتعليمية لا بد من الاهتمام بجميع الأطراف الفاعلة فيها ومن بينها المعلمة ودافعتها للإنجاز والتي تعد من الجوانب المهمة في منظومة الدافع.

وتشكل دافعية الإنجاز أحد الركائز المهمة في نظام الدوافع الإنسانية ، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المهمة في الدراسات والبحوث التي تهتم بالشخصية والسلوك خاصة من جهة المعلمات بل ويمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي وأحد الأعمال والوظائف المهمة في مجال التربية والتعليم والتي تحتاج إلى معلمات يتمتعن بدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لينجزوا أعمالهم على أحسن حال.

ويعد الرضا الوظيفي ذو أهمية كبيرة على المستويين الشخصي والمجتمعي على حد سواء، ويلعب الرضا الوظيفي للمعلمة دورا كبيرا في التوافق النفسي والاجتماعي ولأن هناك عوامل تؤثر على رضا المعلمات وعلى دافعيتهم للإنجاز وكانت هناك حاجة أيضا إلى معرفة العلاقة بينودافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لهؤلاء العاملینلذا رأى الباحثين أن يقوم بهذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين ودافعية الإنجاز و الرضا الوظيفي للمعلمة.

وفي هذا الإطار تم تقسيم البحث إلى فصول الفصل الأول يتعلق بالإطار النظري للدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها ومفاهيمها الإجرائية وأخيرا عرض لبعض الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

والفصل الثاني متعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة من خلال عرض للمنهج المتبع في الدراسة الحالية، وحدودها وعينتها ثم الأدوات المعتمدة في الدراسة.

والفصل الثالث متعلق بعرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، يليها المناقشة النتائج التي أسفرت عليها نتائج الدراسة الحالية ثم استنتاج عام للدراسة واقتراحات للدراسة بناءا على ما جاء فيها وفي الأخير إرفاق الدراسة بقائمة المراجع التي استخدمت في الدراسة، بالإضافة إلى الملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

1-مشكلة الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3-أهداف الدراسة

4-أهمية الدراسة

5-التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة

6-الدراسات السابقة

1- الإشكالية

تعتبر المنظومة التربوية قوة أساسية في التوجيه والتطوير والتنمية من جميع الجوانب ، وتلعب دورا في إرساء القيم الخلقية للمجتمع ، وتشمل المنظومة التربوية عددا من المجالات التي تتفاعل معا وينعكس تفاعلها على كل من المعلم و المتعلم والمدرسة والمجتمع ، ويقع التأثير الأكبر فيها على الأدوار و المهام خاصة التي يؤديها المعلمون بصفة عامة ، وخاصة المعلمات بحكم أن لديهن ادوار متعددة مرتبطة بداخل المدرسة وخارجها .

فالمعلمة تعد من الأساسيات الهامة في منظومة الدوافع حيث تؤثر دافعتها للانجاز على مستوى الأداء ، فهي تعد العامل الأبرز في تحقيق الأهداف المسطرة .

ويعرف (جولدنسون) (2000) الدافعية للانجاز بأنها تشير إلى الحاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من اجل السيطرة على التحديات الصعبة . وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة .(عبد اللطيف محمد ،2000، ص94).

فالدافعية للانجاز لا تأتي هكذا من الفراغ أو من العدم وإنما الإنسان تكون لديه حب ورغبة ودافع للعمل وعنده دافعية للتقدم والعمل أكثر ، يعني يوجد هنالك شيء يدفعه إليها ويشعر بان الوظيفة هذه تقنعه وتشبعه نفسيا.

فالرضا عن العمل هو احد مصادر سعادة الإنسان ليحقق فيه أهداف ويشبع فيه رغباته ويعرف الرضا الوظيفي "بأنه الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح والسعادة لإشباع الحاجات و الرغبات والتوقعات مع العمل نفسه و بيئة العمل (عبد اللطيف ،2015 ، ص8).

فمستوى الدافعية من العوامل التي تسهم في رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم ، ودافعتهم، وترتفع بارتفاع مستوى رضا المعلمة ، فعلاقة تأثير وتأثر بينهما .فالرضا الوظيفي ليس بالضرورة أن يكون هدفا في حد ذاته وإنما قد يكون وسيلة يؤثر على عدة متغيرات كالدافعية للانجاز .

لذا فلا بد من إحداث توازن بين هذان الحقلان خاصة وإنهما يربطان بين الحاجات والرغبات وبين القيام بالواجبات المهنية على أكمل صورة ممكنة خاصة من جهة المعلمات .

وجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذا الموضوع المهم والذي يحاول معرفة إذا كانت هناك علاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمات .لذا تطرح الدراسة الحالية إشكالية تنطلق من التساؤل الرئيسي التالي:

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمات؟

وتتدرج تحت هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية :

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز للمعلمات تعزي لمتغير الخبرة ؟

_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمعلمات تعزي لمتغير الخبرة؟

2- فرضيات الدراسة:

كإجابة مؤقتة لما سبق من التساؤلات نقترح ما يلي من الفرضيات:

_هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمات.

_هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزي لمتغير الخبرة للمعلمات.

_هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الخبرة للمعلمات .

3- أهداف الدراسة:

_تهدف الدراسة وبشكل إجرائي إلى التعرف على العلاقة بين متغيري الدراسة الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي.

_معرفة الفروق بين المعلمات في الدافعية للإنجاز اللاتي يمتلكن خبرة أكثر من (5 سنوات) واللاتي تقل خبرتهم عن (5 سنوات).

_معرفة الفروق بين المعلمات في الرضا الوظيفي اللاتي يمتلكن خبرة أكثر من (5 سنوات) واللاتي تقل خبرتهم عن (5 سنوات).

4- أهمية الدراسة:

_ تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول متغيرين مهمين في حقل التربية وهي الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي، إذ يبحث عن العلاقة بينهما والتي تعد بالنسبة للمعلمات من أهم السبل لتحقيق الاستقرار النفسي والأداء الوظيفي وتأثيرهما على باقي المجالات الأخرى .
وتتيح الدراسة الحالية استفادة الفاعلين في حقل التربية من الاستثمار في نتائجها .

5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة

5-1- تعريف الدافعية للإنجاز :

يعتبر (موراي) أول من أدخل مفهوم الدافعية للإنجاز إلى التراث النفسي من خلال دراساته المتعلقة بديناميات الشخصية حيث عرف الدافع للإنجاز على أنه الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل بقدر الإمكان .(نادر فهي الزبود، 1989، ص30).

_ ويضيف أيضا (موراي) في مرجع آخر "بأنها وصف الحاجات للإنجاز بالمكون المهم و الأساسي من المكونات الشخصية أنها الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقاب وممارسة الفرد و الكفاح و المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ".(الفريجات ،2002،ص59).

_وأيضا تعرف بأنها :هي دافع مركب يوجه سلوك الفرد لكي يكون ناجحا في الأنشطة التي تكون معيار النجاح أو الفشل فيها واضح .(احمد محمد ،1990).

-أما إجرائيا : وهي الدرجة التي تحصلت عليها المعلمة من خلال استجاباتها على مقياس الدافعية للإنجاز المعد من طرف قويدري خليفة (2009) .

5-2- تعريف الرضا الوظيفي:

شعور الفرد بالسعادة و الارتياح أثناء أدائه لعمله ، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وان الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل و الإنتاج.(عصام عبد اللطيف،2015،ص9).

ومن وجهة نظر هربوك : أن الرضا الوظيفي عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية المادية والبيئية التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد.

- كما نقول أن الرضا الوظيفي هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمد من هذا العمل ، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله . (منال، 2015، ص38).

وأيضاً يعرف بأنه : مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً . وقد تكون هذه المشاعر ايجابية أو سلبية .

أما إجرائياً :فهو الدرجة التي تحصلت عليها المعلمة من خلال استجاباتها على مقياس الرضا الوظيفي المعد من طرف مينيسوتا (1997).

6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها :

6-1- الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

6-1-1- دراسة محمد الصالح (2018) : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم . ولتحقيق هذا الهدف اتبع المنهج الوصفي الارتباطي وبلغ حجم العينة (100) فرد من المرشدين النفسيين ، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الدافعية للإنجاز . واستخدم الباحث أساليب متعددة وتمثلت في اختبار (ت) لعينة واحدة واختبار (ت) لعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحاد وارتباط بيرسون واستخدم الباحث الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

إن السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين يتسم بالارتفاع .

تتسم السمة العامة لدافعية للإنجاز لدى المرشدين النفسيين بالارتفاع .

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المرشدين النفسيين .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين تعزي لمتغير النوع لصالح الإناث

ولا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين تعزي لسنوات الخبرة .

6-1-2- دراسة حيدر وحيدة (2018) : هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير محددات الرضا الوظيفي على دافعية الانجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، واهم هذه المحددات المنبئة بدافعية الانجاز لدى العينة المبحوثة . ولتحقيق أدوات الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ، وقامت بإعداد مقياسين :الأول خاصة بمحددات الرضا الوظيفي والثاني خاص بمقياس الدافعية للانجاز . طبقت الدراسة على عينة قوامها (300) مستشارا ومستشارة ، ثم اختارتها بطريقة عشوائية بسيطة وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- لا تؤثر محددات الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية) على دافعية الانجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محددات الرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات الجنس والسن والخبرة المهنية المؤهل العلمي والتخصص العلمي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محددات الدافعية للانجاز تعزي لمتغيرات الجنس والسن والخبرة المهنية المؤهل العلمي والتخصص العلمي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد .

6-1-3- دراسة بوسبعة و لعروسي (2017) : تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الرضا عن التوجيه وأثره على دافعية الانجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي ، وخلال هذه الدراسة اتبع المنهج الوصفي السببي المقارن لكونه الأنسب للدراسة الحالية ، وتم تطبيق مقياس عزم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي على عينة عشوائية غرضيه قدرت ب(83)تلميذ وتلميذة من تلاميذ السنة الثانية ثانوي بثانوية حساني محمد اخضر بدائرة جامعة ' وللتحقق من الفرضيات المقترحة تم الاعتماد على اختبارات (ت)لدراسة الفروق بين المتوسطات وتمت معالجة البيانات يدويا ،وقد تم الوصول إلى النتائج التالية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ اللذين تم توجيههم برغبة و بدون رغبة في مستوى الثقة بالنفس .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ اللذين تم توجيههم برغبة وبدون رغبة في مستوى تحمل المسؤولية .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ اللذين تم توجيههم برغبة وبدون رغبة في مستوى المثابرة والنجاح .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ اللذين تم توجيههم برغبة وبدون رغبة في مستوى السعي نحو التفوق.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ اللذين تم توجيههم برغبة وبدون رغبة في مستوى التغلب على الصعوبات.

وبناء عليه تكون الإجابة على التساؤل الرئيسي كالتالي : إن الفرضية العامة تحقق جزئيا.

6-1-4- دراسة دحماني (2015): تهدف هذه الدراسة على الكشف عن الدافعية للإنجاز وعلاقتها بعامل الرضا الوظيفي وفقا للمقياسين المستعملين في الدراسة ، ودراسة الأثر المحتمل لكل من المتغيرات (الجنس ، والمؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) على متغيري الدراسة الأساسيتين معرفة درجات الدافعية للإنجاز وعوامل الرضا الوظيفي والمتمثلة في المحاور الخمسة الأساسية عند موظفي مديرية أملاك الدولة بتمنغست، فاعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي بين متغيرات الدراسة (الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي) كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن ، عند المقارنة بين المجموعات في متغير كل من (الجنس، المؤهل العلمي ،الخبرة المهنية)واثر ذلك على المتغيرين الأساسيين للدراسة، وقد قامت الباحثة باختيار عينة من مجتمع أصلي عدد أفرادها حوالي 140 موظف وموظفة تقلص العدد ليصبح 127 اختاروا بطريقة عشوائية . حيث اظهرت نتائج الدراسة مايلي :

- وجود علاقة ارتباطيه بين درجات الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي عند موظفي مديرية أملاك الدولة بتمنغست.

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإشراف لدى موظفي مديرية أملاك الدولة بتمنغست.

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للانجاز والزملاء لدى موظفي مديرية أملاك الدولة بتامغنست.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للانجاز والعمل لدى موظفي مديرية أملاك الدولة بتامغنست.

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للانجاز والأجر لدى موظفي مديرية أملاك الدولة بتامغنست.

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للانجاز والترقية لدى موظفي مديرية أملاك الدولة بتامغنست.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الدافعية للانجاز تعزي لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي تعزي لمتغير كل من (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).

6-1-5- دراسة بورزق (2014): تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مهارات التعليم والاستذكار ودافعية الانجاز لدى طلبة سنة الثانية ماستر تخصص وتوجيه وإرشاد تربوي . كما تكونت عينة هذه الدراسة من خلال (58) طالبا وطالبة من طلبة سنة ثانية ماستر تخصص توجيه وإرشاد تربوي بجامعة لمسيلا خلال الموسم الجامعي (2013_2014) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ،ولقد تم تطبيق مقياس مهارات التعليم والاستذكار من إعداد عصام علي الطيب (2004)، ومقياس الدافعية للانجاز من إعداد عبد الرحمان بن بركة (2007) . ولفحص فرضيات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون واختبار (ت) وتم التوصل إلى النتائج التالية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مهارات التعلم والاستذكار والدافعية للانجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في استخدام مهارات التعلم والاستذكار.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الدافعية للانجاز .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في استخدام مهارات التعلم والاستذكار تعزي لمتغير المهنة ولصالح العاملين .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للانجاز تعزي لمتغير المهنة .

6-2- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي :

6-2-1- دراسة بوخذنة وعجو (2022) : هدفت هذه الدراسة للتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل أوضاع كوفيد 19. على عينة عددها (60) وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المستويات الرضا الوظيفي ومستويات الدافعية للانجاز لدى الأساتذة في ظل جائحة كورونا. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة في المستويات الرضا الوظيفي تبعا لمتغيري الجنس والخبرة مع عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الدافعية للانجاز تبعا لمتغيري الجنس والخبرة كذلك.

6-2-2- دراسة بن قسوم وقادري (2020): تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة رغوة الجنوب - تقرت، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة على عينة عشوائية شملت (54) عاملا بمؤسسة رغوة الجنوب - تقرت ، كما قمنا بمعالجة البيانات المتوصل إليها بواسطة البرنامج الإحصائي spss.v25.

وفي نهاية الدراسة توصل والى انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة رغوة الجنوب - تقرت، واقترحوا مجموعة من التوصيات على المؤسسة محل الدراسة ، من أهمها ضرورة البحث والتدريب على سبل تحقيق الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة لما يحققه من تحسين مؤكد لأداء هاته الموارد البشرية .

6-2-3- دراسة كوديل (2018) :تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المناخ التطبيقي على الرضا الوظيفي للموظفين لمديرية الأشغال العمومية بولاية أم البواقي . كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، بحم انه المنهج الأنسب لموضوع الدراسة ، كما تكونت الدراسة من(40) موظف

بمديرية الإشراف العمومية بولاية أم البواقي ، والتي تمت عن طريق المسح الشامل ، وتم تصميم استبيان تكون في صورته النهائية على أربع محاور تضمن (35) عبارة استوفت معايير الصدق والثبات .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يساهم نمط الإشراف اللامركزي في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين .

- تساعد المشاركة في اتخاذ القرار في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين .

- يساعد نظام الحوافز في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين .

6-2-4- دراسة زيقادي وزغواني (2016): تناولت هذه الدراسة الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي على العاملين في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة المدية وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات المبحوثين في المؤسسة نحو اثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي .

ولتحقيق أهداف البحث استخدمنا استمارة لجمع البيانات التي وزعت على عين عشوائية ب(50)موظف، كما تم استخدام برنامج spss في التحليل الإحصائي للبيانات .

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- وجود مستوى قبول من الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة .

- ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي داخل المؤسسة .

كما توصلت الدراسة إلى توصيات عديدة من أهمها :

-العمل على التحسين من مستوى الرضا الوظيفي من خلال تحسين الأجور والحوافز .

6-2-5- دراسة شفيق (-2010):هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة تأثير ضغوط العمل بمصادرها على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية . وتم إجراء دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء سون لغاز بجيجل .حيث تم توزيع (65)استبيان على عينة عشوائية من كافة الأصناف الوظيفية بالمؤسسة ، وقد بلغ عدد الاستبيانات المستلمة والصحيحة (57) استبيان خضعت للمعالجة الإحصائية .

وقد بينت نتائج الدراسة : أن الموارد البشرية بمؤسسة إنتاج الكهرباء تعاني من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل

- وتتمتع بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي .

- بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت الدراسة أن ضغوط العمل بمصادرها ترتبط بعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية مع الرضا الوظيفي.

- التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي ، يتضح لنا مدى أهمية العنصرين في الحقل التربوي من خلال الدور التي تلعبه المعلمة في إطار التعليم وكذلك الاستفادة منها في بنا أداة الدراسة اللازمة لجمع البيانات والتعرف على الأساليب الإحصائية وتفسير النتائج لهذه الدراسة.

فقد سعت بعض الدراسات لتعرف على الدافعية للإنجاز لدى المرشدين النفسيين كدراسة محمد الصالح وتلاميذ السنة الثانية ثانوي كدراسة بوسبعة العروسي ، ومن الدراسات ما تعرف عليها من وجهة نظر طلبة السنة الثانية ماستر كدراسة بورزق. ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية والموارد البشرية كدراسة زيقادي وزغواني وكوديل .

أما من ناحية المنهج فقد اتفقت معظم الدراسات على استخدامها للمنهج الوصفي .

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة الحالية من عدة جوانب :

- تحديد المنهج حيث يتلائم مع الدراسة الحالية .

- تحديد الأساليب الإحصائية من خلال التعرف عليها وعلى مدى ملائمتها في الدراسة الحالية.

- الاستفادة من إطارها النظري ونتائجها في تفسيرها للنتائج.

الجانب الميداني

1- منهج الدراسة.

2- الحدود الزمنية والمكانية للدراسة.

3- الدراسة الاستطلاعية.

4-مجتمع الدراسة والعينة.

5-أدوات الدراسة.

6-الأساليب الإحصائية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الأساسية والاستطلاعية ،انطلاقاً من المنهج المعمول بيه والدراسة الاستطلاعية ،كذلك الحدود الزمنية والمكانية لتطبيق هذه الدراسة ،بالإضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة.

1- منهج الدراسة :

تفترض طبيعة الموضوع على الباحث نوع المنهج الذي يتبعه خلال بحثه ويعتبر المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلات بحثه واعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لموضوع الدراسة من حيث طبيعة البيانات وتعداد العينة.

وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف على انه استقصاء ينصب على ظاهرة تعليمية أو نفسية كما هي قائمة في الوقت الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها ، وتحديد العلاقات بين عناصرها ،أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية أخرى .(هاشم الفتلي، 2014،ص143)

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يعرفه "العساف 2000" بأنه ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة إذا كانت هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر ومن ثم معرفة درجة العلاقة.

2- حدود الدراسة

2-1- الحدود الموضوعية :

تقتصر هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين الدافعية للإنجاز و الرضا الوظيفي وإبراز الفرق بينهما من خلال متغيري (العمر والخبرة المهنية).

2-2- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة الحالية في بعض الابتدائيات ببلدية الرياح (الإمام الغزالي ، نينة الساسي ،طواهرية عبد الرحمان ، شلبي بلقاسم ، بركة العيد).

2-3-- الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة الحالية في الفترة الممتدة ما بين (2023-03-15) و(2023-03-28)

2-4- الحدود البشرية:

معلومات المرحلة الابتدائية ببلدية الرياح.

3- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة أساسية من مراحل البحث ،حيث تهدف إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد في بناء الفرضيات وتوضيح مسار البحث وأهدافه، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التثبت من معلومات الأداة وتجهيزها لتطبيق الدراسة الأساسية.
- التدرب على استخدام أداة جمع البيانات.
- التأكد من الأداة ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة.
- التأكد من الخصائص السيكمترية للأدوات.
- محاولة كشف أهم الصعوبات التي يمكن أن تصادف إجراء الدراسة الأساسية.
- التعامل مع أفراد العينة ومعرفة مدى تجاوبهم مع أداة القياس من حيث أسلوب الصياغة.

4- مجتمع الدراسة والعينة:

4-1- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من معلومات المرحلة الابتدائية اللواتي يمارسنا التعليم وذلك للسنة الدراسية 2023/2024 في بلدية الرياح وقد كان عددهن (50) موزعين على (05) ابتدائيات.

4-2- عينة الدراسة : تعد العينة من الأمور المهمة في إجراء البحوث العلمية ، وذلك لتمثيل المجتمع الأصلي بكل صفاته وخصائصه ، باختيار التوزيع المتساوي للعينة وفق القواعد التي تعطي جميع وحدات العينة (فاطمة عوض ، فخاجة، 2002)

4-3- خصائص العينة

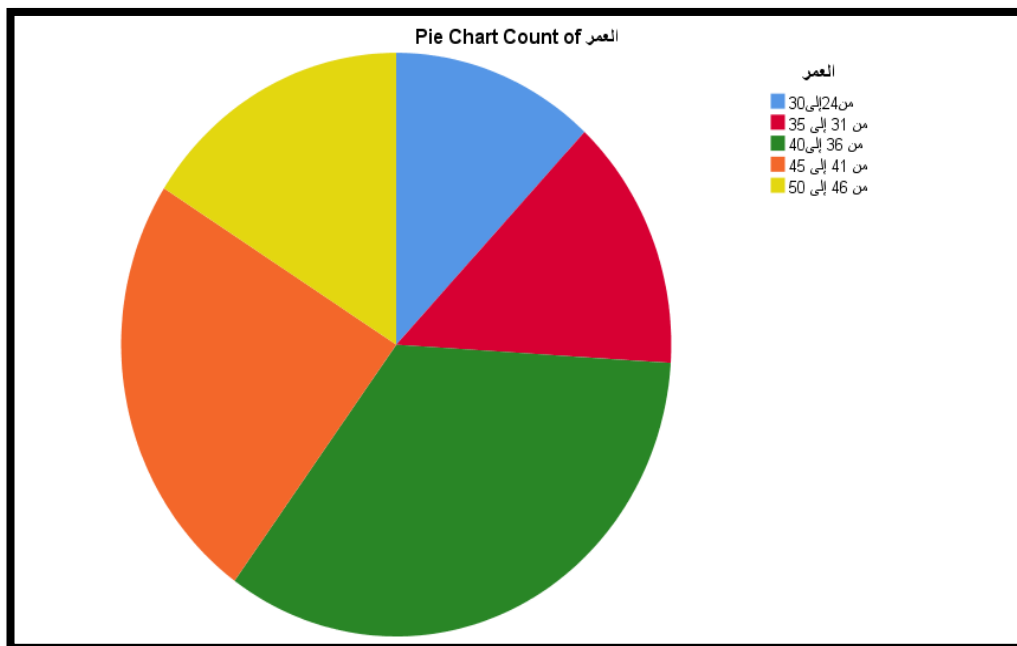
توزيع عينة الدراسة حسب السن

جدول 01 توزيع عينة الدراسة حسب السن

السن	العدد	النسبة المئوية
من 24 إلى 30	6	12%
من 31 إلى 35 سنة	7	14%
من 36 إلى 40 سنة	17	34%
من 41 إلى 45 سنة	12	24%
من 46 إلى 50 سنة	8	16%
المجموع	50	100 %

نلاحظ من الجدول رقم (01) أن عدد المبحوثين قد بلغ 50 مبحوثاً، موزعين حسب السن على النحو التالي، من 24 على 30 مبحوثاً بلغ عددهم 6 مبحوثين وهو ما يمثل 12 % من عدد المبحوثين، فيما وصل عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 31 إلى 35 إلى 7 مبحوثين وهو ما يمثل 14 % ، فيما الذين تتراوح أعمارهم بين 36 على 40 قد بلغ عددهم 17 مبحوثاً وهو ما يمثل 34 % من عينة الدراسة، فيما الذين تتراوح أعمارهم من 41 على 45 مبحوثاً قد بلغ عددهم 12 مبحوثاً وهو ما يمثل 24 % من عينة الدراسة، فيما عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 46 إلى 50 سنة قد بلغ عددهم 8 مبحوثين وهو ما يمثل 16 % من عينة الدراسة.

الشكل رقم (01) يبين التوزيع النسبي للعمر

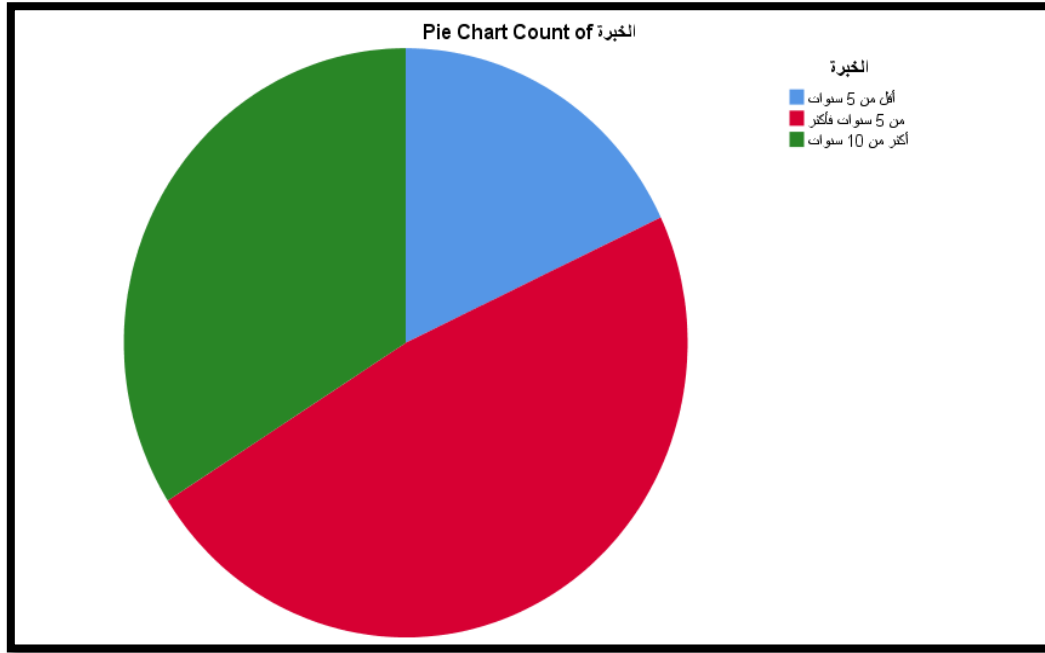


جدول 02 توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الأقدمية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	9	18 %
أكثر من 5 سنوات	24	48 %
أكثر من 10 سنوات	17	34 %
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن المبحوثين الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات قد كان عدد 9 مبحوثين وهو ما يمثل 18 % من عينة البحث، فيما كانت النسبة الأكبر وهم المبحوثين الذين لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات حيث بلغ عددهم 24 مبحوثاً وهو ما يمثل 48 % من حجم العينة، فيما بلغ عدد المبحوثين الذين لديهم أكثر من 10 سنوات خبرة 17 مبحوثاً، وهو ما يمثل 34 % من حجم الدراسة .

الشكل رقم (02) يبين التوزيع النسبي للخبرة



5- أدوات الدراسة

لقد اعتمدنا في دراستنا على أداة الاستبيان والتي يعرفها جميل حمداوي : هو طريقة من طرائق البحث التربوي في استجماع المعلومات والمعطيات ، وتفريغها في استنتاجات كمية وكيفية ،ومن فم فهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتنوعة في طولها وقصرها، وقد رتبت ترتيباً منطقياً عضوياً من ناحية ،أو ترتيباً نفسياً من ناحية أخرى، من خلال الانتقال من موضوع لآخر ،وذلك حسب تنوع نفسية المستوجب.(حمداوي جميل ،(2013) ، ص84).

5-1- مقياس الدافعية الانجاز :

- هذا المقياس من تصميم الباحث قويدري خليفة سنة (2009) أعد لقياس الدافعية للانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات، حيث تكون من (80) بنداً ويقابل كل بند ثلاث بدائل (انظر الملحق رقم 01)

5-2- مقياس الرضا الوظيفي :

- هذا المقياس من تصميم الباحث (مينيسوتا) سنة (1967) أعد لقياس الدافعية للانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات، حيث تكون من (58) بنداً ويقابل كل بند خمس بدائل .

(انظر الملحق رقم 02)

5-3- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

5-3-1- ثبات أدوات الدراسة

جدول 03 ثبات أدوات الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	المتغير
معامل الارتباط	معامل جاتمان		
0.50	0.66	0.70	الدافعية للإنجاز
0.72	0.84	0.93	الرضا الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز بلغ 0.70 وعن طريق التجزئة النصفية بلغ 0.66 عن طريق معامل التصحيح جاتمان، أما مقياس الرضا الوظيفي فقد بلغ معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ 0.93، وعن طريق التجزئة النصفية بلغ 0.84 عن طريق معامل التصحيح جاتمان. مما يدل بأن المقياس يتمتع بنسبة ثبات مقبولة.

5-3-2- صدق أدوات الدراسة

جدول رقم 04 صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز

المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاختبار "ت"	مستوى الدلالة
العليا	15	176.73	6.96	10.78	0.05
الدنيا	15	255.37	9.50		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ 176.73 وانحرافه المعياري 6.96، أما المجموعة الدنيا فقد بلغ متوسطها الحسابي 255.37 وانحرافها المعياري 9.50، وبالمقارنة بين المتوسطين نجد الاختبار "ت" لعينتين بلغ 10.78 وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على وجود فروق بين المجموعتين، وبالتالي فإن مقياس الرضا الوظيفي مميز ومنه هو صادق.

جدول رقم 05 صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز

المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاختبار "ت"	مستوى الدلالة
العليا	15	176.40	6.96	10.97	0.05
الدنيا	15	200.93	5.13		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ 176.40 وانحرافه المعياري 6.96، أما المجموعة الدنيا فقد بلغ متوسطها الحسابي 200.93 وانحرافها المعياري 5.13، وبالمقارنة بين المتوسطين نجد الاختبار "ت" لعينتين بلغ 10.97 وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على وجود فروق بين المجموعتين، وبالتالي فإن مقياس الرضا الوظيفي مميز ومنه هو صادق.

(انظر الملحق رقم 03)

6- الأساليب الإحصائية:-

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- ألفا كرونباخ (لمعرفة ثبات البنود).
- جيتمان (لقياس صدق بنود المقياس).
- سبيرمان براون (لمعرفة الثبات).
- اختبار "ت".
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل التحليل التباين الأحادي (لفحص الفروق بين الرضا والدافعية للإنجاز بالنسبة لمتغير الخبرة).

خلاصة الفصل:

من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية لميدان البحث، والتي من خلالها تم التعرف على إمكانية تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية (خصوصاً توفر المكان المناسب)، مع التأكد من وجود العينة المطلوبة، بالخصائص المناسبة، واستعدادها للمشاركة في الدراسة، والتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها، وبالتالي صلاحيتها للتطبيق في الدراسة الأساسية، وتم تحديد عينة الدراسة الأساسية ومعرفة خصائصها.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها:

تمهيد

- 1- عرض نتائج الفرضية العامة وتحليلها ومناقشتها.
- 2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتحليلها ومناقشتها.
- 3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتحليلها ومناقشتها.

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الحالية والمتمثلة في تحديد المنهج المتبع وكذلك عينة الدراسة... إلخ ، يتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج وذلك بالاستناد إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز من جهة، ومن جهة أخرى الدراسات التي تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي .

1- عرض نتائج الفرضية العامة الأولى وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية العامة الأولى على أن هناك علاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين ولتحقق منها استعملنا معامل الارتباط بيرسون.

تنص الفرضية العامة في الدراسة الحالية على أنه:-

هناك جدول رقم 06 يوضح العلاقة الارتباطية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي.

المتغيرين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
علاقة الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي	-0.20	غير دال

نلاحظ من الجدول رقم (06) بأن معامل الارتباط بيرسون بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي قد بلغ 0.20 - وهو غير دال إحصائياً، ومنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي ، ومنه لا نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ويشير عدم تحقق فرضية الدراسة القائمة على عدم وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بمتغيرات أخرى غير الدافعية للإنجاز فقد يرتبط بوجود العدالة التنظيمية أو الأجر أو الولاء للعمل أو مستوى الأستاذ .

ويرتبط الرضا الوظيفي بتقدير الذات للمعلمة ، فإذا لم يكن لديها تقدير لذاتها لن تشعر برضاها عن الوظيفة وفي ذلك ثقل دافعيها . ولتحقيق الرضا الوظيفي لابد من تحفيزات مادية ومعنوية كالترقية ، والامتيازات والخرجات ، والمنح التكوينية . فقلة الحوافز والرواتب مثلا ومقارنة بمشقة وتعب عملهم يؤدي لانخفاض رضا المعلمة ولا يؤدي إلى تحسين دافعيته .

وتشكل العلاقات الإيجابية والجيدة المتبادلة للمعلمة مع زميلات العمل معزز نفسي بالرضا ويحفزهم لمزيد من العمل وبالتالي الرفع من مستوى الدافعية . وهذا ما اتفق مع ما توصلت إليها

دراسة (وقيع الله 2008) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) للرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمين . (الصرايره ، التخاينة،2022،ص630) . ومن بين الدراسات التي اختلفت مع دراستنا هي دراسة (محمد الصالح 2008) و (دحماني 2015).

2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتحليلها ومناقشتها :

تنص الفرضية الجزئية الثانية في الدراسة الحالية على أنه:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزي لمتغير الخبرة للمعلمات

جدول رقم 07 تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدافعية للإنجاز تبعا للخبرة
غير دال	1.31	11.28	188.55	9	أقل من 5 سنوات
		10.11	189.16	24	أكثر من 5 سنوات
		11.40	190.87	17	أكثر من 10 سنوات

يظهر من خلال الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي للعينة الذين لديهم خبرة أقل من خمسة سنوات قد بلغ 188.55 بانحراف معياري بلغ 11.28، أما الذين لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات فقد بلغ متوسطهم الحسابي 189.16 بانحراف معياري بلغ 10.11، أما الأفراد الذين لديهم أكثر من 10 سنوات خبرة فقد بلغ متوسطهم الحسابي 189.87 بانحراف معياري بلغ 11.40، فيما كانت قيمة F بلغت 1.31 وهي غير دالة إحصائية، مما يعني عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز تعزي لمتغير الخبرة.

الخبرة قد لا تكون عامل مهم في زيادة الدافعية أو نقصانها وفي إبراز الفروق في الدافعية بين المعلمات، بل ترتبط بعوامل أخرى كالرغبة في العمل ، ونفسر كذلك نتائج الدراسة إلى اشتراك المعلمات في الاشباكات المادية والمعنوية التي يحصلون عليها في مجال عملهن وبالإضافة إلى تساوي حقوق والواجبات ونمط التكوين فأيا كانت خبرة المعلمة فهي تستفيد من نفس التكوين التي يستفيد منه زملاؤها في العمل . ومن التفسيرات النظرية الحديثة للدافعية ما أكدته النظرية السلوكية على دور البيئة في اكتساب الدوافع وتطورها لدى الأفراد فهي ترى أن معظم الدوافع مكتسبة من خلال تفاعل الأفراد مع البيئة التي يعيشون فيها ،أما نظرية التعلم الاجتماعي فأكدت دور النمذجة والتوقعات والأهداف التي يضعها

الفرد لنفسه في عملية تشكيل الدوافع إضافة إلى إجراءات العقاب والتعزيز البديلي .(عبد الرحيم الزغول،2012،ص،231).وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليها دراسة بوخذنة وعجو(2022) ودراسة محمد الصالح(2018) ودراسة حيدرة ووحيدة (2018)وكذلك تتقف أيضا مع دراسة دحماني (2015).

3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة في الدراسة الحالية على أنه:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الخبرة

جدول 08 تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير الخبرة

الرضا الوظيفي تبعا للخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	9	223	27.92	0.08	غير دال
أكثر من 5 سنوات	24	218	42.65		
أكثر من 10 سنوات	17	222	29.95		

يظهر من خلال الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي للعينه الذين لديهم خبرة أقل من خمسة سنوات قد بلغ 223 بانحراف معياري بلغ 27.92، أما الذين لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات فقد بلغ متوسطهم الحسابي 218 بانحراف معياري بلغ 42.65 ، أما الأفراد الذين لديهم أكثر من 10 سنوات خبرة فقد بلغ متوسطهم الحسابي 222 بانحراف معياري بلغ 29.59 ، فيما قيمة F بلغت 0.08 وهي غير دالة إحصائية، مما يعني عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الخبرة.

فعامل الخبرة لا يؤثر في الفروق لدى الرضا الوظيفي ويعود ذلك إلى الثقة بالنفس والقدرات والمكانة العلمية والاجتماعية للمعلمة التي حضيت بها، وحب العمل والتكوين العلمي والرغبة في الانجاز والقدرة على العطاء، ورغبتها في تجسيد تكوينها إلى أهداف تعليمية واقعية، فالرضا يزيد بزيادة التغذية الراجعة .

فالخبرة لا تعتبر من الامور التي تؤثر عن الرضا الوظيفي، رغم أنها دورا كبيرا في تجسيد المهارات الأكاديمية لدى المعلمة ونلاحظ أيضا العلاقة المهنية التربوية تشكل أهمية كبيرة خاصة المتعلقة بمحاور العملية التعليمية (المعلم والمتعلم والمدير ..) فإذا سادتها الألفة والمحبة كانت علاقة سلمية وبناءة تصبح لديها أهداف تحقق لها رضا داخليا مما يجعلها تضيف وتجدد أفكارها.

ونلاحظ أيضا التفاعل الصفي و تنوع الأنشطة يرجع بالإيجابية على المعلمة في سبيل تحقيق رضاها الوظيفي. وهذا يتفق مع ما توصلت إليها دراسة بوخذنة وعجو (2022) ودراسة محمد الصالح (2018) ودراسة حيدرة ووحيدة (2018) وكذلك تتفق أيضا مع دراسة دحماني (2015).

استنتاج عام

انطلاقاً مما تم عرضه في الإطار النظري ، واعتماداً على البيانات الإحصائية وفي إطار الهدف الرئيسي للدراسة الحالية من خلال عملية التحليل والتفسير التي قمنا بها في هذا الموضوع الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات فقد أسفرت الدراسة للنتائج التالية :

__ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمات.

__ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى المعلمات حسب الخبرة.

__ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمات حسب الخبرة.

ومن أبرز التوصيات التي يمكن استخلاصها :

_ إعطاء درجة كبيرة من الاهتمام للمعلم خاصة في مرحلة الابتدائي باعتباره مصدر قوة المؤسسة التعليمية ، وأبرز مقومات النجاح فيها.

_ العمل على تحسين الأوضاع المادية والاجتماعية للمعلم مما يعزز من مكانته الاجتماعية ويزيد من ثقته بنفسه مما ينعكس ذلك على رضاه ويؤدي الى زيادة الدافعية للإنجاز لديه.

_ ضرورة توفير الجو المناسب والملائم من خلال تهيئة الظروف المادية والفيزيائية داخل الصف والتي تضمن للمعلم تأدية مهامه في أمن وسلامة ليحقق بذلك درجة كبيرة من الرضا الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

- احمد محمد ،عبد الخالق،(1990)، قصص علم النفس، (ط1)، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- البارودي ، منال (2015)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، (ط1) القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- الزغول ، عماد عبد الرحيم (2012)، مبادئ علم النفس التربوي ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات.
- الزيود نادر فهي،(1989)، التعلم والتعليم الصفي ، (ط1)، دار الفكر ، عمان .
- الفريجات ،كاسم حمود ،(2002) السلوك التنظيمي (ط1)، دار الصفاء ،عمان الأردن .
- بن قسوم جهيدة ، وقادري صورية (2020)، اثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية .
- بوخدنة نور الهدى و عجوا فريال (2022)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعلمين مرحلة التعليم الابتدائي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل .
- جمداوي ،جميل (2013)، البحث التربوي منهجه وتقنياته، (ط1)، وجدة ،مطبعة الجسور .
- حيدر ،وحيدة (2018)، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،جامعة مستغانم.
- عبد العظيم إسماعيل، محمد الصالح (2018)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المرشدين النفسيين، بولاية الخرطوم .
- عساف ،عبد المعطي(2002)، التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي ،دار وائل الطباعة للنشر والتوزيع.
- عصام، عبد اللطيف (2015): الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل (ط1) دار نيويورك للنشر

- فاطمة عوض صابر ، سيرفت علي فخاجة (2002)،أسس وبناء البحث العلمي، مكتبة الإشعاع الفنية،(ط1)، الإسكندرية .
- كوديل ،سعيدة (2018) ،المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للموظفين ، شهادة ماستر في علم اجتماع .
- هشام الفتلى ، حسين (2014) أسس البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية (مفاهيمية عناصره مناهجه)(ط1)مؤسسة دار الصادق الثقافية،،عمان دار صفاء للنشر .
- بوسبعة هدى ، و لعروسي وفاء (2017)،الرضا عن التوجيه المدرسي وأثره عن الدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة 2ثانوي.
- دحماني ،فاطمة (2015)الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند موظفي مديرية أملاك الدولة ،بمنطقة تامنغست.
- زيقادي فراس، وزغواني علاء الدين (2016)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية (ماستر).
- شاطر ،شفيق (2010)،اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة .
- عصام ،عبد اللطيف ، (2015)،الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، (ط1) ،القاهرة .
- محمد خليفة ،عبد اللطيف ، (2000) ،الدافعية للإنجاز ، (ط1)، ،دار غريب،القاهرة.

الملاحق الخاص بالفرضيات

الفرضية الأولى

Correlations

		الرضا_الوظيفي في	الدافعية_للانجاز از
الرضا_الوظيفي في	Pearson Correlation	1	-.200-
	Sig. (1-tailed)		.814
	N	50	50
الدافعية_للانجاز از	Pearson Correlation	-.200-	1
	Sig. (1-tailed)	.814	
	N	50	50

الفرضية الثانية

ANOVA

الدافعية_للانجاز

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	456.694	3	152.231	1.316	.281
Within Groups	5321.306	46	115.681		
Total	5778.000	49			

الفرضية الثالثة

ANOVA

الرضا_الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	222.696	2	111.348	.084	.920
Within Groups	62450.684	47	1328.738		
Total	62673.380	49			