

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

التمهيد:-

أن أهمية التعليم لم تعد محل جدل في أي منطقة من العالم فالتجارب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجال للشك أن بداية التقدم الحقيقي الوحيدة هو التعليم ولما كانت المدرسة هي أولى المؤسسات التعليمية المنوطة بإعداد الأفراد حيث يأتي دورها بعد الأسرة في تربية النشأ وتعليمه وأن وزارة التربية في كثير من البلدان يلخص دور المدرسة فالمعلم هو مربى كما أنه في نفس الوقت يعلم طلابه العلوم المختلفة كذلك له دور فعال في زرع القيم والأخلاق النبيلة في نفوس طلابه فدوره أكبر من موصل للعلم وناقل للمعرفة فهو صاحب رسالة مقدسة وشريفة على مر العصور المختلفة ومهنة التعليم مهنة جديدة بالتقدير وتبرز أهميتها عندما وصف الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم نفسه قائلاً: (إنما بُعثت معلماً). ولأن المعلم هو أساس العملية التربوية وحجر الزاوية في معتركها ولكي ينجح في مهنته فلا بد أن يتسم أدائه العلمي والتربوي بالكفاءة والبذل فهو يؤثر بجهده في سلوك المتعلم لذا يجب تزويده بكل ما هو مستحدث من تقنيات تعليمية وطرق تدريس.

وترى الباحثة أن القناعة بالمهنة التي يمارسها الإنسان مسألة حاسمة في النجاح والتفوق وتجويد الأداء والقدرة على تحقيق الرسالة التعليمية ومما لا شك فيه أن إقناع المعلم بما يقوم به من عمل له أبعاده الإيجابية على صحته النفسية وبعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة لمؤسسة تربوية، يمثل الرضا مجموع المشاعر والاتجاهات التي يبديها المعلمون نحو المدرسة فيكونوا أكثر إرتباطية بالمدرسة وأكثر دافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم.

هنالك عدة تعريفات للرضا الوظيفي ولكن أشهرها تعريف "لوك" الذي عرفه عن العمل على أنه حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته. (محمد ربيع شحاته، 2010، 240).

مشكلة الدراسة:-

تنبثق مشكلة الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء المعلمين وتحسين أدائهم، ونظر لما يمثله الرضا الوظيفي من تأثير على نوعية الأداء لدى المعلمين ولما يتركه هذا الرضا على العملية التعليمية من نتائج إيجابية تخدم الطالب والمعلم حيث تحسن أداء المعلم وتخدم مخرجات العملية التربوية فإن مشكلة الدراسة تتحدد في محاولة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص مدارس القبس وطبيعية علاقة الرضا بكل من نوع المعلم والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة والراتب الشهري.

تمثل مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:-

- 1) ما هي السمة للرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص؟
- 2) ما علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص؟
- 3) ما هي السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص؟

- 4) هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص؟
- 5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير النوع؟
- 6) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير النوع؟
- 7) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة؟
- 8) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمعلمين في دافعية الإنجاز لدى العاملين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي؟
- 9) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير الراتب الشهري؟

أهمية الدراسة:-

الأهمية النظرية:-

تتمثل أهمية الدراسة في تناوله لموضوعي الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وتقدم هذه الدراسة إطاراً نظرياً للباحثين الذين يؤدون البحث في هذا المجال وتنبع أهميتها في كونها تحاول الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم التعليمية الخاص (القبس) وعلاقته بالمتغيرات التالية النوع/ سنوات الخدمة/ الراتب الشهري والمؤهل العلمي؟

الأهمية التطبيقية:-

من خلال عمل الباحثة في هذا المجال رأت أنه من الأهمية بمكان دراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة فقد تساهم النتائج التي تتوصل إليها هذه الدراسة في معالجة بعض المشكلات التي تعيق عملهم كما قد يستفيد منها المسؤولون في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمؤسسة مما يساعد على تحسين واقع المعلم وتزيد دافعيته للتدريس وتجعله أكثر حماساً ويرتفع مستوى التدريس داخل المؤسسة ويعكس نتائج إيجابية على مخرجات العملية التعليمية فيها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الآتي:-

- 1- السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس).
- 2- السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس).
- 3- العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس).
- 4- الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمتغير النوع .

- 5- الفروق في دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمتغير النوع.
- 6- الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
- 7- الفروق في دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- 8- الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمتغير الراتب الشهري.

فروض الدراسة:-

تمثل فروض الدراسة في الآتي:-

1. يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) بالإنخفاض.
2. تتسم دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) بالإنخفاض.
3. لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمتغير النوع.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري.

حدود الدراسة:-

محددات الدراسة أربعة:-

(أ) مكانية:

من حيث المكان تقتصر على الدراسة على المعلمين والمعلمات بمرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) بولاية الخرطوم .

(ب) زمانية:-

من حيث الزمان تم تنفيذ الدراسة في العام (2014-2015م).

(ج) بشرية:-

تقتصر على معلمي ومعلمات مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بمرحلة الأساس.

(د) موضوعية:-

من حيث الموضوعية تتحدد دقة الدراسة على مدى جدية المعلمين والمعلمات على الإجابة على فقرات الدراسة.

مصطلحات الدراسة:-

الرضا الوظيفي:- Job Satisfaction

عُرف الرضا الوظيفي على أنه حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته (محمد ربيع شحاته، 2010: 240).
وعرف إجرائياً على أنه الدرجة أو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق مقياس الرضا الوظيفي وما تعكسه من نتائج.
دافعية الإنجاز:-

عُرف الدافعية على أنها قوة داخلية تدفع الكائن الحي نحو نشاط ما موجه نحو إشباع حاجة معينة يشعر بنقص فيها، ناتج عن خلل في التوازن البيولوجي أو في التنظيم الذات. (حمدي على الغرماوي، دافعية الإنسان، 2004م: 12)

ويُعرف محمد خليفة بركات (1974: 153) الدافعية تعريفاً يتم عن طابع إجرائي حيث يقول "إن الدافع هو قوة نفسية فسيولوجية تنبع من النفس وتحركها مشيرات داخلية وخارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين الاستمرار فيه حتى تتحقق هذه الرغبة، ويتم اشباع هذا الدافع بما يخفف من حدة التوتر النفسي" "دافعية الإنسان/ حمدي على الغرماوي، 2004: 12).

وعرفت إجرائياً:

على أنها مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق مقياس الدافعية وما تعكسه نتائج المقياس.

مرحلة الأساس:-

هي مرحلة التعليم الأساسي التي تمتد من الصّف الأول الأساس وحتى الثامن الأساس وتتراوح فيه أعمار التلاميذ ما بين (6-15 سنة) تقريباً.

مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص:

هي إحدى فروع المؤسسة التربوية العملاقة حيث كان البدء والتكوين للمؤسسة في عام 1998م بقوى 68 تلميذ وتلميذة وفي عام 2000م تم إفتتاح مرحلة الثانوي العالي، وفصلت مرحلة الأساس من الثانوي وفصلت المدرسة من حيث الجنس بنات وبنين حيث كان التعليم في المدرسة في البدء مختلطاً في عام 1999م في مرحلة الأساس.
وتفرعت المدارس بولايات السودان وفروع المؤسسة تشمل الآن الخرطوم، امدرمان، بحري، مدني، بورتسودان، والآن عدد المواقع من رياض أطفال وأساس وثنوي عالي داخل ولاية الخرطوم وخارجها (34) موقعاً وعدد التلاميذات والطلاب والطالبات أربعة عشر ألف (14) ألف منهم إحدى عشرة ألف (11) ألف تلميذ وتلميذة بمرحلة الأسا. تقع مدارس الأساس بشقيها العربي والإنجليزي في أركويت جنوب مطار الخرطوم.

الفصل الثاني
الاطار النظري
المبحث الأول
الرضا الوظيفي

المبحث الأول: الرضا الوظيفي:

التمهيد:-

يعد موضوع الرضا الوظيفي من أبرز المواضيع والقضايا التي كانت ولا زالت محل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين في ميدان العمل ونظراً لأهمية هذا الموضوع وتأثيره على أداء العاملين قد كان هدف هذه الدراسة هو فهم أكثر لمشاعر واتجاهات المعلمين بمرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص، والكشف عن أهم العوامل والمتغيرات التي تؤثر فيها، وكل هذه الدراسات في المجتمعات الغربية التي تولي عناية كبيرة لراحة الأفراد ورضاهم عن بيئة العمل التي يمارسون عملهم في محيطها، بمختلف عواملها ومؤثراتها وهذا عكس ما نجده في المجتمعات التي لا تولي اهتماماً للمعلمين في المؤسسات الخاصة الذين يكونون مجبرين على البقاء في عملهم رغم عدم رضاهم عنه واشتداد معاناتهم فيه.

الرضا في اللغة:-

أورد مجمع اللغة العربية في المعجم الوجيز أن كلمة الرضا تعني القبول والاختيار ويقال رضيه له رآه أهل له، ورضى منه كذا فهو راض، رضاء أي أرضاه أو وافقه، ورضا النفس أطمئنان النفس تعبير الموافقة والارتياح ونظر بعين الرضا: قبل الشيء عن طيب نفس (المعجم الوجيز، 2004).

مفهوم الرضا الوظيفي:-

من نافلة القول أن نذكر أن العنصر البشري من أهم العوامل المؤثرة على الانتاج كما وكيفاً وهو من العناصر التي لا يمكن الغض من شأنها ناهيك عن إعداد هذا العنصر يستغرق وقتاً طويلاً ويكلف مبالغ طائلة، وهذا العنصر البشري الذي نسلم بفعاليته وتأثيره في العملية الإنتاجية للمؤسسة أو للمصنع يتأثر إلى حد كبير بما نسميه الرضا عن العمل Job Satisfaction وتحقيق الرضا عن العمل من أهداف علم النفس الذي يعني بتوفير أحسن الظروف الملائمة للعامل بقصد تحسين تكيفه المهني (محمد ربيع شحاته، 2010: 239).

وقد تعددت مفاهيم الرضا فمنها ما يعتبره البعض بأنه تقبل العامل لعمله من ناحية أو نواحي خاصة به أو الدرجة ما بين توقعات الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلاً من عمله ويعرف آخرون مفهوم الرضا بأنه مشاعر العاملين تجاه وظائفهم الناتجة عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة وبالتالي يمثل الناتج من الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة وإدراك ما ينبغي أن تقدمه الوظيفة، وبهذا يمكن اعتبار الرضا، محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله والذي يتأثر بعدة عوامل تشمل عوامل رضا فرعية وهي الرضا عن الأجر والرضا عن محتوى العمل والرضا عن فرص الترقى

والرضا عن جماعة العمل والزملاء والرضا عن ساعات العمل والرضا عن ظروف العمل. (شعبان حسين السيبي، 2002: 28).

الرضا في إصطلاح علم النفس:-

ثمة عدد من التعريفات للرضا عن العمل ولكن أكثرها قبولاً تعريف "لوك" الذي يعرف الرضا عن العمل على أنه حالة إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل، وفرص الترقى والعلاقات مع الزملاء والرؤساء وإلى غير ذلك (محمد ربيع شحاته، 2010: 240).

اتفق كل من "ماسلو وبورتر" على أن الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تتضافر لإشباع الحاجات السلوكية (محمد سلطان، 2002: 194).

وكذلك عرف الرضا الوظيفي على أنه مدى رضا الفرد عن عمله حيث أن إشباع الحاجات الفردية وتحقيق الطموح والآمال، وظروف العمل، والمعاملة الحسنة هي التي تحدد الرضا من خلال التواصل والتفاعل مع العمل الجماعي. (علي عباس، 2008: 115).

وأشار عبد الغني على أنه شعور يشعر به الفرد في قرارة نفسه، وإن كان يصعب وصفه كما أن درجة الرضا تختلف من فرد لآخر، بل بالنسبة للفرد نفسه كما تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها داخل المنشأة أو ظروف حياته (أشرف عبد الغني، 2001: 155).

وعرف كذلك بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه، وأن هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال، وأن حالة الرضا هنا تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والإنجاز المصحوب بالتوتر السوي أو الإيجابي، أما عدم الرضا فيؤدي إلى التوتر السلبي أو غير السوي مما يؤدي إلى ضعف الحافز للإنتاج (أشرف عبد الغني، 2001: 332).

وعرف الرضا الوظيفي بأنه نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزء من تحقيقه لذاته، إذ أن معنى رضاه عن عمله أن قد وصل إلى مستوى حقق فيه جزءاً من أهدافه وأحلامه التي ظل يعمل من أجلها طويلاً حيث يجد الفرد منفذاً مناسباً لقدراته واتجاهاته وقيمه كما يتوقف رضاه على نمط معين وطريقة خاصة في الحياة تمكنه من القيام بدور يعتبر ملائماً أو محققاً لآماله. وهذا ما يقيس مستوى رضاه العام عن الحياة. (بدیع القاسم، 2001: 48).

وأضاف أبو النيل بأنه تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وإدارة العمل وأحوال العمل وساعات العمل والأجر ونوع العمل ويرى أن ذلك كله أي رضا العامل يتضمن في المقام الأول إشباعه لحاجاته (محمود السيد النيل، 2005م: 223).

المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي:-

يرتبط الرضا عن العمل بمتغيرات عديدة يتأثر بها من جهة ويؤثر فيها من جهة أخرى ومن هذه المتغيرات.

(أ) **الميل:-** الميل إلى عمل المقصود به الموقف الإيجابي تجاه المهنة. كأن الميل هو اهتمام الفرد بعمل معين يؤديه بارتياح مما يتصل بالرضا عن العمل.

(ب) **الاتجاهات:-** الاتجاه المهني مجموعة المشاعر التي يحملها العامل تجاه عمله مما يجعله راضياً عنه والاتجاه الإيجابي نحو العمل يرتبط بالرضا عن العمل والاتجاه السلبي يرتبط بعدم الرضا عن العمل.

(ج) **الروح المعنوية:-** الروح المعنوية هي نتاج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف وترتبط الروح المعنوية العالية بالرضا عن العمل.

(د) **الدافعية:-** العلاقة بين الدافعية والرضا عن العمل علاقة وثيقة فكلما كان العمل محققاً لحاجات العامل وداوآفعه زاد الرضا عن العمل والمقصود بذلك العمل وما يتبعه من تقاضي الأجر المناسب بما يحقق للعامل إرضاء دوافعه الأساسية من طعام وشراب وكساء ومسكن أي إذا أرضى العمل دوافع العامل فإن الشعور بالرضا عن العمل أمر متوقع.

(هـ) **شخصية العامل:-** أن العامل الذي يعاني من مشكلات اجتماعية أو نفسية لا يكون راضياً عن عمله ليس لأن ظروف العمل غير مواتية ولكن لأن شخصية العامل يعوزها التقييم الموضوعي لظروف العمل التي قد تكون بالفعل مواتية بحيث يتحقق الرضا للعامل السوي ولا يتحقق الرضا للعامل غير السوي.

(و) **ظروف العمل:-** كأن أن يكون العمل شديد المشقة كثير الأخطار مثل عمال المناجم والمحاجر والعمل مع المرضى بأمراض معدية أو أن يكون العمل بنظام الورديات وهذا يؤدي إلى الإرهاق الناتج عن تغير مواعيد النوم والراحة أو ما يسمى باختلال الساعة البيولوجية للإنسان (محمد ربيع شحاته، 2010، 239).

(ن) **الإدارة:-** الرؤساء المتأخرين الذين يتصيدون الهفوات والأخطاء للعامل أمر أساسي في إشاعة جو نفسي غير آمن في العمل مما يؤدي إلى تدمير العامل وسخطه وشعوره بعدم الرضا وبالمقابل الرؤساء الذين يجمعون السماحة والحزم يساهمون في إشاعة جو نفسي آمن مما يرتبط بالرضا عن العمل عند العمال (محمد ربيع شحاته، 2010؛ 241-242).

بعض المفاهيم المرتبطة بالعمل:-

يختلف بعض الناس في نظرتهم للعمل فمنهم من يرى فيه آفاق الثراء المادي والذهني ومصدر لألوان شتى من الرضا في حين يعتبره آخرون مصدراً للعديد من المصاعب ويذكر العمل مرادف لكل من المفاهيم الآتية، مثل الوظيفة والمهنة وترى الباحثة أن يورد كل التعريفات التي

توضح كل مفهوم منها على حدٍ كما أورده د. محمد نجاتي واتفق معه كل من مصطفى فهمي ومحمد صالح:-

- (1) **الوظيفة: Position** - هي مجموعة من العمليات والواجبات التي يكلف بأدائها فرداً واحداً فإن عدد الوظائف يكون مساوياً لعدد العمال الذين يشغلونها.
- (2) **العمل: Job** هو مجموعة من الوظائف المتشابهة ويضيق الهادي عبد الله أن العمل هو كل جهد بدني أو عقلي يقوم به الفرد ابتغاء منفعة أو درء خطر وهو جهد إرادي.
- (3) **المهنة Occupation** هي مجموعة من الأعمال المتشابهة ويرى الباحث أن النقاط السالفة كلها تمثل العوامل الرئيسية في الرضا عن العمل فالمهنة والعمل والوظيفة كلها مترادفات للعمل تتفاعل مع بعضها البعض ليكون الناتج رضا الفرد عن عمله. (منير أحمد علي، 2007: 11-12).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:-

هناك عوامل عديدة مؤثرة في الرضا الوظيفي بعضها يتعلق بعوامل ذاتية ترجع إلى الفرد نفسه والبعض الآخر يتمثل في عوامل تتعلق بالمنظمة التي يعمل بها الفرد وبالتالي فرضا الفرد دلالة في خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل كما يلي:

أولاً: بيئة العمل:-

ويقصد ببيئة العمل تلك العوامل أو الظروف التي يعمل في ظلها ومن خلالها الفرد سواء كانت متعلقة بطبيعة الوظيفة التي يؤديها أو محتوى العمل الذي يقوم به كذلك ما يتيح العمل من أجور وحوافز مادية وما يغشاه من علاقات اجتماعية مع الزملاء والرؤساء وكذلك درجة الأمان الوظيفي بالإضافة إلى إجراءات وساعات العمل وظروفه الفيزيائية.

ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى ما يلي:-

(أ) عوامل مرتبطة بالوظيفة:-

وهي العوامل التي يحصل عليها الفرد لكونه يعمل في وظيفة معينة وليست مرتبطة بطبيعة الوظيفة نفسها وهي الأجر والحوافز المادية، والعلاقات الاجتماعية وفي العمل، ونمط الإشراف السائد في العمل وفرص الترقية المتاحة، ومدى الشعور بالأمن الوظيفي، والظروف الفيزيائية للعمل.

(ب) عوامل تتعلق بمحتوى العمل:-

أن محتوى العمل كمحدد للرضا الوظيفي يتوقف على درجة اشباع المنظمة لحاجات الفرد المختلفة فعندما تشبع المنظمة جميع أو معظم حاجات الفرد (بيئة مشبعة) يصبح هذا العامل ذو تأثير قوي في زيادة الرضا أما إذا لم تشبع البيئة كل أو معظم احتياجاته فإن تأثير هذا العامل على الرضا قد ينخفض. (شعبان السيسى، 2002: 281).

ثانياً: عوامل تتعلق بالفرد نفسه:-

رضا الفرد عن عمله لا يتوقف فقط على ما تقدمه المنظمة بل أيضاً على ما يدركه الفرد لما تقدمه المنظمة له وإدراك الفرد لذلك قد يتوقف على كثير من العوامل ومنها:

1- **السن**:- وعامل السن اختلفت فيه وجهات النظر فيرى البعض أن الفرد في بداية حياته الوظيفية غالباً ما يكون متحمساً ولديه دافع قوي للعمل ثم ينخفض هذا الدافع نتيجة اختلاف توقعات الفرد عن واقعه الوظيفي وبظل الانخفاض لأن توقعات الفرد وأمال الفرد لم تتحقق في الواقع العملي.

حتى نقطة معينة يبدأ بعدها الرضا في الزيادة بسبب واقعية توقعات الفرد وزيادة ما يحصل عليه من عوائد.

2- **النوع**:-

معظم الدراسات أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح الإناث بصفة عامة أكثر من رضا الرجال وإن كانت هذه النتيجة تتوقف على نوع وطبيعة العمل.

3- المستوى التعليمي:-

تؤكد الكثير من الدراسات على أن العلاقة بين الرضا والمستوى التعليمي علاقة عكسية فالأفراد ذو المستوى التعليمي المرتفع يضعوا معايير عالية لرضاهم الوظيفي ويستخدموا لذلك جماعات مرجعية عالية المستوى مما يزيد من توقعاتهم ويصعب مقابلتها في الواقع العملي فينخفض رضاهم الوظيفي(أشرف عبد الغني،2001:235).

مستوى الطموح:-

مفهوم رضا الإنجاز أو رضا النجاح الذي يمثل المشاعر المتوالدة من تحقيق مستوى الطموح فالتقاء مستوى طموح الفرد مع واقعته يولد مشاعر رضا تتدرج صعوداً أو هبوطاً حسب درجة واتجاه الفروق بين مستوى الطموح ومستوى الخبرات الفعلية المحققة.

4- حاجات الفرد:-

لكل فرد حاجات يود إشباعها وأن لم تشبع يظل الفرد في حالة توتر وإشباعها يخلق رضا فالفرد لديه حاجات ويزداد التوتر بزيادة الحاج هذه الحاجات وبالتالي فرضا الاشباع هو محصلة بين مدى اشباع حاجات الفرد في موقف معين ومدى النقص في اشباعها. (شعبان السبيسي، 2002: 288).

مظاهر الرضا الوظيفي:-

يمكن أن يستدل على الرضا المهني للعاملين من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل مثل:

- 1- زيادة الانتاج ومستوى الجودة.
- 2- قلة الفاقد والتالف من الخامات ومستلزمات الإنتاج.
- 3- انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوي وندرة الصراعات في مجال العمل.
- 4- أن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل كلها مؤشرات تدل على رضا واستقرار العاملين.
- 5- الصورة الإيجابية المحببة للمنظمة ونوعها ونوع العمل بها عن طريق الأفراد تعد مؤشراً للرضا عن العمل.
- 6- استجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعديل والتطوير وإدخال التكنولوجيا وغيرها في مجال العمل ومشاركتهم الحقيقية لدفع وتطوير العمل كلها تدل على الرضا.
- 7- مشاركة العاملين في مختلف أنشطة المنظمة وخاصة المشاركة الاختيارية إنما تعكس رضا العاملين (أشرف عبد الغني، 2001: 234/235)

أساليب تحقيق الرضا عن العمل:-

بالرغم أن العلاقة الرضا عن العمل والإنتاجية ليست محدودة تماماً إلا أنه لا يمكن بحال من الأحوال أن نغفل أن الرضا عن العمل له أهميته البالغة في العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية ويمكن تحقيق الرضا عن العمل بالأساليب الآتية:-

- (أ) **الراتب:-** لا يمكن بأي حال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا عن العمل بمنأى عن موضوع الأجور لابد أن يكون الراتب محققاً للحاجات الأساسية للعامل حتى يشعر بالرضا عن العمل.
- (ب) **الرعاية الصحية:-** تمثل الرعاية للعامل مسألة بالغة الأهمية خاصة مع الإرتفاع الهائل في كلفة الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة، وتوفير الرعاية الصحية للعامل يشعره بأن المؤسسة التي يعمل بها تهتم به.

(ج) **الرعاية الاجتماعية:-** الرعاية الاجتماعية عادة ما تتصوى تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز أو تصرف لهم الإعانات المادية في حالة تعرضهم لأزمة من الأزمات.

(د) **حضانة الأطفال:-** إن معدل غياب النساء العاملات أعلى من الرجال ويرجع ذلك في أغلب الظن إلى عدم قدرة المرأة على التوفيق بين دورها كام ودورها كعاملة ورغم الكلفة المادية العالية لدور الحضانة إلا أن مردودها الإيجابي على المرأة العاملة مردوداً لا ينكر وبما يؤثر تأثيراً هاماً على زيادة إنتاج المرأة كما وكيفاً. (محمد ربيع شحاته، 2010: 246)

(و) **الحافز:-** يحتل موضوع الحوافز مكاناً بارزاً منذ بدء الاهتمام بالبحث عن الأفراد القادرين عن العمل بكفاءة وبما يكفل الإنجاز الفعال لأهداف المنظمة حيث أن الحوافز تلعب دوراً هاماً وفعالاً في إنتاجية العاملين وتتبع أهمية الحوافز من حاجة الفرد إلى الاعتراف بأهميته ما يقوم به من مجهودات وإنجازات فتقدير الغير لذلك الجهد عن طريق الحوافز يعتبر من الأمور المهمة التي تساهم في اشباع مجموعة الحاجات الأساسية المتفاعلة في نفس الفرد.

ومهارات الأفراد وقدراتهم لا تعتبر كافية للحصول على إنتاجية عالية ما لم يكن هناك نظام للحوافز قادر على تحريك دوافع الأفراد بهدف الاستخدام الأمثل للطاقات الكامنة لديهم، وبعد التحفيز والحوافز عالمين واسعين من القيم المادية والمعنوية ومحورين مركزيين لفعاليات ونشاطات المنظمات المعاصرة في بيئة العمل، فالحوافز المادية هي ما يطلق عليها أنظمة التعويضات المباشرة مثل الرواتب، الأجور والعلاوات، ومنها المعنوية أو ما يطلق عليها، أنظمة التعويضات غير المباشرة فهي تعلق بالأمن والرضا الوظيفي مثل:

استقرار العمل، المشاركة في صنع القرار، الالتزام | لإتناء الترقية وتقدير جهود العاملين بالشكر والثناء... الخ ومن هنا يتضح أن الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز سواء كان ذلك في الكمية أو الجودة أو

الوفرة في وقت العمل أو في التكاليف (ميرفت توفيق إبراهيم، 2012: 24).

أبعاد الرضا الوظيفي: - يشير فرانسيس الوارد في أشلول أن هناك سبعة أبعاد تحدد الرضا الوظيفي هي (منير أحمد علي، 2007: 7).

The work it self	(1) العمل نفسه
Supervision	(2) الإشراف
The Organization and it's management	(3) المؤسسة وإدارتها
Promotional Opportunities	(4) فرص الترقية
Payment Financial Benefits	(5) الراتب والإمميزات المادية
Co-Workers	(6) زملاء العمل
Work Conditions	(7) ظروف العمل

(منير أحمد علي، 2007: 9)

قياس الرضا المهني: - هناك عديد من المقاييس التي تقيس الرضا المهني ومن أهمها:-

- استبانة (مينسوتا) للرضا (MSQ)
- استبانة وصف المهنة Minnesota Satisfaction Questionnaire Descriptive index

المقياس الأول: استبانة (مينيسوتا) للرضا المهني (فايس، وداويس وأنجلاند ولوفكسيت (Weiss (1967 Dawis , England & Lofquest فهو مقياس تقدير يطلب من العاملين أن يحددوا أو يقدروا مستويات رضاهم أو عدمه لعشرين جانب من جوانب لمهنة بما في ذلك: كفاءة المشرف، وظروف العمل، وفرص التقدم، والتعويضات، وتنوع الواجبات، ومستوى المسؤولية، أما مقياس التقدير ذاته فيتراوح راض جداً إلى غير راض جداً.

استبانة وصف المهنة:- (JDI) Descriptive Index

استبانة وصف المهنة (سميث وآخرون 1969 Smithe,et al) فهي صيغة مختصرة لاستبانة مينيسوتا) للرضا المهني. وهي تقيس معدلات الرضا لخمس جوانب (أبعاد) للمهنة وهي: - المهنة ذاتها، والإشراف والترقية، والزملاء، وضمن كل بعد من هذه الأبعاد الخمسة قائمة بكلمات أو جمل قصيرة وعلى العامل أو الموظف أن يحدد ما إذا كانت كل كلمة

أو جملة تصف المهنة أم لا باستخدام اجابات من نوع الاثبات، أو عدم المعرفة. ولكل كلمة أو جملة قيمة رقمية توضح مستويات الرضا المهني، وفي النهاية يعطينا حاصل جميع التقديرات على الأبعاد الخمسة مستويات الرضا المهني على كل بعد أو وجه (فارس حلمي، 1999، 270).

وأجريت دراسات عديدة على كل من أستبيان مينسيوتا للرضا المهني واستبان وصف المهنة وأظهرا مستويات عالية ومقبولة من الصدق، والاثبات (سميث، وآخرون، 1989-1987، وأيس وآخرون 1967)، أما الفرق الرئيسي والواضح بينهما، فهو عدد الأبعاد التي يقيسها كل منهما. فبينما يقيس استبيان مينسيوتا للرضا المهني عشرين بعداً أو وجهاً للمهنة، نجد أن استبيان وصف المهنة يقيس خمسة أبعاد فقط. (فارس حلمي، 1999: 270/271).

قياس الرضا عن العمل :-

كما أن هناك العديد من الأساليب التي تقيس بها الرضا عن العمل وهذا القياس يكون على أساس عدة مؤشرات على رأسها:-

- أ. الغياب والتأخر عن العمل:-
- ب. أورد "سمثر" النموذج الذي أعده "ستيرز Steers" بخصوص الغياب والذي يرجع فيه الغياب إلى عدد كبير من العوامل المتداخلة وهذه العوامل هي:-
- موقف العمل من حيث الظروف الفيزيائية أو ما يوجد به من ضغوط نفسية، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وفرص الترقية في العمل.
- صفات شخصية تتعلق بالعامل مثل السن والخبرة والمستوى التعليمي والحالة الصحية.
- الرضا عن العمل.
- نظام الأجور والمكافآت والحوافز.
- الدافعية العامة للعامل.
- المشكلات المتعلقة بوضوه إلى العمل مثل سهولة أو صعوبة المواصلات .

ترك العمل:-

من المعقول أن نفترض أن العمال الذين يتركون أعمالهم يفعلون ذلك لانهم غير راضين عن هذه الأعمال. ويبدو أن البحوث تؤكد هذه الفرضية ويعرف الجميع الخسائر التي تلحق بالمؤسسة الصناعية نتيجة ترك العمال لأعمالهم وهي خسائر جسيمة لأن العامل الذي يترك العمل يفترض أنه شخص درب على العمل وأستوعبه ومن المكلف اقتصادياً البحث عن شخص آخر ثم تدريبه على العمل وقد يوفق في هذا التدريب أو لا يوفق. (محمد شحاته ربيع، 2010: 243 - 244).

نظريات الرضا عن العمل:

يمكن القول بوجه عام أن النظريات التي تفسر الرضا عن العمل تفسر في الوقت نفسه نظريات دافعية الإنجاز وستعرض لها في الباب الثاني دافعية الإنجاز.

نظريات الرضا الوظيفي:-

نظرية هيرزبيرج:- تعد النظرية من أهم النظريات في مجال الرضا الوظيفي والتي ظهر كنتائج لدراسة هيرزبيرج وآخرون والتي تم فيها دراسة الرضا لدى عينة مكونة من (200) مهندس ومحاسب وأثبتت عوامل النتائج أن عوامل الرضا مرتبطة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه أي أنها عوامل داخلية أطلق عليها عوامل الدافعية (Motivation Factors) وتشمل طبيعة العمل والإنجاز والتقدم الوظيفي والمسئولية والتقدير وهذه العوامل تدفع إلى العمل وتوفر هذه العوامل يؤثر في وجود درجة عالية من الرضا عن العمل إلا أن عدم توفرها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا، أي أن وجود أي عامل من هذه العوامل يرضى ويحفز العاملين، وأن غياب هذه العوامل لن يؤدي إلى عدم الحفز أو عدم الرضا في حين مشاعر عدم الرضا مقترنة ببيئة العمل، وهي عوامل خارجية وقد أطلق عليها العوامل الوقائية (Hygien Factors) وهذه العوامل تشتمل على الأجر، الأمان، ظروف العمل المادية، العلاقات الاجتماعية، الإشراف، والمكانة الاجتماعية. وقد أفرط هيرزبيرج في تبسيط النظام الذي تتم من خلاله عمليات الرضا وعدم الرضا عن العمل ويلاحظ أيضاً أن الرضا أو عدم الرضا قد يظهر من خلال محتويات الوظيفة نفسها، أو من خلال السياق الوظيفي أو من الاثنين معاً (أشرف عبد الغني، 2001: 329).

نظرية دافعية الإنجاز (لماكيلاند)

وضع ماك ليلاند نظرية الحاجات الأساسية، حيث بين بأن الحاجات الثلاثة وهي الحاجة للإنجاز (النجاح).

الحاجة للإنجاز (Need for Achievement)

الأفراد الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يستمدون رضاهم من النجاح في تحقيق الأهداف المرغوبة ولا تحفزهم النقود بشكل أساسي .

الحاجة للسلطة وللوقوة:- (Need for Power)

الذي تسيطر عليه هذه الحاجة من قدرته في توجيه الآخرين حيث يشكل إنجاز الأهداف لديه شيئاً ثانوياً فالأشخاص الذين تسيطر عليهم الحاجة للوقوة يستمدون رضاهم من خلال شغلهم لمراكز يستطيعون من خلالها توجيه الآخرين والتأثير فيهم.

الحاجة للإنتماء (Need for affiliation)

تسيطر عليهم هذه الحاجة رضاهم من خلال النشاطات الاجتماعية والعلاقات الشخصية وأن يكونوا مقبولين لدى الآخرين فالأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يفضلون العمل مع الأصدقاء دون غيرهم، وتكون شدة إحدى هذه الحاجات بحسب الأحوال والظروف المحيطة

بالفرد وحسب مكانته بالسلم الهرمي للسلطة وبحسب دوره ومكانته في المنظمة. ففي الحين الذي يكون فيه بعض العمال والموظفين في أمس الحاجة للإتماء، فإن بعض من المشرفين قد يكونون في حاجة ماسة إلى السلطة وغير ذلك (مصطفى عشوي، 1999: 107).

نظرية التوقع لفروم (Vroom) يكمن جوهر هذه النظرية في أنها سلطت الضوء على أهمية فهم الأهداف الفردية للعاملين ارتباطاً بالأداء مع المكافأة وارتباط المكافأة مع اشباع الرغبات وطموحات الأفراد العاملين وأهدافهم وتفسر هذه النظرية دافعية العمل، في ضوء ما يتوقعه الفرد من العمل بمعنى أن الفرد يبرز لنفسه بذل الجهد في ضوء ما يتوقعه الشخص من العمل يمكن تفسيره على أساس أن الفرد إذا توقع أن عمله سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة يمكنه اشباع حاجاته غير المشبعة، فالإنسان يقدر درجة رضاه أو عدمه عن الوظيفة أو العمل من خلال تقييمه لمدى إيجابية النتائج التي تحققها هذه الوظيفة من أجر، وترقية في ظروف عمل وغيرها ويرى فروم بأن الرضا الوظيفي هو عملية ارتباطية بين الأداء الفعلي للشخص والمكافأة الحقيقية التي يحصل عليها الفرد مقابل الأداء (محمد شحاته ربيع، 2010: 230).

المبحث الثاني

دافعية الانجاز:

المبحث الثاني: الدافعية

التمهيد:

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المالية المتاحة وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي تدفع العاملين للإنتاج وتحقيق لهم الرضا عن العمل مما يحقق لهم رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداة.

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي الذي تقوم بالدور الرئيسي والأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفياً.

ويرتكز علم النفس التجريبي الخاص بعمليات التعلم والتذكر والعمليات الإدراكية ومعظم جوانب سلوك الإنسان والحيوان على أساس فروض لها علاقة بمبادئ الدافعية في علم النفس وهي تساعد على الوقوف على أفضل فهم وتفسير لسلوك الكائن الحي حتى يتمكن من ضبطها في المستقبل (نائر غباري، 2010م: 275).

والدوافع هي محركات لسلوك الإنسان في مواقف الحياة بوجه عام وما بينها مواقف العمل وهي ذات أثر فعال على الإنتاج كما وكيفياً ولقد تعددت نظريات الدافعية ورغم هذا التعدد فإن التشابه بينهما تشابه واضح إلى حد كبير ومما يتصل بالإنتاج والدافعية الرضا عن العمل وهذا الرضا هو موقف ايجابي من العامل تجاه عمله يتدخل بقدر أو بأخر في التأثير على انتاجية العامل ويتصل كذلك بموضوع الدافعية إلى حد بعيد (سامي محسن الختاتنة، 2013م: 79).

كثير ما يخلط بعض الباحثين عندما يتحدثون عن الدافع والدافعية على أنها نفس الشيء، ولكن الأمر ليس كذلك فنجد أن هناك تعريفات مختلفة لكل مصطلح منهما ويعرف محمود عبد الحليم منسي الدافع على أنه عبارة عن مثير يحرك السلوك سواء كان المثير داخلياً أو خارجياً. أما العملية النفسية التي تنتج عن وجود الدافع وتؤثر في السلوك فتطلق عليها الدافعية والدافع هو نوع من أنواع الاستثارة، وهذه الاستثارة تحدث نتيجة حاجة جسمية أو عضوية مثل الحاجة إلى الطعام أو الشراب أو الهواء (طارق كمال، 2010: 82).

من خلال هذه النقاط في الاختلاط بين مفهوم الدافع والدافعية فترى الباحثة تعريف كل مصطلح منهم على حدى.

أولاً: الدافع:

الدافع في اللغة:

عرف بن منظور الدافع لغة بأنه الإتهامك في العمل ويقال دافع الرجل كذا إذا أولع أو انهمك في عمل واندفع الفرس أي أسرع في سيره ودفع الرجل ناقته أي حملها إلى السير. (لسان العرب الجزء (1) بن منظور،: 89).

وترى الباحثة من خلال هذا التعريف بأن الدافع يحمل الفرد ليسير قدماً نحو تحقيق هدف ينشده ويريد تحقيقه وانجازه.

الدافع في الاصطلاح :-

هو الحاجة غير المشبعة التي تؤدي لسلوك معين للفرد، ويتحدد هذا السلوك اعتماداً على قوة الدافع فالبحث عن الأكل يأتي من واقع طبيعي وهو الجوع وبمجرد إشباع هذه الحاجة ينقص هذا السلوك ومما تقدم يمكن تعريف الدافع بأنه حاجة غير مشبعة أو هو حاجة داخلية تتبع من الفرد وتحدث نوعاً من عدم التوازن والتوتر وتدفع الفرد لاتخاذ سلوك تجاه هدف محدد. (قطامي وقطامي، 2000: 152).

عرفه شحاته بأنه قوة محركة وموجهة لسلوك الكائن الحي فهو يحفز هذا السلوك وبثيره ويوجهه إلى غاية معينة ودوافع الإنسان كثيرة كما نعلم منها ما هو فطري ومنها ما هو مكتسب، ومن أهم دوافع الإنسان الدافع للعمل. (محمد ربيع شحاته، 2010: 223).

كما عرف الدافع على أنه حالة من الاستثارة ناجم عن حاجة عضلية أو جسمية عامة كالحاجة للطعام أو الماء أو الأكسجين، وحالة الاستثارة هذه تدفع بالفرد على أن يسلك سلوكاً ما يشبع أو يرضى حاجته (عدس وقطامي، 2008: 120).

أهمية الدافع:-

يعتقد معظم المديرين بأنه إذا كان العمال في مؤسسة معينة لديهم من الحماس الكافي في إنجاز المهمة التي اسندت إليهم، فإن المؤسسة سوف تستفيد ذلك إلى حد ما نجد أن هذا الاعتقاد صحيحاً وذلك لأن المحفزون من منظماتهم يجعلون منها منظمة ذات فعالية عالية وذلك للأسباب الآتية:

- (1) أن العمال المحفزين يبحثون باستمرار عن طرق مثلى لأداء العمل.
- (2) أن العامل المحفز هو في العادة يركز جل اهتمامه على النوعية والجودة.
- (3) أن العمال المحفزين أكثر إنتاجاً عن زملائهم غير المحفزين، والبرهان على ذلك العمال في اليابان وما دامت الدوافع تعد عنصراً مهماً في الإنتاجية الرئيسية لجميع المؤسسات دون استثناء فمن

الضروري جداً على المديرين تركيز جل اهتمامهم على المستويات المختلفة لدوافع عمالهم. (سامي الختاتنة، 2013: 80،81).

(1) **وظائف الدافع:- (طارق كمال، 2010: 84).**

من المعروف بأن السلوك لا يحدث بصورة تلقائية في معظم الأحيان وإنما يوجد دائماً دافع وراء كل نمط من أنماط السلوك، وحتى وفي الحالات التي لا يظهر الدافع بصورة واضحة فإنها استثناءاً من هذه القاعدة، وبمعنى آخر فإنه كلما صدر سلوك معين من الإنسان، فإن الدافع يكون موجوداً دائماً ويقول جابر عبد الحميد أن للدوافع ثلاثة وظائف رئيسية وهي:-

- (2) الدوافع تمد السلوك بالطاقة، وتنشط الكائن الحي.
- (3) الدوافع تؤدي وظيفة الإختيار خاصة بين البدائل الممكنة والمتاحة.
- (4) الدوافع توجه السلوك نحو هدف معين.

ثانياً: الدافعية:-

الدافعية في اللغة:- جاء في قاموس المعاني المعجم: اللغة العربية المعاصرة بأن كلمة دافعية هي مصدر صناعي من دافع: رغبة. الدافعية اللاشعورية (علم النفس) الرغبة الجارفة التي لا يدري الفرد عنها شيئاً ولكنها تؤثر فيه لكي يسلك سلوكاً معيناً قد يكون ضد إرادته.

مفهوم الدافعية: -

يشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي أختل بالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية أو رغبات داخلية أما الحاجة (Need) فهي حالة نشأة لدى الكائن الحي لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء الفرد أما الهدف (Goal) فهو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويؤدي في الوقت نفسه إلى اشباع الدافع. (وعدس، 2002: 163).

عرفت الدافعية بأنها عبارة عن الحالات الداخلية والخارجية للعضوية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراريته حتى تحقق هذا الهدف (محمد ربيع شحاته، 2010: 224).

عرفها عدس على أنها ميل أو توجه للعمل بطريقة خاصة، وأن الدافع هو الحاجة النوعية التي تسبب هذا الميل أو التوجه وأنها تثير أو تدفع الفرد وتوجهه إلى نوع الهدف وتحافظ على ذلك التوجه مدة من الزمن والدافعية يمكن أن تكون مؤرثة أو مكتسبة أو كليهما معاً (عدس، فطامي، 2008: 119-120).

وتعرف الدافعية أيضاً على أنها القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها العادية أو

المعنوية (النفسية) بالنسبة له وبذلك يمكن تحديد العوامل التي تدفع الفرد إلى التقدم في تحصيله (قطامي وقطامي، 2000: 120).

وعرفت كذلك بأنها شروط تسهل وتوجد وتساعد علي استمرار النمط السلوكي إلى أن تتحقق الاستجابات وتعرف أيضاً على أنها عملية أو سلسلة من العمليات تعمل على إثارة السلوك الموجه نحو هدف وصيانته والمحافظة عليه وإيقافه في نهاية المطاف (Petri & Gover 2004) يشير مفهوم الدافعية مثله مثل غيره من المفاهيم السيكلوجية الأخرى كالإدراك والتعلم والتذكر بمثابة تكوين فرض يستدل عليه من سلوك الكائن الحي، وبالتالي يستخدم مفهوم الدافعية لتحديد اتجاه السلوك وشدته، وبالإضافة إلى ذلك يكون كل منا على وعي بمختلف دوافعه ومقاصده السلوكية، أو يرى اتكنسون "J. Atkinson" أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي ليبدل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين. (نائر غباري، د. خالد أبو شعيرة، 2010: 276).

وتعرف الدافعية تعريفاً ينم عن طابع إجرائي حين يقول "إن الدافع هو قوة نفسية فسيولوجية تنبع من النفس وتحركها مثيرات داخلية أو خارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين والاستمرار فيه حتى تتحقق هذه الرغبة، ويتم اشباع هذا الدافع بما يحفف من حدة التوتر النفسي. (حمدي علي الفرماوي، 2004: 12).

ويرى ستيرز وبورتر، (Steers, Porter, 1983) الدافعية على أنها عملية مؤلفة من جوانب ثلاثة: ففي البدء تثير الدافعية السلوك أي تجعل الناس يقبلون على التصرف أو العمل بطريقة مخصوصة، ومن جانب ثان توجه الدافعية السلوك نحو الوصول إلى غاية أو هدف معين، أم الجانب الثالث للدافعية، فهو ضمان الاستمرار في بذل الجهد إلى حين بلوغ الهدف. (رونالد. ي. ريجيو، 1999: 228).

عرفها شحاته بأنها تضافر قوتين معاً هي الوراثة والبيئة حيث أن الفطرة أمر فطري وولادي وأن الدافعية سمة ثابتة والقوة الثانية هي البيئة أي أن الدافعية نتيجة للعوامل الموقفية والبيئية المحيطة بالفرد هي التي تحدد مدى دافعية ومدى استنفار البيئة المحيطة بالفرد لهذه الدافعية، بمعنى أننا نرث دافعيته عامة والبيئة هي تستنهض هذه الدافعية وتوجهها، وبذلك أن الدافعية كل منا ما هي إلا تضافر للبيئة والوراثة معاً. (محمد ربيع شحاته، 2010: 224).

أهمية الدافعية: -

أصبحت الدافعية في بداية هذا القرن موضوعاً مهماً في علم النفس ويرجع ذلك إلى الجهود العديدة من علماء النفس، فقد أطلق عليها مكدوكل (Mcdougal) مصطلح الغرائز، وأعطى فرويد (Froad) للدافعية وزناً كبيراً في نظريتي لغريزتي الجنس والعدوان، وأكدها فروم (Fromn) وماسلو (Maslow) في نظريتهما للحاجات واعتبرها موربة (Murray) الدافعية أنها حجر الزاوية في نظريته. ولا يقتصر الأمر عند هذا الحد بل أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى إرتباط الدافعية بالنجاح

وتوجيه سلوك الإنسان، وتأثير الدافعية في اتخاذ القرارات، وكذلك بأمور اقتصادية واجتماعية وأخلاقية ومتغيرات نفسية كثيرة والدافعية كموضوع من أكثر الموضوعات في علم النفس أهمية وإثارة وذلك لاهتمام جميع الناس بها. (مجيد الكبيسي، الدهراوي، 2000: 55).

وظيفة الدافعية:- هناك وظائف كثيرة لدافعية أو لدوافع منها:-

- 1- الوظيفة التوجيهية: فالدوافع تعمل كموجهات لسلوك الكائن الحي والدوافع لا توجه السلوك الكائن الحي بمفردها وإنما بمساعدة الباعث والباعث هو موقف خارجي، مادي أو اجتماعي، يستجيب له المدافع فيؤدي إلى الاشباع ومن ثم استعادة توازن الكائن الحي.
- 2- الوظيفة التنشيطية أن يكون السلوك في مرحلة الاستقرار أو الاتزان النسبي فالدوافع تحرك السلوك أو تكون هي نفسها دلالات تنشط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية. (قطامي وعدس، 2008: 119).
- 3- الوظيفة الانتقائية: وهذا يدل على أن السلوك ليس عشوائياً وإنما موجه نحو هدف معين. (أحمد يعقوب النور، 2006: 807).

وللدافع ثلاثة وظائف أساسية هي:-

1. تحريك وتنشيط السلوك (Activation) بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الإتزان النسبي فالدوافع تحرك السلوك، أو تكون هي نفسها دلالات تنشط العضوية لارضا بعض الحاجات الأساسية.
2. توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى (Orientation)، فالدوافع بهذا المعنى اختيارية أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقائه، مسية بذلك سلوك أقدام وعن طريق أبعاد الإنسان عن مواقف تهدد بقاءه مسببة بذلك سلوك أحجام.
3. المحافظة على استدامة السلوك طالما بقى الإنسان مدفوعاً (Maintenance) أو طالماً بقيت الحاجة قائمة فالدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك تعمل أيضاً على المحافظة عليه نشيطاً حتى تشبع الحاجة. (عدس وقطامي، 2008م: 119).

تصنيف الدوافع: (Motives Classification):

هناك العديد من أنواع الدوافع:

والدوافع يتم تصنيفها طبقاً لوجهة نظر العلماء الذين يختلفون مع بعضهم البعض في الأحيان كثيرة كل حسب النظرية التي يتبعها. ومن أشهر التصنيفات الموجودة التصنيف الذي يميز بين "الدوافع الفطرية" والدوافع المكتسبة. (طارق كمال، 2006: 84).

(1) الدوافع الاولية:

وهي الفطرية أو البيولوجية:

وتتحدد هذه الدوافع عن طريق الوراثة وتتصل اتصالاً مباشراً بحياة الإنسان وحاجاته الفسيولوجية الأساسية وقد يبدو للبعض بأن الدوافع الأولية أقل تأثيراً في حياتنا من الدوافع الثانوية ولكل ذلك يتوقف إلى حد كبير على درجة اشباع هذه الدوافع ومن الدوافع الأولية الهامة دافع الجوع والعطش الأمومة والجنس النوم.

(2) الدوافع الثانوية:-

وتنشأ هذه الدوافع نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة، ونتيجة للتنشئة الاجتماعية وعمليات التطبيع الاجتماعي من خلال الأسرة والمدرسة الحي والأصدقاء وباقي مؤسسات التنشئة الأخرى (حنان عبد الحميد العناني، 2001م: 139-140).

الفرق بين الدوافع والحاجة والهدف والباعث:-

يشير مفهوم الدافعية (Motivation) إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي أختل وهناك اختلافات في تعريف بعض المصطلحات التي ترتبط بالدافعية لذا يجب أن تعرف كل منها على حدٍ مثل الدافع والهدف، الحاجة والحافز أو الباعث:

أولاً: الدافع Motive

يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو رغبات خارجية.

ثانياً: الحاجة : Need

فهي حالة تنشأ لدى الكائن الحي عند إنحراف أو حيد الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة لحفظ بقاء الفرد عند الوضع المتزن أو المستقر.

ثالثاً: الهدف :Goal

وهو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع بالوقت نفسه.

رابع: الحافز أو الباعث: Derives Incentive

وهو الهدف الخارجي أي مرتبط بالبيئة الخارجية فالطعام هو حافز أو باعث لأنه يشبع دافع الجوع.(قطامي وعدس، 2008: 119).

خواص الدوافع:-

يرى عدس أن الدافعية هي ميل أو توجيه للعمل بطريقة خاصة وأن الدافع هو الحاجة النوعية التي تسبب مثل هذا الميل أو التوجيه أنها تثير أو تدفع الفرد وتوجه إلى نوع الهدف وتحافظ على ذلك التوجه لمدة من الزمن والدافعية يمكن أن تكون مؤرثة أو مكتسبة أو كليهما معاً ولا يوجد

من هذه الصفات ما يظهر بشكل مباشر ولكن لابد من استنتاجها من أعمال أخرى أو سلوكيات أخرى. (عبد الرحمن عدس، 2005: 360).

ثالثاً دافعية الإنجاز: Achievement Motivation

مفهوم دافع الإنجاز: ثم تعاريف لدافع الإنجاز نورد منها:-

عُرف على أنه الرغبة في النجاح والفوز وتحقيق قصب السبق على الآخرين، وإتمام الأعمال على وجه مرض في الوقت المحدد، بحيث تعود هذه الأعمال على الفرد بالشعور بالرضا عن الذات وتزيد ثقته بنفسه. (خالد أبو شعير، تأثر غباري، 2011م: 173).

عرفه مواري (Murray) الدافع للإنجاز بأنها رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة "استقلالية" وتتوفر هذه الحاجة بدرجة مرتفعة لدى من يكافحون ليكونوا في المقدمة أولئك الذين يضعون الانجاز هدفاً شخصياً لهم وينشأ دافع الانجاز عن الحاجات مثل السعي وراء التفوق وتحقيق الأهداف السامية والنجاح في المهام الجسام. (مجدي أحمد عبد الله، 2010: 302).

يقصد بدافعية الانجاز كفاح الفرد لاداء المهام والأعمال الصعبة على أفضل وجه ممكن، ويرى هيلجارد (Hillgard) وزملائه أن دافعية الإنجاز هي (تحديد الفرد لأهدافه وفقاً لبعض معايير التفوق، في وانجازه ويقول ماكلياند وزملائه عن دافعية الانجاز أنها العملية التي يدرك فيها الفرد الانجاز بمعايير التفوق وأن يشعر بالشعور الطيب أو غير الطيب في مواجهة النجاح أو الفشل في تحقيق هذه المعايير، (طارق كمال، 2010: 90).

أهمية دافعية الإنجاز : Achievement Motivatiag:

دافعية الانجاز تلعب دوراً حيوياً وخطيراً بالنسبة للفرد والمجتمع وذلك لأنه إذا كانت هذه الدافعية عالية عند الفرد فإن أدائه سوف يتحسن في كافة المجالات مما يؤدي إل تطوير المجتمع والإرتقاء به، ويرى ماكلياند أن المجتمع العالي الأداء إنما هو حصيلة طرق تربية أطفال هذا المجتمع بمعنى كلما كانت طريقة التربية تنمي في الطفل دافعية الإنجاز كلما أفاد هذا الطفل مجتمعه عندما يكبر لان أدائه سوف يكون مميزاً. وقد أكد على ذلك من موسين Mussen وكنجر Conger وكاجان Kagan . (طارق كمال، 2006: 93).

مكونات دافعية الانجاز:-

يرى أوزيل (1969) بأن هناك ثلاثة مكونات على الأقل للدافع للإنجاز هي:-

1- المكون المعرفي:

أو الحافز المعرفي الذي يشير إلى محاولة الفرد لإشباع حاجته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.

2- المكون الوجداني:-

أو توجيه الذات ويمثل رغبة الفرد في مزيد من السمعة الطيبة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز الملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي لشعوره بكفايته واحترامه لذاته.

3- المكون الاجتماعي:-

دافع الانتماء بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق اشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه ويقوم الوالدان بدور فعال بوصفهما مصدرًا أولياً لتحقيق واشباع حاجات الانتماء هذه لدى أطفالهم. (مجدي، أحمد عبد الله، 2010م: 309).

قياس دافعية الانجاز:-

تقاس دافعية الإنجاز عادة باختبرات معينة من أشهرها اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي يتطلب من الناس أن يستجيبوا لثلاثين صورة تحمل كل منها أكثر من تفسير. وتحلل من الناس اجاباتهم ويستخرج منها مستوى الإنجاز عند المستجيب، كما يمكن قياس دافعية الإنجاز من خلال المواد المكتوبة (كالمقالات/ الكتب) دونما الحاجة إلى صورة غامضة كما في حالة (T.A.T) قياس تفهم الموضوع. (ثائر غباري، خالد أبو شعيرة، 2010: 282).

نظريات دافعية الانجاز: -

ساهم العديد من علماء النفس في صياغة النظريات المفسرة لدافع الانجاز للعمل ونورد منها النتائج فقط دون التعرض الكامل للنظرية.

(1) نظرية (ماسلو Maslow) في الحاجات :-

أن نظرية "ماسلو" في الحاجات ترتب حاجات الإنسان إلى خمسة مستويات وهذه الحاجات على التوالي أولها الحاجات الفسيولوجية المرتبطة بالطعام والشراب، وثانيها حاجات الامن والاستقرار والتحرر من الخوف، وثالثها حاجات الحب والانتماء إلى جماعة عمل أو مؤسسة صناعية أو غيرها، رابعهما حاجات التقدير سواء تقدير الفرد لنفسه أو تقدير الآخرين له وخامسهما حاجات تحقيق الذات وإثبات وجودها. ومن الواضح أن العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجميع هذه الحاجات. (محمد ربيع شحاته، 2010: 224).

(2) نظرية دافع الانجاز:- Achievement Motivation

نظرية دافع الانجاز Achievement Motivat عند د (مكليلا، د Mclelland) وزميله (أتكنسون Atkinson) وهذا الدافع يرتبط بالعمل أيما ارتباط ويظهر في صورة الأداء الممتاز في العمل والمثابرة فيه والإلتزام والتكامل في أدائه، هذا إلى جانب الرغبة في الوصول إلى النجاح وتجنب الفشل.

(3) نظرية الدرر (Alderfer) في الحاجات الثلاثة: -

قدم (الدرر) نظريته في الحاجات الثلاثة والتي تعتبر تعديلاً لنظرية ماسلو (Maslow) وتعرف في مجال علم النفس بنظرية E.R.G وهو اختصار للمسميات التي تتضمنها النظرية وهي كالتالي:

(أ) حاجات الوجود Existence Needs والبقاء.

(ب) حاجات الانتماء. Relatedness Needs

(ج) حاجات النمو Growth Needs

تختصر هذه الحاجات إلى ثلاث وهي حاجات الوجود والبقاء وحاجات الانتماء إلى جماعة مثل جماعة العمل وحاجات النمو التي تتصل بالرغبة في تنمية شخصية الفرد ومواهبه وقدراته.

(4) نظرية (هرزبورج) (Herzberg) في العاملين - Two Factor theory

بدأت هذه النظرية وكأنما هي نظرية تتصل بموضوع الرضا عن العمل ثم تطورت لتشمل دافعية العمل، وتتصل بالنظرية بعاملين عامل المحافظة على البقاء وعامل الدافعية بمعنى أن كل فرد يولد مذود بمجموعة الحاجات الضرورية لحفظ بقاءه واستثارة دافعيته الذاتية التي يترتب عليها تحقيق الذات، أي لا يوجد إلا شكلان من اشكال الأداء المرتبط بالحاجات وهي تحقيق أفضل ظروف الحياة والوجود ثم تحقيق استمرار الدافعية الذاتية وأن وجود مستوى رفيع من الدافعية الذاتية معناه تحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية كما وكيفاً.

(5) نظرية (أدمز) Adams في العدالة والإنصاف: Equity theory

تقوم هذه النظرية على أساس أن الفرد يجري شكلاً من أشكال المقارنة بين المدخلات هي مستواه التعليمي وذكاءه وخبرته ومهارته ولياقته البدنية وخبرته الشخصية والمهنية وهذه اسهامات من جانبه وبين المخرجات وهي العناصر التي يوليها الفرد تقديراً خاصاً ومميزاً وأهمها الاجور التي يتقاضاها نظير عمله أو تحقيق الرقبة أو علاوة أو الحصول على مكانة طيبة لدى زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، فإذا كانت العلاقة بين المدخلات والمخرجات مناسبة شعر الفرد بالعدالة والإنصاف، كما أن

الفرد يقارن بينه وبين الآخرين من حيث ما يقدمونه من مدخلات وما يحصلون عليه من مخرجات فإذا شعر بأنه متساو مع الآخرين في العلاقة بين المدخلات والمخرجات شعر بالعدالة والإنصاف وأن كان الأمر على غير ذلك شعر بالغبين وعدم العدالة والإنصاف (محمد ربيع شحاته، 2010 : 225).

(6) نظرية التوقع عند (فروم) Expectancy Theory (Vroom):-

وتسمى أحياناً بالنظرية الوسيلية ويرمز "فروم" إلى نظريته بأحرف ثلاثة V.I.E وهي اختصار للأحرف الأولى للتساؤلات الثلاثة.

- (1) هل سوف يترتب على العمل أو الأداء تحقيق فائدة معينة؟ وهذا السؤال يشير إلى مبدأ التوقع Expectancy.
- (2) هل سوف تؤدي النتائج المباشرة المترتبة على الأداء لعمل ما تحقيق نتائج أخرى (أبعد من النتائج المباشرة) Instrumentality.
- (3) هل يستحق تلك النتائج الجهد الذي أبدله؟ Valence.

وتفسر هذه النظرية دافعية العمل في ضوء ما يتوقعه الشخص من العمل بمعنى أن الفرد يبرر لنفسه بذل الجهد في العمل لأنه يتوقع من هذا العمل فائدة معينة فالعمل هنا وسيلة لتحقيق الأهداف التي يصبو إليها العامل من أجر أو مكافأة.

(7) نظرية تحديد الأهداف عند "لوك" Goal Setting Locke

ترى نظرية تحديد الأهداف أن الهدف الصعب هو الذي يتولد عنه دافعية أقوى وعمل أكبر لكن بشرط أن يكون الفرد قد اشترك بقدر أو بأخر في تحديد هذا الهدف من جهة واقتنع به من جهة أخرى. وترتبط هذه النظرية بما يسمى الإدارة بالأهداف ويقوم أسلوب الإدارة بالأهداف على الفرد يمكن أن يسعى بشكل أفضل لإنجاز أهداف ناقشها واشترك في تخطيطها وقبل بها أكثر من الأهداف التي تفرض عليه أو تقدم له جاهزة من الآخرين. (محمد ربيع شحاته، 2010: 235-236).

الدافعية في ضوء التصور الإسلامي:-

تناول القرآن الكريم والسنة الشريفة دوافع الإنسان الفسيولوجية والنفسية والروحية فالدوافع الفسيولوجية تتعلق بحفظ الذات والدافع الجنسي ودافع الأمومة يتعلق ببقاء النوع والدوافع النفسية واهتمت التربية الإسلامية بضبط تلك الدوافع في أطر معتدلة متوازنة، بعيدة عن الإفراط والتفريط. (سعاد جبر سيعد، 2008: 138).

دوافع حفظ الذات:-

أشارت السنة الشريفة إلى بعض دوافع حفظ الذات الهامة مثل دوافع الجوع، العطش ودافع التعب ودافع الحرارة والبرودة.

قال صلى الله عليه وسلم عن عثمان بن عفان أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (ليس لابن آدم حق في سوى هذه الخصال بيت يسكنه، وثوب يوارى عورته وجلق الخبز ظاهراً) قال أبو عيسى: هذا حديث حسن صحيح (الترمذي، د. ت، 4/571) وكل هذه حاجات فسيولوجية.

قال الرسول صلى الله عليه وسلم: (الناس شركاء في ثلاث الماء والنار والكلاء) (الحنبلي، 1987، 1/308).

وروى عن المستورد بن شداد قال سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادماً ومن لم يكن له مسكناً فليكتسب مسكناً. (أين خزيمة 1970/4/70) ويشير النص إلى الدافع الجنسي بتلبية رغبة الرجل أن تكن لديه الزوجة، يصونها ويحميها وخادماً يعين على أعباء العمل.

وقال تعالى: ﴿فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِّنْ حَوْفٍ﴾ (قريش: 3-4).

دوافع بقاء النوع والأمومة:-

هذب الإسلام رغبة الرجل في المرأة والمرأة في الرجل من خلال روابط شرعية، فالزواج من سنن الله تعالى وفيه إشباع للرغبات الجنسية بالطريقة التي شرعها الله تعالى وما ينشأ عنه من ذرية صالحة.

قال تعالى: ﴿وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَزْوَاجِكُمْ بَنِينَ وَحَفَدَةً وَرَزَقَكُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ أَقْبِلِ الْبَاطِلِ يُؤْمِنُونَ وَبِنِعْمَتِ اللَّهِ هُمْ يَكْفُرُونَ﴾ (النحل: ٧٢).

وقال الرسول صلى الله عليه وسلم: [يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج فإنه أعز للبصر وأحصن للفرج ومن لم يستطع فعليه بالصوم فإنه له وجاءة] (مسلم د. ت، 2/1018).

وأبرز الإسلام مكانة الأم، وحجم ما تتجمله من مشاق في ظل مهمة الأمومة المقدسية قال تعالى: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ﴾ (لقمان: 14).

الدوافع النفسية:-

الإسلام دين واقعي، يخاطب الإنسان في أعماقه وكيونته، وهو مكرم لا محالة بين يدي الله تعالى ومن هنا استجابت الشريعة لدوافع التعلق بالله ودافع التنافس، ووجهته نحو الآخرة ودافع التملك للمال وضبطته في الكسب المشروع ولم تتركه هكذا عبثاً بل وأزنت بين متطلبات عقله ومشاعره وجسده ومجتمعه وفيما يلي منظومة لتلك الدوافع على التدرج.

(أ) دافع التدين: - أشار القرآن لدافع التدين في قول الله تعالى: ﴿فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَيِّمِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَّ لَهُ مِنَ اللَّهِ يَوْمَئِذٍ يُصَدِّعُونَ﴾ (الروم:43).

(ب) ويسهم دافع التنافس في الإرتقاء بالمجتمع وتطويره قال تعالى: ﴿إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ﴾ ﴿عَلَى الْأَرَائِكِ يَنْظُرُونَ﴾ ﴿تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ النَّعِيمِ﴾ ﴿يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَحْحُومٍ﴾ ﴿خِتَامُهُ مِسْكَ﴾ ﴿وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ﴾ ﴿وَمِرَاجُهُ مِنَ التَّسْنِيمِ﴾ ﴿عَيْنًا يَشْرَبُ بِهَا الْمُقَرَّبُونَ﴾ (المطففون: 22-28).

(ج) دافع التملك: - يميل الإنسان بطبعه إلى تملك الأموال والعقارات والأراضي وغير ذلك وأشار القرآن إلى ذلك في قوله تعالى: ﴿رُبَّنَّ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ﴾ ﴿ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا﴾ ﴿وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآبِ﴾ (آل عمران: 14).

السيطرة على الدوافع:-

تضمن الشريعة السمحة مساحات ثرية في ترسيخ الإلتزام والوعي في الشخصية المسلمة في أطر الأمن والسكينة والمجتمع المتكافل المتواد المتراحم بحيث تكون بعيداً عن تاجح الصراعات النفسية بين الدوافع المختلفة وتمضي في ضوء تعليمات الصانع المبدع.

قال تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ﴾ ﴿وَلَا تَيْسَ تَصِيَّبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾ ﴿وَأَحْسِنُ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ﴾ ﴿وَلَا تَبْغِ الْقَسَادَ فِي الْأَرْضِ﴾ ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ (القصص:77).

أي استمتع بدنياك استمتاعاً لا يثلم دينك ولا يضر باخوتك. (السعدي، 2002) (سعاد جابر سعيد، 2008م: 146/147).

المبحث الثالث مرحلة الأساس

المبحث الثالث: مرحلة الأساس: التمهيد:-

ما هو المقصود بالتعليم الأساسي؟

تختلف بعض الدول في العالم في تحديدها لمفهوم التعليم الأساسي ويحى هذا الاختلاف والتفاوت نتيجة لاختلاف هذه الدول في أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي مدى قدرتها على تقديم التعليم لمواطنيها وتوسيع فرصه أفقياً ورأسياً.

فمثال الدول الأكثر نمو كدول غرب أوروبا تحدد فترة التعليم الأساسي ببلوغ سن المواطن الخامسة عشر والتي عندها ينتهي التعليم الأساسي والإلزامي دون الالتزام بالصف الدراسي الذي استطاع أن يبلغه، وهناك دول أخرى حددت فترة التعليم الأساسي بسنوات الدراسة التسع أو الثمان الأولى، وقد تكون هذه السنوات في مرحلة دراسية واحدة أو مرحلتين متتاليتين (الابتدائية والمتوسطة).

أما الدول الأقل نمو فالتعليم الأساسي يعني عندها المرحلة الابتدائية بسنواتها الست أو أي تعليم ابتدائي موازي لها كالخولة مثلاً.

وهذا التفسير الأخير هو ما أخذ به المؤتمر العالمي للتربية للجميع الذي انعقد في تايلند مارس 1990م. وكانت حجته في ذلك أن أكثر من مائة مليون طفل في العالم لا يحصلون على فرص للتعليم الابتدائي في مرحلة من العمر تعتبر مرحلة أساسية لبناء خبرتهم ونموهم العقلي وإنه إذا لم يتح لهم فرصة التعليم الابتدائي سيضاف هذا العدد لأعداد الأميين ليصبح أكثر من مليار رجل وإمرأة من العاجزين عن التمتع بثروة الكلمة المكتوبة وغير قادرين بالتالي أن يضيفوا لها وهم بهذا بعيدون عن فرص المعرفة والمهارات والتقنيات التي من شأنها أن تحسن نوعية حياتهم وتساعدهم على التكيف مع التطور الاجتماعي والثقافي.

وهذا التفسير الأخير والذي يقول بأن التعليم الأساسي يعني المرحلة الابتدائية لعله الأقرب للوضع في السودان، وعلى الأقل في هذه المرحلة على أن يبدأ التفكير والتخطيط للأخذ بالتعليم الأساسي الذي يمثل المرحلتين الابتدائية والمتوسطة متتاليتين أو مندمجتين وهذا ما قد حصل في السودان وهو دمج المرحلتين الابتدائية والمتوسطة معاً والاهتمام بالمنهج الذي يتماشى مع هذه المرحلة (مؤتمر سياسات التربية والتعليم - ورقة عمل - د. أروب يور وأ. يوسف المغربي) وزارة التربية والتعليم.

مفهوم التعليم الأساسي:-

هو التعليم الذي يكون الحلقة الأولى من حلقات الدراسة التي تضع اللبنة الأساسية لكسب المهارات اللازمة لمواصلة التعليم ولمواجهة الحياة العملية في أقل مستوياتها إن لزم الأمر لذلك.

وقد كانت الدول الإشتراكية هي أول من استخدم هذا المصطلح التعليم الأساسي للصغار وحددت هذه الدراسة بها أربع سنوات وزيدت إلى سبع فثمان فتسع فعشر، وقد نتج هذا التطور نتيجة إلى:

- التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة التي لحقت بالعالم مما استلزم ضرورة تزويد الدراسات بمعلومات أساسية تمكنه من مواجهة وفهم هذه التطورات في أبسط صورته ممكنة.

- التطورات الاجتماعية التي صاحبت هذا التطور العلمي والتكنولوجي والصناعي بحيث أصبح كل فرد يتطلع للتزويد بالمعارف والخبرات اللازمة لإدماجه في المجتمع وفهم خصائصه واستخدام الآته ومعداته الحديثة ونادت بذلك موثيق إعلان حقوق الإنسان.
- التطور الاقتصادي الذي كان حصيلة للتطور العلمي والتكنولوجي والاجتماعي السابق والذي استلزم العمل على رفع مستوى دخل الإنسان عن طريق النهوض بتعليمه وتدريبه. (حول التعليم الأساسي تعريفه ومفاهيمه. زينب محمود محرز- وزارة التربية والتعليم السودان).

وقد بدأت فكرة تطبيق صيغة التعليم الأساسي في السودان في مؤتمر سياسات التعليم الذي انعقد في الخرطوم عام 1990م تحت شعار (إصلاح السودان في إصلاح التعليم) في قاعة الشعب- أمدرمان ثم وضعت اللمسات الأخيرة لتطبيق الصيغة في التربية المدرسية السودانية في ضوء القناعات بعدم كفاية التعليم بسنواته الست والحاجة إلى صيغة تعلم تزود كل فرد بالقدر الكافي من المعارف والمفاهيم والاتجاهات والقيم التي تمكنه من تحقيق ذاته وتلبية حاجاته وتعدده للإسهام في تنمية مجتمعه.

كما عرف التعليم الأساسي في الاستراتيجية (القومية الشاملة 1992-2002,60) بأنه القدر من المعرفة والتعليم الذي يعتبره كل مجتمع حقاً للمواطن وواجباً على الدولة وأنه يمثل القدر الضروري من المعارف والقدرات الذهنية والتربية الروحية والمهارات والاتجاهات التي ينبغي الفرد أن ينالها من مراحل حياته بغض النظر عن عمره. (وزارة التربية والتعليم جمهورية السودان، 1992,60).

كما يوضح المصدر نفسه بأن النظام الجديد أي مرحلة الأساس سيكون متكاملًا ويربط الجانب النظري مع التطبيقي وشاملاً ومتوازناً في مجالاته الروحية والفكرية والوجدانية والجسمية ومتنوعاً باختلاف مراحل العمر، كما يوضح بأن النظام سيمتد ليشمل تلاميذ الأساس عمر (6-14 سنة) مرحلتي رياض الأطفال وما قبل المدرسة.

أهمية مرحلة الأساس:-

تعتبر مرحلة الأساس أولى مراحل التعليم العام للأطفال بجمهورية السودان حيث يلتحق بها الأطفال من عمر 6-14 سنة أي يتدربون فيها لمدة ثمان سنوات وتشمل هذه الفترة على مرحلتين من المراحل العمرية المهمة في حياة الناشئة والتي تشكل أهم الملامح الأساسية لشخصية الطفل والتي تتميز بجملة خصائص وسمات يجدر الإلمام بها مما يعين المعلمين في ممارسة عملهم وتفهم سلوك التلاميذ والمشاكل المرتبطة بها.

أهداف مرحلة الأساس:

يهدف التعليم الأساسي بمفاهيمه المختلفة إلى :

- تزويد المواطن بالحد الأدنى الضرورية من المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات التي تناسب مرحلة تطور مجتمعه وتهيئة لمواجهة حياة عملية أفضل وتمكنه من متابعة دراسات علمية أكثر تطوراً عاملاً في كل ذلك على تطور ذاته وبيئته في حاضره ومستقبله.

كما أن الأهداف الموضوعية للتعليم الأساسي تتمثل في :

1. ترسيخ العقيدة الدينية ونقل التراث الحضاري.
2. تحقيق النمو المتكامل للطفل روحياً وعقلياً ووجدانياً وجسدياً واجتماعياً.
3. تمليك الناشئة مهارات اللغة والتحدث والقراءة والكتابة ومعرفة أسس الرياضة والمهارات الأخرى.
4. إتاحة فرصة النمو المتكامل واكتشاف قدراتهم وميولهم ومهاراتهم.
5. تنمية شعور الناشئة بالإنتماء للوطن وحبه وإعزازه.
6. تعريف الناشئة بنعم الله في البيئة وتسخيرها لمنفعة الإنسان.
7. رفع مستوى التلاميذ في الجوانب المعرفية والانفعالية والنزوعية إذا ما توفرت بيئة صالحة لفرسها (وزارة التربية والتعليم/ مؤتمر سياسات التربية والتعليم، 1990).

وهكذا تصبح الخطوط العريضة لأهداف التعليم الأساسي المتطور تتمثل في تزويد الدارس المبادئ الأساسية في الدين والأخلاق والسلوك الاجتماعي السوي وفي المعارف الأساسية والمهارات المهنية المناسبة لاقترام مجالات العمل ومع بث روح المسؤولية وتنمية القدرات الجمالية واليدوية في الدارسين وتنمية عادة التعليم وطرق اكتساب المعارف وتنمية الذات.

سمات التعليم الأساسي:

يتسم التعليم الأساسي بما يأتي:-

- 1- تعليم تساوى فيه جميع الأبناء من مختلف فئات الشعب.
- 2- تعليم متكافئ في نظمه للفئة العمرية الواحدة من الدارسين (كبار أم صغار).
- 3- الزامي - مجاني.
- 4- يعني بالجوانب المهنية والعلمية ويربط بين المدرسة والبيئة ومراكز الإنتاج فيها، كما يربط بين العلم والعمل في الحياة وتعتبر هذه المقومات ركائز أساسية من ركائز التعليم الأساسي المتطورة.
- 5- يكفل بعدم العودة للامية بشتى مظاهرها.
- 6- تعدد مؤسسات تقدمية نظامية وغير نظامية (حكومية/ خاصة) أما حاجات التعلم الأساسي تتمثل في امتلاك وسائله وهي:
 - مهارات القراءة والكتابة والحساب والقدرة على التعبير وحل المشكلات وامتلاك مضامينه من معارف وسلوكيات ومهارات متنوعة (لغوية/ عقلية/ حركية ، حرفية) وقيم إيمانية تنمي السلوك الذاتي والأسري والاجتماعي والبيئي.
- 7- يقدم المقررات الدراسية والأنشطة اللازمة المختلفة لمواجهة الحياة العملية والاستمرار في التعليم.
- 8- يعني بالتعليم الذاتي ويعود الدارس على التفكير السليم كما يتطلب مشاركة المجتمع في حركته، (وزارة التربية والتعليم جمهورية السودان مركز الوثائق والمعلومات التربوية/ حول التعليم الأساسي:7).

مؤسسات التعليم الأساسي:

يمكن أن يتم تحقيق التعليم الأساسي في:-

1- المدارس النظامية (الحكومية المعدة لإستقبال تلاميذ المدارس المنشأة لتعليم الصغار في مراحل التعليم المختلفة التي يتم إدخالها في إطار تعليم الأساس، أو المدارس الخاصة التي تتبع وتحت إشراف وزارة التربية والتعليم وتتبع لمنظمات أو أفراد.

مدة التعليم الأساسي:-

تختلف المدة المحددة للتعليم الأساسي من دولة لأخرى ويتوقف هذا الاختلاف على عوامل كثيرة منها مفاهيم المسؤولين عن هذا النوع من التعليم، إمكانيات وقدرات الدولة وذلك إلى جانب القدر الذي يتم الاتفاق على تقديمه من المعارف اللازمة لتحقيق أهداف هذا التعليم، كذلك قد تختلف مدته باختلاف الدراسات وخبراته السابقة وعلى كل حال فإن الدراسات المقارنة تشير إلى أن المدة الدنيا للتعليم الأساسي للصغار 4 سنوات في بعض الدول النامية بينما مدته تصل إلى 11 سنة في بعض الدول المتقدمة ومع ذلك فإن المحافظ الدولية تنادي وتناشد الحكومات بإطالة مدة هذا التعليم إلى أطول مدة ممكنة يتاح فيها تقديم جيد لأكبر عدد ممكن من مستحقي هذا النوع من التعليم وذلك حتى يتأكد حق الإنسان من التعليم ويتم إعداد المواطن المستنير، وفي السودان فإن السلم التعليم لمرحلة الأساس هي ثمان سنوات تبدأ من 6-14 سنة. (وزارة التربية والتعليم مؤتمر سياسات التربية والتعليم).

مراحله الدراسية:

تختلف مدة التعليم الأساسي في بعض البلدان باختلاف قدر لمعارف المتفق عليها لتحقيق مفاهيم وأهداف التعليم الأساس ومستوياته اختلفت أيضاً المراحل التي يقدم فيها هذا النوع من التعليم فنجد في بعض الدول أقتصر الأمر فيه بالنسبة لتعليم الصغار والبعض الآخر من الدول أمثل ليشمل التعليم المتوسط كما هو الحال في السودان وبعض الدول المتقدمة أمتدت ليشمل القسم الأول من الثانوي كما أن بعض الدول يعتبر مرحلة ما قبل التعليم المدرسي (مرحلة الحضانه ورياض الأطفال) اللبنة الأولى في بناء التعليم الأساسي وتحقيق أهدافه. (دار الوثائق والمعلومات التربية / وزارة التربية والتعليم جمهورية السودان).

محتوى التعليم الأساسي:

يتمثل محتوى التعليم الأساسي في إجادة اللغة القومية قراءة وكتابة وتعبيراً، والإلمام بالمظاهر الاجتماعية والاقتصادية والعلمية التي تحوط بالفرد في بيئته ومجتمعه كما يتمثل في القدرة على أداء بعض الأعمال التطبيقية التي تلزم في الحياة العملية مع التعرف على مبادئ أتيقان عمل أو أكثر من الأعمال المهنية، كذلك يتضمن التعليم الأساسي التعرف والتدريب على الوسائل الكفيلة بتمكين الدارس من الإعتماد على ذاته في كسب المعارف والخبرات المتطورة والإفادة منها طول الحياة وهكذا يمكن اجمال متضمنات هذا التعليم في:

1. مجالات الدين والاخلاق والمواطنة.
2. مجالات ثقافية متعددة الألوان: لغوية / حسابية/أدبية/علمية...الخ.
3. مجالات مهنية عملية تزداد وتتلور كلما تقدم الدارس في دراسته.
4. مجالات في الفنون البسيطة: الرسم/ الأشغال اليدوية...الخ.

متطلبات التعليم الأساسي:

وضوح عام في الرؤية والمفاهيم والأهداف الخاصة به ومن القائمين على تنفيذه والمخططين له وتحديد المفهوم الذي سيتم العمل على هديه الإتفاق على المستوى المطلوب تقديمه في هذا التعليم وتحديد القدر اللازم له من التعليم ونوعياته ومجالاته والمدة اللازمة لتقديم هذا القدر والفئة المستفيدة منه والمؤسسات المستخدمة في تنفيذه لكل فئة سواء المؤسسات الحكومية أو الخاصة التقليدية أو المستحدثة يجب توفر الآتي:

- معلم ذو سمات وإعداد خاص.
- وسائل التوجيه والإرشاد.
- البنية ذات مرافق خاصة.
- خطط دراسية شاملة وكاملة ومتراصة.
- وسائل تعليمية وطرق تدريس متطورة تتلاءم مع الدارس.
- وسائل متطورة لتقييم سواء للمدرس أو الدارس.
- البحث عن موارد كافية للتعليم.
- تحديد المستقبل للخريجين.
- دراسة البدائل في حالة عدم القدرة على تحقيق المطالب الكاملة لتوفير التعليم الأساسي المتطور.
- دراسة حالة الرسوب والتسرب وأثرهما في اقتصاديات التعليم الأساسي في مستوياته المختلفة (التخطيط التربوي، وزارة التربية والتعليم).

مكانة المعلم في مرحلة الأساس:

- يتمتع المعلم في كل المجتمعات بقيمة ومرتبة رفيعة ومقامة أفضل من مقام العالم بإعتباره أنه يمارس العمل التربوي مباشرة فالعلماء مخزن من الوعي والمعرفة والعلم والمعلمون هم في خدمة طالب العلم من أجل إسعاد الأجيال وللمعلم في الحقيقة قيمة رفيعة وإن كان يبدو قليل من القيمة لأفراد معدودين فهو يقوم بتحريك عجلة حياة المجتمع وله واجبات أهمها:-

1. صياغة أهداف التدريس العلمية والسلوكية.
2. تحضير الدرس.
3. تحديد خصائص الطلاب والتعرف على حاجاتهم الفردية وميولهم .
4. إدارة الفصل والمحافظة على النظام ومعالجة المشكلات بين الطلاب.
5. المشاركة في الأنشطة المدرسية والتشاور مع أولياء الأمور فيما يختص بأبنائهم وربط المدرسة بالبيت.

نجد أن هناك مشكلات كثيرة تواجه المعلم وتعوق من مواصلة كبيرة في التعليم بصورة سليمة ومن هذه المشاكل:

- 1- المشكلات الوظيفية.
- 2- المشكلات الصحية والاجتماعية للمعلم.
- 3- المشكلات الخاصة بالتدريب والتأهيل أثناء الخدمة.
- 4- المشكلات الثقافية (مؤتمر سياسات التربية والتعليم/ واقع ومشكلات التعليم في السودان، 1990م).

المعلم والرضا الوظيفي:

تري الباحثة أن المعلم هو حجر الزاوية في قضية التعليم بأكملها إذ بدونه لا تتم عملية التعلم التي هو أحد أركانها الأساسية والقاعدة التي ينشأ

عليها البناء التعليمي والتربوي وأن الاهتمام بالمعلم يسهم في تحقيق أهداف المجتمع إذ أن المعلم هو المنفذ الرئيسي لذا فإن النظر في وضعه الاقتصادي والاجتماعي والمهني يساعد في التعرف على المشكلات والصعاب التي يواجهها. إن رضا المعلم عن مهنته قد يكون سبباً في زيادة حيويته وحماسه في تفاعله مع زملائه المدرسين والمشرف والمسؤولين عنه والمجتمع المحيط به هذا قد يؤدي إلى رفع مستوى دافعية للإنجاز وفي التعامل مع طلابه وذلك بإتقاء أفضل طرق التدريس لطلابيه واستخدام أنسب الوسائل التعليمية المهنية لتوصيل مادته وتهيئة مناخ اجتماعي تعليمي داخل حجرة الدراسة وأن تسود البيئة الصفية روح المحبة والحرية في إبدأ الرأي والتعبير عن الذات وكل هذا وذاك يعكس مخرجات لتعليم عالي الجودة للدارس وقد عنت الباحثة في هذا المجال معلمي مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص دون غيرها من المدارس الحكومية حتى تتبين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في هذا القطاع الخاص وذلك لأن معظم البحوث تناولت هذا المجالا الوظيفي ولكن في مدارس التعليم الحكومي.

المبحث الرابع الدراسات السابقة

المبحث الرابع: الدراسات السابقة: التمهيد:-

نجد أن بعض الدراسات اهتمت بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز وبالرغم من كثرة هذه الدراسات والبحوث التي اهتمت بهذه المجالات إلا أن القليل منها خاض ميدان المعلمين في المدارس الخاصة في مرحلة الأساس وسوف تتناول الباحثة في هذا الفصل الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي ويتضمن العرض للدراسات السابقة عنوان البحث، الدراسة وأهدافها وعينة الدراسة وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ويليها تعليقاً عاماً على الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وسوف يتخذ عرض الدراسات السابقة المنحى التالي:-

- 1- اسم الباحث.
- 2- عنوان البحث وتاريخه.
- 3- أهداف البحث.
- 4- عينة البحث وأدواته.
- 5- أهم النتائج للبحث.

أ/ الدراسات المحلية:-

1) دراسة رونق أحمد محمد (2014م)

العنوان: دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة دافعية الإنجاز للتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. **عينة الدراسة:** بلغت عينة الدراسة (100) طالب وطالبة (42) ذكوراً و (58) إناثاً في السنة الدراسية الثانية، الثالثة والرابعة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية التطبيقية استخدمت الباحثة لجمع المعلومات مقياس دافعية الإنجاز إعداد أنور علي البرعاوي وختام اسماعيل السحار.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. إن دافعية الإنجاز تتسم بالارتفاع لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
2. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان تعزى لمتغير النوع.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان تعزى لمتغير المستوى الدراسي لصالح طلاب المستوى الثاني.

2) دراسة منال حسن (2011م)

العنوان: الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية وعلاقته بدافعية الإنجاز بولاية الخرطوم.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى التعرف على:

الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية وعلاقته بدافعية الإنجاز.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (130) عامل وعاملة بوزارة التنمية الاجتماعية استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة.

نتائج الدراسة:-

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي:-

- 1- الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية يتميز بالارتفاع، وكذلك تتميز دافعية الإنجاز بالارتفاع لديهم.
- 2- ليس هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.
- 3- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي وكذلك لا توجد فروق في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير النوع.
- 4- لا توجد فروق في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 5- لا توجد فروق لدى العاملين في دافعية الإنجاز تبعاً للمؤهل الأكاديمي.

(3) دراسة وفاق أحمد حسن (2010م)

العنوان: دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض أنماط السلوك القيادي السالبة والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع المصرفي بولاية الخرطوم.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى التعرف على:- العلاقة بين السعي للإنجاز وأنماط السلوك القيادي السالبة والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع المصرفي وذلك من أجل تحسين بيئة العمل وزيادة الدافعية والرضا الوظيفي:

1. توضيح درجة السعي للإنجاز لدى العاملين بالقطاع المصرفي.
2. معرفة الفروق في السعي للإنجاز بين الذكور والإناث وبين المتزوجين وغير المتزوجين العاملين بالقطاع المصرفي.
3. توضيح الفروق في السعي للإنجاز لدى العاملين بالقطاع المصرفي تبعاً لمتغير نوع المصرف.
4. التحقق من العلاقة بين السعي للإنجاز ومستويات العمر ومستويات الدرجة الوظيفية والأنماط السالبة للسلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع المصرفي.

عينة الدراسة:-

بلغ عينة الدراسة (14058) موظفاً وموظفة، فإن الباحثة اختارت ثلاثة مصارف لتمثل عينة المصارف أولاً المصارف الحكومية مثل (بنك الخرطوم) والثاني يمثل المصارف المشتركة (مثل بنك النيلين) والثالث يمثل البنوك الخاصة مثل (البنك العقاري التجاري).

نتائج الدراسة:-

توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:-

- 1- سيادة السعي للإنجاز بجميع أبعاده لدى العاملين بالقطاع المصرفي بمجتمع الدراسة الحالية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعي للإنجاز بين الذكور والإناث لدى العاملين بالقطاع المصرفي بمجتمع الدراسة الحالية.

- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المتزوجين في بعد السعي لإشباع الحاجات المعرفية.
- 4- توجد علاقة ارتباط عكسي لبعء السعي للحصول مكانة اجتماعية مع مستويات العمر.
- 5- توجد علاقة ارتباط طردي لأبعء السعي للحصول على مكانة اجتماعية والميل للتحدي والمواجهة، والدرجة الكلية للسعي للإنجاز مع مستويات الدرجة الوظيفية.

(4) دراسة رهاب علي محمد وقيع الله (2008م)

العنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس. دراسة وصفية محلية بحري.

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز في ضوء متغيرات النوع - سنوات الخدمة، كما هدفت الدراسة لمعرفة رضا معلمي مرحلة الأساس عن مهنتهم ومستوى دافعية الإنجاز لديهم.

عينة الدراسة:-

بلغت عينة الدراسة (200) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الأساس بالمدارس الحكومية بمحلية بحري تم اختيارهم بطريقة الطبقة العشوائية من مجتمع الدراسة تمثلت الأدوات في استمارة البيانات الأولية ومقياس الرضا الوظيفي مقياس دافعية الإنجاز حللت الباحثة البيانات باستخدام التباين الأحادي واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

نتائج الدراسة:-

توصلت هذه الدراسة لنتائج أهمها:-

- 1- أن الرضا الوظيفي مرتفع لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية بحري.
- 2- أن درجة الرضا الوظيفي ترتبط ارتباطاً طردياً مع دافعية الإنجاز.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير النوع.

(5) دراسة النزير أحمد علي (2007م)

العنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي رسالة دكتوراة.

أهداف الدراسة:-

هدفت هذه الدراسة للكشف عن:-

1. العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى معلمي مرحلة الأساس المنتسبين للجامعة المفتوحة المنطقة التعليمية سنار.

عينة الدراسة:-

بلغت عينة الدراسة (204) معلماً ومعلمة وحجم العينة 10% من مجتمع الدراسة الأصلي. أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز.

نتائج الدراسة:- توصلت هذه الدراسة أنه:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر/ أنثى) كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير النوع.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدراسي تعزى لمتغير النوع.

3- توجد علاقة ارتباطية بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي والتحصيل الدراسي للمعلمين.

(6) دراسة محمد حبيب بابكر محمد (2005م)

العنوان: دور مدير المدرسة في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس وعلاقته بمستوى الأداء لولاية الخرطوم.

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة لتحديد الواجبات والمهام الإدارية التي يضلع بها مدير المدرسة الأساسية لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلم وانعكاس ذلك على مستوى أدائه.

الكشف عن علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وعدة متغيرات مستقلة هي النوع والوضع الوظيفي وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

عينة الدراسة: -

بلغت عينة الدراسة لهذا البحث (1546) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الأساس أمدة، أمدرمان القديمة، كرري، استخدم الباحث المنهج الوصفي كما استخدم أداة الاستبانة بالإضافة لإستخدام الملاحظة في جمع المعلومات.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة لأهم النتائج هي:-

1- أن مديري مدارس مرحلة الأساس يؤدي مهامهم الإدارية بدرجة عالية.
2- ان اطلاع المدير بأعبائه الإدارية تقود إلى تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين بدرجة عالية.

3- توصلت الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهام التي يضع مدير مدارس الأساس ورضا المعلمين وانعكاسه على مستوى أدائهم بدرجة كبيرة.

4- أداء المعلمين يختلف اختلافاً كبيراً معنوياً ذو دلالة إحصائية على أداء المعلمات في درجة الرضا الوظيفي حسب النوع إي أن المعلمات الإناث أكثر رضا من الذكور.

5- أن متغير سنوات الخبرة ليس له تأثير على أداء المعلمين حسب إجاباتهم بالاستبانة.

6- أن الوضع الاجتماعي له تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية على أداء المعلمين بمدارس مرحلة الأساس أي أن المعلمين المتزوجين أكثر رضا عن المعلمين غير المتزوجين.

(7) دراسة أحمد عثمان إبراهيم (2003م)

العنوان: نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي في كلية التجارة جامعة النيلين.

أهداف الدراسة:- هدفت هذه الدراسة لتوضيح:-

1. أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة النيلين والتعرف على تقييم الحوافز ومشكلات الحوافز ووضع حلول لهذه المشكلات.

2. التعرف على تقييم الموظف من الجامعة لنظام الحوافز الممنوحة لمعرفة مدى رضاه عن الحوافز التي يتقاضاها.

3. الخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في دفع نظام الحوافز مثل رضا الموظفين في الجامعة.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (40) موظفاً وموظفة من العاملين بجامعة النيلين كلية التجارة وأتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي أيضاً منهج دراسة الحالة.

أهم النتائج:- توصلت الدراسة لأهم النتائج:-

1- أن الموظفين في جامعة النيلين غير راضين عن نظام الحوافز المطبق بالجامعة وأن هناك أنواع أخرى من الحوافز يجب أن يتحصلوا عليها.

2- أن الموظفين يرون أن الحوافز غير كافية.

3- أتفق معظم الموظفين بأن الزيادة في الحوافز قد تؤدي إلى زيادة الدافعية لديهم.

4- إتفاق الموظفين بالجامعة بأن المراتب المقدمة لهم غير كافية ولا تتناسب مع مؤهلاتهم التي يملكونها.

5- ارتباط الحوافز بشقيها المادي والمعنوي يؤثر على مباشرة على الرضا الوظيفي وإن الحرمان منها يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي.

(8) دراسة دريا محمد علي أحمد (2001م)

العنوان: الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات الجامعية وعلاقته بمستوى الأداء، دراسة تطبيقية على مكتبات جامعة أمدرمان الإسلامية.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة لمعرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكتبات الجامعية وعلاقته بمستوى الأداء، الكشف عن علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبين عدة متغيرات مستقلة هي النوع - الوضع الوظيفي- الحالة الاجتماعية- المؤهل التعليمي- سنوات الخبرة.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (14) شخصاً تم توزيع الاستبانة عليهم بجمع المعلومات، كما تم استخدام عدة مناهج لإخراج هذا البحث منها المنهج التاريخي، المسح الاجتماعي البحث الإرتباطي ودراسة الحالة.

نتائج الدراسة:- توصلت هذه الدراسة لأهم النتائج هي:

1. السمة العامة التي تغلب على العاملين هي عدم الرضا الوظيفي التي بلغت نسبة عدم الرضا 75.4%.

2. لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبين متغيرات النوع/ الوضع الوظيفي/ الحالة الاجتماعية لدى أفراد مجتمع العينة.

3. توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الرضا والمستوى التعليمي في بعدي الحوافز والترقيات.

4. توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة في أبعاد ظروف العمل البيئية.

ب/ الدراسات العربية:

(1) دراسة عمر عوامل (2007م)

العنوان: تأثير الأبعاد الأساسية على الوظيفة على الرضا الوظيفي وإنجاز المهمة بمدينة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الأبعاد الأساسية للوظيفة على الأداء الوظيفي للعاملين في مختلف البنوك بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقد قامت الباحثة بدراسة الاستجابات السلوكية

للوظيفية بتأثيرها على الأداء الوظيفي تمثلت المهارات الأساسية للوظيفة في تنوع المهارات طبيعة المهام، دلالة المهمة، التلقائية وأخيراً التغذية الراجعة.

عينة الدراسة: - بلغت عينة الدراسة (300) موظفاً من الموظفين العاملين في البنوك الوظيفية والعالمية العاملة في دولة الإمارات.

نتائج الدراسة: - توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
نتائج معامل الإنحدار عكس ما هو متوقع بأن الرضا الوظيفي لا يرتبط بدرجة دالة بالمهارات الأساسية للوظيفة بينما يرتبط بها الأداء الوظيفي بدرجة دالة إحصائياً.

كما أوضحت بأن القطاع المصرفي في دولة الإمارات قد يستفيد من هذه النتائج وذلك بالتركيز على اختيار الموظفين بناء على نجاح المهارات الأساسية للوظيفة.

(2) دراسة يسرى إبراهيم شقير (2005م)

العنوان: العوامل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في فلسطين.

أهداف الدراسة: - هدفت الدراسة للتعرف على:
1. العوامل المهنية والاقتصادية والسياسية والمكانة الاجتماعية ونظرة المجتمع ودورها في الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس المدارس الحكومية والخاصة في فلسطين وبيان كل من نوع المعلم/ المؤهل العلمي/ سنوات الخبرة/ الداخل الشهري للمعلم بهذه المتغيرات.

عينة الدراسة:-

تم توزيع الاستبانة على مجتمع العينة من المعلمين والمعلمات بالمدارس الخاصة والحكومية بجمع المعلومات وتم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التاريخي.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة لأهم النتائج وهي:-
1. أن درجة الرضا المعلمات أعلى من درجة رضا المعلمين في جميع مجالات الدراسة الفرعية وكذلك الدرجة الكلية، كما أظهرت درجة رضا المعلمين ودرجة متدنية جداً نحو العوامل الاقتصادية.
2. أظهر المعلمون من حملة الدبلوم درجة رضا أعلى من زملائهم من حملة الدراسات الأخرى تجاه جميع مجالات الدراسة.
3. أظهر المعلمون ذوي الخبرة أكثر من عشرة سنوات درجة رضا أعلى عن زملائهم.

(2) دراسة الشهري (2003)

العنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في جامعة الرياض.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على:
-1 واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل التعليمي، العمر، الراتب، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الترقية والتقدم في العمل.

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة (233) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين بمنطقة الرياض.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ (28.992) عند مستوى 01% ومعامل ارتباط بيرسون عند مستوى الدلالة 01% أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.
- 2- الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل والترقية لا ترتبط بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا والراتب الذي يتقاضاه الموظفون غير مرض حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقاً لقياس الرضا.
- 3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع حيث يزداد الرضا عند الإناث.
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير السن بمعنى كلما تقدم العمر قل الرضا.

(3) دراسة عطية (2002م)

العنوان: دافعية الإنجاز وعلاقته بالثقافة الأسرية والتحصيل الدراسي والجنس لدى طلبة الجامعة، مصر الإسكندرية.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

1. معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى طلبة الجامعة والتحصيل الدراسي.

عينة الدراسة:-

بلغت عينة الدراسة (368) من طلاب السنة الرابعة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم تطبيق مقياس دافعية الإنجاز ومقياس الثقافة الأسرية.

نتائج الدراسة:- توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي.
2. وجود فروق بين الذكور والإناث في الدافعية لصالح الإناث.

(4) دراسة محمد يوسف القواسمة (2001م)

العنوان: درجة رضا المعلمين عن ممارسات مديري المدارس الأساس الحكومية والمدارس الخاصة لمنطقة عمان ودورها في تحسين العملية التربوية.

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

- 1- درجة رضا المعلمين والمعلمات عن ممارسة مديري المدارس في مرحلة التعليم الأساسي.
- 2- معرفة إذا كانت هذه المتغيرات نوع المدرسة/ أو النوع ذكر/ أنثى/ أو سنوات الخبرة/ أو المؤهل الأكاديمي/ أو العمر له أثر ذو دلالة إحصائية في هذا الرضا.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (746) معلماً ومعلمة لجمع المعلومات ثم استخدم المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة رضا المعلمين عن ممارسات مديري المدارس الأساسية لمنطقة عمان على مستوى الأداء ككل وفقاً لنوع المدرسة ولصالح المدارس الخاصة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة رضا المعلمين عن ممارسات مديري المدارس الأساسية على مستوى الأداء ككل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

(5) دراسة عبد الحميد (2000)

العنوان: قياس دافعية الإنجاز الدراسي والعلاقة بينها وبين المتغيرات التالية: متغيرات ديمغرافية وأسرية تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأسري ومتغيرات مرتبطة بالمحيط الجامعي وتشمل المواظبة على الحضور ونوع التخصص وتحصيل الطلاب بالمملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على :

- (1) دافعية الإنجاز والعلاقة بينها وبين المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات المرتبطة بالمحيط الجامعي.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (299) طالب وطالبة من جامعة الإمام محمد بن سعود، تم اختيارهم بطريقة التوزيع المناسب المستخدم في العينة الطبقية، استخدام مقياس دافعية الإنجاز ومقياس المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن العمر لا يؤثر في دافعية الإنجاز بدرجة واضحة.
2. أن مستوى الأب الاجتماعي والاقتصادي لا يؤثران في دافعية الإنجاز.

(6) دراسة العنزي (2000م)

العنوان: العلاقة بين درجة الوظيفي والأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية، جامعة ، أم القرى، المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية.
 - 2- التعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف كل من (الجنس- المؤهل العلمي- الخبرة الإدارية).
 - 3- التعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية والرضا الوظيفي لديهم
- عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة (42) مديراً ومديرة بواقع (20) مديراً و(22) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وطريف ورفحاء والعويلقة.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

1. الاتجاه العام للرضا وهو بدرجة متوسطة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس-المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المتبعة كذلك في الدرجة الكلية للمقياس.

3. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك في مجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو المديرات فقط وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو الدردة الكلية للمقياس.

(7) دراسة محمد بن معجب الجامد (1999)

العنوان: العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى التعرف على:-

1. قياس دافعية الإنجاز والعلاقة بينها وبين المتغيرات الديمغرافية والأسرية والمتغيرات المرتبطة بالمحيط الجامعي وكذلك المشاركة في الأنشطة الجامعية والمواطنة على الحضور والتفكير بترك الجامعة ومواصلة الدراسات العليا.
2. كما هدفت لقياس دافعية الإنجاز والعلاقة بينها وبين التخصص والتحصيل الدراسي للطالب الجامعي وأي المتغيرات التي يمكنها التنبؤ بدافعية الإنجاز الدراسي لقدرتها على تفسير التباين في الدافعية.

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة (290) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية.

نتائج الدراسة: - توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي.
- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والعمر.
- 3- كما لا توجد علاقة بين دافعية الإنجاز والمستوى التعليمي للأب والأم والمستوى الإقتصادي والاجتماعي للأسرة.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز للطلبة والطالبات باختلاف الكلية ونوع التخصص.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وبين المواطنة على الحضور للجامعة.

(8) دراسة أحمد محمد ومحمد محمود (1998)

العنوان: علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي بدافعية الإنجاز لدى المعلمات الطالبات في الانتساب الموجه في جامعة الإمارات العربية المتحدة.

أهداف الرسالة:- هدفت الرسالة إلى الكشف عن العلاقات بين عوامل التكيف الدراسي والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمات الطالبات في الانتساب كما تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى اختلاف الطالبات في دافعتهم للإنجاز على مستوى تكيفهن الدراسي ورضاهن عن وظيفتهن.

عينة الدراسة:-

بلغت عينة الدراسة (104) طالبة من طالبات كلية التربية الملتهقات بالانتساب ويزاولن مهنة التدريس وشملت الدراسة كلاً من المراكز التالية (دبي) (الشارقة) (عجمان) (الفجيرة) (رأس الخيمة).

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي:-

إرتباط الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي ودافعية الإنجاز ببعضها البعض بمستوى دلالة عالي 0.0001 وعندما حسبت معاملات الارتباط الجزئية ارتبط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز كما أوضحت النتائج أيضاً أن الدافع للإنجاز كان أعلى عند الطالبات المتكيفات مقارنة بالأقل منهن تكيفاً.

ج/ الدراسات الأجنبية:-

(1) دراسة كلارك وكينج (1999)

العنوان: Job Satisfaction of Teacher Why Enjoy Teaching
الرضا الوظيفي للمعلمين ومتعة في التدريس
أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على نظرة المعلم للرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي:

1. التفاعل بين الطلاب يعتبر عامل الرضا المهم لدى المعلمين بينما يعتبر عامل الرضا الأقل هو نقص الدعم الإداري.
2. أن الرضا المعلم لا يتأثر بشكل واضح بالمتغيرات مثل الجنس (النوع) سنوات الخبرة نوع الوظيفة في المدرسة .
3. الرواتب المتدنية تعتبر عوامل منتشرة بين المعلمين تؤثر على الرضا الوظيفي بشكل سلبي.

(2) دراسة جورشل كلارك (1995)

العنوان: الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في مدارس ولاية نيويورك.

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات الموظفين الإداريين لمواصفات العمل التي يجدونها مرضية مهنيًا.

تقويم تصوير عام عن الرضا العام لدى هذه الفئة من الموظفين والعوامل التي تؤدي إلى رضاهم عن العمل وقد تمت دراسة الرضا الوظيفي في ضوء المتغيرات التالية:

مدة الخدمة - عدد الوظائف السابقة والتحصيل العلمي- الخبرات السابقة- العمر-الجنس-الدخل والحجم والمركز الاقتصادي للمنطقة ونوع شهادة الموظف، شملت هذه الدراسة جميع الموظفين الإداريين بالمنطقة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع الموظفين في ولاية نيويورك تم جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة بموجب النموذج القصير من استبانة منسوتا للرضا.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة نتائج أهمها:

1. أبدى المستجيبون مستوى مرضياً من الرضا العام عن العمل.
2. حقق الموظفون الإداريون مستوى من الرضا الوظيفي عن عناصر الرضا الداخلية وهي الفاعلية والتنوع والاستفادة والأمن، أعلى من مستواه عن عناصر خارجية وهي المكافآت والتقويم الوظيفي والسلطة وسياسات المنطقة.

(3) دراسة أونجكسوان (1995م)

العنوان: الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الخاصة بانكوك تايلند.

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإدراكات الحسية للرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة في بانكوك وتحديدًا إذا كان الرضا الوظيفي متعلقًا بالمتغيرات الإحصائية.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (612) معلماً من المدارس الخاصة وتم استخدام استقصاء الرضا الوظيفي مقياس منسوتا (MSQ).

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود نسبة عالية للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرضا الداخلي وهي الإنتفاع من القابلية والخدمة الاجتماعية بينما حسابات الرضا الأقل كانت لمتغيرات الرضا الخارجي وهي الأمن الوظيفي والإستقرار والتميز والتقدم والتعويض والإشراف.

(4) دراسة سيلا دوري سمويل (1993م)

العنوان: دراسات مواصفات العمل المؤثر في الرضا الوظيفي لدى مديري العلاقات العامة.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى تحليل ومقارنة تصورات مديري العلاقات العامة في المدارس والشركات للرضا الوظيفي العام.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (150) مديراً تم سحبهم عشوائياً من دليل الهاتف أعضاء جمعية العلاقات العامة للمدارس الوطنية لعام 1990-1991م تم استخدام المسح التشخيصي للعمل Job Dignagstic Survey لقياس الرضا الوظيفي لدى مديري العلاقات العامة للمدارس والشركات.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

1. وجود فروق دالة إحصائية بين تصورات مديري العلاقات العامة في المدارس وتصورات مديري العلاقات العامة في الشركات في مجالات محددة للرضا وهي الرضا عن الراتب والرضا عن العلاقات الاجتماعية والرضا عن الإشراف والرضا عن النمو والتقدم الوظيفي.
2. وجود أثر ذي دلالة إحصائية للجنس (النوع) على الرضا الوظيفي العام لدى مديري العلاقات العامة في الشركات.
3. وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمستوى العلمي والراتب على الرضا الوظيفي العام لدى مديري العلاقات العامة في المدارس.

(5) دراسة هايموز (1991م)

العنوان: علاقة دافعية الإنجاز مع بعض المتغيرات رسالة ماجستير جامعة ويلزيفارد - جمهورية التشيك.

أهداف الدراسة:-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز وبعض المتغيرات مثل العمر- التخصص- المستوى الصفي- الفروق الفردية- مفهوم الذات.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (562) طالب وطالبة تم اختيارهم عشوائياً وتم استخدام مقياس الفروق الفردية - مقياس مفهوم الذات ومقياس دافعية الإنجاز.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي أكثر إنجازاً.
2. طلاب التخصصات العلمية أكثر إنجازاً من طلاب التخصصات الأدبية.
3. الدافعية للإنجاز ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمفهوم الذكاء.

6) دراسة بيرمان (1984) Birmangh

العنوان: الرضا عن العمل وسط معلمي المدارس الحكومية بولاية مينسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى معرفة مدى رضا المعلمين بالمدارس الحكومية بولاية مينسوتا.

عينة الدراسة:- بلغت عينة الدراسة (317) معلم استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لجمع المعلومات للدراسة.

نتائج الدراسة:- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- 1- إنخفاض مستوى الرضا العام 58% غير راضين 33% راضين، 9% راضون جداً عن المهنة.
- 2- إنحصر عدم الرضا في العائد المادي وفرص الترقى.
- 3- دلت الدراسة أن المعلمين كبار السن أكثر رضا عن المهنة وأن المعلمات أكثر رضا من المعلمين.

7) دراسة سميث (1981م)

العنوان: الدافع للإنجاز والتوافق الدراسي لدى تلاميذ الصف الأول الثانوي بإنجلترا.

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى دافعية الإنجاز والعلاقة بينها وبين توافق تلاميذ الصف الأول الثانوي بإنجلترا.

عينة الدراسة:-

بلغت عينة الدراسة (172) تلميذاً تم اختيارهم عشوائياً تم تطبيق الاستبانة لمعرفة مدى الرضا عن المدرسة وكذلك تم تطبيق مقياس الدافع للإنجاز ومقياس التوافق الاجتماعي.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدافع للإنجاز والرضا عن المدرسة والتوافق الاجتماعي.

التعليق على الدراسات السابقة:-

الدراسات السابقة جزء منها مرتبط بالدراسة الحالية وبعض منها له علاقة بالدراسة الحالية وقد بلغ عدد الدراسات السابقة في مجملها (37) دراسة: من حيث المنهج فإن معظم الدراسات السابقة أتبع المنهج الوصفي التحليلي وقد اختلفت حجم العينة في الدراسات وكذلك اختلفت مجتمعات الدراسة، أما هذه الدراسة فإن مجتمع الدراسة هم معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص. كذلك الدراسات السابقة اختلفت من حيث المجتمعات التي أجريت فيها فمنها سودانية وعربية وأخرى أجنبية وتناولت بعض الدراسات المتغيرين الرضا الوظيفي والدافعية مثل دراسة أميرة محمد علي أحمد الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز للعاملين في القطاع المصرفي، نجد أن المتغيرين هما ولكن الاختلاف في مجتمع الدراسة في هذه الدراسة المعلمين أما في دراسة الباحثة أميرة فمجتمع الدراسة هم موظفين المصارف. نجد في دراسة النزير أحمد علي (2007م) الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي فنجد أن المتغيرين الأوائل هي نفس متغيرين هذه الدراسة ولكن الاختلافات في حجم العينة ومجتمع الدراسة فقد بلغ حجم العينة في دراسة النزير أحمد (204) كما في هذه الدراسة (104) معلماً ومعلمة تراوحت إعداد العينات كأحد أعلى (1546) معلماً في دراسة محمد حبيب بابكر (2005م) وكأحد أدنى (14) شخصاً كما في دراسة دريا محمد علي أحمد (2001م).

الاستفادة من الدراسات السابقة:-

يمكن تلخيص الاستفادة من الدراسات السابقة في الآتي:-

1. ساعدت هذه الدراسات في تدعيم وإثراء الجانب النظري للدراسة الحالية.
2. الإطلاع على عدد من أدوات القياس استفاد منها الباحث في دراسته.
3. الإلمام بالنظرة المنهجية المختلفة المستخدمة في الدراسات السابقة، حيث استنتج الباحث منهجه لهذه الدراسة وهو الأنسب المناهج لإجراء الدراسة.
4. الإلمام بموضوع الدراسة، وتحديد مشكلتها، وحجم العينة وكيفية اختبارها مع استقراء أنسب الأساليب الإحصائية التي مكن استخدامها.
5. كذلك ساعدت الدراسات السابقة في اختيار المقاييس المناسبة للدراسة الحالية.

الفصل الثالث مناهج البحث وأدواته

الفصل الثالث المبحث الأول مناهج البحث وأدواته

التمهيد:-

تناولت الباحثة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص مدارس (القبس)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين ودافعية الإنجاز وفقاً لمتغيرات النوع المؤهل العلمي سنوات الخبرة والراتب الشهري في إطار عدد من الفروض.

تناول هذا الفصل عرضاً لمجموعة من الإجراءات المتبعة لمعرفة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص وتأثير ذلك على مخرجات العملية التربوية والتعليمية بهذه المؤسسة كما يمكن من خلالها الوصول للعوامل التي تؤدي إلى رفع درجة رضا المعلمين عن مهنة التدريس وبالتالي زيادة المردود من العمل التربوي والتعليمي.

ويشتمل هذا الفصل على:-

- منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق أداة الدراسة، ثبات أداة الدراسة، خطوات التطبيق.

منهج الدراسة:-

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الإرتباطي "ويقصد بالوصف إلى وصف سلوك إدراكات اتجاهات، آراء الأفراد نحو قضية تربوية معينة وإرتباطي يهدف لقياس درجة العلاقة بين متغيرين أو أكثر باستخدام أساليب إحصائية معينة لمعرفة درجة العلاقة وقوتها بين المتغيرات (ماجد محمد الخياط، 2011).

مبررات اختبار المنهج الوصفي الإرتباطي:-

- 1) إن الدراسات الإرتباطية تهدف إلى تقدير العلاقة بين متغيرين أو أكثر من ناحية، والكشف عن درجة الإرتباط بينهما.
- 2) يتوصل المنهج الوصفي الإرتباطي إلى معرفة العلاقة بين الظواهر ومدى صحة العلاقات القائمة وكذلك يفيد في عملية تحليل الأسباب والنتائج والتوصل إلى تنبؤات مستقبلية.
- 3) تهدف البحوث الإرتباطية في المنهج الوصفي الإرتباطي إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفاً دقيقاً وتحديد خصائصها وبناء على ذلك وبما أن الدراسة الحالية تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) فإن هذه الدراسة تقوم على المنهج الوصفي الإرتباطي حيث أن هذا المنهج هو أنسب المناهج لمثل هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:-

يعرف (وفقي الإمام) مجتمع البحث بأنه جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها وقد يتكون مجتمع البحث من أفراد أو جماعات أو منظمات ويتمثل مجتمع البحث هنا على معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) والبالغ عددهم (

987) معلماً ومعلمة بمحلية الخرطوم ومحلية امدرمان وبحري وبولايتي الجزيرة والبحر الأحمر وبشقيه العربي والإنجليزي.

عرض عينة الدراسة:-

عرفها ذوقان وآخرون بأنها جزء من المجتمع الأصلي أي عدد من مفردات المجتمع الأصلي تمثله كماً ونوعاً في الخصائص ذات العلاقة بموضوع البحث يختارها الباحث بأساليب مختلفة تضم عدداً من الأفراد من المجتمع الأصلي تحقق أغراض البحث وتغني الباحث عن دراسة المجتمع الأصلي. (ذوقان عبيدات وآخرون، 2012: 97).

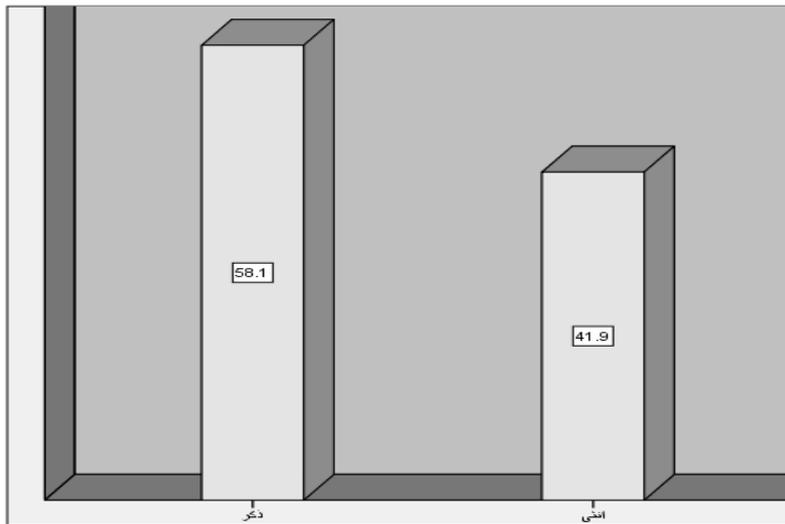
تكونت عينة الدراسة من (105) معلماً ومعلمة بؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) محلية الخرطوم بلغ عدد المعلمين الذكور (61) معلماً بنسبة (58.1%) والإناث (44) معلمة بنسبة (41.9%) من ثلاثة مدارس الأساس بنين بنات والقسم الإنجليزي الأساس، تم في هذه الدراسة اختيار العينة العشوائية الطبقية حيث أن هذا المجتمع غير متجانس من متغيراته النوع والمؤهل العلمي ومستوى الدخل الراتب الشهري وسنوات الخبرة وخلافه.

المبحث الثاني
عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
القسم الأول: البيانات الأساسية
جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر/
أنثى)

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	61	58.1
أنثى	44	41.9
المجموع	105	100.0

يوضح الجدول تقسيم عينة الدراسة حسب متغير الجنس أو النوع حيث بلغت نسبة الذكور (58.1%) من عينة الدراسة ونسبة الإناث (41.9%) من حجم عينة الدراسة (105) بنسبة (100%).

شكل رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر/
أنثى)

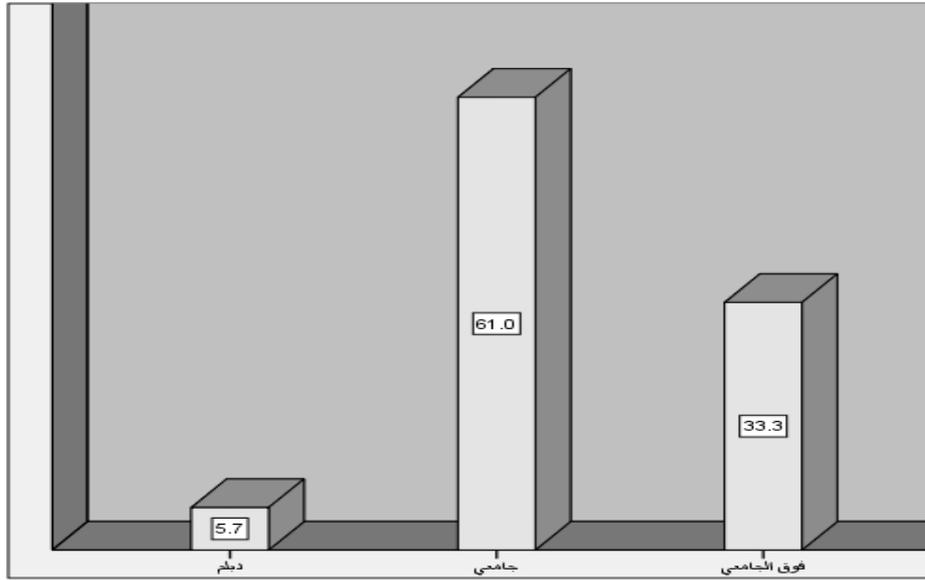


جدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دبلوم	6	5.7
جامعي	64	61.0
فوق الجامعي	35	33.3
المجموع	105	100.0

وحسب توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي احتوت العينة على (61.0%) من الجامعيين، ونسبة (33.3%) من المؤهل فوق الجامعي، وبلغت نسبة الدبلومات (5.7%) فقط.

شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي

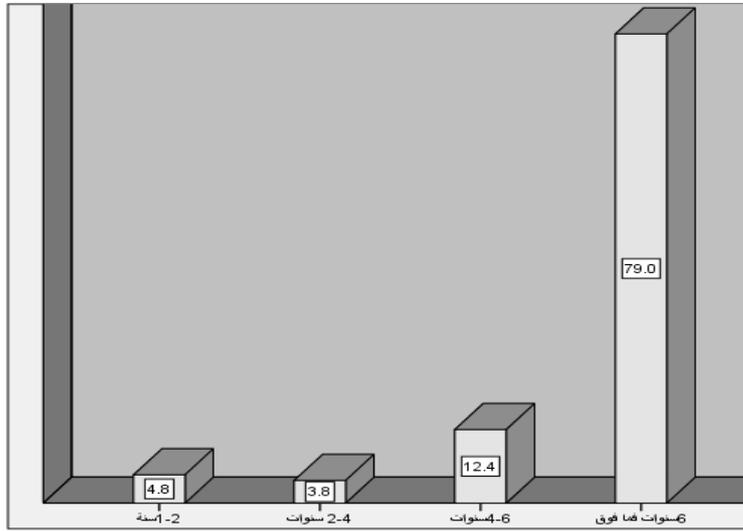


جدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
1-2 سنة	5	4.8
2-4 سنوات	4	3.8
4-6 سنوات	13	12.4
6 سنوات فما فوق	83	79.0
المجموع	105	100.0

وحسب توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة احتوت العينة على (79.0%) من ذوي الخبرة أكثر من 6 سنوات، ونسبة (12.4%) من ذوي الخبرة (4-6) سنوات، ونسبة (4.8%) من سنوات الخبرة (1-2 سنة)، في حين بلغت نسبة ذوي الخبرة (أقل من 2-4 سنوات) (3.8%) فقط.

شكل رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة



أدوات الدراسة:-

تتمثل أدوات الدراسة في الاستبانة التي اشتملت على قسمين هما:

القسم الأول:-

تتضمن المعلومات العامة والشخصية لأفراد مجتمع الدراسة يتمضن الأسئلة التالية:

- 1) النوع ---- ذكر () أنثى ()
- 2) المؤهل العلمي ---- ثانوي () جامعي () فوق الجامعي ()
- 3) سنوات الخدمة ---- (1-2 سنة) من (2-4 سنوات) من (4-6 سنوات) من (6 فما فوق).
- 4) الراتب السنوي.

القسم الثاني:-

يتضمن القسم الثاني على مقياسيين من (78) فقرة يتضمن مقياس الرضا الوظيفي على (42) فقرة، ومقياس دافعية الإنجاز على (36) فقرة وقد قسمت فقرات الرضا الوظيفي إلى أبعاد وهي:

1. الجوانب المتعلقة بالعمل .
2. الجوانب المتعلقة بالنواحي المالية.
3. الجوانب المتعلقة بالعلاقة مع الزملاء.

4. الجوانب المتعلقة بالإشراف والإدارة.
 5. الجوانب المتعلقة بالمستقبل الوظيفي.
 طلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددو درجة رضائهم عن ما تصفه كل عبارة وفقاً لمقياس متدرج يتكون من خمسة مستويات تم تحديدها بما يتناسب مع العبارات التي تقيسها الاستبانة وهي:

العبارة	راض درجة عالية جداً	راض بدرجة متوسطة عالية	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة متوسطة	غير راض تماماً
---------	------------------------------	---------------------------------	------------------------	------------------------	-------------------

ولتحقق من صدق المقياس ودرجة ثباته وذلك لأنها تعتبر من الخصائص المهمة التي يجب أن تتوافر في المقاييس ويتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال أنواع الصدق وأولها:

الصدق الظاهري:-

يتكون الاختبار صادقاً إذا كان مظهره يشير إلى أنه اختبار صادق كان يكون شكله معقولاً وأن تشير فقراته إلى ارتباطها بالسلوك المقياس، إذا كان سهل الاستعمال وأن يكسب عادة ثقة المفحوص ويضمن تعاونه مع الباحث (ذوقان وآخرون، 2012: 164).
 وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة بعرض فقراته على عدد من المحكمين وذلك بغرض الأدلاء بأرائهم النيرة حول العبارات وصياغة مفرداتها وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس من جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة الخرطوم وجامعة إفريقيا العالمية حيث اتفق المحكمون على حذف بعض العبارات وتعديل بعضها وإبقاء بعض العبارات في المقاييس كما هي عليه وقد أوصى المحكمون بحذف عبارة فأصبح مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية يحتوي على (42) فقرة ومقياس الدافع للإنجاز يحتوي على (36) عبارة.

ثبات المقياس:-

يقصد بالثبات مدى الدقة أو الإتساق الذي يقيس بها الاختبار ما يقيسه (جاد وغنايم، 205: 230) كذلك يكون الاختبار صادقاً إذا أعطى نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة وإذا ما طبق الاختبار على مجموعة من الأفراد رصدت درجاتهم ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها يتم الحصول على الدرجات نفسها هنا يكون الاختبار صادقاً وثابتاً وفي هذا البحث تم اختبار معادلة الفاكرونباخ ، مقياس يستخدم لمعرفة صدق المفحوصين أو المبحوثين ومن خلال إجاباتهم على قياس معين وبحسب بطرق عديدة وقياس الصدق هو معرفة صلاحية الإدارة لقياس ما وضعت له وتم حسب الصدق الذاتي في هذه الدراسة باستخدام معادلة الصدق الذاتي وهي:

$$\text{الصدق} = \text{الثبات}$$

صدق الاتساق الداخلي للفقرات : (1)

صدق الاتساق الداخلي يعني أن كل فقرة ترمي لقياس الوظيفة نفسها التي تقيسها فقرات المقياس الأخرى، ويشير المختصون في القياس في مجال العلوم الإنسانية على أن العلاقة بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس تعني أن الفقرة تقيس السمة التي يقيسها المقياس نفسه وللتثبت من صدق الفقرات قامت الباحثة باختبار معامل الصدق التجريبي، وذلك عن طريق استخدام معادلة الارتباط لبيرسون بين بعض فقرات المقياس ذات العلاقة، فتراوحت قيم معاملات الارتباط بينها ما بين (0 - 0.57).

جدول رقم (1) يوضح بنود مقياس الرضا الوظيفي وقيمة الارتباط (n=30)

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

22	85.	29	364.	36	36.
23	5.	30	350.	37	86.
24	7.	31	334.	38	85.
25	69.	32	498.	39	69.
26	34.	33	638.	40	36.
27	15.	34	496.	41	27.
28	15.	35	432.	42	98.

يتضح من الجدول رقم (1) أن هناك ارتباطا ايجابيا يتراوح ما بين قوي إلى متوسط القوة بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله، عدا العبارات رقم (1,6,9,22,23,25) قد تم حذفها لارتباطها السالب مع عبارات المقياس لتصبح بنود المقياس (37) عبارة.

جدول رقم (2) يوضح بنود مقياس دافعية الانجاز وقيمة الارتباط (n=30)

الرتبة	البنود	الارتباط	الرتبة	البنود	الارتباط
1	494.-	8	271.	15	569.
2	435.	9	093.	16	567.-
3	376.	10	365.	17	587.
4	232.	11	043.	18	23.

1 () وهو أهم أنواع الصدق وأكثرها شيوعا، ويسمى أيضا معامل ارتباط الاختبار بالمقياس، و يتم تقديره بحساب انحدار درجات المقياس على درجات الاختبار.

254.	19	287.	12	515.	5
58.	20	x197.	13	262.	6
25.	21	129.	14	35.	7
335.	36	364.	29	468.	22
335.	36	350.	30	392.	23
		334.	31	365.	24
		498.	32	036.	25
		638.	33	310.-	26
		496.	34	085.	27
		432.	35	126.	28

يتضح من الجدول رقم (1) أن هناك ارتباطا ايجابيا يتراوح ما بين قوي إلى متوسط القوة بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله، عدا العبارات رقم (1,16,26) قد تم حذفها لارتباطها السالب مع عبارات المقياس لتصبح بنود المقياس (33) عبارة.

(2) الصدق الذاتي⁽²⁾:

ويُقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، وذلك كما يلي:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = (\text{معامل ثبات الاختبار})^{1/2}$$

إذن فالصلة وثيقة بين الصدق الذاتي والثبات⁽³⁾، وقد قامت الباحثة بحساب معامل ثبات⁽⁴⁾ الاختبار بطريقتين هما: وطريقة التجزئة النصفية، وطريقة التباين، وذلك كما يلي:

1) (طريقة التباين باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha):

يستخدم اختبار ألفا ماكرونباخ لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية للأبعاد الفرعية بالمقياس بمجتمع البحث الحالي. تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وقد استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لحساب معاملات الثبات، أما الصيغة الرياضية لمعادلة ألفا كرونباخ للتوضيح:

2) () وهو صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس.

3) () ويقصد بالثبات حصول الفرد على نفس الدرجات إذا طبقت عليه نفس الأداة، وتحت نفس الظروف.

4) () معامل الثبات هو نسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي للدرجات وهو القيمة العددية لارتباط الاختبار بنفسه..

$$\text{معامل الثبات} = \frac{\text{ن تباين}}{\text{الدرجات الكلية}} (1 - \text{مجموع تباينات الأسئلة})$$

حيث أن:

ن: عدد أسئلة الاختبار وهي 27 في هذه الدراسة.
 (2) **طريقة التجزئة النصفية**: حيث تم تقسيم الاختبار إلى فقراته الفردية والزوجية كما يلي:

31 29 27 25 23 21 19 17 15 13 11 9 7 5 3 1
 33
 30 28 26 24 22 20 18 16 14 12 10 8 6 4 2
 32

ثم استخدمت درجات النصفين، في حساب معامل الارتباط بينهما، فنتج معامل ثبات نصف الاختبار (ر 1/2)، ويلى ذلك استخدام معادلة سبيرمان براون Spearman Brown لحساب معامل ثبات الاختبار كله وهي:

$$r = \frac{2r_{1/2}}{r_{1/2} + 1} = 1$$

حيث أن: **2**: عدد أقسام الاختبار.

ر1/2: معامل الارتباط بين نصفي الاختبار.
 ر1: معامل ثبات الاختبار كله.

بناء على ما تقدم، يمكن **تلخيص اختبارات الصدق والثبات** التي أجريت على العينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (3)
ملخص الاختبارات السيكومترية على عينة الصدق والثبات

الاختبار	الدرجة	الدلالة
(أ) الصدق		
(1) صدق المحتوى	اتفاق 80 % من المحكمين	عالي
(2) الصدق الذاتي	0.95 - 0.86	عالي
(ب) الثبات		
(2) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	0.75/90	متوسط
(3) معامل الفا كرونباخ	0.82/0.90	عالي

يستنتج مما سبق أن أداة الدراسة أوفت بالشروط السيكومترية للاختبار الجيد، وأنها تفي بأغراض الدراسة. و خلاصة القول هو أن الدراسة الاستطلاعية تمثل اللبنة الأولى للدراسة الميدانية كما تعتبر من الدراسات الهامة لتمهيدها للبحث العلمي و تعريفها للظروف التي سيتم فيها.

المعالجات الإحصائية:

لتحليل البيانات الخاصة بالاستبيان استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) (Statistical Package for Social Science) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد قام الباحث باستعراض كل عبارة أو مجموعة عبارات في جدول يوضح عدد الاستجابات والنسب المئوية لكل إجابة لتحليل إجابات الاستبيان، بعد ذلك قام بالتعليق على نتيجة العبارات، وقد استخدم الباحث الجداول التكرارية لتحليل المعلومات وذلك بإعطاء الجداول أرقاماً متسلسلة ثم إعطائها عنواناً لمعرفة ما تحويه من بيانات عينة الدراسة لمعرفة النسب المئوية وغيرها.

ولتحليل المعلومات والبيانات التي حصلت عليها الدراسة من خلال الاستبيان تم إدخال هذه البيانات في جهاز الحاسب الآلي ثم طبقت عليها مجموعة من الاختبارات المعالجات الإحصائية وهي:

- 1- الجداول التكرارية و النسب المئوية.
- 2- الأشكال البيانية.
- 3- القيمة الاحتمالية.
- 4- الوسط الحسابي.
- 5- المتوسط الفرضي.
- 6- اختبار (ت) t test لعينة مجتمع واحد لدلالة الفروق حول أراء المبحوثين.

7 - معامل الارتباط (برسون).

8- معامل الارتباط ألفا ماكرونباخ.

وبعد أن تأكدت الباحثة من صدق وثبات أداة الدراسة قامت بتوزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم (105) معلم ومعلمة من مرحلة الأساس

بمحلية الخرطوم بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص منهم (61) معلماً
بنسبة (58.1%) ومعلمات (44) معلمة نسبة (41.9%) وكانت نتيجة
التحليل الإحصائي كالآتي:-

تم تطبيق هذه المقاييس على عينة الدراسة بواسطة الباحثة نفسها
وكانت هناك بعض الصعوبات التي واجهت الباحثة في ملئ الاستبانة وذلك
لانشغال المعلمين بالامتحانات النهائية للعام الدراسي مما استغرق وقتاً
وجهداً أطول لجمع البيانات.

الفصل الرابع عرض ومناقشة الفروض

الفصل الرابع المبحث الأول

عرض نتائج الدراسة

الفرض الأول: يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالانخفاض.

ولقياس اثر الرضا الوظيفي على المعلمين وبما أن خيارات الإجابة على الأسئلة تتراوح بين (1-5) (1) الذي يعني غير راض تماماً و القيمة (5) التي تعني راض بدرجة عالية جداً. وإذا قدر أثر ذلك على المعلمين بشكل عام من خلال متوسط الباحث (3) راض بدرجة متوسطة وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة وهذه القيمة باعتبارها متوسط مدى الإجابات فالإجابة التي تقل عن (3) تعني عدم الرضا الوظيفي والإجابة التي تزيد عنها تعني الرضا الوظيفي بدرجة عالية. أي إذا زاد الوسط عن (3) يتسم الرضا الوظيفي بالارتفاع، أما إذا قل الوسط عنها يعني أن السمة العامة تتسم بالانخفاض.

جدول رقم (7) يوضح اختبار (ت) لمجتمع واحد.

المتغير	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى دلالة	الاستنتاج
الرضا الوظيفي	105	3	3.14	0.72	2.087	104	0.039	الفرق دال إحصائياً

استخدم اختبار (ت) لفحص دلالة الفروق بين المتوسطين (النظري و المتوسط الحسابي) لمعرفة (السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين) وقد وجد من خلال نتائج الاختبار أن هنالك فرقاً جوهرياً في المتوسطات. **كما نلاحظ من الجدول السابق أن العدد الكلي لأفراد عينة الدراسة (105) فرداً بلغ المتوسط الحسابي للإجابات في العينة (3.14) بينما بلغت قيمة المتوسط النظري (3) وانحراف معياري (0.72)، كما تم قياس متوسط الفرق بين المتغيرين والذي بلغ في (0.14) والذي دل على ارتفاع (السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين) كان في المتوسط أعلى من المستوى المتوسط للباحث (3) وبالنظر إلى قيمة (ت) المحسوبة (2.087) = t-test ، ودرجات الحرية df = 104 ، وقيمة Sig = 0.039، وبما أن قيمة Sig أقل من قيمة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أن (السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين) مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على (يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالانخفاض.) لم تتحقق حيث أكدت النتائج لهذا الفرض ارتفاع الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس).**

الفرض الثاني: تتسم دافعية الانجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالانخفاض.

ولقياس اثر دافعية الانجاز على المعلمين وبما أن خيارات الإجابة على الأسئلة تتراوح بين (1-5) (1) الذي يعني انخفاض دافعية الانجاز و القيمة (5) التي تعني ارتفاع دافعية الانجاز. وإذا قدر أثر ذلك على المعلمين بشكل عام من خلال متوسط الباحث (3) دافعية الانجاز متوسطة وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة وهذه القيمة باعتبارها تتوسط مدى الإجابات فالإجابة التي تقل عن (3) تعني انخفاض في دافعية الانجاز أما الإجابة التي تزيد عنها تعني ارتفاع دافعية الانجاز.

جدول رقم (8) يوضح اختبار (ت) لمجتمع واحد.

المتغير	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
دافعية الانجاز	105	3	4.29	0.35	0.000	104	37.43	الفرق دال إحصائياً

استخدم اختبار (ت) لفحص دلالة الفرق بين المتوسطين (النظري و المتوسط الحسابي) لمعرفة (السمة العامة **لدافعية الانجاز**) وقد وجد من خلال نتائج الاختبار أن هنالك فرقاً جوهرياً في المتوسطات. كما **نلاحظ من الجدول السابق** أن العدد الكلي لأفراد عينة الدراسة (105) فرداً بلغ المتوسط الحسابي للإجابات في العينة (4.29) بينما بلغت قيمة المتوسط النظري (3) وانحراف معياري (0.35)، كما تم قياس متوسط الفرق بين المتغيرين والذي بلغ في (1.29) والذي يشير إلى ارتفاع أن (السمة العامة **لدافعية الانجاز**) كان في المتوسط أعلى من المستوى المتوسط للباحث (3) وبالنظر إلى قيمة (ت) المحسوبة t-test (37.43) ، ودرجات الحرية $df = 104$ ، وقيمة $Sig = 0.000$ ، وبما أن قيمة Sig أقل من قيمة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أن (السمة العامة **لدافعية الانجاز تتميز بالانخفاض**) مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على (تتسم دافعية الانجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالانخفاض.) تحققت.

الفرض الثالث: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص.

يتطلب اختبار صحة هذا الفرض إجراء الإرتباط وبعرض الجدول التالي نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (9) يوضح إختبار بيرسون

دافعية الانجاز			المتغير
النتيجة	والدلالة الاحصائية	القيمة الارتباطية	الأبعاد
العلاقة غير دالة إحصائياً	46.0	0.008	الرضا الوظيفي

يلاحظ من الجدول (9) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي. ليس هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين حيث بلغت قيمة الارتباط (0.008) وهو ارتباط ضعيف جداً ، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بلغت (0.46) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

نستنتج من ذلك أن فرض الدراسة الثالث الذي ينص على **(لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص)** قد تحقق حيث أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المعلمين في (مدارس القبس الأساس).

الفرض الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير النوع.

جدول رقم (10) يوضح نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Independent Samples Test

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق في المتوسط	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ذكور	61	3.1758	78112	0.63	0.433	103	2.252	الفرق غير دال إحصائياً
إناث	42	3.1122	65287					

استخدم اختبار (Independent Samples Test) لفحص دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين وفقاً لمتغير النوع (ذكر- أنثى) وقد وجد من خلال نتائج الاختبار عدم وجود فرقاً في ذو دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى) حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (0.433)، عند درجة حرية (103) وعند مستوى معنوية (0.05) وبناءً على اختبار (f) باختبار (t) في حالة تساوي التباينات وقد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات الذكور (3.1758) وانحراف معياري (781120) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.1122) وانحراف معياري (65287). بفارق في المتوسطين (0.63) و أن القيمة الاحتمالية (Sig.) (2.252) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير النوع، أي أن فرض الباحث قد تحقق.

الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
جدول رقم (11) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتغير في سنوات الخبرة

سنوات الخدمة	العدد	المتوسط	الانحراف
1-2 سنة	4	3.7623	58236.
2-4 سنوات	4	2.9158	84427.
4-6 سنوات	11	3.1879	57415.
6 سنوات فما فوق	82	3.1286	75231.
المجموع	101	3.1517	73531.

قد تبين من خلال المتوسطات المينة في الجدول أعلاه ازدياد سنوات الخدمة إلى أكثر من ستة سنوات فما فوق بمتوسط (3.1) وانحراف معياري (0.75) وتقل تدريجياً عند سنوات الخدمة (1-2 سنة) بانحراف معياري (0.58) ومتوسط حسابي (3.76).

وللتحقق من صحة الفرض ودلالة الفروق الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (12) يوضح اختبار (أنوفا)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين المجموعات	1.772	3	591.	1.096	355.	الفرق غير دال إحصائياً
داخل المجموعات	52.296	97	539.			
المجموع	54.068	100				

استخدم تجانس التباين Test of Homogeneity of Variances الذي أظهر تساوي تباين المجموعات من خلال قيمة اختبار قيمة (Sig.) عند مستوى معنوية (0.05)

يلاحظ من الجدول رقم (12) أن قيمة (ف) بلغت (0.355) وأن القيمة الاحتمالية لها بلغت (1.096) وهي قيمة أكبر من المستوى (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. فإننا بالتالي نرفض الفرض الذي ينص على **(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة)** ونقبل فرض الباحث الذي ينص على **(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي**

**بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات
الخدمة).**

ونتيجة هذا الفرض أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس) تبعاً لمقاييس سنوات الخدمة.

الفرض السادس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في دافعية الانجاز بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتغير في سنوات الخبرة

سنوات الخدمة	المتوسط	الانحراف
1-2 سنة	4.0361	40917.
2-4 سنوات	4.2805	27912.
4-6 سنوات	4.1751	43359.
6 سنوات فما فوق	4.3244	33796.
المجموع	4.2913	35426.

قد تبين من خلال المتوسطات الميينة في الجدول أعلاه ازدياد سنوات الخدمة إلى أكثر من ستة سنوات فما فوق بمتوسط (4.29) وانحراف معياري (0.34) وتقل تدريجياً عند سنوات الخدمة (1-2 سنة) بانحراف معياري (0.40) ومتوسط حسابي (4.03).
وللتحقق من صحة الفرض ودلالة الفروق الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (14) يوضح اختبار (أنوفا)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين المجموعات	578.	3	193.	1.560	2040.	الفرق غير دال إحصائياً
داخل المجموعات	12.223	99	123.			
المجموع	12.801	102				

استخدم تجانس التباين Test of Homogeneity of Variances الذي أظهر تساوي تباين المجموعات من خلال قيمة اختبار قيمة (Sig.) عند مستوى معنوية (0.05) يلاحظ من الجدول رقم (14) أن قيمة (ف) بلغت (1.560) وأن القيمة الاحتمالية لها بلغت (2040.) وهي قيمة أكبر من المستوى (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. فإننا بالتالي نرفض الفرض الذي ينص على **(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في دافعية الانجاز بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة)** ونقبل فرض الباحث الذي ينص على **(لا توجد فروق ذات دلالة**

إحصائية بين المعلمين في دافعية الانجاز بمؤسسة الخرطوم
للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة).

الفرض السايح: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
وللتحقق من صحة الفرض ودلالة الفروق الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (15) يوضح اختبار (أنوفا)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين المجموعات	2.815	2	1.408			الفرق غير دال إحصائياً
داخل المجموعات	50.434	98	515.	2.735	0.07	
المجموع	53.249	100				

استخدم تجانس التباين Test of Homogeneity of Variances الذي أظهر تساوي تباين المجموعات من خلال قيمة اختبار قيمة (Sig.) عند مستوى معنوية (0.05) يلاحظ من الجدول رقم (15) أن قيمة (ف) بلغت (2.735) وأن القيمة الاحتمالية لها بلغت (0.07) وهي قيمة أكبر من المستوى (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. فإننا بالتالي نرفض الفرض الذي ينص على **(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي)** ونقبل فرض الباحث الذي ينص على **(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي)** أي أن فرض الباحثة قد تحقق.

الفرض السابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
وللتحقق من صحة الفرض ودلالة الفروق الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16) يوضح اختبار (أنوفا)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين المجموعات	134.	2	067.	541.	584.	الفرق غير دال إحصائياً
داخل المجموعات	12.404	100	124.			
المجموع	12.539	102				

استخدم تجانس التباين Test of Homogeneity of Variances الذي أظهر تساوي تباين المجموعات من خلال قيمة اختبار قيمة (Sig.) عند مستوى معنوية (0.05) يلاحظ من الجدول رقم (16) أن قيمة (ف) بلغت (5410.) وأن القيمة الاحتمالية لها بلغت (5840.) وهي قيمة أكبر من المستوى (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. فإننا بالتالي نرفض الفرض الذي ينص على **(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في دافعية الانجاز بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي)** ونقبل فرض الباحث الذي ينص على **(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في دافعية الانجاز بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي)** حيث أن فرض الباحثة قد تحقق بعدم وجود فروق في دافعية الانجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري.
يتطلب اختبار صحة هذا الفرض إجراء الارتباط ويعرض الجدول التالي نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (17) يوضح اختبار بيرسون

الرضا الوظيفي			المتغير
النتيجة	والدلالة الإحصائية	القيمة الارتباطية	الأبعاد
العلاقة دالة إحصائياً	000.0	0.811	الراتب الشهري

يلاحظ من الجدول (17) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الرضا عن الراتب الشهري والرضا الوظيفي. وجد أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين حيث بلغت قيمة الارتباط (0.811) وهو ارتباط قوي جداً ، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بلغت (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً.

جدول رقم (18) يوضح نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Chi-Square Tests

المجموعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الرضا الوظيفي	72885	3.1498	103	2995.223	0.000	الفرق دال إحصائياً
الراتب الشهري	82878	1.9870				

استخدم اختبار (Chi-Square Tests) لفحص دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين وفقاً للرضا الشهري وقد وجد من خلال نتائج الاختبار وجود فرقاً في ذو دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي. حيث بلغت قيمة اختبار (كاي) (2995.223) ، وعند مستوى معنوية (0.05) وبناءً على ذلك بلغ المتوسط الحسابي للإجابات حسب الرضا الوظيفي (3.1498) وانحراف معياري (728850.) بينما بلغ المتوسط الحسابي حسب الراتب الشهري (1.9870) بانحراف معياري (828780.) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) (0.000) كانت أقل كبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين**

المعلمين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري.
أي أن فرض الباحث لم يتحقق.

المبحث الثاني
مناقشة الفروض

مناقشة الفرض الأول:-

ينص الفرض الأول على: (يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالإنخفاض).

يتضح من خلال الجدول (10) الذي استخدم فيه اختبار (ت) لعينة واحدة لفحص دلالة الفروق بين المتوسطين النظري والمتوسط الحسابي لمعرفة (السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين) وقد وجد من خلال نتائج الاختبار أن هنالك فرقاً جوهرياً في المتوسطات، كما نلاحظ من الجدول السابق أن العدد الكلي لأفراد عينة الدراسة (105) فرداً بلغ المتوسط الحسابي للإجابات في العينة (3.14) بينما بلغت قيمة المتوسط النظري (3) وانحراف معياري (0.72) كما تم قياس متوسط الفرق بين المتغيرين والذي بلغ (0.14) والذي دل على ارتفاع (السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين) كان في المتوسط أعلى من مستوى المتوسط للباحث (3) وبالنظر إلى قيمة (ت) المحسوبة (2.087) $T\text{-Test} =$ ودرجات الحرية $df = 104$ وقيمة $Sig = 0.039$ ، وبما أن قيمة Sig أقل من قيمة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أن (السمة العامة للرضا الوظيفي) تتميز بالارتفاع مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على (يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالإنخفاض) لم تتحقق أي يتسم بالارتفاع.

اتفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة (رحاب محمد وقيع الله) (2008) التي توصلت إلى أن المعلمون بمرحلة الأساس بمحلية بحري راضون تماماً عن الوظيفة في حد ذاتها، العلاقة مع الزملاء والأمن والاستقرار الوظيفي وفرص النمو المهني.

كما اتفقت مع دراسة (منال حسن، 2011) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي يتميز بالارتفاع لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية ومن ناحية أخرى اختلفت نتيجة الفرضية الأولى مع دراسة (دريا محمد علي، 2001) والتي توصلت بأن السمة العامة للعاملين السمة العامة للعاملين هي عدم الرضا الوظيفي حيث بلغت نسبة عدم الرضا لديهم 75.4%.

وبالرجوع إلى أدبيات البحث نجد أن هناك اختلاف في مفهوم الرضا الوظيفي لدى كل من علماء علم النفس فنجد أن الرضا الوظيفي يعتبر محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله والذي يتأثر بعدة عوامل تشمل عوامل رضا فرعية وهي الرضا عن الاجر والرضا عن محتوى العمل والرضا عن فرص الترقى والرضا عن جماعة العمل والزملاء والرضا عن ساعات العمل والرضا عن ظروف العمل والرضا عن الإدارة والإشراف (شعبان السيسي، 2002: 28).

وبجانب آخر نجد أن الرضا عرف على أنه حالة إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط بنفس العوامل التي أكد عليها السيسي سابقاً (ربيع شحاته، 2010: 240).

الرضا الوظيفي كما أكده أشرف عبد الغني على أن يشعر الفرد في قرارة نفسه بالرضا وأن درجة الرضا تختلف من شخص لآخر بل حتى للفرد في نفسه وتختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها داخل المنشأة أو المؤسسة أو ظروف حياته كما يشير عبد الغني بأن

الرضا عن العمل هو تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه وهذا الرضا يعكس العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال. وتري الباحثة أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر إرتباطية وكفاءة ودافعية للعمل عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. ونجد هنا أن الرضا عن العمل قد تحقق في جوانب كثيرة حيث أظهرت النتائج بأن الرضا عن العمل مرتفع بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (مدارس القبس) قيد أنه لم يتحقق في بعد الراتب الشهري ونظام الحوافز والترقيات.

الفرض الثاني: تتسم دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالإنخفاض.

ينص الفرض الثاني على: (تتسم دافعية الإنجاز بالإنخفاض لدى معلمين مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص من خلال الجدول رقم () الذي يوضح اختبار (ت) لمجتمع واحد حيث تم استخدام اختبار (ت) لفحص دلالة الفروق بين المتوسطين (النظري والمتوسط الحسابي) لمعرفة (السمة العامة لدافعية الإنجاز) وقد وجد من خلال نتائج الاختبار أن هنالك فرقاً جوهرياً في المتوسطات.

كما تلاحظ من الجدول السابق أن العدد الكلي لأفراد عينة الدراسة (105) فرداً بلغ المتوسط الحسابي للإجابات في العينة (4.29) بينما بلغت قيمة المتوسط النظري (3) وانحراف معياري (0.35)، كما قياس متوسط الفرق بين المتغيرين والذي بلغ في (1.29) كان في المتوسط يشير إلى ارتفاع أن (السمة العامة لدافعية الإنجاز) كان في المتوسط أعلى من المستوى المتوسط للباحث (3) وبالنظر إلى قيمة (ت) المحسوبة (37.43) = T-Test، ودرجة الحرية $df = 104$ ، وقيمة $Sig = 0.00$ ، وبما أن قيمة Sig أقل من قيمة $a = 0.05$ وهذا يعني أن (السمة العامة لدافعية الإنجاز تتميز بالإنخفاض) مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على (تتسم دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالإنخفاض) قد تحققت.

ونجد أن نتيجة هذه الفرضية قد اختلفت مع دراسة (رونق أحمد محمد ، 2014) حيث توصلت نتائج الدراسة بأن دافعية الإنجاز تتسم بالارتفاع لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. وبالرجوع لأدبيات البحث نجد أن الدافعية عرفت على أنها القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها العادية أو المعنوية (النفسية) بالنسبة له وبذلك يمكن تحديد العوامل التي تدفع الفرد إلى التقدم في تحصيله (قطامي، 2000: 120).

ومن جانب آخر يرى أتكينسون J-Atkinson أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين يسعى إليه (غباري وأبو شعيره، 2010، 276).

وهناك اصطلاحاً آخر لمفهوم الدافعية يتم عن طابع إجرائي حين يقول "إن الدافعية هي قوة نفسية فسيولوجية تنبع من النفس وتحركها مشيرات داخلية وخارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين والاستمرار فيه حتى تتحقق هذه الرغبة ويتم اشباع هذا الدافع بما يخفف من حدة التوتر النفسي (حمدي الفرماوي، 2004: 12).

وأكد شحاته بأن الدافعية تضافر قوتين معاً هي الوراثة، والبيئة حيث أن الفطرة أمر فطري وولادي وأن الدافعية سمة ثابتة، والقوة الثانية هي البيئة أي أن الدافعية نتيجة للعوامل الموقفية والبيئية المحيطة بالفرد هي التي تحد مدي دافعية ومدى استنفار البيئة المحيطة بالفرد لهذه الدافعية بمعنى أننا نرث دافعية عامة والبيئة هي تستنهض هذه الدافعية وتوجهها، وبذلك يرى أن دافعية كل منا ما هي إلا تضافر للبيئة والوراثة معاً (ربيع شحاته، 2010: 224).

يرى هليجارد (Hillgard) وزملائه أن دافعية الإنجاز هي (تحديد الفرد لأهدافه وفقاً لبعض معايير التفوق ويرى ماكلياند وزملائه أن دافعية الإنجاز هي العملية التي يدرك بها الفرد الإنجاز بمعايير التفوق وأن يشعر بالشعور الطيب أو غير الطيب في مواجهة النجاح أو الفشل في تحقيق هذه المعايير . (طارق كمال، 2010: 90).

وترى الباحثة أن الدافعية للإنجاز بأنها رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واصرار واستقلالية لتحقيق أهدافه ورغباته ونجد أن هذه المميزات تتوفر لدى الأشخاص الذين يكافحون ليكونوا في المقدمة أولئك الذين يضعون الإنجاز هدفاً شخصياً لهم ويسعون دوماً وراء التفوق وتحقيق الأهداف السامية والنجاح في المهام الجسام.

وبجانب آخر فإن للحوافز أثر بالغ في رفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي ويعنكس هذا بدوره على دافعتهم فيعطي مخرجات أكثر إنتاجية وأعلى جودة ذلك لأن العمال المحفزين هم أكثر إنجازاً من غيرهم غير المحفزين وبما أن الرضا الوظيفي كان مرتفعاً والدافعية للإنجاز منخفضة في هذه الدراسة فإنه يجب الوقوف على أثر الحوافز في رفع دافعية المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (مدار القيس) من أجل مخرجات تربوية وتعليمية مرضي كل من المعلم والمتعلم.

الفرض الثالث: (لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص).

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز. ليس هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين الرضا والدافعية حيث بلغت قيمة الارتباط (0.008) وهو ارتباط ضعيف جداً كما أن قيمة الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بلغت (0.46) وهي قيمة غير دالة إحصائياً ونستنتج من ذلك بأن فرض الدراسة الذي ينص على "لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص" قد تحقق .

ونجد بأن نتيجة هذه الفرضية قد إنفقت مع دراسة (منال حسن، 2011) التي توصلت في نتائجها بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيري الرضا الوظيفي ومتغير دافعية الإنجاز، من جانب آخر اتفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة (العنزي، 2000) حيث أكدت نتائج دراسة العنزي بأنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي سواء كان ذلك في مجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو المديرات فقط وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو الدرجة الكلية للمقياس. ونتيجة هذه الفرضية قد اتفقت مع دراسة (رونق أحمد محمد، 2014) حيث توصلت نتائج الدراسة بأنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

من ناحية أخرى نجد أن هذه الفرضية قد اختلفت مع كل من دراسة (النذير أحمد علي، 2007) الذي توصلت نتائج دراسته على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي. وكذلك دراسة (نعمات الصافي علي، 2001) حيث أكدت نتائج الدراسة بأنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغيري الرضا الوظيفي ومتغير التوافق النفسي والاجتماعي.

وفي أدبيات البحث نجد أن شحاته قد أكد على وجود علاقة بين الرضا عن العمل والدافعية أن هذه العلاقة وثيقة حيث يرى أنه كلما كان العمل محققاً لحاجات العامل ودوافعه زاد بذلك الرضا من العامل عن عمله والمقصود بذلك العمل وما يتبعه من تقاضي الأجر المناسب بما يحقق للعامل إرضاء دوافعه الأساسية من طعام وشراب وكساء ومسكن أي إذا أُرِضِيَ العامل دوافع العامل فإن الشعور بالرضا عن العمل أمر متوقع (ربيع شحاته، 2010: 239).

وهناك رأي آخر يؤكد بأن محتوى العمل كمحدد للرضا الوظيفي يتوقف على درجة إشباع المنظمة أو المؤسسة لحاجات الفرد المختلفة فعندما تشبع المنظمة جميع حاجات ودوافع الفرد (بيئة مشبعة) يصبح هذا العامل ذو تأثير قوي في زيادة الرضا أما إذا لم تشبع البيئة كل أو معظم احتياجاته فإن تأثير هذا العامل على الرضا قد ينخفض وتنخفض الدافعية لديه حيث إذا لم تشبع هذه الحاجات يظل الفرد في حالة توتر وحين يتم إشباع حاجاته ودوافعه تكون محصلة للرضا عن عمله (السيسي، 2002:

288). وفي نظرية هـرزبيرج التي بدأت كأنما هي نظرية الرضا عن العمل ثم تطورت لتشمل دافعية العمل ولها عاملين عامل المحافظة على البقاء وعامل الدافعية، أي لا يوجد إلا شكلان من أشكال الأداء المرتبط بالحاجات وهي تحقيق أفضل ظروف الحياة والوجود ثم تحقيق استمرار الدافعية الذاتية وأن وجود مستوى رفيع من الدافعية الذاتية معناه تحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية كما وكيفاً وذلك من خلال الرضا عن العمل. (ربيع شحاته، 2010: 225).

وترى الباحثة أنه حتى يتحقق الرضا عن العمل لا بد أن يكون العمل مشبعاً لحاجات الفرد عامة وأن العمال المحفزين هم أكثر عطاء من غيرهم غير المحفزين وأن الحوافز بشقيها المادي والمعنوي ترفع من دافعية العامل حيث تشبع حاجاته الأساسية والنفسية مما تجعله يشعر بالرضا وبذلك يسعى للنجاح والجودة وتحقيق قصب السبق على الآخرين. وإتمام الأعمال على وجه مرض في الوقت المحدد بحيث تعود هذه الأعمال على الفرد بالشعور بالرضا عن الذات وتزيد من ثقته بنفسه وتزيد إنتاجيته وتحسن جودته.

الفرض الرابع: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير النوع).

من خلال الاضطلاع على الجدول والذي تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples Test لفحص الدلالة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين وفقاً لمتغير النوع (ذكر*أنثى) وقد وجد من خلال نتائج الاختبار عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (0.433) عند درجة الحرية (103) وعند مستوى معنوية (0.05) وبناء على اختبار (f) باختبار (t) في حالة تساوي البيانات وقد بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.1122) بإنحراف معياري (65287) بفارق في المتوسطين (0.63) وأن قيمة الاحتمالية (Sig). (2.252) كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 $\alpha =$ ومن ثم فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم تبعاً لمتغير النوع. أي أن هذه الفرضية قد تحققت.

ونجد أن نتائج هذه الفرضية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين في الرضا الوظيفي بالمؤسسة تبعاً لمتغير النوع) قد اتفقت مع دراسة كل من (النذير أحمد علي، 2007) حيث توصلت نتائج دراسته بعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر/أنثى) لدى معلمي مرحلة الأساس المنتسبين للجامعة المفتوحة المنطقة التعليمية سنار، وأيضاً اتفقت هذه النتيجة للفرضية الرابعة مع دراسة (منال حسن، 2011م) التي نصت نتائجها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع بوزارة التربية الاجتماعية.

ومن خلال الرجوع لأدبيات البحث نجد أن معظم الدراسات قد أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح الإناث بصفة عامة أكثر من رضا الرجال وإن كانت هذه النتيجة تتوقف على نوع وطبيعة العمل (أشرف عبد الغني، 2001: 235).

تري الباحثة بأن الإناث أكثر رضا عن العمل من الرجال وكذلك أكثر صبراً على ظروف العمل الصعبة من الرجال مما يجعل السخط عن العمل أمر غير وارد في كثير من الأحيان على عكس من الرجال الذين قد يجد منهم جزء من العمل غير محقق لطموحاته أو غير مشبع لرغباته حينها يبدأ بالتذمر والضجر ويعكس هذا بدوره على عدم الرضا عن العمل ويؤدي إلى ترك العمل أو التغيب عنه مما يؤثر على دوران العمل.

الفرض الخامس: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة).

يوضح الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير في سنوات الخدمة من خلال الجدول تبين المتوسطات إزدياد سنوات الخدمة إلى أكثر من ستة سنوات فما فوق بمتوسط (3.1) وانحراف معياري (0.75) وتقل تدريجياً عند سنوات الخدمة من 1-2 سنة) بانحراف معياري (0.58) ومتوسط حسابي (3.76) كما أن قياس متوسط سنوات الخبرة قد تم قياسه أيضاً عن طريق اختبار (أنوفا) تجانس التباين (Test Of Homogeneity of Variances) الذي أظهر تساوي تباين المجموعات من خلال قيمة اختبار قيمة (Sig) عند مستوى دلالة معنوية (0.05) ونجد أن قيمة (ف) بلغت (0.355) وأن القيمة الاحتمالية لها بلغت (1.096) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً وبالتالي أننا نقبل الفرض الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. أي أن فرضية الباحث قد تحققت.

نرى أن هذه الفرضية قد اتفقت نتيجتها مع دراسة (محمد حبيب بايكر محمد، 2005) الذي توصلت على أن متغير سنوات الخبرة ليس له تأثير على رضا المعلمين في مرحلة الأساس بولاية الخرطوم وكذلك اتفقت مع دراسة (العنزي، 2006) التي أكدت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

من ناحية أخرى اختلفت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة (يسرى إبراهيم شقير، 2005) التي أظهرت أنه توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة وكذلك اختلفت مع دراسة (محمد يوسف القواسمة، 2001) التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا المعلمين عن ممارسات مديري مدارس الأساس في عمان تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وبالرجوع لأدبيات البحث نجد أن معظم الدراسات أظهرت أن عامل السن قد اختلفت فيه وجهات النظر فيرى البعض أن الفرد في بداية حياته الوظيفية غالباً ما يكون متحمساً ولديه دافع قوي للعمل ثم ينخفض هذا الدافع نتيجة اختلاف توقعات الفرد عن واقعه الوظيفي ويظل الانخفاض متواصل لأن توقعات الفرد وآمال الفرد لم تتحقق في العمل، حتى نقطة معينة يبدأ بعدها الرضا في الزيادة بسبب واقعية توقعات الفرد وزيادة ما يحصل عليه من عوائد.

وترى الباحثة أن كلما إزدادت سنوات الخبرة كلما زاد الرضا الوظيفي لأن البعض يشعر بالإنتماء للمؤسسة ولزملاء العمل ولظروف العمل فيكون الرضا تحقق من جوانب تتعلق بالعمل ولكن قد يكون هناك عدم رضا ناتج عن نظام الرواتب والحوافز وأن نظام الحوافز غير كافي وغير مقنع فينتج عن ذلك عدم رضا جزئي للعمل وليس كلي حيث أن الارتباطية بالمؤسسة قد تحققت لطول سنوات الخدمة بها.

الفرض السادس: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي).

يوضح الجدول (14) الذي تم فيه اختبار (أنوفا) استخدام تجانس التباين Test of Homogeneity of Variances الذي أظهر تساوي تباين المجموعات من خلال اختبار قيمة (Sig) عند مستوى معنوية (0.05) ويلاحظ من نفس الجدول أن قيمة (ف) بلغت (2.735) وأن القيمة الإحصائية لها بلغت (0.070) وهي أكبر من مستوى (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية فإننا بالتالي نرفض الفرض الذي ينص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ونقبل فرض الباحث الذي ينص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي).

ونجد أن نتيجة الفرضية قد اتفقت مع دراسة (منال حسن، 2011) الذي توصلت في دراستها بأنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كذلك اتفقت مع دراسة (العنزي، 2000) التي أكدت نتائجها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

ومن خلال الرجوع لأدبيات البحث نجد أن كثير من الدراسات تؤكد على أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والمستوى التعليمي علاقة عكسية فالأفراد ذو المستوى المرتفع يضعوا معايير عالية لرضاهم الوظيفي ويقتدوا بذلك على جماعات مرجعية عالية المستوى مما يزيد من توقعاتهم ويصعب مقابلتها في الواقع العملي فينخفض رضاهم الوظيفي (شعبان حسين السيسي، 2002: 288).

تري الباحثة أن كلما كان المؤهل العلمي للأفراد عالي كلما قل الرضا لديهم والعكس وذلك لأن الأفراد الذين يحصلون على مؤهلات علمية تكون مقاييس الرضا لديهم عالية وفقاً لمعايير تتلاءم وطبيعة أوضاعهم ومؤهلاتهم ولكن هنا في هذه الرسالة لم يكن هنالك أثر واضح للمؤهل العلمي بين المعلمين على درجة رضاهم حيث أظهرت النتائج بان درجة الرضا عالية لديهم برغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية.

الفرض الثامن: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري).

من خلال مراجعة الجدول رقم (17) اختبار بيرسون حيث تم إجراء اختبار معامل الارتباط لبيرسون للكشف عن العلاقة بين الرضا عن الراتب الشهري والرضا الوظيفي.

وجد أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين حيث بلغت قيمة الارتباط (0.811) وهو ارتباط قوي جداً، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بلغت (0.00) وهي قيمة غير دالة إحصائياً أيضاً نجد أن الجدول رقم (18) اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Chi-Square Test لفحص دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين وفقاً للرضا عن الراتب الشهري وقد وجد من خلال نتائج الاختبار فرقاً ذو دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة اختبار (كاي) (2995.223)، وعند مستوى معنوية (0.05) وبناءً على ذلك بلغ المتوسط الحسابي للإجابات حسب الرضا الوظيفي (3.1498) بإنحراف معياري (0.72885) بينما بلغ المتوسط الحسابي حسب الراتب الشهري (1.9870) بإنحراف معياري (0.82878) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) (0.000) كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري. أي أن فرض الباحث لم يتحقق.

بالاطلاع على الدراسات السابقة نجد أن هذه الفرضية لم تتفق مع الدراسات السابقة ولكنها من جانب آخر قد اختلفت مع دراسة (يسر إبراهيم شقير، 2005) الذي توصلت نتائج الدراسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري.

ومن خلال الرجوع لأدبيات البحث نجد أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا عن العمل بمنأى عن موضوع الأجور لابد أن يكون الراتب محققاً للحاجات الأساسية للعامل حتى يشعر بالرضا عن العمل (ربيع شحاته، 2010: 246).

من وجهة نظر الباحثة ترى بأنه بالرغم من أهمية الرواتب للفرد لكنها ليست المحدد الوحيد للإشادة بالرضا عن العمل ولكن الجوانب الأخرى وإيمان الفرد بأن العمل عبادة وإنتمائه للعمل وجماعة العمل يتحقق الرضا للفرد ولو بصورة قليلة حيث يمكن أن يتحقق بعد الراتب الشهري في الرضا العاملين عن عملهم لكن تختل موازين أخرى كالإدارة والإشراف ورؤساء العمل ولوائح وأنظمة العمل في جعل العاملين غير راضين عن عملهم أو أقل رضاً.

الفصل الخامس الخاتمة والنتائج والتوصيات

الفصل الخامس الخاتمة والنتائج والتوصيات

تمهيد:-

تناول هذا الفصل تلخيص للنتائج التي توصل إليها الباحث وتقديم هذه النتائج بعد تفسيرها وتحليلها ومناقشتها كان لابد للباحثة من وضع اللمسات النهائية لهذه الدراسة التي تعتبر إمتداد لدراسات مشابهة وبداية لدراسات أخرى مشابهة في نفس المجال وفي خاتمة هذه الدراسة ستعرض الباحثة ملخص بأهم النتائج والتوصيات ومقترحات لبحوث مستقبلية لتغطية الجوانب التي لم يتمكن هذا البحث من تغطيتها وبجانب آخر يحتوي نهاية هذا الفصل على عرض للملاحق ذات صلة بموضوع البحث وتوضيح لكافة المراجع التي استعانت بها الباحثة في هذا البحث.

الخاتمة:-

الحمد لله الذي وفقني لدراسة هذا الموضوع الذي يهدف لمعرفة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (مدارس القبس) ولقد أتبعته الباحثة لتحقيق هذه الأهداف المنهج الوصفي، وقامت بجمع المعلومات من عينة الدراسة ومن ثم تفرغها واستخدمت المعالجات الإحصائية التي تناسب فروض البحث، ثم توصلت الباحثة للنتائج الآتية:

ملخص لنتائج البحث:-

- 1- يتسم الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (مدارس القبس) بالارتفاع.
- 2- تتسم دافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالإنخفاض.
- 3- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير النوع.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمؤسسة الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في دافعية الإنجاز بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لسنوات الخدمة.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير الراتب الشهري.

التوصيات:-

على ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بالآتي:-

- 1- الاهتمام بالمعلمين بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص من أجل الشعور التام بالرضا الوظيفي.
- 2- وضع برامج تأهيلية وتدريبية تدفع المعلمين لإبراز مهاراتهم في الجوانب التطبيقية على الواقع أكثر من الاهتمام بالجوانب التحصيلية والنظرية فقط.

- 3 عدم ربط الأداء بالراتب الشهري والرضا عن العمل.
- 4 الإبتعاد عن تمييز بين حديثي الخبرة والقدامى من أجل رفع الروح المعنوية لكل منهم.
- 5 الاهتمام أكثر بدراسة الدافعية والعوامل التي تؤثر على تدني دافعية الإنجاز بكافة مراحل التعليم.
- 6 تحفيز المعلمين وتشجيعهم لزيادة مستوى دافعتهم من أجل مخرجات تعليمية وتربوية جيدة ترضي كل من المعلم والمتعلم.

المقترحات: -

- (1 دراسة دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتوافق المهني.
- (2 تصميم برامج إرشادي لرفع مستوى دافعية المعلمين بمؤسسات تعليم الأساس بالسودان.
- (3 دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب الإدارة والإشراف.
- (4 دراسة أثر الحوافز والترقيات في رفع مستوى الرضا الوظيفي وإنعكاسه على دافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس.
- (5 دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء بالنسبة لمعلمي مرحلة الأساس وأثر ذلك على مخرجات العملية التربوية والتعليمية.

قائمة المصادر والمراجع

(1) المصادر:-

القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة؟

(2) المعاجم :-

1- ابن منظور : هو محمد بن مكرم بن أحمد / لسان العرب، ج 1).

(3) المراجع:-

1. أشرف محمد عبد الغني، (2001)، علم النفس الصناعي وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
2. بديع مبارك القاسم، الطبعة الأولى، (2001)، علم النفس المهني (بين النظرية والتطبيق)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. ثائر غباري وأبو شعيرة، (2010)، سيكولوجيا التعلم وتطبيقاته الصفية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
4. حمدي علي الفرماوي، (2004)، دافعية الإنسان، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
5. حنان عبد الحميد العناني، (2001م)، علم النفس التربوي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. ذوقان عبيدات وعدس، كايد عبد الحقي، البحث العلمي وأدواته وأساليبه، (2012)، دار الفكر العربي، عمان، الأردن.
7. رونالد، ي، ريجيو، (1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.
8. سامي محسن الختاتنة، (2013)، الطبعة الأولى، علم النفس الصناعي، مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. سعاد جبر سعيد، (2008)، علم النفس التربوي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ودار الكتاب العالمي، عمان، الأردن.
10. سمير جاد ومهني غنيم، (2005)، مناهج البحث العلمي في عصر المعلومات الإلكترونية، الطبعة الأولى، الدار العالمية، للنشر والتوزيع.
11. شعبان علي حسين السيسي، (2002) أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
12. صلاح الدين محمود علام، (2003)، التقويم التربوي المؤسسي، أسسه، ومفاهيمه، ومنهجيته وتطبيقاته في تقويم المدارس.
13. طارق كمال، (2010)، أساسيات في علم النفس التربوي، مؤسسة شباب الجامعة، شارع د. مصطفى مشرفة، الإسكندرية، مصر.
14. عبد الرحمن عدس، يوسف قطامي، (2008)، علم النفس التربوي، النظرية والتطبيق الأساسي، دار الفكر، المطابع المركزية، الأردن، عمان.
15. علي عباس، (2008)، إدارة الموارد البشرية، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
16. فادية كامل حمام وآخرون، (2006)، علم النفس التربوي في ضوء الإسلام، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
17. لندا دايفدوف، (2000)، مدخل إلى علم النفس، ترجمة محمد عمر وفؤاد

18. أبو حطب، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر.
مجدي أحمد عبد الله، (2010)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر.
19. محمد سعيد سلطان، (2002)، السلوك الإنساني في المنظمات دار الجديدة للنشر والتوزيع، (د،ط).
20. محمد شحاتة ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
21. محمد عبد الحليم منسي، (2002)، المدخل إلى علم النفس التعليمي، مركز الإسكندرية للكتاب، 46 شارع د. مصطفى مشرفة، مصر.
22. محمود السيد أبو النيل، (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي عربياً وعالمياً، دار الفكر العربي مدينة نصر، القاهرة.
23. مشعان هاني ربيع، (2008)، علم النفس التربوي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
24. مصطفى عشوي، (1998)، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، مكتبة الجيل الجديد، صنعاء.
25. يوسف عبد الله المغربي، (1990)، إصلاح السودان في إصلاح التعليم، وزارة التربية والتعليم.
26. **(4) الدوريات:**
وزارة التربية والتعليم، جمهورية السودان، (1990)، مؤتمر سياسات التربية والتعليم، تقرير وتخطيط.
27. **(5) الرسائل الجامعية:**
أزاهر آدم إبراهيم، (2008)، اتجاهات معلمي مرحلة الأساس علاقتها بالرضا المهني، رسالة ماجستير.
28. أونجكسوان، (1995)، الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الخاصة في بانكوك، تايلند.
29. الباقر إسماعيل يحيى مصطفى، سياسات الاختيار والتعيين وأثرها في الرضا الوظيفي لدراسة حالة البنك الزراعي خلال الفترة (2005-2010)، (دراسة غير منشورة).
30. الشهري، (2003)، (دراسة عربية)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في جامعة الرياض، رسالة ماجستير، (غير منشورة، جامعة الرياض، المملكة العربية السعودية).
31. العنزي، (2000)، (دراسة عربية)، العلاقة بين الدرجة الوظيفية والأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية، (جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية).
32. النذير أحمد علي، (2007)، (جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا)، رسالة دكتوراه غير منشورة) الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي).
33. (ال-كوت-جارا، (2004)، تحليل أثر سمات العمل في الرضا الوظيفي ومدى إدراك العاملين لأدائهم الوظيفي في بيئة العمل المصرية.
34. جورشل كلارك، (1995)، الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في مدارس نيويورك، رسالة ماجستير، جامعة (Rochester)، ملخص الرسائل العالمي (49/5) الولايات المتحدة.

- .35 دربة محمد علي أحمد ، (2001)، الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات الجامعية وعلاقته بمستوى الأداء، دراسة تطبيقية على مكتبات جامعة أمدرمان الإسلامية، كلية الآداب، رسالة ماجستير غير منشورة.
- .36 رحاب محمد وقيع الله، (2008)، (دراسة سودانية)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أمدرمان الإسلامية، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس، دراسة وصفية محلية بحري.
- .37 عبد الحميد، (2000)، (دراسة عربية)، قياس دافعية الإنجاز الدراسي والعلاقة بينها وبين المتغيرات التالية: متغيرات ديمغرافية وأسرية تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأسري ومتغيرات مرتبطة بالمحيط الجامعي وتشمل المواظبة على الحضور ونوع التخصص وتحصيل الطلاب بالمملكة العربية السعودية.
- .38 عطية، (2002)، (دراسة عربية)، دافعية الإنجاز وعلاقته بالثقافة الأسرية والتحصيل الدراسي والجنس لدى طلبة الجامعة، (مصر، الإسكندرية).
- .39 محمد بن معجب الجامد، (1999)، العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن أحمد بن سعود،
- .40 محمد حبيب بابكر، (2005)، دور مدير المدرسة في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس وعلاقته بمستوى الأداء ، لولاية الخرطوم، (معتمدية أمدرمان)، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أمدرمان الإسلامية.
- .41 محمد نعيم الغزال، (دراسة عربية)، (2000)، المناخ التنظيمي وأثره على رضا العاملين، دراسة حالة الشركة المتحدة لصناعة الأدوية، (الأردن، 1995-2000)، رسالة ماجستير بالبحث (غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- .42 مهيد محمد المتوكل مصطفى، (2006)، السعي للإنجاز، مقدمة نظرية وخصائص قياسية، شركة مطابع العملة، الخرطوم، السودان.
- .43 محمد يوسف القواسمة، (2001) (دراسة عربية)، درجة رضا المعلمين عن ممارسات مديري مدارس الأساس الحكومية والمدارس الخاصة لمنطقة عمان ودورها في تحسين العملية التعليمية، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- .44 كلارك وكنيج، (1995)، مجلة تكنولوجيا التعليم (العدد التاسع مج 2) Job satisfaction of teacher why enjoy teaching الرضا الوظيفي للمعلمين ومتعة التدريس.
- .45 يسرى حسن إبراهيم شقير، (2005) (دراسة عربية)، العوامل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في فلسطين، رسالة دكتوراة، (غير منشورة) كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- (5) المواقع الإلكترونية:**
- .46 www.almany.comdictionary تاريخ الدخول 2015-07-12 السد 2:25 ظ لاعة.