

إستهلال

قال تعالى:

۴ وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ۗ

آ

سورة الضحى، الآية (

5)

إهداء

إلى معلم البشرية النبي الأمي الأمين الذي علم
المتعلمين إلى سيد بن آدم أجمعين خاتم الأنبياء
والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم رسولنا
الكريم.

إلى
من أروضتني الحب والوفاء من شدت بأزري وساندتني
في الحياة من وقفت بجانبني وقومت عثراتي إلى أمي
الحبيبة

إلى
من وجدت فيه حسن الأبوة والإخاء إلى من علمني معنى
الإباء والعطاء دون إنتظار من أحمل اسمه بكل افتخار
إلى أبي العزيز.

إلى
رفيقاتي وحبباتي من أحبهم ويحبونني من أعطوني
وأجزلوا العطاء إلى شقيقاتي.
إلى نبض قلبي ونور عيني من رعتهم ورعوني إلى
كريماتي إلى
أناروا لي دروب العلم والمعرفة معلمي في كل مراحل
التعليم.

إلى
من تعلمت معهم معنى الصبر والعطاء والوفاء الحقيقي
إلى كل تلاميذي وتلميذاتي.
أهدي ثمرة بحثي.

الباحثة

شكر و عرفان

الحمد لله الأحد الفرد الصمد الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم حمداً يليق بكماله والصلاة والسلام على نبي الرحمة وإمامه محمد بن عبد الله على آله وصحبه ومن سار على منواله.

يسعدني بعد الإنتهاء بفضل الله رعايته وجزيل عطاءه أن أتوجه بالشكر والعرفان لله أولاً الذي هداني وعضدني بالقوة والعزم والإصرار لإتمام هذا العمل وسخر لي من الأساتذة الأجلاء والعلماء الأفاضل من ساعدوني ومدا لي يد العون وأرشدوني لطريق الصواب.

أتقدم بالشكر إلى منارة العلم الصرح الشامخ الذي أعطى ولم يبخل ولا زال عطاءه يتدفق فتنهل منه طلاب العلم بجميع مستوياتهم التعليمية إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وأخص بالشكر الجزيل قامتها الشامخة كلية التربية - قسم علم النفس بكافة موارده البشرية الغنية بسماحة الخلق المجزلة في العطاء دون انتظار لشكر وثناء.

أتقدم وأخص بوافر الشكر وعظيم الإمتنان التي من منتحتني الرعاية الجيدة والتوجيه المخلص الصادق منذ اللبنة الأولى لهذه الدراسة وحتى تمخضت بما هي عليه الآن إلى الدكتورة الفاضلة/ نجدة محمد عبد الرحيم الذي تفضلت بالإشراف على هذا البحث وكانت

تجود بوقتها وبرعايتها الصادقة المخلصة دون
كلل، لها كل الشكر والتقدير والإمتنان.
إلى كل من ساعدوني ووقفوا بجاني وقدموا
لي كل التسهيلات والأفكار والمعلومات
وأخرجوا معي هذه الدراسة فلهم جميعاً كل
الشكر والتقدير.

الباحثة

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي بين معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص وعلاقته بدافعية الإنجاز واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي الذي يقوم بوصف الظواهر بصورة دقيقة كما هي عليه في الواقع حيث بلغ حجم عينة الدراسة (105) معلماً ومعلمة (61) ذكراً و (44) أنثى تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية البسيطة تمثلت أدوات البحث في استمارة البيانات الأساسية ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز وتحليل البيانات واستخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) المتمثلة في ارتباط بيرسون، واختبار الفاكرونباخ واختبار (ت) لعينة واحدة واختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار التجزئة النصفية واختبار تحليل التباين الأحادي (Anova) لمعرفة الفروق.

وخلص البحث إلى أنه يتميز الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالإرتفاع وتتميز دافعية الإنجاز بالإخفاض. وكشفت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير النوع وأيضاً خلصت الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وكذلك توصلت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير الراتب الشهري.

وعلى ضوء ما كشفت عنه النتائج صاغت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات المستقبلية.

Abstract

This study aimed to identify the general feature of job satisfaction among teachers of the basic stage of Khartoum foundation for private education (ALQABAS) and its relation with achievement motivation.

The researcher has adopted the descriptive Co-relational method which carefully describes the phenomenon as it reality, the size of the research sample is about (105) teachers including (61) male teacher, including (44) female teacher. The sample was selected using the simple random sample.

The research tools were represented by job satisfaction scale and achievement scale the researcher has also used for data analysis the statistical package for social sciences (SPSS) represented in Person co-relation, Cranbach's Alpha test and T.test for single group and T. test for two independent sample and Anova was used to find out the variation .

The research conclude that job-satisfaction among the basic school teacher is high, and the achievement motivation is low the results also have shown no existence of correlated relation between job-satisfaction and achievement motivation as well as no statistical differences of job satisfaction among teachers according to years of experience and according to academic qualification. The results also have shown the statistical significant differences in job satisfaction according to the monthly salary.

Finally the researcher came out with recommendations and proposed further studies based on the research findings.

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع | م |
|---|-----------------------------|---|
| (أ) | استهلال | |
| (ب) | إهداء | |
| (ج) | شكر وعرهان | |
| (د) | مستخلص الدراسة | |
| (هـ) | Abstract | |
| (و) | محتوى الموضوعات | |
| (ط) | محتوى الجداول | |
| (ي) | محتوى الأشكال | |
| (ك) | محتوى الملاحق | |
| الفصل الأول الإطار العام | | |
| 1 | التمهيد | |
| 1 | مشكلة الدراسة | |
| 3 | أهمية الدراسة | |
| 4 | أهداف الدراسة | |
| 4 | فروض الدراسة | |
| 5 | حدود الدراسة | |
| 5 | مصطلحات الدراسة | |
| الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة | | |
| 8 | المبحث الأول: الرضا الوظيفي | |
| 8 | التمهيد | |

| | | |
|----|---------------------------------------|--|
| 8 | مفهوم الرضا الوظيفي | |
| 10 | المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي | |
| 11 | بعض المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي | |
| 11 | العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي | |
| 13 | مظاهر الرضا الوظيفي | |
| 14 | أساليب تحقيق الرضا الوظيفي | |
| 15 | أبعاد الرض الوظيفي | |
| 16 | قياس الرضا الوظيفي | |
| 17 | نظريات الرضا الوظيفي | |
| 21 | المبحث الثاني: دافعية الإنجاز | |
| 21 | التمهيد | |
| 22 | أولاً الدافع | |
| 23 | ثانياً الدافعية | |
| 28 | ثالثاً: دافعية الإنجاز | |
| 29 | النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز | |
| 29 | قياس دافعية الإنجاز | |
| 32 | دافعية الإنجاز في ضوء التصور الإسلامي | |
| 36 | المبحث الثالث: مرحلة الأساس | |
| 36 | التمهيد | |
| 36 | مفهوم التعليم الأساسي | |
| 37 | أهمية مرحلة الأساس | |
| 38 | أهداف مرحلة الأساس | |
| 38 | سمات التعليم الأساسي | |
| 39 | مؤسسات التعليم الأساسي | |

| | | |
|----|--|--|
| | | |
| 39 | مدة التعليم الأساسي | |
| 40 | مراحل الدراسة | |
| 40 | محتوى التعليم الأساسي | |
| 40 | متطلبات التعليم الأساسي | |
| 41 | مكانة المعلم في مرحلة الأساس | |
| 41 | المعلم والرضا الوظيفي | |
| 44 | المبحث الرابع: الدراسات السابقة | |
| 44 | التمهيد | |
| 44 | الدراسات المحلية | |
| 53 | الدراسات العربية | |
| 60 | الدراسات الأجنبية | |
| 66 | التعليق على الدراسات السابقة | |
| | الفصل الثالث: مناهج البحث وأدواته | |
| 68 | المبحث الأول: مناهج البحث وأدواته | |
| 68 | التمهيد | |
| 68 | منهج الدراسة. | |
| 69 | مجتمع الدراسة | |
| 69 | عينة الدراسة | |
| 69 | أدوات الدراسة | |
| 74 | المعالجات الإحصائية | |
| 76 | المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية | |
| | الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج | |

| | |
|---|-------------------------------------|
| 80 | المبحث الأول: عرض نتائج الدراسة. |
| 92 | المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة |
| الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات والمقترحات والملاحق | |
| 105 | تمهيد |
| 105 | الخاتمة |
| 106 | التوصيات |
| 106 | المقترحات |
| 107 | قائمة المصادر والمراجع |
| 112 | الملاحق |

فهرس الجداول

| رقم الصفحة | اسم الجدول | رقم الجدول |
|------------|--|------------|
| 71 | بنود مقياس الرضا الوظيفي وقيمة الارتباط | 1 |
| 72 | بنود مقياس دافعية الإنجاز وقيمة الارتباط | 2 |
| 74 | ملخص الاختبارات السيكومترية على عينة الصدق والثبات | 3 |
| 76 | توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر/ أنثى) | 4 |
| 76 | توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي. | 5 |
| 77 | توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة | 6 |
| 80 | اختبار (ت) العينة واحدة للرضا الوظيفي | 7 |
| 82 | اختبار (ت) لعينة واحدة لدافعية الإنجاز. | 8 |
| 83 | اختبار بيرسون | 9 |
| 84 | اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (T.test) الرضا | 10 |

| | | |
|----|--|----|
| | الوظيفي | |
| 85 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسنوات الخدمة الرضا الوظيفي. | 11 |
| 85 | اختبار أنوفا للرضا الوظيفي (لتحليل التباين) | 12 |
| 87 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسنوات الخدمة دافعية الإنجاز. | 13 |
| 87 | اختبار انوفا لدافعية الإنجاز (لتحليل التباين) | 14 |
| 89 | اختبار أنوفا (لتحليل التباين) لمتغير المؤهل العلمي في الرضا. | 15 |
| 90 | اختبار أنوفا (لتحليل التباين) التبيان الأحادي للمؤهل العلمي دافعية الإنجاز. | 16 |
| 91 | اختبار بيرسون للفروق في الرضا تبعاً لمتغير الراتب الشهري. | 17 |
| 91 | اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Chi-Square Test لفحص الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الراتب الشهري. | 18 |

فهرس الأشكال

| رقم الصفحة | اسم الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| 76 | شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر/ أنثى) | 1 |
| 77 | شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي. | 2 |
| 78 | شكل بياني يوضح أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة. | 3 |

فهرس الملاحق

| رقم الصفحة | اسم الملحق | رقم الملحق |
|---------------|---|---------------|
| 113 | قائمة أسماء المحكمون | 1 |
| 114 | استمارة البيانات الأساسية | 2 |
| 115 | مقياس الرضا الوظيفي قبل وبعد التعديل | 3 |
| 118 | مقياس الرضا الوظيفي في صورته الأولية | 4 |
| 121 | مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية | 5 |
| 124 | العبارات التي أوصى المحكمون بتعديلها في مقياس الرضا | 6 |
| 125 | العبارات التي أوصى المحكمون بحذفها. | 7 |
| 126 | بنود مقياس الرضا الوظيفي وقيمة الارتباط | 8 |
| 128 | مقياس دافعية الإنجاز قبل وبعد التعديل | 9 |
| 130 | مقياس دافعية الإنجاز في صورته الأولية | 10 |
| 132 | مقياس دافعية الإنجاز في صورته النهائية. | 11 |
| 134 | العبارات التي أوصى المحكمون بتعديلها في الدافعية. | 12 |
| 135 | بنود مقياس دافعية الإنجاز وقيمة الارتباط. | 13 |

الملاح

ق

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء المحكمين

| الجامعة | الدرجة الوظيفية | الاسم _____ | م |
|--------------------------------------|--------------------|-------------------------------|---|
| جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا | أستاذ مشارك | د. علي فرح أحمد فرح | 1 |
| جامعة الخرطوم | أستاذ مساعد | د. عمر محمد علي يوسف | 2 |
| جامعة إفريقيا العالمية | أستاذ مساعد | د. عبد الله عجبنا | 3 |
| جامعة إفريقيا العالمية | أستاذ مشارك | د. نصر الدين أحمد | 4 |
| جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا | أستاذ مساعد | د. بخيطة محمد الزين | 5 |
| جامعة الخرطوم | أستاذ مساعد | د. أسماء سراج الدين | 6 |
| جامعة الخرطوم | أستاذ مساعد | د. سلوى محمد سليمان النعيم | 7 |

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (2)

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية التربية

قسم علم النفس

استثمارة معلومات

أخي العزيز - أختي العزيزة

بين يديك عدد من العبارات التي تعبر عن بعض آرائك أرجو أن تضع علامة () أمام الخيار الذي يناسبك علماً بأنه لا توجد عبارة صحيحة وأخرى خطأ. وأرجو عدم ذكر الاسم وذلك لغرض البحث العلمي. وأشكرك على حسن تعاونكم معنا وفيما يلي يمكنك ملئ البيانات أدناه:

المعلومات الأساسية:-

- (1) النوع : ذكر () انثى ()
- (2) سنوات الخدمة:
- 1- من (2-1 سنة) 2- من (2-4 سنوات) 3- من (4-)
- (6) 4- من (6 فما فوق).
- (3) المؤهل الأكاديمي:
- 1- ثانوي () 2- دبلوم () 3- جامعي () 4- فوق الجامعي ()

ملحق رقم (3)
مقياس الرضا الوظيفي

| م | المقياس قبل التعديل | المقياس بعد التعديل |
|-----|--|--|
| 1. | تناسب العمل مع التخصص | تناسب العمل مع التخصص |
| 2. | تناسب العمل مع قدراتي الفردية | تناسب العمل مع قدراتي الفردية |
| 3. | حرية الراي في الوظيفة | طرح الراي بحرية في الوظيفة |
| 4. | نظام الرقابة المتبع في الوظيفة | نظام الرقابة المتبع في الوظيفة |
| 5. | أشعر بالسعادة لتنوع العمل | الشعور بالسعادة لتنوع العمل |
| 6. | العمل يشبع حاجاتي الذاتية | العمل يشبع حاجاتي النفسية |
| 7. | أشعر بأن العمل الذي أقوم به مهم | أشعر بالعمل الذي أقوم به مهم |
| 8. | أشارك في اتخاذ القرار داخل المؤسسة | أشارك باتخاذ القرار داخل المؤسسة |
| 9. | المكانة الاجتماعية التي يحققها عملي خارج المؤسسة | أشعر بأن عملي يحقق لي المكانة الاجتماعية |
| 10. | راضٍ عن الوظيفة بشكل عام | راضٍ عن الوظيفة بشكل عام |
| 11. | تناسب الراتب مع عبء العمل | تناسب الراتب مع عبء العمل |
| 12. | تناسب الراتب مع متطلبات الوظيفة | تناسب الراتب مع متطلبات الوظيفة |
| 13. | عدالة المكافآت | عدالة المكافآت |
| 14. | مقارنة راتبي مع راتب زملائي | مقارنة راتبي مع رواتب زملائي |

| | | |
|-----|---|---|
| 15. | كفاية الراتب لإعالة أسرتي | --- |
| 16. | صرف العلاوة السنوية في موعدها | صرف العلاوة السنوية في موعدها |
| 17. | كفاية الراتب للحاجات الأساسية | كفاية الراتب للحاجات الأساسية |
| 18. | راضٍ عن الزيادة السنوية على الراتب | الرضا عن الزيادة السنوية |
| 19. | راضٍ عن الراتب بشكل عام | الرضا عن الراتب بشكل عام |
| 20. | الإنسجام الشخصي مع الزملاء | التعاون مع الزملاء في العمل |
| 21. | تعاون الزملاء في العمل والعمل بروح الفريق الواحد | العمل بروح الفريق الواحد |
| 22. | مشاركة المعلمين مع بعضهم البعض في حل مشكلاتهم الشخصية | مشاركة المعلمين في حل مشاكلهم |
| 23. | تبادل المعلمين الزيارات في المناسبات | المشاركة في الاجتماعات داخل العمل |
| 24. | التقدير والاحترام المتبادل بين المعلمين | التقدير والاحترام المتبادل بين المعلمين |
| 25. | مدى السعادة عندما أكون مع زملائي | مدى سعادتي عند بقائي مع زملائي |
| 26. | مدى الفرص المتاحة لإقامة صداقة بين المعلمين | مدى الفرص المتاحة لإقامة صداقة بين المعلمين |
| 27. | تقارب القيم والعادات بين المعلمين | تقارب القيم والعادات بين المعلمين |
| 28. | معاملة الإدارة للمعلمين بمساواة | معاملة الإدارة للمعلمين بمساواة |
| 29. | تهتم الإدارة بشكاوى المعلمين | اهتمام الإدارة بشكاوى المعلمين |
| 30. | تقدير المدير للظروف الطارئة | تقدير الإدارة بشكاوى |

| | | |
|--|---|-----|
| المعلمين | | |
| مدى كفاءة المدير المباشر وقدراته | مدى كفاءة المدير المباشر وقدراته | .31 |
| ارتباط الترقية بالكفاءة | ارتباط الترقية بالكفاءة | .32 |
| الرضا عن ساعات الدوام المتبعة في المؤسسة | الرضا عن ساعات الدوام المتبعة في المؤسسة | .33 |
| عدالة نظام الترقيات | اعدالة نظام الترقيات | .34 |
| برنامج تدريب المعلمين لتحسين الأداء في العمل | برنامج تدريب المعلمين لتحسين الأداء في العمل | .35 |
| برنامج التأهيل للمعلمين لشغل الوظيفة الأعلى | برنامج التأهيل للمعلمين لتشغيل الوظيفة الأعلى | .36 |
| تم الترقية حسب المؤهل العلمي | تم الترقية حسب المؤهل العلمي | .37 |
| مدى فرص لاكتساب خبرات متقدمة | مدى فرص العمل لاكتساب خبرات متقدمة | .38 |
| الضمانات الوظيفية فيما يتعلق بالتثبيت في الوظيفة | الضمانات الوظيفية | .39 |
| اهتمام الإدارة بالأمن والسلامة في العمل | اهتمام الإدارة بالأمن والسلامة في العمل | .40 |
| الاستقرار الوظيفي | الاستقرار الوظيفي | .41 |
| ضمان العمل كعمل من ناحية التأمين الاجتماعي | ضمان عملي كمعلم من ناحية التأمين | .42 |
| اهتمام الإدارة بالتأمين الصحي | اهتمام الإدارة بالجانب الصحي | .43 |
| --- | بيئة العمل | .44 |

ملحق رقم (4)

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس الرضا الوظيفي في صورته الأولية

| الرقم | المقياس قبل التعديل | راض بدرجة عالية جداً | راض بدرجة عالية | راض بدرجة متوسطة | راض بدرجة بسيطة | غير راض تماماً |
|-------|--|----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|
| 1. | تناسب العمل مع التخصص | | | | | |
| 2. | تناسب العمل مع قدراتي الفردية | | | | | |
| 3. | حرية الرأي في الوظيفة | | | | | |
| 4. | نظام الرقابة المتبع في الوظيفة | | | | | |
| 5. | أشعر بالسعادة لتنوع العمل | | | | | |
| 6. | العمل يشبع حاجاتي الذاتية | | | | | |
| 7. | أشعر بأن العمل الذي أقوم به مهم | | | | | |
| 8. | أشارك في اتخاذ القرار داخل المؤسسة | | | | | |
| 9. | المكانة الاجتماعية التي يحققها عملي خارج المؤسسة | | | | | |
| 10. | راضٍ عن الوظيفة بشكل عام | | | | | |
| 11. | تناسب الراتب مع عبء العمل | | | | | |
| 12. | تناسب الراتب مع متطلبات الوظيفة | | | | | |
| 13. | عدالة المكافآت | | | | | |
| 14. | مقارنة راتبي مع راتب زملائي | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | كفاية الراتب لإعالة أسرتي | .15 |
| | | | | | صرف العلاوة السنوية في موعدها | .16 |
| | | | | | كفاية الراتب للحاجات الأساسية | .17 |
| | | | | | راضٍ عن الزيادة السنوية على الراتب | .18 |
| | | | | | راضٍ عن الراتب بشكل عام | .19 |
| | | | | | الإنسجام الشخصي مع الزملاء | .20 |
| | | | | | تعاون الزملاء في العمل والعمل بروح الفريق الواحد | .21 |
| | | | | | مشاركة المعلمين مع بعضهم البعض في حل مشكلاتهم الشخصية | .22 |
| | | | | | تبادل المعلمين الزيارات في المناسبات | .23 |
| | | | | | التقدير والاحترام المتبادل بين المعلمين | .24 |
| | | | | | مدى السعادة عندما أكون مع زملائي | .25 |
| | | | | | مدى الفرص المتاحة لإقامة صداقة بين المعلمين | .26 |
| | | | | | تقارب القيم والعادات بين المعلمين | .27 |
| | | | | | معاملة الإدارة للمعلمين بمساواة | .28 |
| | | | | | تهتم الإدارة بشكاوى المعلمين | .29 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | تقدير المدير للظروف الطارئة | 30 |
| | | | | | مدى كفاءة المدير المباشر وقدراته | 31 |
| | | | | | ارتباط الترقية بالكفاءة | 32 |
| | | | | | الرضا عن ساعات الدوام المتبعة في المؤسسة | 33 |
| | | | | | اعدالة نظام الترقيات | 34 |
| | | | | | برنامج تدريب المعلمين لتحسين الأداء في العمل | 35 |
| | | | | | برنامج التأهيل للمعلمين لتشغيل الوظيفة الأعلى | 36 |
| | | | | | تم الترقية حسب المؤهل العلمي | 37 |
| | | | | | مدى فرص العمل لإكتساب خبرات متقدمة | 38 |
| | | | | | الضمانات الوظيفية | 39 |
| | | | | | اهتمام الإدارة بالأمن والسلامة في العمل | 40 |
| | | | | | الاستقرار الوظيفي | 41 |
| | | | | | ضمان عملي كمعلم من ناحية التأمين | 42 |
| | | | | | اهتمام الإدارة بالجانب الصحي | 43 |
| | | | | | بيئة العمل | 44 |

ملحق رقم (5)
مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية

| الرقم | العبارات | راضٍ بدرجة عالية جداً | راضٍ بدرجة عالية | راضٍ بدرجة متوسطة | راضٍ بدرجة بسيطة | غير راضٍ تماماً |
|-------|--|-----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| .1 | تناسب العمل مع التخصص | | | | | |
| .2 | تناسب العمل مع قدراتي الفردية | | | | | |
| .3 | طرح الراي بحرية في الوظيفة | | | | | |
| .4 | نظام الرقابة المتبع في الوظيفة | | | | | |
| .5 | الشعور بالسعادة لتنوع العمل | | | | | |
| .6 | العمل يشبع حاجاتي النفسية | | | | | |
| .7 | أشعر بأن العمل الذي أقوم به مهم | | | | | |
| .8 | أشارك باتخاذ القرار داخل المؤسسة | | | | | |
| .9 | أشعر بأن عملي يحقق لي المكانة الاجتماعية | | | | | |
| .10 | راض عن الوظيفة بشكل عام | | | | | |
| .11 | تناسب الراتب مع عبء العمل | | | | | |
| .12 | تناسب الراتب مع متطلبات الوظيفة | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | عدالة المكافآت | .13 |
| | | | | | مقارنة راتبي مع رواتب زملائي | .14 |
| | | | | | صرف العلاوة السنوية في موعدها | .15 |
| | | | | | كفاية الراتب للحاجات الأساسية | .16 |
| | | | | | الرضا عن الزيادة السنوية | .17 |
| | | | | | الرضا عن الراتب بشكل عام | .18 |
| | | | | | التعاون مع الزملاء في العمل | .19 |
| | | | | | العمل بروح الفريق الواحد | .20 |
| | | | | | مشاركة المعلمين في حل مشاكلهم | .21 |
| | | | | | المشاركة في الاجتماعيات داخل العمل | .22 |
| | | | | | التقدير والاحترام المتبادل بين المعلمين | .23 |
| | | | | | مدى سعادتي عند بقائي مع زملائي | .24 |
| | | | | | مدى الفرص المتاحة لإقامة صداقة بين المعلمين | .25 |
| | | | | | تقارب القيم والعادات بين المعلمين | .26 |
| | | | | | معاملة الإدارة للمعلمين بمساواة | .27 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | اهتمام الادارة بشكاوى المعلمين | .28 |
| | | | | | تقدير الإدارة بشكاوى المعلمين | .29 |
| | | | | | مدى كفاءة المدير المباشر وقدراته | .30 |
| | | | | | ارتباط الترقية بالكفاءة | .31 |
| | | | | | الرضا عن ساعات الدوام المتبقية في المؤسسة | .32 |
| | | | | | عدالة نظام الترقيات | .33 |
| | | | | | برنامج تدريب المعلمين لتحسين الأداء في العمل | .34 |
| | | | | | برنامج تدريب المعلمين لشغل الوظيفة الأعلى | .35 |
| | | | | | تم الترقية حسب المؤهل العلمي | .36 |
| | | | | | مدى فرص العمل لاكتساب خبرات متقدمة | .37 |
| | | | | | الضمانات الوظيفية فيما يتعلق بالثابت في الوظيفة | .38 |
| | | | | | اهتمام الادارة بالأمن والسلامة في العمل | .39 |
| | | | | | الاستقرار الوظيفي | .40 |
| | | | | | ضمان العمل كعالم من ناحية التأمين الاجتماعي | .41 |
| | | | | | اهتمام الإدارة بالتأمين الصحي | .42 |

ملحق رقم (6)
العبارات التي أوصى المحكمون بتعديلها
مقياس الرضا الوظيفي

| العبارة قبل التعديل | العبارة بعد التعديل |
|---|---|
| (1) حرية الرأي في الوظيفة. | طرح الرأي بحرية في الوظيفة |
| (2) أشعر بالسعادة لتنوع العمل. | الشعور بالسعادة لتنوع العمل. |
| (3) العمل يشبع حاجاتي الذاتية. | العمل يشبع حاجاتي النفسية. |
| (4) المكانة الاجتماعية التي يحققها عملي خارج المؤسسة. | أشعر بأن عملي يحقق لي المكانة الاجتماعية. |
| (5) راض عن الزيادة السنوية على الراتب. | الرضا عن الزيادة السنوية. |
| (6) راض عن الراتب بشكل عام. | الرضا عن الراتب بشكل عام. |
| (7) الإنسجام الشخصي مع الزملاء. | التعاون مع الزملاء في العمل. |
| (8) تعاون الزملاء في العمل والعمل بروح الفريق الواحد. | العمل بروح الفريق الواحد. |
| (9) تبادل المعلمين الزيادات في المناسبات. | المشاركة في الاجتماعيات داخل العمل. |
| (10) مدى السعادة عندما أكون مع زملائي. | مدى سعادتي عند بقائي مع زملائي. |
| (11) تهتم الإدارة بشكاوي المعلمين. | مدى اهتمام الإدارة بشكاوي المعلمين. |
| (12) الضمانات الوظيفية. | الضمانات الوظيفية فيما يتعلق بالتثبيت. |
| (13) اهتمام الإدارة بالجانب الصحي. | اهتمام الإدارة بالتأمين الصحي. |

ملحق رقم (7)

العبارات التي أوصى المحكمون بحذفها

- | | |
|----|---|
| -1 | كفاية الراتب لإعالة أسرتي. |
| -2 | مشاركة المعلمين بعضهم البعض في حل مشكلاتهم الشخصية. |
| -3 | رضاك عن بيئة العمل. |
| -4 | الشعور بالإحباط عندما أفضل في عمل معين. |

ملحق رقم (8)

جدول يوضح بنود مقياس الرضا الوظيفي وقيمة الارتباط (n=30)

| الارتباط | البند |
|----------|-------|
| .55 | .1 |
| .86 | .2 |
| .35 | .3 |
| .45 | .4 |
| .25 | .5 |
| .36 | .6 |
| .45 | .7 |
| .271 | .8 |
| .093 | .9 |
| .365 | .10 |
| .043 | .11 |
| .287 | .12 |
| .197 | .13 |
| .129 | .14 |
| .56 | .15 |
| .5 | .16 |
| .8 | .17 |
| .25 | .18 |
| .24 | .19 |
| .27 | .20 |
| .25 | .21 |
| .85 | .22 |

| | |
|------|-----|
| .5 | .23 |
| .7 | .24 |
| .69 | .25 |
| .34 | .26 |
| .15 | .27 |
| .15 | .28 |
| .364 | .29 |
| .350 | .30 |
| .334 | .31 |
| .498 | .32 |
| .638 | .33 |
| .496 | .34 |
| .432 | .35 |
| .36 | .36 |
| .86 | .37 |
| .85 | .38 |
| .69 | .39 |
| .36 | .40 |
| .27 | .41 |
| .98 | .42 |

ملحق رقم (9)
مقياس دافعية الانجاز

| م | المقياس قبل التعديل | المقياس بعد التعديل |
|-----|---|---|
| 1. | العمل مسؤولة يجب أدائها | العمل مسؤولة يجب أدائها |
| 2. | اقتنع بأدائي في عملي | اقتنع بأدائي في عملي |
| 3. | العمل الجاد المتقن شعاري في الحياة | العمل الجاد المتقن شعاري في الحياة |
| 4. | أجد الراحة في عملي | أجد الراحة في عملي |
| 5. | يحترمني زملائي لأنني أؤدي عملي بصورة جيدة | يحترمني زملائي لأنني أؤدي عملي بصورة جيدة |
| 6. | - | أشعر بالإحباط عندما أفشل في عمل معين |
| 7. | أشعر بالسعادة عندما أنجز أعمالي في مواعيدها | أشعر بالسعادة عندما أنجز أعمالي في مواعيدها |
| 8. | أحب أن أكون من الناجحين في عملي | أحب أن أكون من المتفوقين في عملي |
| 9. | الاجتهاد في العمل سبيل النجاح | الاجتهاد في العمل سبيل النجاح |
| 10. | أشعر بالراحة عندما أحقق نجاحاتي في عملي | أشعر بالراحة عندما أحقق نجاحاتي في عملي |
| 11. | عزيمتي تؤدي إلى تحقيق الهدف | عزيمتي تؤدي إلى تحقيق الهدف |
| 12. | التميز بالاهتمام بالأشياء | الاهتمام سمة مميزة في شخصيتي |
| 13. | توصف أعمالي بأنها جيدة | توصف أعمالي بأنها جيدة |
| 14. | الرغبة في التفوق تدفعني إلى حب العمل. | الرغبة في التفوق تدفعني إلى العمل بحب |

| | | |
|---|---|-----|
| تعيقني مشاكل العائلية عن أداء عملي بكفاءة | تعيقني مشاكل العائلية عن أداء عملي بكفاءة | .15 |
| أشعر بالملل من العمل الشاق | أشعر بالملل من العمل الشاق | .16 |
| أجد متعة في حل المشكلات الصعبة | أجد متعة في حل المشكلات بالغة الصعوبة | .17 |
| لا أحب أداء المهام التي أكون غير متأكد من النجاح فيها. | أكره المواقف التي تتعرض فيها قدراتي للاختبار. | .18 |
| المكافآت المادية تشجعني على بذل أقصى الجهد في العمل. | المكافآت المادية تشجعني على بذل أقصى الجهد في العمل | .19 |
| استمتع بحل المشكلات التي يعتبرها البعض مستحيلة | استمتع بحل المشكلات التي يعتبرها البعض مستحيلة | .20 |
| اتحمل مسؤولية أعمالي بالشجاعة | اتحمل مسؤولية أعمالي بشجاعة | .21 |
| لا يهدأ لي بال حتى أتمكن من تكملة عملي | لا يهدأ لي بال حتى أتمكن من تكملة عملي | .22 |
| أحب المنافسة والتفوق على زملائي | أحب المنافسة والتفوق على زملائي | .23 |
| أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية | أفضل أن أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية | .24 |
| استمتع بوجودي مع أفراد يتساؤون معي في قدراتهم | استمتع بوجودي مع أفراد يتساؤون معي في قدراتهم | .25 |
| أفضل العمل براتب أعلى عن العمل براتب أقل ولو كان العمل متعباً | أفضل العمل براتب طيب أقل ولو كان العمل متعباً | .26 |
| العمل الجماعي أفضل من العمل الفردي | العمل الجماعي أفضل من العمل الفردي | .27 |
| الأعمال التي أنجح فيها أكثر من الأعمال التي أفشل بها. | الأعمال التي أنجح فيها أضعاف الأعمال التي أفشل بها | .28 |
| أشعر بأن مهنتي تناسبني | أحس بأن مهنتي تناسبني | .29 |
| أثق بقدراتي في العمل | أثق بقدراتي في العمل | .30 |

| | | |
|----------------------------------|--|-----|
| | | |
| أحاول اتباع الهدي الديني في عملي | أقرأ الآيات القرآنية التي تحت على العمل يومياً | .31 |
| أسعى دوماً لتحقيق أهدافي العملية | أسعى دوماً لتحقيق أهدافي العملية | .32 |
| أطرح أفكارى في العمل بقوة | أطرح أفكارى في العمل بقوة | .33 |
| أشعر بأنى متفوق على زملائي | أشعر بأنى متفوق على زملائي | .34 |
| أجيد الأعمال التي تؤكل إليّ | أجيد الأعمال التي تؤكل إليّ | .35 |
| أحضر إلى عملي مبكراً | أحضر إلى عملي مبكراً | .36 |
| أعتقد بأن العمل عبادة. | أعتقد بأن العمل عبادة | .37 |

ملحق رقم (10)

مقياس دافعية الانجاز في صورته الأولية

| م | العبارة | أوافق جداً | أوافق عالية | أوافق بدرجة متوسطة | أوافق بدرجة بسيطة | غير موافق تماماً |
|----|---|------------|-------------|--------------------|-------------------|------------------|
| 1 | العمل مسؤولية يجب أدائها | | | | | |
| 2 | اقتنع بأدائي في عملي | | | | | |
| 3 | العمل الجاد المتقن شعاري في الحياة | | | | | |
| 4 | أجد الراحة في عملي | | | | | |
| 5 | يحترمني زملائي لأنني أؤدي عملي بصورة جيدة | | | | | |
| 6 | أشعر بالإحباط عندما أفشل في عمل معين | | | | | |
| 7 | أشعر بالسعادة عندما أنجز أعمالي في مواعيدها | | | | | |
| 8 | أحب أن أكون من المتفوقين في عملي | | | | | |
| 9 | الاجتهاد في العمل سبيل النجاح | | | | | |
| 10 | أشعر بالراحة عندما أحقق نجاحات في عملي | | | | | |
| 11 | عزيمتي تؤدي إلى تحقيق الهدف | | | | | |
| 12 | الاهتمام سمة مميزة في شخصيتي | | | | | |
| 13 | توصف أعمالي بأنها جيدة | | | | | |
| 14 | الرغبة في التفوق تدفعني إلى العمل بحب | | | | | |
| 15 | تعيقني مشاكل العائلة عن أداء | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | عملي بكفاءة | |
| | | | | | أشعر بالملل من العمل الشاق | 16 |
| | | | | | أجد متعة في حل المشكلات بالغة الصعوبة | 17 |
| | | | | | أكره المواقف التي تتعرض فيها قدراتي للاختبار. | 18 |
| | | | | | المكافآت المادية تشجعني على بذل أقصى الجهد في العمل | 19 |
| | | | | | استمتعت بحل المشكلات التي يعتبرها البعض مستحيلة | 20 |
| | | | | | اتحمل مسؤولية أعمالي بشجاعة | 21 |
| | | | | | لا يهدأ لي بال حتى أتمكن من تكملة عملي | 22 |
| | | | | | أحب المنافسة والتفوق على زملائي | 23 |
| | | | | | أفضل أن أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية | 24 |
| | | | | | استمتعت بوجودي مع أفراد يتساون معي في قدراتهم | 25 |
| | | | | | أفضل العمل براتب طيب أقل ولو كان العمل متعباً | 26 |
| | | | | | العمل الجماعي أفضل من العمل الفردي | 27 |
| | | | | | الأعمال التي أنجح فيها أضعاف الأعمال التي أفضل بها | 28 |
| | | | | | أحس بأن مهنتي تناسبني | 29 |
| | | | | | أثق بقدراتي في العمل | 30 |
| | | | | | أقرأ الآيات القرآنية التي تحت على العمل يومياً | 31 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------------|----|
| | | | | | أسعى دوماً لتحقيق أهدافي العملية | 32 |
| | | | | | أطرح أفكارى في العمل بقوة | 33 |
| | | | | | أشعر بأنى متفوق على زملائي | 34 |
| | | | | | أجيد الأعمال التي توكل إليّ | 35 |
| | | | | | أحضر إلى عملي مبكراً | 36 |
| | | | | | أعتقد بأن العمل عبادة | 37 |

ملحق رقم (11)

مقياس دافعية الانجاز في صورته النهائية

| م | العبارات | أوافق جداً | أوافق عالياً | أوافق بدرجة متوسطة | أوافق بدرجة بسيطة | أوافق تماماً | غير موافق تماماً |
|----|---|------------|--------------|--------------------|-------------------|--------------|------------------|
| 1 | العمل مسؤولية يجب أدائها | | | | | | |
| 2 | اقتنع بأدائي في عملي | | | | | | |
| 3 | العمل الجاد المتقن شعاري في الحياة | | | | | | |
| 4 | أجد الراحة في عملي | | | | | | |
| 5 | يحترمني زملائي لأنني أؤدي عملي بصورة جيدة | | | | | | |
| 6 | أشعر بالسعادة عندما أنجز أعمالي في مواعيدها | | | | | | |
| 7 | أحب أن أكون من الناجحين في عملي | | | | | | |
| 8 | الاجتهاد في العمل سبيل النجاح | | | | | | |
| 9 | أشعر بالراحة عندما احقق نجاحاتي في عملي | | | | | | |
| 10 | عزيمتي تؤدي إلى تحقيق الهدف | | | | | | |
| 11 | التميز بالاهتمام بالأشياء | | | | | | |
| 12 | توصف أعمالي بأنها جيدة | | | | | | |
| 13 | الرغبة في التفوق تدفعني إلى حب العمل. | | | | | | |
| 14 | تعيقني مشاكل العائلة عن أداء عملي بكفاءة | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--------|
| | | | | | أشعر بالملل من العمل الشاق | 1 5 |
| | | | | | أجد متعة في حل المشكلات الصعبة | 1 6 |
| | | | | | لا أحب أداء المهام التي أكون غير متأكد من النجاح فيها. | 1 7 |
| | | | | | المكافآت المادية تشجعني على بذل أقصى الجهد في العمل. | 1 8 |
| | | | | | استمتع بحل المشكلات التي يعتبرها البعض مستحيلة | 1 9 |
| | | | | | أتحمل مسؤولية أعمالي بالشجاعة | 2 0 |
| | | | | | لا يهدأ لي بال حتى أتمكن من تكملة عملي | 2 1 |
| | | | | | أحب المنافسة والتفوق على زملائي | 2 2 |
| | | | | | أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية | 2 3 |
| | | | | | استمتع بوجودي مع أفراد يتساؤون معي في قدراتهم | 2 4 |
| | | | | | أفضل العمل براتب أعلى عن العمل براتب أقل ولو كان العمل متعباً | 2 5 |
| | | | | | العمل الجماعي أفضل من العمل الفردي | 2 6 |
| | | | | | الأعمال التي أنجح فيها أكثر من الأعمال التي أفشل بها. | 2 7 |
| | | | | | أشعر بأن مهنتي تناسبني | 2 8 |
| | | | | | أثق بقدراتي في العمل | 2 9 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------------|--------|
| | | | | | أحاول اتباع الهدى الديني في عملي | 3 0 |
| | | | | | أسعى دوماً لتحقيق أهدافي العملية | 3 1 |
| | | | | | أطرح أفكارى في العمل بقوة | 3 2 |
| | | | | | أشعر بأنى متفوق على زملائي | 3 3 |
| | | | | | أجيد الأعمال التي تؤكل إليّ | 3 4 |
| | | | | | أحضر إلى عملي مبكراً | 3 5 |
| | | | | | أعتقد بأن العمل عبادة. | 3 6 |

ملحق رقم (12)

العبارات التي أوصى المحكمون بتعديلها في مقياس دافعية الإنجاز

| العبارة قبل التعديل | العبارة بعد التعديل |
|---|---|
| (1) أحب أن أكون من المتفوقين في عملي. | أحب أن أكون من الناجحين في عملي. |
| (2) الاهتمام سمة مميزة في شخصيتي. | أتميز بالاهتمام بالأشياء . |
| (3) الرغبة في التفوق تدفعني إلى العمل بحب. | الرغبة في التفوق تدفعني لحب العمل. |
| (4) أجد متعة في حل المشكلات بالصعوبة. | أجد مشكلة في حل المشكلات الصعبة. |
| (5) أكره المواقف التي تتعرض فيها قدراتي للاختبار. | لا أحب أداء المهام التي لا أكون غير متأكد من النجاح فيها. |
| (6) أفضل أن أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية. | أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية. |
| (7) أفضل العمل براتب طيب ولو كان العمل متعباً. | أفضل العمل براتب أعلى عن العمل براتب أقل ولو كان العمل متعباً . |
| (8) أحس بأن مهنتي تناسبني. | أشعر بأن مهنتي تناسبني. |
| (9) أقرأ الآيات القرآنية التي تحث على العمل. | أحاول اتباع الهدى الديني في عملي. |

ملحق رقم (13)
جدول يوضح بنود مقياس دافعية الإنجاز وقيمة الارتباط)
(n=30)

| الرتبة | الارتباط |
|--------|----------|
| 1 | .494 |
| 2 | .435 |
| 3 | .376 |
| 4 | .232 |
| 5 | .515 |
| 6 | .262 |
| 7 | .35 |
| 8 | .271 |
| 9 | .093 |
| 10 | .365 |
| 11 | .043 |
| 12 | .287 |
| 13 | .197 |
| 14 | .129 |
| 15 | .569 |
| 16 | .567 |
| 17 | .587 |
| 18 | .23 |
| 19 | .254 |
| 20 | .58 |
| 21 | .25 |
| 22 | .468 |

| | |
|-------|-----|
| .392 | .23 |
| .365 | .24 |
| .036 | .25 |
| -.310 | .26 |
| .085 | .27 |
| .126 | .28 |
| .364 | .29 |
| .350 | .30 |
| .334 | .31 |
| .498 | .32 |
| .638 | .33 |
| .496 | .34 |
| .432 | .35 |
| .335 | .36 |



التاريخ: ٢٠١٦/٠١/٣١ م

امن يكتمكم الامر

الموضوع: تيسير عمل الباحثة /أماني محمد علي أحمد (سودانية الجنسية)

تشهد ادارة هذه الكليه بان الدراسة المذكورة اعلاه تقوم بالتحضير لدرجة الماجستير بالمقررات والبحث التكميلي في التربية (الارشاد النفسي والتربوي) بكلية التربية للعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ ولمدة عامان. نرجو كريم تفضلكم بمدىها بالمعلومات التي تحتاج اليها طرفكم بالاضافة الى البحوث والنوريات والتطبيقات العلمية التي تستخدم للاغراض الاكاديمية والبحثية فقط..

والله الموفق ...

د. الخواطر عيسى العيسى
مكتب المسجل
مسجل الكلية
التربية

الأمانة العامة
بدرية د
٢٠١٦/٠١/٣١ م



النمرة: ج س ع ت / ك د ع / م م / 010

التاريخ: 2015/5/21م

تتخلدوا لمن يكتمكم الامر

الموضوع: تيسير عمل الباحثة/اماني محمد علي احمد الشيخ (سودانية الجنسية)

تشهد ادارة هذه الكلية بان الدارسة المذكورة اعلاه تقوم بالتحضير لدرجة الماجستير بالمقررات الدراسية والبحث التكميلي في علم النفس التربوي بكلية التربية...
نرجو كريم تفضلكم بمدى بالمعلومات التي تحتاج اليها طرفكم بالاضافة الى
البحوث والدوريات والتطبيقات العلمية التي تستخدم للاغراض الاكاديمية والبحثية فقط.

والله الموفق ...



نهائي
عبد الرحمن
م. مسجل الكلية