



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية



مستوى الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

دراسة ميدانية على مستشاري الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني - الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية: تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

د. عبد الرزاق باللموشي

إعداد الطالبتين:

سعيدة سعيد

هالة بلعيد

الموسم الجامعي: 2020/2019

شكر وتقدير

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة من الحياة الجامعية من وقفة تعود إلي أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أسانددتنا الكرام الدين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد وقبل أن نمضي تقدم أسمى آيات الشكر والامنتان والتقدير إلي الدين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلي جميع اسانددتنا الأفاضل

يقول احد العلماء

كن عالما فإن لم تستطع فكن متعلما فان لم تستطع فأحب العلماء فان لم تستطع فلا تبغضهم وأخص بالتقدير والشكر إلي الدكتور باللموشي عبد الرزاق

الذي نقول له بشكرك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم إن الحوت في البحر والطير في السماء يصلون على معلم الناس الخير كما أننا نوجه له بخاص الشكر من كان لنا قدوة وموجه إلي من رعانا وعلمنا التفاؤل والمضي إلي الأمام إلي من حافظ علينا ،إلي من وقف إلي جانبنا عندما ضللنا الطريق فلك جزيل الشكر والعرفان

كذلك نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث ونخص بالذكر جميع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

ولاية الوادي

إلي من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات ربما دون أن يشعروا فلهم بذلك من كل الشكر ونخص بذلك الزميلة عبير حجاجي

أما وقد أنجزنا هذا البحث بعون الله وتوفيقه فالحمد لله أولا وأخرا ،فأننا نهدي هذا البحث المتواضع إجلالا وتقديرا ووفاء إلي من وصى الله ببرهما وقرن الإحسان إليهما بطاعته فجعل التدلل لهما عبادة وطاعتها نجاحا وفوزا :أولياءنا الكرام .

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى معرفة درجة الدافعية للإنجاز ومستوى الرضا الوظيفي عند فئة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، لذلك سنحاول تطبيق المنهج الوصفي الاستكشافي المناسب لهذه الدراسة، باستعمال أداة الاستبيان لقياس المتغيرين (الرضا الوظيفي ،الدافعية للإنجاز).مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية الموجودة ضمن الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) لمعالجة تساؤلات الدراسة التالية

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ؟
- ما هي درجة الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ؟

Study summary

This study aims to the degree of achievement motivation end the level of guest satisfaction in the school and vocational guidance counselors category, so we will try to apply the approach to this study using the questionnaire tool to measure the two variables (guest satisfactions, motivation for achievement) With the use of the statistical package for social sciences spss to address the following study questions:

what is the level of guest satisfaction of school and career guidance counselors?

What is the degree of achievement of school and career guidance counselors?

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وعرفان
ب	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
7	مقدمة
	الباب الاول: الجانب النظري
	الفصل الاول: الإشكالية وأبعادها
12	الإشكالية
13	أهمية الدراسة
14	أهداف الدراسة
14	التحديد الإجرائي للمفاهيم
15	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الرضا الوظيفي
22	تمهيد
22	تعريف الرضا الوظيفي
25	أهمية الرضا الوظيفي
26	أنواع الرضا الوظيفي
27	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
32	مؤشرات الرضا الوظيفي
34	عوامل الرضا الوظيفي

35	قياس الرضا الوظيفي
39	خلاصة
	الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز
42	تمهيد
42	مفهوم الدافعية
43	بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
45	مفهوم الدافعية للإنجاز
46	أنواع الدافعية للإنجاز
47	مكونات الدافعية للإنجاز
48	العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
49	خصائص الدافعية للإنجاز
50	نظريات الدافعية للإنجاز
52	قياس الدافعية للإنجاز
54	تطور الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني
56	خلاصة
	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
	تمهيد
57	منهج الدراسة
57	عينة ومجتمع الدراسة
58	أدوات الدراسة
60	قائمة المراجع

فهرس الاشكال والجدول

رقم الشكل أو الجدول	العنوان	الصفحة
01	العلاقة بين المفاهيم الثلاثة	44

مقدمة

مقدمة

بعد سنوات من الجد والاجتهاد في الدراسة تتوج هذه المرحلة بالدخول في مجال العمل وهنا يحض الفرد بفرصته للدخول إلى مجال العمل بعد ما كان هدف يسعى إلى تحقيقه منذ بداية شبابه أو بصفة أخرى منذ أن بدأ يزاول دراسته حرصا منه لتوفير الشعور بالاستقلالية المادية أو الفكرية والقدرة على استخدام طاقته في خدمة العمل والمجتمع .

وبهذا فإن موضوع الرضا المهني أحد أهم الموضوعات التي حضيت ولازالت تحضا باهتمام العديد من الباحثين نظرا لأنهم أيضا تظهر لديهم هاته الصفة فسعى جل الباحثين في مجال علم الاجتماع وعلم النفس وكذا علوم التربية بدراسة العوامل المرتبطة والمؤثرة في الرضا المهني، وكذا دراسة أثارها وانعكاساتها في مجال العمل سعي منهم لإزالة المسببات التي تؤدي إلى تدني مستوى العمل وخفض مستوى الدافعية لديهم. ومن هذا المنطلق تزامنت جهود الباحثين لاقتراح حلول تؤدي إلى رفع مستوى الطموح لديهم وذلك من خلال التركيز على العوامل التي تسهم وبشكل كبير في تعزيزه وتقويته لزيادة الدافعية للعمل وبالتالي زيادة كفاءته وإنتاجيته.

لكن وعلى الرغم من ذلك وبالإضافة إلى أن هناك من يؤكد على أهمية الرضا المهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني ودوره في نجاح أو فشل عملية الإرشاد المدرسي والمهني إلا أننا نلاحظ أن هناك إهمال وتراجع ملحوظ بالاهتمام بدراسة هذا الموضوع دراسة تفصيلية تحليلية يراعى فيها أثر فاعل في نجاح العملية التربوية بصفة عامة ونجاح مهنة التوجيه بصفة خاصة، قد يعود أسباب هذا إلى قلة الوعي بأهمية الرضا عن العمل و قلة الاهتمام بهاته الفئة "مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " باعتبارهم جزا لا يتجزأ من الأسرة التربوية .

واعتبارا لهذا وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الحالية تندرج ضمن هذا الإطار بحيث نسعى من خلالها للتعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. وقد تضمنت هاته الدراسة ستة فصول قسمت إلى جانب نظري وجانب تطبيقي، فأما الجانب النظري تضمن أربعة فصول حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان الإطار العام للدراسة وتم التطرق فيه إلى إشكالية البحث وفرضياته وبالإضافة إلى أهدافها وأهميتها الدراسات السابقة وتحديد المفاهيم الواردة في الدراسة في حين جاء في الفصل الثاني بعنوان الرضا المهني وقد تضمن المفهوم والأهمية، الأنواع، النظريات، العوامل المؤثرة والمؤشرات وقياس الرضا الوظيفي. وقد تم التطرق في الفصل الثالث إلى موضوع الدافعية للإنجاز وتم تناول فيه مفهوم الدافعية للإنجاز والمفاهيم المرتبطة بها الأنواع، العوامل ومكونات الدافعية خصائص والسمات النظريات المفسرة وقياس الدافعية للإنجاز. فيما تم معالجة في الفصل الرابع موضوع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشار التوجيه، انطلاقا من المفهوم ثم تطور التوجيه في الجزائر الأهداف، تعريف مستشار التوجيه، الحاجة إلى وجود مستشار التوجيه مهام مستشار التوجيه تنظيم عمل مستشار التوجيه، الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني

وبعد هذا يأتي الجانب التطبيقي بفصله الخامس والذي يتضمن الإجراءات المنهجية التي اعتمدها في الدراسة وقائمة المراجع .

الباب الأول

الجانِب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

الإشكالية

يحتاج أي موظف إلى مجموعة من الشروط لكي يحقق أهدافه وأهداف وظيفته، ويكون شخصا فعالا في مهنته يؤثر تأثيرا ايجابيا على زملائه في العمل من خلال زيادة الكفاءة المهنية أو الإنتاجية والمساهمة في خلق علاقات صحية بين كل العاملين مع بعضهم البعض ومع الإدارة من جهة أخرى.

ومن الوظائف المهمة التي تحتاج الى هذه الشروط نجد وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التي يقوم فيه المستشار بعدة مهام معقدة ومتواصلة كوظيفة الإعلام والتقييم والإرشاد، هذه الأخيرة تتطلب مجموعة من الخصائص والصفات المهمة.

"ومن هذا المنطلق فإن إعداد فردا علميا ومنتدربا بشكل فني ويتحلى بالصفات والخصائص اللازمة وتمسكه بالضوابط الأخلاقية أمرا هاما ومطلب ضروري للنجاح في العمل الإرشادي. لذلك أشارت بعض الدراسات لأهمية هذا الجانب ،فلقد تطرق إليها (kazieko neid 1992) في دراسته حيث توصل إلى أربع خصائص رئيسية يتصف بها المرشد وهي : فهم الذات ،الدافعية الشخصية،امتلاك قيم السعادة،والتفاؤل والمشاركة الوجدانية". (بوعزاز تسعديت ،2012، ص5)

بالإضافة الى هذه الصفات هناك صفات أخرى مهمة جدا لأي وظيفة لا سيما مستشار التوجيه المدرسي والمهني وهي مسألة الرضا الوظيفي والمهني التي تعد من أكثر المواضيع التي تستدعي دراسة معمقة نظرا لأهميتها الكبيرة بالنسبة للفرد والمؤسسة كما أدلت عليها العديد من الدراسات التي أجريت بشأن مشكلة الرضا المهني في مجالات التعليم والتدريس ، مثلا دراسة

وباعتبار أن الرضا المهني يتأثر بعدة عوامل تساهم في رفع أو خفض من مستواه لدى الفرد كالعوامل البيئية والبيئية والجغرافية ، فإن أهميته تكمن في تحقيق التوافق النفسي والمهني للعامل بصفة عامة ولمستشار التوجيه بصفة خاصة، فنرى أنه من الأجدر إننا نبحت ونتقصى

في موضوع الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

(بوعزاز تسعديت ، 2012، ص 6)

وللكشف عن مشاعر هذه الفئة ومعرفة اتجاهاتهم ومواقفهم اتجاه مهنة الإرشاد والتوجيه ذلك باعتبار أن هذه الفئة مهمة جدا ، لأنها تسعى لتحقيق التوافق النفسي والمدرسي للتلاميذ بما يتوافق مع ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم، ولذلك نحاول الإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة كما يلي:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ؟
- ما هي درجة الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ؟

2-أهمية البحث

- مدى تأثر مستوى الرضا الوظيفي في الانجاز والأداء .

- تمثل هذه الدراسة محاولة المساهمة في تحسين خدمات التوجيه . من خلال دراسة الدافعية للإنجاز .

- يعطي مؤشرات ودلالات لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

- الوقوف على العوامل والظروف التي تساعد على تحسين حالة الرضا الوظيفي واستشارة دافعية الانجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- تمثل هذه الدراسة محاولة المساهمة في تحسين خدمات التوجيه من خلال الدراسة الدافعية للانجاز.

3- أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وأهم محدداته ومستوى دافعية الانجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

معرفة تأثير محددات الرضا الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العينة المبحوثة.

- معرفة درجة الدافعية للانجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

4-التعريف الإجرائي للمفاهيم :

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم يمكن تعريفها إجرائيا فيما يلي

4-1 الرضا الوظيفي : وتقصد به ذلك الشعور الوجداني الذي ينتج من تفاعل الموظف مع مهنته، فيقبل مهنته ويشعر بالارتياح أثناء تأديته له ويمكن الاستدلال عليه في دراستنا من خلال مقياس الرضا المهني .

4-2 الدافعية للإنجاز: هي سعي الفرد نحو تحقيق أهداف معينة والتغلب على المشكلات التي تواجه الفرد بغية التوصل إلى النجاح والتفوق في أعلى مراتبه ويتم الاستدلال عليه من خلال نتائج مقياس الدافعية لإنجاز .

3-4 مستشار التوجيه: هو عضو في الأسرة التربوية والذي يمارس نشاطه المهني إما في مركز التوجيه المهني أو الثانويات والمتوسطات

5- الدراسات السابقة

1-الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاريه التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي دراسة بوعزاز تسعديت (2012) وهدفت هذه الدراسة في مدى تأثير مستوى الرضا المهني في الانجاز والأداء، والرفع من مستوى العطاء والإبداع، وتمثل مجتمع الدراسة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. حيث استخدم الباحث المنهج العلمي والمتمثل في المنهج المسحي الوصفي المقارن. وتم استخدام الاستبيان (استبيان الرضا الوظيفي، واستبيان الدافعية للإنجاز) كأداة جمع البيانات وتم التوصل في هذه الدراسة الى وجود علاقة ارتباطيه بين مستوى الرضا المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشارو التوجيه المدرسي والمهني.

2-محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. دراسة حيدرة وحيد (2018). وهدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير محددات الرضا الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العينة المبحوثة معرفة تأثير مستويات الرضا الوظيفي على دافعية الانجاز وأبعادها الفرعية. وتمثلت عينة الدراسة في مستشاري الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني. كما أن الباحث استخدم في دراسته العلمي المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة وتم التوصل في هذه الدراسة وجود مستويات مختلفة(متوسطة - منخفضة) في الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، توجد مستويات مختلفة(مرتفعة - متوسطة) في دافعية للإنجاز وأبعادها الفرعية لدى مستشاري الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني

واستخدمت الباحثة مقياس محددات الرضا الوظيفي ومقياس الدافعية للإنجاز الدافعية للإنجاز كأداة جمع البيانات.

3-دراسة الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر للباحثة خويلد أسماء سنة (2005) حيث تكمن أهداف هذه الدراسة نظرا لعدم الرضا المتزايد تجاه عملية التوجيه المدرسي في الجزائر خاصة نحو التعليم التكنولوجي تكسي هذه الدراسة أهمية يمكن توضيحها

في النقاط التالية تناقض نتائج الدراسات السابقة وقلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في الجزائر أما عينة الدراسة في تلاميذ سنة أولى ثانوي واستخدم الباحث لتحليل دراسته المنهج العلمي الوصفي وتوصلت الى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ الموجهين برغبة والتلاميذ الموجهين بغير رغبة في دافعتهم للإنجاز واستخدمت اختبار الدافعية الذي ألفه هيرمانز وعدله فاروق عبد الفتاح موسى كأداة لجمع البيانات.

4-دراسة مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة لعبد الله بن علي ابوعراد الشهري، وهدفت هذه الدراسة التعرف على درجة الرضا عن العمل الإرشادي لكل بعد من الأبعاد والرضا الإجمالي عن العمل الإرشادي لدى كل من المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين، واستخدم جميع المدارس الابتدائية بمكة المكرمة كعينة لدراسته وتم التوصل إلى يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين بمكة المكرمة واستخدم الباحث استبيان الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين ومقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد الذي أعده بار كأداة جمع البيانات. وتم التوصل إلى يوجد اختلاف

في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين بمكة المكرمة.

5- الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص لدراسة عبد الرحمان عزيزو (2015) وهدفت هذه الدراسة الى محاولة التعرف على بعض محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري بالإضافة إلى معرفة تأثير العوامل الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري، معرفة الفروق الفردية في مستويات الرضا الوظيفي بين القطاعين العام والخاص ودراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وقطاع العمل، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي كأداة جمع البيانات.

وتم التوصل الي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الترقية لدى عمال القطاع العام في الجزائر تبعا لمتغير الخبرة المهنية. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الترقية لدى عمال القطاع العام في الجزائر تبعا لمتغير المستوى التعليمي كما تم التوصل الى هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العام للرضا الوظيفي حسب السن والخبرة المهنية والمستوى التعليمي لدى عمال القطاع العام.

6- اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل دراسة مروان احمد حويحي (2008) محاولة الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي وقطاع غزة والمؤسسات الصحية الأهلية بشكل عام وهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحاد وتحديد أكثر العوامل تأثيرا على الرضا الوظيفي بالإضافة للتعرف على طبيعة العلاقة بين بعض السمات الشخصية لأفراد العينة وبين الرضا الوظيفي والتعرف على المجالات الأكثر إثارة للقلق وعدم الرضا بين العاملين من

اجل العمل على علاجها، تزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول الموظفين حتى يمكن إيجاد المواءمة بين الفرد ووظيفته. وتمثلت عينة الدراسة بجميع العاملين المثبتين في الاتحاد في جميع مراكزه في قطاع غزة واستخدم العينة الشاملة في اختيار عينة الدراسة الأداة. وتم استخدام استبيان الرضا الوظيفي، وبينت هذه الدراسة إلى بينت الدراسة أن ظروف العمل المتوفرة في الاتحاد جيدة، وهي متوفرة بوزن نسبي 47% وتدل هذه النسبة على اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة عمل مريحة. بينت الدراسة انه لا يوجد استقرار وظيفي في الاتحاد كما بينت أن علاقة الرؤساء بالمرؤوسين جيدة وتوصلت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار في العمل.

7- دراسة الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، وعلاقته بدافعية انجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة لصالحى سمية (2010) بحيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي، والدافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي وإلقاء الضوء على الناحية النفسية لأستاذ التعليم الثانوي، والتعرف على درجة رضاه ومدى ارتباطها بدافعية انجاز تلاميذه وتمثلت عينة المجتمع الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة بسطيف وتم اختيارها بالطريقة العشوائية واستخدمت مقياس الرضا الوظيفي الذي أعد عبد الرحمن صالح الأزرق وتم تعديله من طرف الباحثة كأداة جمع البيانات، وتم التوصل إلى للرضا الوظيفي المرتفع لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة في التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المرتفعة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة، للرضا الوظيفي المرتفع لأساتذة مادة علوم طبيعية والحياة في

التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المنخفضة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة كما أن الرضا الوظيفي المنخفض لأساتذة مادة العلوم الطبيعة والحياة في التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المرتفعة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

الرضا الوظيفي المنخفض لأساتذة مادة علوم طبيعة والحياة في التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المنخفضة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة

تعقيب عام على الدراسات السابقة

تطرقنا فيما سبق الى العديد من الدراسات السابقة العربية، والتي تناولت في مجملها المتغيرات المبحوثة في الدراسة والمتمثلة في الرضا الوظيفي والدافعية للانجاز، حيث منها ما تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى، ومنها ما تناولت نفس المتغير دون ربطه بمتغيرات أخرى، كما يوجد من الدراسات من ربطت متغير الدافعية للانجاز في علاقته بمتغيرات أخرى.

نلاحظ من خلال استعراضنا لهذه الدراسات نوضح بعض النقاط كالتالي:

- تنوع أهداف الدراسة حسب طبيعة الموضوع.
- اعتمدت معظم الدراسات المنهج الوصفي العلمي كونه يتلاءم مع طبيعة الموضوع.
- اختلاف العينات حسب طبيعة الدراسة والمتغيرات.
- التوصل الى نتائج مختلفة نظرا لاختلاف في بعض المتغيرات.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الرضا الوظيفي.
- 2- أهمية الرضا الوظيفي.
- 3- أنواع الرضا الوظيفي.
- 4- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.
- 5- مؤشرات الرضا الوظيفي.
- 6- عوامل الرضا الوظيفي.
- 7- قياس الرضا الوظيفي.

خلاصة

تمهيد

يمثل العمل جزءا هاما في حياة الفرد وبمرور الوقت يكون الفرد العامل مجموعة من الآراء والمعتقدات نحو العمل وهذا ما يطلق عليه الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي, إذ يعد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي من ابرز المواضيع والقضايا التي شغلت بال العديد من الدارسين والباحثين في مجال العمل, فالرضا الوظيفي يعد من أهم الاتجاهات والمشاعر التي تستحوذ على نفسية الفرد خلال أو أثناء تأديته لمهامه والتي تنعكس على سلوكه وتصرفاته وتعامله مع الآخرين. ومن هنا تنوعت وتعددت تعاريف وتفسيراته من خلال مختلف النظريات التي بحثت في هذا الموضوع ومن بينها النظرية السلوكية التي ربطت مستوى الرضا بالعديد من العوامل المرتبطة بالعمل.

وعليه سيتضمن هذا الفصل مجموعة مفاهيم الرضا الوظيفي، طبيعة الرضا الوظيفي، أهمية الرضا الوظيفي، أنواع الرضا الوظيفي، النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، مؤشرات الرضا الوظيفي عوامل الرضا الوظيفي، قياس الرضا الوظيفي.

1- مفهوم الرضا الوظيفي

بدا الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين وذلك لتعدد المحاولات الرامية إلى وضع مفهوم له إلا انه بالرغم من تعدد الدراسات والأبحاث

التي تناولت هذا الموضوع إلا انه لا يزال هناك اختلافات في تحديد تعريف واضح لهذا المصطلح, وذلك لارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا مايصعب تفسيرها لكونها تتغير بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة:

- يرى هالسي بأنه: هو ذلك الاستعداد الذي يجعل الموظف يقبل بحماسة مشاطرة زملائه في نشاطهم, ويجعله اقل تأثرا بالمؤثرات الخارجية.

(كنعان, 1980, 141)

- يعرفه محمد العديلي 1974: الرضا المهني هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه, وبيئة العمل, ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل, ومع المتغيرات والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

(النمرسي, 2009, 15)

- يعرفه منصور فهمي: بأنه مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل والأجر الذي يحصل عليه. والإشراف الذي يخضع له وسياسات الإدارة المتبعة وظروف العمل الأخرى.

(فهمي, 1980, 3)

- يعرفه بعض العلماء : انه مسألة فردية مرتبطة بالحاجات, لهذا يعرفه حامد على انه " عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب إشباعها وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل".

(حامد , 1983 , 63)

- يعرفه عكاشة 1999: هو الشعور الناشئ عن مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر المتحصل عليه, وفرص الترقية والخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمة له.

(عكاشة, 1999, 195)

- يعرفه هوي ومكسيل: هو الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقويم الشخص لوظيفته.

(ابوسمرة , 2007 , 225)

2- أهمية الرضا الوظيفي:

السلوك الإنساني يكون موجها لهدف معين ويظهر في صور متعددة تتناسب مع المواقف, لذلك فيجب توجيه سلوك الفرد على النحو الصحيح لتحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها, وتتمثل أهمية الرضا الوظيفي في النقاط التالية:

2-1- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للأداء:

أشار بعض المختصين إلى وجود ارتباط ايجابي بين الأداء والرضا الوظيفي, والبعض الآخر شكك في هذا الافتراض على انه لا يوجد فرق بين الرضا عن الأجر أو الرضا عن المؤسسة التي يعمل بها وبين مستوى الأداء والإنتاجية.

(بن فالح, 2010, 14)

2-2- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد:

يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين وهما الأمراض النفسية وأمراض القلب كما أن هناك ارتباط واضح بين الرضا الوظيفي والإرهاك الجسدي والعقلي في العمل.

2-3- أهمية الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية:

ومن أهم أسسها ثبات صلاحية القيادات ومرونة أساليب النظم الداخلية ولوائحها, والثقة المتبادلة بين القادة والمرؤوسين.

(بن فالح, 2010, 14)

3- أنواع الرضا الوظيفي:

هناك من يصنف الرضا الوظيفي إلى قسمين هما:

3-1- الرضا الكلي:

يمثل رضا الموظف على جميع الجوانب ومكونات العمل, وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله, ولكن ليس من الضرورة أن تتوافر في هذا كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها, لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه, فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة وبالتالي الموظف نفسه يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

(بن موفق, 2017, 49)

3-2- الرضا الجزئي:

الشعور الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل, وهنا يكون المعلم قد وصل إلى درجة كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها وربما لازال الاستياء موجودا لكنه لازال يؤدي أعماله.

(بوفرة, 2018, 78)

4- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

اهتم الباحثون بتفسير الرضا الوظيفي منذ القدم, ففي البداية كان مفهوم الرجل الاقتصادي الذي نادى به المدرسة الكلاسيكية بقيادة (فريدريك تايلور) هو المفهوم المسيطر لمدة طويلة حيث يرى هذا المفهوم أن العوائد المادية هي الأساس في زيادة الرضا الوظيفي, ثم تلي ذلك مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة (التون مايو) والتي توصلت إلى عوامل أخرى محركة لدافعية الموارد البشرية, وهي الرغبة في التكوين العلاقات الإنسانية, وأعقب ذلك نظريات كثيرة حاولت تفسير الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات, سنتعرض لأهمها في النقاط التالية.

(السالم, 1997, 28)

4-1- نظرية الحاجات:

يعد تشاغر أول من تبنى نظرية الحاجات لتحقيق الذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي وقال: انه في أي موقف فان الرضا المهني وظيفة توفر للعامل النتائج ذات القيمة بالنسبة له أن هناك مجموعة

من الحاجات النفسية التي تعمل على جعل الناس راضين أو غير راضين عن أعمالهم.

(البادي, 2011)

نظرية التدرج الهرمي لماسلو:

تتضح ايعاد هذه النظرية في النموذج الأساسي لإتباع الحاجات الذي قدمه عالم النفس الأمريكي أبراهام ماسلو 1943-1954 وتتنوع الحاجات عند ماسلو فمنها:

4-1-1- الحاجات الفسيولوجية: وهي الحاجات الأساسية مثل: الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والرائحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس والإشباع الحسي. وهذه الفئة من الحاجات هي التي تتصدر قائمة الحاجات المختلفة في حال عدم إشباعها فتمتهد أمل الفرد الذي يشعر ببرودة شديدة أن يجد مكانا دافئا. وان هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيئاتهم أجناسهم وأعمارهم وثقافتهم.

(شيحة, 2015, 88)

4-1-2- حاجات الأمن: تتضمن هذه الحاجات حماية الفرد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية وكذلك الحماية من الأخطار الاقتصادية والمتعلقة بضمان استمرارية العمل لضمان استمرار الدعم المادي الضروري للفرد للمحافظة على مستوى معين من الحياة.

4-1-3- الحاجة إلى شعور بالانتماء: تتبع هذه الحاجات من كون الإنسان اجتماعيا بطبيعته ويعيش ضمن جماعة ويتفاعل معها, وتشمل حاجات تكوين

العلاقات والحب والارتباط مع الآخرين وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى عن الحاجات الأولية.

(رضوان, 2013, 989)

4-1-4- حاجات الاحترام والتقدير: وتمثل الحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم, ويقول ماسلو بان هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاث السابقة.

4-1-5- حاجات تحقيق الذات: وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة, وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات.

(البلاوي, 2011, 22)

4-2- نظرية العاملين: يرى هارزبورغ في سنة 1959 بدراسة دوافع العاملين ورضاهم الوظيفي من خلال دراسة استطلاعية قام بها على 200 من المحاسبين والمهندسين لفهم شعورهم حول الأعمال التي يؤدونها, وخلصت الدراسة إلى تصنيف فئتين من العوامل وهي:

4-2-1- عوامل وقائية وتشمل سياسة الشركة وإدارتها, نمط الإشراف, العلاقة مع الرؤساء ظروف العمل, الراتب, المركز الاجتماعي, الأمن الوظيفي, التأثيرات على الحياة الشخصية.

4-2-2- العوامل الدافعية وهي الشعور بالانجاز والشعور باعتراف الآخرين بأهمية دوره في التنظيم, الرغبة في تحمل المسؤولية وتحكم الشخص في وظيفته, وإمكانيات التقدم في الوظيفة.

(القريوتي, 2009, 61)

4-3- نظرية العدالة: تقوم هذه النظرية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة, وتساعد هذه النظرية التي وضعها (ادمز 1963) إلى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته التسببية للجهود التي يبذلها في عمله إلى العوائد التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في الوظائف المتشابهة وفي نفس الظروف, فإذا كانت المقارنة عادلة وتساوت النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا, أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله.

(ثابت, 2011, 68)

4-4- نظرية الانجاز: اقترح ماكلياند 1967 نظرية في العمل اسمها نظرية الانجاز حيث يعتقد بان العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات أساسية وهي:

4-4-1- الحاجة إلى القوة: لقد وجد الباحث أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة، ووفقا لهذه النظرية فان هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام الذي يوفر لهم الفرصة لكسب السلطة والقوة والمناصب القيادية

(بوراس, 2016, 57)

4-4-2- الحاجة للانجاز: يرى أن الانفراد ذوي الحاجة الشديدة للانجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق ولديهم رغبة قوية للنجاح وخوف من الفشل ويصنعون لأنفسهم أهدافا كبيرة ليس من المستحيل الوصول إليها.

(بوراس, 2016, 57)

4-4-3- الحاجة إلى الانتماء: هي الحاجة إلى تشكيل علاقات اجتماعية قوية من الآخرين والأفراد الذين لديهم حاجة كبيرة للانتماء يزاولون الرضا والإشباع من

خلال بناء علاقات حميمة من الآخرين ويضيعون قيمة كبيرة على الصداقة ومشاعر الناس نحوهم.

(تماسيني, 2015, 73)

5- مؤشرات الرضا الوظيفي

تجسد حالة الرضا أو عدم الرضا لدى أي فرد عامل بالمؤسسة في مظاهر عدة كالإضراب التمارض, إضافة إلى الغياب ودورات العمل ومثل هذه الظواهر تشكل مشكلات كبيرة بالنسبة للمؤسسات تؤدي إلى انخفاض إنتاجها وتدهور أدائها, وتسبب بشكل أو بآخر تكاليف إضافية في تشكل مباشر أو غير مباشر (تدريب وتأهيل الأفراد الجدد).

(تماسيني, 2015, 58)

5-1- الإضراب: مما لاشك فيه أن حدوث الإضراب يعكس بالفعل تواجد الاختلال في العلاقات التنظيمية (علاقة العمل, العلاقات الإنسانية), لذلك يعد أهم المؤشرات الدالة على مشاعر عدم

الرضا المعبر عنها بشكل صريح, فالإضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا توافق مع متطلباتهم.

(تماسيني, 2015, 59)

5-2- التمارض: وهي وسائل الانسحاب غير المباشر من العمل عن طريق اتخاذ الذرائع والحجج وادعاء المرض ظاهرة تعبر غالبا عن عدم رضا العامل وذلك من خلال الضغط النفسي الذي يواجهه داخل المؤسسة أو خارجها، ويلجأ العامل إلى الحالات المرضية المقنعة للابتعاد عن محيط العمل تهربا من الواقع المعاش فيه أو للتقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء عمله.

(اندرودي, 1991, 432)

5-3- الغياب: يعتبر التغيب لأي سبب مشكلة سلوكية مكلفة وهدامة تواجه مديري المؤسسات على اختلاف عملها بما فيه المؤسسات التعليمية، وإن غياب المعلمين يؤثر سلبا على المردود الدراسي، وهو من أسباب انخفاض أداء العمل فضلا عن كونه يشكل خسارة مادية، وهدر للمواد البشرية.

(الجيار, 2001, 125)

5-4- دوران العمل: من خلال الأبحاث والدراسات التي حاولت أن تدرس مدى تأثير دوران العمل بالرضا الوظيفي، فقط كشفت النتائج عن وجود علاقة عكسية بينهما، فالعامل أكثر رضا لا يميل إلى ترك عمله والعامل أقل رضا يكون لديه ميل إلى ترك عمله، وفي المقابل فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة متوسطة القوة بين الرضا عن العمل ودوران العمل، ويرجع هذا الارتباط غير التام

بين المتغيرين إلى عدد من الخطوات المتداخلة بينهما والتي تتوسط شعور الفرد بعدم الرضا عن العمل، وترك العمل فعلاً، حيث يصعب على الفرد غير الراضي، الانتقال من خطوة إلى خطوة أخرى تليها وصولاً في الأخير إلى اتخاذ قرار الاستقالة وترك المؤسسة.

(الشمري, 2009, 14)

6-العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

وهي مجموعة من العوامل الايجابية والسلبية التي تؤدي إلى قبول أو رفض العمال لطبيعة عملهم نتيجة للإجراءات المتبعة بناء على سياسة التنظيمية التي تتبعها الإدارة التي حددت على النحو التالي:

6-1- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة وإطارها: وتشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة انشغاله لوظيفة مثل: الإجازات- التامين- الصحة- السكن- الراتب- التثبيت في الخدمة وفرص الترقية والعلاقات مع الآخرين(الزملاء-رؤساء-مرؤوسين).

6-2- عوامل متعلقة بسياسات المؤسسة: إن يتصل بساعات العمل وظروفه وإجراءات ونظم الاتصال بالمؤسسة.

(اهناني, 2017, 32)

6-3- عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها: تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة،

ودرجة إثرائها وتتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة راسيا وبعمق الوظيفة ومدى إشباعها للحاجات العليا وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة ومن خلال السيطرة على الوظيفة والنظرة الاجتماعية لشاغلها، ومدى شعور الفرد بالإنجاز واستغلال قدرته في وظيفة ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها، والمستوى الإداري للوظيفة.

(الشرايدة, 2012, 112)

6-4- عوامل متعلقة بالفرد: مثل شخصية الفرد، ودرجة استقراره في حياته والسن

والمؤهل العلمي، وجنسه، وأهمية العمل بالنسبة له.

6-5- عوامل بيئية: وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش

فيه.

(اهناني, 2017, 32)

7- طرق قياس الرضا الوظيفي

تزداد أهمية الرضا الوظيفي كلما زاد الاهتمام بالرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة

فيه، وارتفعت الكفاءة التنظيمية في المؤسسة.

ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس

7-1- المقاييس الموضوعية:

حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب

قياس معينة مثل:

7-1-1- الغياب: تعد درجة انتظام الفرد في عمله أو بعبارة أخرى بنسبة أو معدل

غيابه مؤشرا يكمن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله. فالفرد

الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بهذا العمل وأكثر حرصا على الحضور الى

عمله.

(شيحة, 2015, 72)

وهناك طرق عديدة لقياس معدل الغياب من أهمها الطريقة الآتية:

$$\text{معدل الغياب في فترة معينة} = \frac{\text{مجموع ايام الغياب للأفراد}}{\text{متوسط عدد الافراد العاملين} \times \text{عدد ايام العمل}} \times 100$$

ويحسب مجموع أيام الغياب للأفراد بجمع أيام الغياب لجميع الأفراد العاملين أما

متوسط عدد الأفراد العاملين فيمكن الحصول عليه باخذ متوسط عدد العاملين في

أول الفترة وعدد العاملين في آخر الفترة ويمثل عدد أيام العمل الفعلية.

(شيحة, 2015, 72)

7-1-2- ترك الخدمة: يمكن استخدام الخدمة التي تتم بمبادرة (استقالته) كمؤشرة

لدرجة الرضا

العام عن العمل فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشر ارتباطه بها و ولائه لها أي رضاه عن العمل.

(شيحة, 2015, 72)

7-2- المقاييس الذاتية:

وهي المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة كما ذكر محمد سعيد سلطان طرق أخرى لقياس الرضا الوظيفي وهي:

7-2-1- معادلات القياس والرد على الأسئلة: وهي من أكثر الطرق المستخدمة

لقياس الرضا عن العمل وتستخدم معادلات القياس الكاملة, وفيها يقوم الأفراد بالإجابة عن الأسئلة بتسجيل ردود فعلهم عن العمل, ومن أشهر المعادلات.

7-2-1-1- الأجندة الذاتية للعمل: والأسئلة بها تتناول خمسة جوانب مختلفة هي

العمل نفسه فرص الترقية, الإشراف والناس (الزملاء).

(جلابي, 2019, 51)

7-2-1-2- طريقة استقصاء جامعة مینسوتا لقياس الرضا: وهي تستخدم طرق مختلفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس وهذا الى الحد الذي يكونوا إما راضين أو غير راضين عن جوانب مختلفة عن العمل (أجرهم, فرص التقدم فيه). وهاتان الطريقتان تركزان على جوانب متعددة ومختلفة من الرضا عن العمل مثل قائمة استقصاء الرضا عن الأجر الذي يهتم بالحالات النفسية تجاه العوامل المختلفة لجوانب أنظمة الأجور, ويوفر قياسات مختلفة عن هذه العوامل النقدية مثل الرضا عن مستوى الأجر, العلاوات, الزيادة في الأجر والمزايا الإضافية, إدارة نظام الأجور.

(جلابي, 2019, 52)

7-2-2- المقابلات الشخصية (مقابلات المواجهة): يتضمن مقابلة العاملين وجها لوجه عن طريق إعطاء الأسئلة للعمال بنظام معين لتسجيل إجاباتهم. وفي تلك الطريقة يمكن معرفة أسباب الحالات النفسية المصاحبة للعمل, وتتم مقابلة المواجهة في بيئة يشعر فيها العاملين بحرية في الكلام وبهذا تتم أول خطوة تجاه تصحيح أو محو المشاكل وتكون مقابلة المواجهة (أي نوع من القياس الفردي) ناجحة إذا أجاب

الأفراد بأمانة بالتالي يكونون قادرين على التقرير الدقيق لمشاعرهم في ظل حماية الإدارة لاستجاباتهم في الخصوصية.

(جلابي, 2019, 52)

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا الى أن الرضا الوظيفي يعتبر متغيرا يمثل محصلة مختلف المشاعر الايجابية التي تكونت لدى الفرد اتجاه عمله والعناصر المتعلقة به, حيث تنعكس هذه المشاعر على تصرفاته وأسلوبه في التعامل مع الآخرين الزملاء في العمل, وكذا العمل في حد ذاته.

الفصل الثالث

الدافعية للإنجاز

الفصل الثالث الدافعية للإنجاز

تمهيد

1- مفهوم الدافعية

2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية

3 - مفهوم الدافعية للإنجاز

4-أنواع الدافع للإنجاز

5- مكونات الدافعية للإنجاز

6-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

7-خصائص وسمات الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة

8-نظريات الدافعية للإنجاز

9-قياس الدافعية لإنجاز

10- تطور الإرشاد والتوجيه في الجزائر

خلاصة

تمهيد

لقد اهتم الكثير من علماء النفس بعدة مواضيع شغلت بالهم ومن أهم الموضوعات التي اهتموا بها الدافعية للإنجاز نظرة لأهميته في بناء الفرد والمجتمع، مما ساعد على فهم سلوك الفرد والتنبؤ به والتحكم فيه من خلال بناء استراتيجيات التدخل لتنمية هذا الدافع، وعلى هذا الأساس كان محور موضوعنا في هذا الفصل أن نتعرض له ونحيط بكل جوانبه .

1- مفهوم الدافعية

يعرف "موراي" الدافعية بأنها عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه لتحقيق التكامل مع أن هذا العامل لا يلاحظ مباشرة وإنما نستنتجه من خلال السلوك أو نفترض وجوده لتفسير ذلك السلوك.

(الداهري ،ص95)

أما "ماسلو" فيرى أن الدافعية هي خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل الأحوال الكائن الحي.

(عياصرة،2006،ص88)

الدافعية هي حالة فيزيولوجية داخل الفرد تجعله يشرع الي القيام بأنواع معينة من السلوك في

اتجاه معين، وتهدف الدوافع الي خفض حالة التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن.

(جابر ،101)

بمعنى أن الدافعية حالة صحية أو نفسية توجه سلوك الكائن الحي نحو هدف معين حيث تشخص من خلاله حالة التوتر وإرجاع هذه الحالة الي التوازن المؤقت .

(رشوان، 2006، 196)

وعرفها مصطفى العيشوي على أنها : حالة من التوتر النفسي والفيولوجي الذي قد لا يكون شعوريا أو شعوريا ،تدفع الفرد بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة .

كما يشير عسكر:(2005) الى أن أصل كلمة دافعية لاتيني وتعني يحرك أو يدفع، ثم تتوسع لتشمل رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة وهي تعبر عن القوة التي تحافظ أو تغير كمية واتجاه وشدة السلوك.

(العيشوي، 1990، 83)

ووفقا ل بيندر (Pender 1998) فالدافع يحدد شكل وشدة ومدة السلوك المتعلق بالعمل .

2-بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية

أ: مفهوم الحاجة

تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالافتقاد إلى شئ معين فالحاجة هي نقطة بداية لإثارة دافعية الكائن الحي والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعهم.

(خليفة ، 78، 2000)

ب: مفهوم الحافز

يرادف البعض بين مفهوم الحافز ومفهوم الدافع على أساس أن كل منهما يعبر عن حالة التوتر العام نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة وفي مقابل ذلك هناك من يميز بين هذين المفهومين على أساس أن مفهوم الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع، حيث يستخدم مفهوم الدافع للتعبير عن الحاجات (البيولوجية والاجتماعية) في حين يستخدم مفهوم الحافز للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط .

(خليفة ،78،2000)

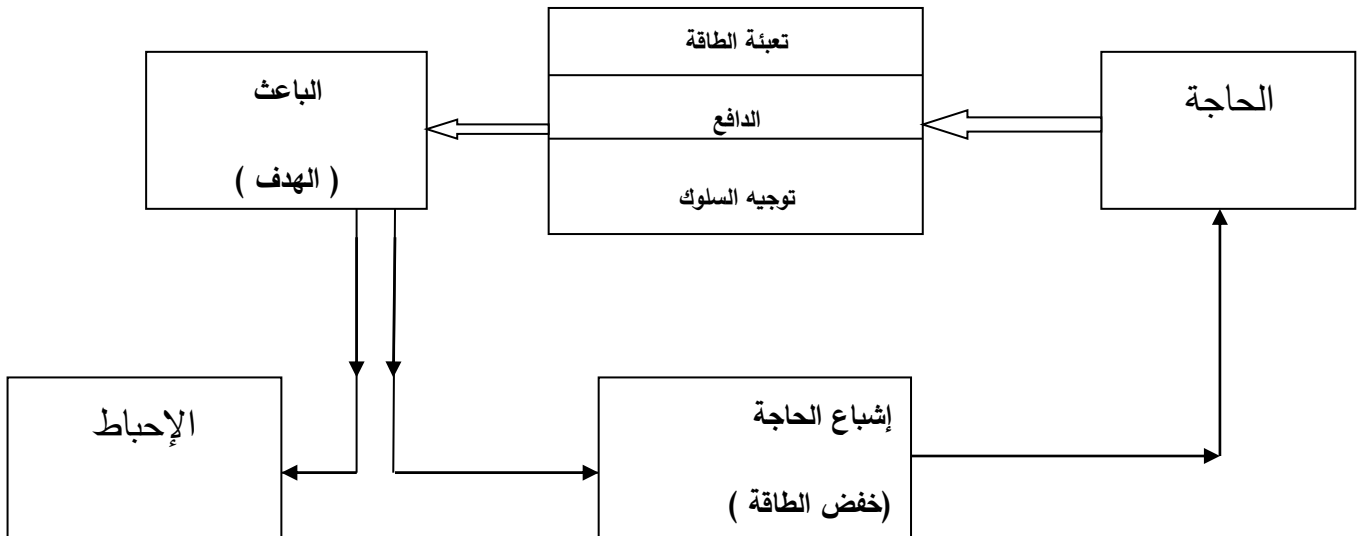
د: مفهوم الباعث

يعرف "فيناك" W.E Vinak الباعث بأنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية

المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فيسيولوجية أو اجتماعية.

(خليفة ،78،2000)

الشكل 1 يوضح :العلاقة بين المفاهيم الثلاثة السابقة



3- الدافعية للإنجاز

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى الفرد، حيث أشار "ادلر" إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويض مستمر من خبرات الطفولة، كما أشار "كورت ليفين" في تعرضه لهذا المصطلح لمفهوم الطموح، وعلى الرغم أن هذه البدايات المبكرة فإن الفضل يرجع إلى العالم النفسي الأمريكي "موراي" بأنه أول قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً لمكونات الشخصية .

(مدحت، 1999، 87)

وعرفها آخرون بأنها مستوى اقتناع بأهمية البرنامج الذي يدرسه وهو ما يؤثر في مستوى أدائه أثناء الدراسة ويحتاجه في التقدم نحو أهداف محددة للبرنامج .

(حسين، 2003، 173)

ويعرفها باهي، سون 1964 "بأنها استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح، يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في الواقع التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد.

(باهي، 23، 1999)

ويضيف خليفة (2000) أن الدافع للإنجاز "يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز .

(حسين، 2017، 49)

نستخلص من التعاريف السابقة أن الدافعية للإنجاز مفهوم يشير إلى: السعي نحو التفوق لتحقيق أعلى التقديرات وتحسين مستوى الأداء واستعداد الفرد لتحمل المسؤولية والمثابرة لحل المشكلات الصعبة والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل من أجل الوصول إلى النجاح والتفوق .

(تسعديت ،39،2012)

4-أنواع الدافع للإنجاز

يري "فيروف " أن هناك نوعين من الدافعية للإنجاز هما :

4-1الدافعية للإنجاز الذاتية : والتي تتبع من داخل الفرد وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة حيث يجد لديه في الانجاز والوصول إلى هدف فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها.

4-2الدافعية للإنجاز الاجتماعية : وتخضع إلى لمعايير ومقاييس المجتمع ،ويبدأ التكوين في سن المدرسة الابتدائية حيث الدافع الاجتماعي والداتي ليتشكل دافع الانجاز متكامل ينمو مع تقدم السن وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران .

(الشماع ،163،1977)

وكما يرى سميث (1969) :آدا كانت دافعية الانجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع الدافعية الاجتماعية ،فادا ما كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فان كل منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف .

(الطواب ،1988)

5-مكونات الدافعية للإنجاز

تتميز الدافعية للإنجاز حسب ما جاء في تعريف "موراي " بما يلي :

5-1الطموح: الرغبة في الوصول إلى الأهداف المخططة وبذل الجهد اللازم لذلك

5-2المثابرة : الجهد والاجتهاد والسرعة في انجاز العمل .

5-3الرغبة في إعادة التفكير في العقبات: تحقيق الصعب، التغلب على الضعف، كبت الخوف، التغلب على العقبات والصعوبات....

5-4الاتجاه نحو المستقبل: ويمثل التخطيط للمستقبل

5-5المسؤولية الفردية : أن يكون الفرد مسؤولاً أمام نفسه والآخرين وأن يتحمل نتائج عمله ويوظفها لمسؤولية أكبر

5-6الاستقلالية :أي تحرر الفرد من القيود والتخلي عن الأنشطة التي تملئها السلطات المسيطرة ،والاستقلالية وحرية الفرد وعدم ارتباطه وتحدي الأعراف .

5-7السيطرة: تحكم لفرد في البيئة وتأثير سلوك الآخرين، إصدار الأوامر وهذا الشعور يبدو عند الشعور بالتفوق العلمي على الآخرين

5-8التنظيم: ترتيب الأشياء وتحقيق النظام، الاتزان والدقة

5-9البحث عن النجاح.النجاح في ممارسة بعض المواهب وبلوغ أكبر مستوى من النجاح .

(الزيود،1989، 35)

6-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

تنشأ دافعية الانجاز نتيجة جملة من العوامل التي يرجع بعضها إلى الفرد نفسه، وبعضها الآخر إلى البيئة الخارجية ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

6-1العوامل المرتبطة بالفرد :

وتتلخص هذه العوامل في التكوين الشخصي للفرد من طموح وميولات نوع من الاتجاهات التي يكتسبها نحو المواضيع التي تحيط به، بالإضافة إلي ما يتصف به من قدرات عقلية كالذكاء والفطنة والانتباه وكذا قيمه وعادات ومستواه التعليمي والثقافي ومدى خبرته في الحياة

يذكر فؤاد أبو حطب وأمال صاد أن الفضل يعود الي انكنسون وبيرتش في تحديد العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز ويمكن تلخيصها فيما يلي :

-طبيعة دافعية الانجاز لدى المتعلم

-البيئة المباشرة للمتعلم

- خبرات النجاح والفشل

التنظيم الهرمي التراتبي لدوافع المتعلم وحاجاته.

(مرزوق ،174،2005)

6-2 العوامل البيئية :

والتي يمكن إجمالها في

التنشئة الوالدية : فأمهات الأطفال ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز يشجعون أطفالهم على الاستقلالية والاعتماد على النفس باستخدام التشجيع والمكافآت عكس أمهات الأطفال ذوي الدافعية المنخفضة.

التنشئة الاجتماعية: وذلك من خلال البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد فإدا كانت المبادئ والأسس التي يقوم عليها المجتمع تدعو إلى العمل والمثابرة فإن هذا ينعكس على الفرد .

7- خصائص وسمات الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة

يتميزون بالاستقلالية والحماس

الطموح العام والمثابرة والتحمل

الرغبة في الأداء الأفضل

قبول التحدي المعتدل

لديهم منظور مستقبلي بعيد المدى

يفضلون المكافآت الأكبر التي يمكن أن يحصلوا عليها في المستقبل على المكافآت الصغيرة .

(يونس، 176، 2007)

8-نظريات الدافعية للإنجاز

لقد تعددت الأطر والتصنيفات النظرية المفسرة للدافعية بصفة عامة والدافعية للإنجاز بصفة خاصة وفيما يلي سنتطرق إلى أهم النظريات المفسرة لهذا المفهوم.

8-1نظرية هنري موراي

ويرى صاحب هذه النظرية أن الحاجة للإنجاز تستثار من الداخل بواسطة العمليات الحشوية الداخلية أو من الخارج بواسطة ما يقع على الفرد من تأثيرات موقفية مباشرة وهو ما يطلق عليه مصطلح "الضغوط"، كما أشار إلى أن شدة الحاجة إلى الإنجاز تظهر من خلال :

*سعي الفرد للقيام بأعمال صعبة

*تخطي الفرد لما يتعرض له من عقبات

*تفوق الفرد على منافسيه الآخرين

*تنظيم الأفكار بسرعة واستقلالية قدر الإمكان .

لقد حدد موراي عبارات دالة على الإنجاز بحيث يرى إمكانية استخدامها في بناء

الاختبارات التي توضع لقياس هذا الجانب المهم منها :

اشعر بروح المنافسة في معظم نشاطاتي

إنني استمتع بالعمل بنفس القدر الذي استمتع فيه باللعب

لقد وضعت لنفسني أهدافا صعبة وأحاول باستمرار أن أصل إليها .

(قشقوش، 1979، 30)

ومن كل هذا نجد أن موراي في نظريته التي صنف الدوافع قد أبرزت طبيعة هذه المكونات الدافعية في أكثر من منظور الأمر الذي يساعد الباحثين في الدافعية سواء من حيث التنظير أو التجريب أو فنيات الدراسة والقياس .

(خويلد، 2005، 20)

8-2 نظرية أتكسون " الحاجة للإنجاز "

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز ويقول أتكسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح .

هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أ إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويتجنبون الأعمال السهلة .

(الكلادة، 2008، 214)

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية على أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة .

(إسماعيل، 2009، 118)

8-3 نظرية برنارد وينر

تستمد نظرية وينر مبادئها من نظرية هيدر القائمة على دور المفاهيم المعرفية في فهم السلوك الإنساني القائم على التوجه نحو الإنجاز ، إضافة إلى تأثره بأفكار جولييان روتر .

ويفترض أن الفرد يحاول أن يتحفظ بصورة ايجابية عن نفسه وبناءا عليه فإنه في حالة النجاح يعزو ذلك إلى قدراته وجهده ،وفي حالة الفشل يعزو السبب إلى العوامل خارجة عن تحمه .

(معمريه ،2013، 108)

9-قياس الدافعية لانجاز

تصنف أدوات قياس الدافعية للانجاز إلى قسمين : الأولى الخاصة بالمقاييس الموضوعية والأخرى مقاييس اسقاطية

9-1 المقاييس الاسقاطية:

يقاس الدافع للانجاز بوجه عام بالطرق الاسقاطية ،ولهذه الطرق أنواع عديدة يتكون احدها من سلسلة من الصور التي يطلب من المفحوص أن يقص قصة عنها ،ومن المفترض أن المفحوص يحكي قصة عن مشاعره الخاصة ، وبذلك يمكن للأخصائي النفسي أن يستدل من خلال القصة ما إذا كان المفحوص يهتم بالانجاز أو لا .

(النيل ،2009، 146)

9-1-1 اختبار تفهم الموضوع لموراي 1938

طريقة اسقاطية للتمييز بين المستويات المختلفة للحاجة للانجاز ، حيث يواجه الفرد الذي يطبق عليه هذا الاختبار بصور غامضة غير واضحة ويطلب منه أن يحكي قصة عنها وقد اعتقد موراي أن الأفراد وهم ينسجون القصص يستقون

حاجاتهم ومخاوفهم وآمالهم وصراعاتهم على الشخصيات المعروضة عليهم، ومن ثم فإن موراي يفترض أن هذه القصص والأوصاف التي يشير إليها الفرد تكشف عن الحاجة للإنجاز لديه.

(عبد الرحمن، 2010، 161)

9-1-2 مقياس الاستبصار لفرنش 1958

قامت فرنش بوضع مقياس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند بتقدير صور وتخييلات الانجاز، حيث وضعت جملاً مفيدة تصف أنماطاً متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية اسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشمل عليه المبدأ والعبارة

(عثمان، 2010، 87-88)

9-2-2 المقاييس الموضوعية :

وجاءت هذه المقاييس نظراً لصعوبة تطبيق المقاييس الاسقاطية.

9-2-1 اختبار الدافع للإنجاز لهرمانس :

حاول هرمانس بناء اختبار الدافع للإنجاز بعيداً عن نظرية أتكينسون وذلك بعد أن حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين وقد انتقى منها الأكثر شيوعاً على

أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي :مستوى الطموح، السلوك المرتبط بالمخاطرة
،الحراك الاجتماعي، المثابرة ،.....

ويتكون الاختبار من 29 عبارة متعددة الاختيار

(عبد العزيز 2009، 28)

9-2-2مقياس الدافعية الانجاز ل نيموف

يهدف هذا المقياس للكشف عن نزعتين أو دافعتين مترابطتين فيما بينهما، لكنهما متعاكستين وهما : دافع تحقيق النجاح ودافع تجنب الفشل أو الخوف منه، ويوجد للمقياس صورتين الصورة الأولى خاصة بالذكور وتشمل 32 فقرة، بينما الصورة الثانية خاصة بالإناث وتشمل 30 فقرة.

(بني يونس، 2007، 197)

10-تطور الارشاد والتوجيه المدرسي والمهني في الجزائر

عرفت تجربة الجزائر في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عدة تعديلات بسبب تعاقب الإصلاحات التربوية على المنظومة التربوية، عموما لقد مرت الجزائر بعدة مراحل منها :

10-1 مرحلة ما قبل الاستقلال

أدرج التوجيه المدرسي في الجزائر في الأربعينات على أنه كان موجها لأبناء الاستعمار وقد كان التوجيه مهنيا بحتا تتركز مهامه حول مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 17-18 سنة الراغبين في تأهيل مهني يدوي ولتحقيق ذلك تم إنشاء

معهد علم النفس التقني والبيوميتري بجامعة الجزائر سنة 1945 والذي يتكفل بتكوين مختصين في تطبيق الروائز السيكوتقنية .

(وحيد ، 2018، 113)

10-2 مرحلة ما بعد الاستقلال :

بعد الاستقلال وجدت الجزائر نفسها دون تأطير كافي وعجز على كافة المستويات بما في ذلك على المستوى النظام التربوي ،فمن بين مراكز التي كانت تدير التوجيه المدرسي والمهني استأنفت 03 مراكز عملها بإمكانيات هزيلة وهي :مركز وهران وعنابه يؤطرها أربعة مستشارين ثلاثة منهم جزائريون .

وقد أسندت مهام تسير مراكز التوجيه لوزارة التربية الوطنية ،كما أعيد فتح مركز في قسنطينة وسعيدة تلمسان وسطيف في الفترة بين (1965-1967) وفي نفس الفترة كان خمس مستشارين يتكفون في المغرب، وقد تم توظيفهم من طرف مصالح التوجيه في 1964 وتمثلت نشاطاتهم في تأدية مهام إعلامية وتوثيقية.

(وحيد ، 2018، 113-114)

10-3 المرحلة الثالثة من 1991 الى يومنا هذا

تميزت هذه المرحلة بعدة تعديلات خاصة بعملية الانتقال الي المرحلة الثانوية حيث أن التوجيه لم يعد يعتمد على الاتصال المباشر بالتخصص ،بل أحدثت الجدوع المشتركة ،وأصبح التعليم الثانوي يقسم إلى مرحلتين

*مرحلة الجدع مشترك وتدوم سنة واحدة

مرحلة التخصص وتدوم سنتان ،وذلك وفق المنشور الوزاري المؤرخ في 03 أفريل 1991 .

(زينب،2017، 22)

خلاصة

نستخلص مما سبق أن الدافعية للإنجاز هي السعي من أجل الوصول إلى التفوق والنجاح ونظرا لأهميتها البالغة نجد الكثير من العلماء الذين اهتموا بشأنها كونها تعد من أهم العوامل التي تدفع الفرد إلى بذل جهد من أجل تحقيق النجاح في عمله لذا يجب الحرص قدر المستطاع على استثارته للقضاء على الملل والعمل على البلوغ إلى الأهداف المنشودة.

الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية

- منهج الدراسة:

المنهج العلمي المعتمد في الدراسة هو المنهج الوصفي الاستكشافي لكونه يتلاءم وطبيعة الإشكالية المطروحة وكذا الأهداف المنشودة في هذه الدراسة حيث يعد من المناهج العلمية التي تستخدم في المجال التربوي.

وتكمن أهمية المنهج الوصفي الاستكشافي كونه يعد نوع من احد المناهج التي تستخدم في دراسة معمقة لدراسة أو مشكلة ما حيث انه يساهم في جعل موضوع البحث أكثر وضوحا للباحث بالإضافة الى ما تقدم فان البحث الاستكشافي يساعد في تحديد تصميم للبحث وطرق جمع البيانات ذات علاقة بموضوع البحث.

ومن أهدافه أيضا انه يسعى الى تشخيص المشكلة وتحديدتها وتوضيح جميع أبحاثه ومسبباتها ومما يجدر ذكره أن البحوث الاستكشافية لا تقدم حلولاً أو خيارات لحل المشكلة، وإنما تسعى الى إلقاء الضوء على المشكلة وتوضيح أبعادها ومسبباتها بدون التطرق الى وضع حلول لها .

- مجتمع وعينة الدراسة:

لقد أصبحت العينات أساسا في كثير من الدراسات النظرية والعملية, اذ يعتمد عليها الكثير من الباحثون, لكونها توفر الكثير من الجهد والوقت ولكي يتم الحكم على الكل بالاستخدام الجزء يجب الاهتمام بالطريقة التي يختار على أساسها هذا الجزء للحصول على أدق النتائج.

يتمثل مجتمع وعينة الدراسة في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني , وهذه الفئة عبارة عن إدارات بالمؤسسة التعليمية, منهم من يقيم في الثانوية ويشرف أيضا على متوسطة أو متوسطتين تابعة لقطاع تدخله .

وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العرضية حيث شملت مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية الوادي.

أدوات الدراسة :

استخدم الباحث في هذه الدراسة أداة الاستبيان: وهو أداة من أدوات المستخدمة بكثرة في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية وذلك نظرا لقلة تكلفة استخدامها من جهة وسهولة استخدامها ومعالجة البيانات التي نحصل عليها من جهة أخرى وهي ببساطة قائمة مجموعة من الأسئلة يتم الإجابة عليها من طرف المبحوث، ولا عدة أشكال .

الأساليب الإحصائية : الأساليب الإحصائية المستخدمة هي النسبة المئوية والمتوسط الحسابي وكل مقاييس النزعة المركزية الموجودة ضمن مقاييس النزعة المركزية الموجودة ضمن الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

Spss

قائمة المراجع

إبراهيم قشقوش، طلعت منصور (1979): دراسات في علم النفس الدفاعي دافعية الانجاز وقياسها، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة ،مصر .

أبو سمرة محمود احمد(2007). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاكاديميين، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة، عدد1، جامعة القدس المفتوحة.

أسماء خويلد (2005) الدافعية للانجاز في ظل التوجيه المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

اندرودي سيزلاي، مارك جي ولاس(1991): السلوك التنظيمي، الرياض.

اهناني نجاح(2017)، علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال، مذكرة ماستر، جامعة الوادي.

البلادي صالح بن مطير(2011)، الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسط، رسالة ماجستير، جامعة القرى.

بن فالح الدوسري مبارك(2010)، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود،رسالة ماجستير، مدينة المنورة.

بن مبارك البادري سعود(2011). تطبيقات علم النفس مهنة وتربية.ط1. دار الكتاب الجامعي ،الإمارات.

بن موفق الميلود، بن صافي عبد الكريم(2017): الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة العمومية، شهادة ماستر، جامعة الجلفة.

بني يونس، محمد محمود(2007): سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن

بوراس نرجس (2015)، علاقة المسؤولية الاجتماعية بالرضا الوظيفي، شهادة
ماستر، جامعة الوادي.

بوعزاز تسعديت (2012)، الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشار
التوجيه المدرسي والمهني، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر، البويرة .

بوقرة مختار (2018)، الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، دار أسامة للنشر
والتوزيع، عمان الأردن.

بيطام حسين (2017)، إستراتيجية التمكين وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عمال
شركة توزيع الكهرباء والغاز، مذكرة غير منشورة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم
النفس تنظيم وعمل، باتنة.

تماسيني منيرة (2015)، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي، شهادة ماستر،
جامعة الوادي.

ثابت إحسان احمد (2011)، الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري
المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.
جلابي حميدة (2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مذكرة ماستر،
جامعة الوادي.

الجيار عادل، بن صالح عمر (2001): الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح
لدى عينة من وكيلات أقسام ومديرات الإدارة، مجلة الأدب والعلوم الإنسانية،
العدد 1. دار حراء للنشر.

حامد بدر (1983)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، العدد 3، جامعة
الكويت.

حيدرة وحيد (2018)، محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى
مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم
النفس تنظيم وعمل، مستغانم .

خليل على خليل أبو جراد (2015)، الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية
للإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة، مذكرة مكملة لنيل شهادة
الماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة .

خويلد أسماء (2005) الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، مذكرة
مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، ورقلة .

راشد مرزوق راشد (2005)، علم النفس التربوي نظريات ونماذج معاصرة عالم
الكتاب ، القاهرة، مصر .

رشدي، عثمان فريد (2010) :الإرشاد والتوجيه المهني بين النظرية والتطبيق، دار
الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

سالم محمد السالم (1997)، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية،
الرياض .

سعد جلال (1992)، التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ط2، دار الفكر العربي،
مصر .

سيد محمود الطواب (1988)، أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس
على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة، مركز
البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، الإمارات .

الشرادة تيسير، سالم، (بدون سنة): الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار النشر والتوزيع.

الشمري عواد سالم (2009)، الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الرضا الوظيفي، جامعة جدة.

شيحة حنان (2015)، تسيير الحياة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

صالح محمد الداهري، الكبيسي (بدون سنة) علم النفس العام، دار الكندي، الأردن .
طاهر محمود الكلالدة (2008)، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عبد العزيز، سعيد وعيطوي، جودت عزة (2009): التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية واساليب الفنية وتطبيقاته العلمية، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
عبد اللطيف محمد خليفة (2000) ، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة

عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد (1990): الصحة والتفوق الدراسي، دار النهضة العربية، بيروت .

عصام على الطيب ربيع عبده رشوان (2006): علم النفس المعرفي الذاكرة وشيفرة المعلومات، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة .

على أحمد عبد الرحمن عياصرة (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد، الأردن.

فهمي منصور (1980)، الروح المعنية بين العالمين، مجلة الاقتصاد والإدارة، العدد4، جامعة الملك عبد العزيز.

القريوتي محمد قاسم (2009)، السلوك التنظيمي، ط5، دار وائل للنشر، عمان.

كنعان نواف (1980)، القيادة الإدارية، دار العلوم، ط1.

محمد رضوان (2013)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث في العلوم الإنسانية 27.(5).981-1010.

محمد محمود بني يونس (2007)، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار المسيرة، عمان، الأردن.

محمود ، احمد فخرو، عبد الرحمن حصة وآخرون (2010): القياس النفسي والتربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

محمود النمرسي جيهان (2009)، سيكولوجية طفل الروضة، ط1. دار الوفاء، الإسكندرية .

محمود فتحي عكاشة (1999)، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية.

مراد زينب (2017)، اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني نحو إدارة المؤسسة التعليمية وعلاقتها بأدائهم المهني، مذكرة غير منشورة مكملية لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الحاج لخضر 1، باتنة.

مسعودي صلاح (2016)، التدريب المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى العمال، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية عين جاسر، مذكرة غير منشورة مكمل لنيل شهادة الماستر في علم النفس تنظيم وعمل، باتنة

مصطفى حسين باهي (1999)، الدافعية نظريات وتطبيقات، ط، دار الكتاب، القاهرة .

معمرية، بشير (2013): سيكولوجية الدافع للإنجاز، سلسلة الكتاب الإلكتروني العدد 30 .

نادر فهمي الزيود (1989)، التعلم والتعليم الوصفي، ط1، دار الفكر، عمان .
النشرة الرسمية لوزارة التربية (جوان 2010)، مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، المديرية الفرعية للتوجيه .

نعيمة الشماع (1977)، الشخصية والنظرية لتقييم مناهج البحث، مطبعة بغداد.
النيل، مایسة احمد وآخرون(2009)، علم النفس التربوي قراءات ودراسات، دار المعرفة الجامعية

وائل مختار إسماعيل (2009)، إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، الأردن.