

الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي  
شعبة علوم الطبيعة والحياة-دراسة ميدانية بثانويات بلدية سطيف-

**Job Satisfaction of Teachers of Secondary Education and its Relation  
to the Achievements of Third Year Secondary School Students,  
Department of Natural and Life Sciences, Field Study, Municipality  
of Sétif**

أ.سمية صالحى، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02- الجزائر

**ملخص:** هدف هذا البحث إلى الإجابة معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في مادة علوم الطبيعة والحياة، ودافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة، ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة مقياسين الأول خاص بالرضا الوظيفي من إعداد عبد الرحمن صالح الأزرق، والثاني خاص بدافعية الإنجاز لفاروق عبد الفتاح موسى على عينة مكونة من 52 أستاذا في التعليم الثانوي لمادة علوم الطبيعة والحياة، و232 تلميذا وتلميذة من مستوى السنة الثالثة ثانوي من التعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة، وقد أسفرت نتائج الدراسة لعدة نتائج بأرزها أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في مادة العلوم الطبيعية والحياة، وارتفاع دافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، أستاذ التعلم الثانوي.

**Abstract:** The aim of this research to answer is to find out the relationship between job satisfaction of secondary education teachers in the science of nature and life and the motivation of achievement of the third year secondary students of the Department of Nature and Life Sciences. To achieve the objectives of the study, The second is the achievement of Farouq Abdel-Fattah Moussa on a sample of 52 teachers in secondary education for natural sciences and life, 232 students and students of the third year secondary level of secondary education, the Department of Nature and Life Sciences. The results of the study yielded several results Zha pointed out that there is a statistically significant relationship between the high job satisfaction of secondary education teachers in natural sciences and life, and the high motivation of achievement of third year secondary students of the Department of Nature and Life Sciences.

**Keywords:** job satisfaction, achievement motivation, secondary education teacher.

**مقدمة:**

يعتبر المعلم من أهم المتغيرات التي تؤثر في العملية التعليمية والعنصر الذي تقوم عليه المواقف التفاعلية الصفية التي تحدث بينه وبين التلاميذ أو بين الطلاب أنفسهم، وهو المسيطر على المناخ الصفى الدراسي وما يحدث في داخله من أحداث، وهو المحرك الأول لدوافع التلاميذ المختلفة، وفي هذا الصدد يذكر محمد الديب أن طرق التفاعل الايجابية والسلبية أو عدم التفاعل بين التلاميذ و المدرس تؤثر في النواتج المعرفية والوجدانية للتعلم، كما تؤثر هذه الطرق في اتجاهات التلاميذ نحو معلمهم ونحو زملائهم أكاديميا وشخصيا، وفي المناخ التعليمي داخل الصف المدرسي ، كما تؤثر في دافعية التلاميذ لتحقيق أهداف التعلم.

ونجد وجهة النظر هذه جاءت كرد فعل للدراسات السابقة التي قللت من الدور الذي يقوم به المعلم في التأثير على الانجاز والتحصيل المدرسي للتلميذ، ومن هذه الدراسات، ما قام به كل من COLMAN وأعوانه عام 1966 عن تكافؤ الرص التعليمية، وتوصلوا إلى أن تلاميذ بعض المدارس حصلوا تحصيل أعلى من تلاميذ مدارس أخرى ولكن لما بحث عن سبب هذا الفرق وجد أن الفرق يرتبط إلى حد كبير بعامل واحد هو الحالة الاجتماعية والاقتصادية للتلميذ، والمجتمع المحلي الذي توجد فيه المدرسة(جابر عبد الحميد جابر، 200، ص13).

وبما أن المعلم يعتبر المحرك الأول لدوافع التلاميذ المختلفة داخل الفصل الدراسي ، فإن المعلم بدوره يتعرض إلى ظروف خاصة، والتي تؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض الدافعية وضعف الروح المعنوية نحو المهنة فنقص الرواتب تجعلهم ينشغلون بأمور بعيدة عن التعليم لسد الفجوات.

هذا ويضيف عمر عبد الرحيم نصر الله في كتابه " تدني التحصيل والانجاز المدرسي أسبابه وعلاجه " وأن الحالات التي تكون فيها العلاقة بين المعلمين والإدارة سلبية، وقائمة على الكراهية وعدم الثقة، فإن ذلك سيؤثر بشكل مباشر على الطالب وعلى دافعيتهم للانجاز المدرسي وتقدمهم العلمي، والسلوك الذي صدر عنهم في المواقف المختلفة، والسبب هو كره المعلمين المدرسة وعدم رغبتهم في العطاء ولأنهم لا يحصلون على أي نوع من أنواع التعزيز من جانب الإدارة المكروهة من قبلهم ولا يوجد بينهم وبينها أي نوع من أنواع العلاقات التي تقوم على الاحترام المتبادل والزمانة والأخوة المطلوبة لنجاح العملية التعليمية من اجل مصلحة التلاميذ ، نجاحهم وتقدمهم، ويذكر أيضا أن بعض الأنماط الإدارية تجعل المعلمين يكرهون التعليم والمدرسة في مثل هذه الوضع، فإن المعلمين يكرهون التلاميذ فلا يرغبون في تعليمهم، ويتواجدون في المدرسة فقط من أجل الحصول على الراتب الشهري مما يجعل الانجاز المدرسي العلمي والتعليمي الذي يصل إليه الطالب متدنيا جدا، وفي حالة تراجع مستمر إلى أن يصبح لا فائدة من ذهابه إلى المدرسة(عمر عبد الرحيم نصر الله، 200، ص109).

وهاهي دراسة كول C.WYMAN 1977 تحدد أن العوامل التي تجعل المعلمين راضين عن عملهم هي: المرتب (الأجرة) علاقة المعلم بزملائهم، فرص ترقى، ونوع علاقته مع إدارة المدرسة(عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000، ص126).

وضمن علاقة التأثير والتأثر هذه بين طرفي العملية التربوية (المعلم/ تلميذ) فإن ما يتطلب التفكير الجاد فيه لإيجاد الحل له هو مشكلة الدافع للانجاز لدى الكثير من التلاميذ ،لان تأثيرها يكون على المستوى التربوي والجماعي ويترك أثرا اكبر في مكانة الفرد داخل المجتمع والبيئة التي يعيش فيها.

وفي هذا السياق أشار ماكلياند إلى الدور الذي يقوم به الدافع للانجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة ، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة

الدافع للإنجاز لدى هذا المجتمع، ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافع للإنجاز.

وإشكالية الدافع للإنجاز لم تظهر في مجتمعاتنا فقط، التي طالما عانت من قصور في مجال التعليم، بل حتى تبين أن هناك انخفاض في دافعية الإنجاز في المجتمعات التي نطلق عليها مجتمعات متقدمة (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص17)، وقد تناول حسن علي حسين متغيرات الإنجاز في ضوء تقسيمه له إلى ثلاث جوانب هي :

- الإنجاز باعتباره دافعا (الميل إلى الإنجاز)

- الإنجاز باعتباره أداء (التحصيل الأكاديمي )

- الإنجاز باعتباره سمة شخصية (الشخصية الانجازية )

والمتغير الذي يهمننا من بين هذه المتغيرات هو الإنجاز باعتباره التحصيل الدراسي ، تعبيراً على شدة الدافع للإنجاز (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص95)، وقد قسم وينر B.WINER من تقسيم البحوث و الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز الى نوعين رئيسيين: النوع الأول: يتضمن البحوث التي بدأت مع بدايات الاهتمام بهذا المجال واستمرت حتى الآن، ويشمل المجالات التالية:

- تصميم مقاييس وأدوات الدافعية للإنجاز.

- العوامل الارتقائية التي تؤدي إلى الميل للاستعداد او الميل للإنجاز .

- المتغيرات التي ترتبط بالدافعية للإنجاز كالتحصيل أو التفوق الأكاديمي .

أما النوع الثاني فاشتمل على المجالات التالية :

- الفروق بين الذكور و الإناث في الدافعية للإنجاز

- الفروق بين الثقافات في الدافعية للإنجاز.

- دراسة العلاقة بين الرضا عن العمل والنجاح و الدافعية للإنجاز(عبد اللطيف محمد خليفة، 200، ص21).

وفي هذا الإطار جاءت الدراسة الحالية لتتناول هذين المتغيرين و المتعلقة برضا أساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية انجاز التلاميذ، ولتحديد إشكالية هذه الدراسة وانجلائها بشكل أكثر وضوحاً نظراً التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأساتذة مادة علوم الطبيعة والحياة في التعليم الثانوي ودافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي لشعبة العلوم التجريبية.

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة للتعليم الثانوي ودافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي لشعبة العلوم الطبيعية والحياة.

وندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية، وفقاً لمستويات كل من متغيري الدراسة:

1- هل توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع الرضا الوظيفي لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة في التعليم الثانوي، وارتفاع دافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي لشعبة العلوم الطبيعية و الحياة

2- هل توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع الرضا الوظيفي لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة في التعليم الثانوي، وانخفاض دافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي لشعبة العلوم الطبيعية و الحياة

3- هل توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين انخفاض الرضا الوظيفي لأساتذة مادة العلوم الطبيعية و الحياة في التعليم الثانوي، وارتفاع دافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي لشعبة العلوم الطبيعية و الحياة .

4- هل توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين انخفاض الرضا الوظيفي لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة في التعليم الثانوي ، وانخفاض دافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوي لشعبة العلوم الطبيعية والحياة.

#### التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

**الرضا الوظيفي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي (أداة الدراسة) وفقا للبدائل الموضوعية.

**الدافعية للإنجاز:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها تلميذ القسم النهائي للمرحلة الثانوية من خلال إجابته على اختبار الدافعية للإنجاز.

#### أهمية الدراسة:

هناك أسباب عدة لاختيار الموضوع إذ لاشك أن في التراث العلمي من الدراسات التي سبق أن تناولت الرضا الوظيفي من زوايا متعددة لكن ما تجب الإشارة إليه هو أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت دافعية الانجاز لدى التلميذ و المتغيرات المؤثرة والمرتبطة بها والتي لها علاقة بهذا المتغير كما أنه لا توجد دراسات على حد علم الباحثة جمعت بين المتغيرين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز بالصورة التي أنتت بها الدراسة الحالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى التنويه إلى أهمية رضا الأستاذ وارتباطه بدافعية الانجاز لدى التلاميذ والأثر الذي من الممكن أن يخلفه عدم رضاه على تدني تحصيل التلاميذ، أما أهمية الدراسة فتكمن في الأهمية النظرية والتطبيقية لمتغيري الدراسة: الرضا الوظيفي: الذي حظي باهتمام كبير في جميع المجالات، الدافعية للإنجاز: باعتباره متغير هام يمثل احد منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بها الباحثون والمهتمون بالتحصيل الدراسي.

كما تكمن أهمية البحث في أهمية النتائج التي تتعلق بمتغيرات البحث أو العلاقة بينهما، من خلال التحليلات الإحصائية التي تقود إلى نتائج تفصح عن بيان الجوانب الأكثر تأثيرا

#### أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الكشف عن العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي ودافعية إنجاز التلاميذ السنة الثالثة ثانوي ويتضمن هذا الهدف عددا من الأهداف أمكننا صياغتها في شكل أسئلة تحاول الدراسة الإجابة عليها.

#### الدراسات السابقة:

##### الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

دراسات سليمان الخضر مع محمد سالمة 1984: هدف إلى التعرف على درجة الرضا العام للمعلمين في قطر عن مهنة التدريس ، توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق بين المعلمين و المعلمات في درجة الرضا عن العمل في جميع المراحل التعليمية بينما كانت اتجاهات المعلمين و المعلمات سالبة حول فرص الترقى والأجور والمكافآت المادية و المركز الأول للمهنة، وظروف العمل بينما كانت ايجابية نحو العلاقات مع الإدارة التعليمية والعلاقة مع الزملاء في العمل(محمد مصطفى الديب، 2003، ص327).

دراسة كلكر klecker 1997: هدفت إلى استقصاء اثر متغير الجنس والخبرة التدريسية على مكونات رضا معلمي المرحلة الابتدائية عن العمل لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة تعزى للخبرة أو الجنس في المقياس ككل وفي مكوناته، مثل: الراتب وفرص الترقية والمشاركة في القرارات وطبيعة العمل وبيئته بينما أشارت النتائج، إلى أن رضا المعلمين بخبرات أكثر من 16 سنة كان أعلى رضا من المعلمين ذوي الخبرات الأقل في العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الطالب (محمد مصطفى الديب، 2003، ص400).

معظم هذه الدراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات الديمغرافية (الشخصية) كالجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي، حيث تأخذ بعض الدراسات الرضا الوظيفي كمتغير تابع كما وتوجه إلى دراسة الفروق بين الجنس في مختلف مؤشرات، إليه خصوصا بما يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمل).

#### الدراسات المتعلقة بدافعية الانجاز:

دراسة الهام عبد العزيز محبوب 1983: عن علاقة المستوى الاقتصادي والاجتماعي بالتحصيل الدراسي حيث شملت عينة البحث 90 طالبا من طلاب كلية الآداب بجامعة عين شمس، واستخدمت الباحثة اختبار التوافق للطلبة، إعداد " هيوم بيل Bell.H " نقل عثمان تجاني، ومقياس المستوى الاجتماعي والاقتصادي، واختبار تفهم الموضوع، وثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات الاجتماعية المختلفة، وكانت لصالح طلاب المستويات العليا (قماري محمد، 1990، ص13).

دراسة محمد رمضان 1987: تناولت علاقة الدافعية للانجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من 120 طالب بالمرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية، وقام الباحث بتقسيم افراد هذه العينة إلى مجموعتين: الأولى ذات تحصيل مرتفع ممن حصلوا على 80 % أكثر والمجموعة الثانية ذات التحصيل منخفض ممن حصلوا على 50% إلى 60%، وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق جوهرية في الدافعية للانجاز لصالح ذوي مستوى التحصيل المرتفع ، فالطلاب مرتفعوا التحصيل كانوا أكثر دافعية للانجاز (عبد اللطيف محمد خلية ، 2000، ص52).

دراسة جابر عبد الحميد 1990: قارن فيها التلاميذ المتفوقين والمتوسطين والمتأخرين دراسيا بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بدولة قطر في الدافعية والاتجاهات الدراسية وبعض سمات الشخصية، ونبين أن الطلاب المتفوقين دراسيا حصلوا على درجات أعلى من كل من المتوسطين والمتأخرين في التحصيل الدراسي، وذلك في كل من التفكير الأصيل والحيوية، فالطلاب المتفوقين دراسيا يحبون العمل بدرجة اكبر، ولديهم القدرة على الانجاز ويحبون حل المشكلات الصعبة، ولديهم حب الاستطلاع العقلي ويستمتعون بالنقاشات التي تثير تفكيرهم ، ويحبون التفكير في الأفكار الجديدة بدرجة اكبر من الطلاب المتوسطين والمتأخرين في التحصيل الدراسي (عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000، ص53).

وبوجه عام تبين أن خلال استقرائنا للدراسات السابقة بدافعية الانجاز والتحصيل الدراسي تمكن من اعتبار التحصيل كمؤشر حقيقي لدافعية الانجاز للكلمة كيفما كان مستواهم الدراسي (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي).

#### الإطار النظري للدراسة:

##### أولا. الرضا الوظيفي:

**مفهوم الرضا الوظيفي:** أشار طريف شوقي 1992 إلى أن الرضا الوظيفي يمثل مجموعة من اتجاهات الفرد حول جوانب عمله المتنوعة (طريف شوقي، 1992، ص221)، كما أكد شوقي عبد الحميد 1998: أن الرضا الوظيفي يشير إلى مشاعر العامل الايجابية والسلبية المتعلقة بعمله ومكونات بيئة العمل، ويضم عوامل عامة كالرضا الداخلي، والرضا الخارجي، ويشير الرضا الداخلي: إلى الشعور بالسعادة الناجمة عن ممارسة أنشطة العمل بذاتها، وكذلك الشعور بالانجاز، بينما يشير الرضا الخارجي إلى مشاعر الفرد نحو الجوانب الخارجية عن العمل: كالأجر ، الحوافز، وظروف العمل، والإشراف (إبراهيم شوقي عبد الحميد، 1998، ص137).

**أنواع الرضا الوظيفي:** يمكن أن تندرج أنواع الرضا الوظيفي فيما يلي:

**الرضا العام عن العمل:** و يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فهو راضٍ أو غير راضٍ على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بطبيعة الحال بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها بيد أنه في إلقاء نظرة عامة عن موقف العامل إزاء عمله.

**الرضا النوعي:** يشير إلى الرضا الفردي العامل عن جانب من جوانب عمله كل على حدا كسياسة المؤسسة، الأجور، الإشراف، ظروف العمل فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، أساليب الاتصال داخل المنظمة، وعلاقات العمل مع الزملاء، ومن جهة أخرى، قد يكون الفرد راضٍ عن جانب دون آخر، كان يكون راضٍ مع علاقته مع الزملاء ، وإدارة المؤسسة ، وغير راضٍ على الراتب(عبد المنعم الحى، 1985، ص216).

#### العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

**الأجر:** تكمن أهمية هذا العامل كونه لا يقتصر على إشباع الحاجة المادية فقط، إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن وليرمز إلى المكانة الاجتماعية، ولا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل كما انه وسيلة لتحسين ظروف الحياة خارج العمل، وقد أجريت الكثير من الدراسات حول العلاقة بين الأجر والرضا، منها الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا 1965 أكدت كلها على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل(أحمد صقر عاشور، 1979، ص143).

**فرص الترقية:** دلت الدراسات التي أجريت على انه هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا عن العمل حتى أن فروم 1964 Vroom يرى أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل، هو طموح أو توقعات الفرد للترقيات، فكما كان طموح الفرد او توقعات الترقية لديه اكبر مما ومتاح بالفعل، كلما قل رضاه عن العمل، ويمكن القول بان اثر الترقية الفعلية عن رضا افرد تتوقف على مدى توقعاته لها، كما أن فرص الترقية لا بد أن تستند إلى معايير موضوعية قدر الإمكان مثل: الترقية على أساس الكفاءة، الترقية على أساس الخبرات، وضع مزايا اقتصادية مرتبطة بالتربية(أحمد صقر عاشور، 1979، ص147).

**نمط الإشراف:** من خلال الدراسة التي قامت بها جامعة متشيغان وجد أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتمامه وذلك بتنميته لعلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، يكسب ولاء مرؤوسيه، ويحقق رضا عال عن العمل بينهم كما أن تأثير المشرف على رضا الأفراد عن عملهم يتوقف على درجة سيطرته على الحوافر ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها مرؤوسيه، كما يعتمد أيضا على الخصائص الشخصية للمرؤوسين أنفسهم فكما زادت وسائل الإشباع والحوافز (المادية والمعنوية) التي تحت سيطرته ، كلما زاد تأثير سلوك المشرف إزاء مرؤوسيه وعلى رضاهم عن العمل(السيد شتا، 1998، ص197-180).

**جماعة العمل:** تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد، كون هذه الجماعة تمثل مصدر المنفعة للفرد أو مصدر توتره، فكما كان تفاعل معلم مع معلمين آخرين يحقق تبادل منافع بينه وبينهم، كلما كانت جماعة العمل مصدر رضا المعلم عن عمله، وكلما كان تفاعل المعلم مع المعلمين آخرين يخلق توترا لديه أو يعوق إشباعه لحاجته ، كلما كانت جماعة العمل سببا لاستياء المعلم عن عمله(أحمد صقر عاشور، 1987، ص148).

**ظروف العمل:** ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها العامل من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام العمل والراحة(محمود أبو النيل، 1994، ص289)، كما أن ظروف العمل غير المناسبة تؤثر سلبا على الروح المعنوية للمعلمين وتجعلهم يشعرون بقلّة الثقة وتؤدي بهم إلى الإهمال والتكاسل واللامبالاة في أداء واجبه، كما تؤثر على اتجاهات العامل نحو عمله(زكية عبد القادر خليل عبد القادر، 2000، ص109).

**مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:** وتتمثل في المظاهر التي من خلالها يستدل على الرضا الوظيفي للعامل في عمله أو عدم رضاه عنه، ويمكن أن نحصرها في المؤشرات التالية:

**التغيب:** يعتبر التغيب تعبيراً سلبياً عن عدم تكييف العامل مع عمله وهو أحد المؤشرات الأساسية التي تكشف عن عدم الرضا الوظيفي للعمال، بل نجده يدخل في عملية قياس الرضا الوظيفي، حيث ترجع العلاقة بين الرضا عن العمل والغياب إلى عدة عوامل، معظمها تعود للقيود المفروضة على قدرة الفرد في التعبير صراحة على حبه أو كرهه للعمل، وتحويل هذا الشعور إلى فعل بعدم الحضور للعمل (راوية حسن، 2003، ص175).

**الشكاوى:** تظهر حالات الشكاوى في عدة مناسبات لدى العمال ويعود بعضها إلى الشعور الصادق بالظلم وأحياناً أخرى تظهر نتيجة لاضطرابات نفسية، يهدف بها العامل للدفاع عن نفسه وقد تكون الشكاوى نتيجة للتذمر وعدم الرضا (نعيم الرفاعي، 1962، ص499).

**الإضراب:** يعتبر الإضراب من أكبر المؤشرات عن عدم الرضا، حيث يعبر عن الشر وحالة الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المنظمة، ويلجأ العاملان في مجال التعليم إلى هذا الشكل (الإضراب) سواء كانوا في جماعة صغيرة أو كبيرة، وذلك كردة فعل على الوضعية التي يعيشونها، والتي تعكس طموحاتهم وتطلعاتهم كالزيادة في الأجر وتحسين ظروف العمل أو المطالبة بتغيير المسؤولين أو الأنماط التسييرية (اندرى سيزلاتي مارك جي والاس، 1991، ص432).

ثانياً. دافعية الإنجاز

مفهوم الدافعية للإنجاز: يرى موراي 1938 أن دافعية الإنجاز ما هي إلا مجموعة القوى والجهود التي بذلها الفرد من أجل التغلب على العقبات وانجاز المهام الصعبة بالسرعة الممكنة (عبد الرحمن الأزرق، 2000، ص121)، ويؤكد ماكليانلاند وزملائه 1953 أن دافعية الإنجاز تشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (كما يرى اتكنسون 1964 أنها ذلك المركب الثلاثي من قوة الدافع، ومدى احتمالية النجاح للفرد، والباعث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له) (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص90-91)، ويعرف أيضاً جولدنسون 1984 دافعية الإنجاز بالقول أنها " حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضاً الميل إلى وضع مستويات مرتفعة من الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواضبة شديدة، ومثابرة مستمرة (عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000، ص9)، ويشير فاروق عبد الفتاح 1991 لدافعية الإنجاز على اعتبارها هدف ذاتي يوجه السلوك، وتعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي (عبد المنعم احمد الدويدار، 2005، ص251).

**مكونات الدافعية للإنجاز:** تكمن أهمية الدافع للإنجاز، إنه يتضمن على العديد من الدوافع النفسية والاجتماعية، فهو دافع متعدد الأبعاد والمكونات، فهي الدراسات وبخاصة العاملية منها تكشف عن طبيعة الدافع للإنجاز، وتصفه بأنه ذو طبيعة مركبة، فقد حدد هيرمانز 1970Hermans: مظاهر الدافع للإنجاز في عشرة جوانب هي: مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل أو المهمة، إدراك الزمن والتوجه للمستقبل، اختيار الرفيق، وسلوك التعرف وسلوك الانجاز، كما توصلت دراسة زكريا الشريبي 1981 إلى إحدى عشر سمة عن الدافع للإنجاز هي: الطموح، والمثابرة، الاستقلال، قدر النفس، الإلتقان، الحيوية والفتنة، التفاؤل، المكانة، الجرأة الاجتماعية (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص93).

وقد كشفت دراسة صفاء الأعرس وآخرون 1983 أن هناك ثمانية عشر مظهر للدافعية للإنجاز منها: توجه العمل، وجهة الضبط، التعاطف الوالدي، الخوف من الفشل، القلق المعوق، وجهة

مثير السلوك، التقبل الاجتماعي، قلق التحصيل الايجابي، المثابرة، الاستقلال، احترام الذات، الاستجابة للنجاح والفشل، التوجه نحو المستقبل، الاستغراق في العمل، التحكم في العمل(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص92).

### إجراءات الدراسة:

**المنهج المستخدم في الدراسة:** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف البحث ويستخدم هذا المنهج في الدراسات التي تبحث في مدى الارتباط بين المتغيرات واثبات العلاقة بينهما.

### أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية:

مقياس الرضا الوظيفي: يهدف المقياس إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة نحو مهنة التدريس حيث تبلورت صورته النهائية بعد مروره بعدة مراحل وخطوات أين تم الاطلاع على مقياس الرضا الوظيفي للمعلم، إعداد عبد الرحمن صالح الأزرق(عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000، ص127)، كما تم الاعتماد على الجانب النظري وما تناوله عن الموضوع ، واستنباط ما يتلاءم في تحديد أهم العوامل المحددة للرضا الوظيفي، وقد وزع المقياس على عدد من المحكمين من الأساتذة المتخصصين، وطلب منهم الحكم على مدى صلاحية مفردات المقياس وعناصره، وقد أصبحت الصورة النهائية للمقياس تتكون من 33 عبارة موزعة على الأبعاد التالية: الرضا عن المرتبات و المزايا المادية وتشمل العبارات التالية(5-1-8-12-33-15)، الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات: اشتملت على العبارات التالية(29-2-9-13-16-24-22-19)، الرضا عن طبيعة العمل وظروفه: اشتملت على العبارات التالية(32-31-30-28-27-26-25-20-17-6-10-3)، الرضا عن علاقته بالمسؤولين اشتملت على العبارات التالية(23-21-18-14-11-7-4).

**مجتمع البحث وعينته:** تمثل مجتمع العينة الأولى لهذا البحث بأساتذة التعليم الثانوي، الذين يدرسون مادة العلوم الطبيعية والحياة ، أقسام السنة النهائية في الثانويات الأربعة عشر 14 ببلدية سطيف، والذي بلغ عددهم 52 أستاذًا، أما المجتمع الثاني الذي أخذت منه عينة البحث الثانية فقد تمثلت في تلاميذ السنة الثالثة من العليم الثانوي الذين يزاولون الدراسة في شعبة علوم الطبيعة والحياة لثانويات بلدية سطيف، حيث بلغ عددهم 2336 تلميذ وتلميذة، وبعد تحديد المجتمع الأصلي وانسجاما مع أهداف البحث ، فقد تكونت عينتنا البحث على النحو التالي:

عينة الأساتذة: بلغ عدد أفرادها 52، أي بنسبة 100 من المجتمع الأصلي، حيث أن متوسط عدد أساتذة المادة في كل ثانوية يقدر ب (4) أساتذة ، وقد تم اخذ كل أفراد المجتمع الأصلي، وتم تصنيف عينة الأساتذة إلى راضين وغير راضين عن عملهم وفق استجاباتهم على مقياس الرضا الوظيفي، وعلى ضوء المتوسط الحسابي لكل الاستجابات والذي قدر ب: 108.59، حيث أن كل فرد درجته فوق المتوسط يصنف راض عن عمله، وكل من درجته أقل من المتوسط يصنف غير راض عن عمله.

عينة التلاميذ: تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية وذلك بنسبة 10 % من المجتمع الإحصائي، فحسب سعيد ملحم فانه إذا كان المجتمع الإحصائي يعد بالآلاف تأخذ منه 10%(سامي محمد ملحم، 2005، ص155)، وفي دراستنا هذه كان حجم العينة النهائية 232 تلميذاً، تم تصنيفهم كذلك إلى تلاميذ ذوو دافعية مرتفعة، وإلى تلاميذ ذوو دافعية منخفضة في ضوء المتوسط الحسابي الذي قدر ب 101.81 بحيث يصنف كل تلميذ درجته فوق المتوسط تلميذ ذو دافعية مرتفعة، وكل تلميذ درجته تحت المتوسط بتلميذ ذو دافعية منخفضة.

مستوى الدافعية	ذو دافعية مرتفعة	ذو دافعية منخفضة
أفراد عينة الدراسة	114	118

**الأساليب الإحصائية المستخدمة:** في هذه الدراسة استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية: استخدام اختبار "ت": تم تقرير استخدام هذا الاختبار بعد دراسة خصائص متغيرات البحث وفقا لكل فرضية جزئية من فرضيات البحث أن كل فرضية نتناولها بالدراسة من خلال عينتين مستقلتين وذلك من النواحي التالية (فؤاد البهي السيد، 1978، ص332-334).

**حجم العينة:** وذلك من خلال معرفة الفرق بين حجم العينتين: يقيس مدى التجانس بالفرق بين تباين العينتين، وذلك بقسمة التباين الأكبر على التباين الأصغر حيث: ف تساوي حاصل قسمة التباين الأكبر على التباين الأصغر، وفي دراستنا هذه تم حساب قيم "ف" لعينات الفرضيات الأربعة لمعرفة مدى تجانسها حتى يتسنى لنا معرفة القانون الملائم ل "ت" بالنسبة لعينتين متجانستين أو قانون "ت" لعينتين غير متجانستين.

مدى اعتدالية التوزيع التكراري لكل عينات الفرضيات الأربعة حيث:  
(3) (المتوسط – الوسيط)

الالتواء =

### الانحراف المعياري

كلما اقترب الالتواء من الصفر كان التوزيع اعتداليا، وما تجب الإشارة إليه في دراستنا هو أنه تم التأكد من اعتدالية التوزيع في كل مرة تتغير فيها قيم المتوسط والوسيط والانحراف المعياري، وذلك وفق معطيات كل فرضية، بحيث قيمة الالتواء:

بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى 0.54

بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية 0.20

بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة 0.31

النسبة للفرضية الجزئية الرابعة 0.65

علما أنه قد تم استخدام نظام ال spss في العلوم الاجتماعية لحساب ذلك.

استخدام معادلة حجم الأثير (ح) ل كوهن كأسلوب إحصائي مكمل لمعادلة "ت" وذلك للوقوف على درجة العلاقة الموجودة بين متغيري الدراسة.

### عرض النتائج:

**الفرضية الجزئية الأولى:** والتي مفادها للرضا الوظيفي المرتفع لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المرتفعة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

**حساب قيمة "ت":** بتطبيق قانون "ت" لعينتين مستقلتين غير متجانستين حيث وجدت قيمة "ت" المحسوبة تساوي 3.955

- القراءة الإحصائية: بالرجوع إلى جدول "ت" عند درجة حرية 26 ومستوى الدلالة، ذو طرف واحد نجد أن القيمة الجدولية ل "ت" عند مستوى  $0.05 = 1.706$ ، وعند مستوى  $0.01 = 2.479$ .

وبمقارنة قيمة "ت" المحسوبة المساوية ل 3.955 لعينتين غير متجانستين بقيم "ت" الجدولية عند مستوى (0.01)، (0.05) يتبين لنا أن الفرق بين متوسطي درجات العينتين هو دال إحصائيا عند مستوى 0.05 وكذا مستوى 0.01

**الفرضية الجزئية الثانية:** والتي مفادها للرضا الوظيفي المرتفع لأساتذة مادة علوم الطبيعة والحياة في التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المنخفضة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

**حساب قيمة "ت":** بتطبيق قانون "ت" لعينتين مستقلتين غير متجانستين وباستخدام برنامج spss تم التوصل إلى مجموعة نتائج حيث وجدت قيمة ت المحسوبة تساوي 11.735

القراءة الإحصائية: بالرجوع إلى جدول "ت" عند درجات حرية 27 ومستوى الدلالة ذو طرف واحد، نجد أن القيم الجدولية ل عند مستوى  $1.703=0.05$  وعند مستوى  $2.473=0.01$  وبمقارنة قيمة "ت" المحسوبة ل 11.7335 لعينتين غير متجانستين بقيم "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) و(0.05) يتبين لنا أن الفرق بين متوسطي درجات العينتين هو دال إحصائياً. **الفرضية الجزئية الثالثة:** والتي مفادها الرضا الوظيفي المنخفض لأساتذة مادة العلوم الطبيعية والحياة في التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المرتفعة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

**حساب قيمة "ت":** بتطبيق قانون "ت" لعينتين غير متجانستين وباستخدام برنامج spss تم التوصل إلى قيمة "ت" والتي تساوي 9.035-

القراءة الإحصائية: بالرجوع إلى جدول "ت" عند درجات حرية 138 ومستوى الدلالة ذو طرف واحد نجد أن القيم الجدولية ل "ت" عند مستوى  $1.645=0.05$  وعند مستوى  $2.326=0.01$

وبصرف النظر على الإشارة وبمقارنة قيمة "ت" المحسوبة المساوية ل 9.035- لعينتين متجانستين بقيم "ت" الجدولية عند مستوى (0.01)، (0.05) يتبين لنا أن الفرق بين متوسطي درجات العينتين هو دال إحصائياً.

**الفرضية الجزئية الرابعة:** والتي مفادها للرضا الوظيفي المنخفض لأساتذة مادة علوم الطبيعة والحياة في التعليم الثانوي علاقة ذات دلالة إحصائية بدافعية الانجاز المنخفضة لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة.

**حساب قيمة "ت":** بتطبيق قانون "ت" لعينتين مستقلتين غير متجانستين وباستخدام برنامج spss تم التوصل إلى قيم "ت" والتي تساوي 2.449

القراءة الإحصائية: بالرجوع إلى جدول "ت" عند درجات حرية 148 ومستوى الدلالة ذو طرف واحد نجد أن القيم الجدولية ل "ت"

عند مستوى  $1.645=0.05$  وعند مستوى  $2.326=0.01$

وبمقارنة قيم "ت" المحسوبة المساوية ل 2.449- لعينتين غير متجانستين بقيم "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) و(0.05) يتبين لنا الفرق بين متوسطي درجات العينتين هو دال إحصائياً.

**الفرضية العامة:** بما أن العلاقة في الفرضيات الجزئية الأربعة قد تحققت فإن الفرضية العامة التي مفادها أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأساتذة علوم الطبيعة والحياة في التعليم الثانوي، ودافعية انجاز تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي قد تحققت أيضاً. **مناقشة فرضيات الدراسة:**

مناقشة الفرضية الأولى: على اعتبار أن الفروق الموجودة بين متوسطي درجات العينتين لها دلالة إحصائية ينبغي علينا الوقوف على درجة العلاقة الموجودة بين المتغير المستقل (الرضا المرتفع للأساتذة) والمتغير التابع (دافعية الانجاز المرتفعة للتلاميذ) وذلك وفق المعادلة التي اقترحها " كوهن".

**مناقشة الفرضية الثانية:** بما أن الفروق الموجودة بين متوسطي درجات العينتين لها دلالة إحصائية ينبغي علينا الوقوف على درجة العلاقة الموجودة بين الرضا المرتفع للأساتذة ودافعية الانجاز المنخفضة للتلاميذ) وذلك وفق المعادلة التي اقترحها كوهن لهذا الغرض، و بالتعويض في المعادلة نجد أن درجة العلاقة بين المتغيرين تساوي 2.62.

**مناقشة الفرضية الثالثة:** على اعتبار أن الفروق الموجودة بين متوسطي درجات العينتين لها دلالة إحصائية ينبغي علينا الوقوف على درجة العلاقة الموجودة بين الرضا المنخفض للأساتذة ودافعية الانجاز المرتفعة للتلميذ وذلك وفق المعادلة وبالتعويض فيها نجد ا درجة العلاقة بين

المتغيرين يساوي 81.1-، وبصرف النظر على الإشارة، وبناء على هذه القيمة، وانطلاقاً من التفسير المقترح من قبل كوهن لقيم (ح)، يمكننا أن نعتبر أن للرضا الوظيفي المنخفض للأساتذة تأثير مرتفع على دافعية الانجاز المرتفعة للتلاميذ.

**مناقشة الفرضية الرابعة:** اتضح بعد حساب قيمة "ت" للفرضية الجزئية الرابعة، أن الفرق الموجودة بين متوسطي درجات العينتين لها دلالة إحصائية ينبغي علينا الوقوف على درجة العلاقة الموجودة بين كل من متغير الرضا الوظيفي المنخفض للأساتذة ودافعية الانجاز المنخفضة للتلميذ وذلك وفق معادلة كوهن وبالتعويض في هذه المعادلة نجد أن درجة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.49، وبناء على هذه القيمة، واعتماداً على تفسير كوهن لقيم (ح) نجد أن لمتغير الرضا الوظيفي المنخفض للأساتذة تأثير متوسط على متغير الدافعية المنخفضة لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي.

**مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:** من خلال النتائج التي أسفرت عنها الدراسة في وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة علوم الطبيعة والحياة ودافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي إلا أنه توجد بعض الاختلافات في النتائج التي بينتها معادلة كوهن لكشف قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، خلال مناقشتنا الفرضيات الجزئية الأربعة مثال: نجد أن الرضا الوظيفي المرتفع له تأثير مرتفع على دافعية الانجاز المرتفعة للتلاميذ وكذا المنخفضة وقد يكون هذا التأثير من ناحية الإيجاب أو السلب، في حين نجد أن الرضا المنخفض للأساتذة له تأثير متوسط على دافعية إنجاز التلاميذ المنخفضة، وهنا يمكن أن نرجع هذا إلى تأثير بعض المتغيرات على هذه النتيجة، فما يلاحظ من خلال هذا البحث في طريقة تناوله للمتغيرات أنه لم يتعامل مع المتغيرات الديمغرافية المتعلقة بخصائص عيني البحث من أساتذة أو تلاميذ بعزلها أو تثبيتها فالرضا الوظيفي تختلف مستوياته وتتأثر بعديد من المتغيرات الديمغرافية وهذا ما أشارت إليه الدراسات السابقة، وما أشار إليه في الدرز النظري (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المدة المنقضية من العمل) كذا قد تتأثر الدافعية للانجاز بجنس التلميذ وبموامل أخرى.

#### قائمة المراجع:

1. أحمد صقر عاشور (1979)، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط2، دار النقل العربية للطباعة والنشر، بيروت.
2. أندري سيزلاتي مارك جي ولاس (1991)، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو قاسم، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
3. جابر عبد الحميد جابر (2000)، مدرس القرن الواحد والعشرون الفعال المهارات والتنمية المهنية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
4. زكية عبد القادر خليل عبد القادر (2000)، مجلة علم النفس، ع54.
5. سامي محمد ملحم (2005)، القياس التقويم في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسيرة، عمان، الأردن.
6. طريف شوقي (1992)، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة غريب.
7. عبد الرحمن صالح الأزرق (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، مكتبة الفكر العربي، لبنان.
8. عبد اللطيف خليفة (2000)، الدافعية للانجاز، دار غريب، القاهرة، مصر.
9. عبد المنعم أحمد الويدار (2005)، الجوانب الاجتماعية في التعلم المدرسي، مقدمة نظرية وتطبيقات، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
10. عبد المنعم عبد الحي (1984)، علم الاجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

11. عمر عبد الرحيم نصر الله (200)، تدنى مستوى التحصيل الدراسى والانجاز المدرسى، أسبابه وعلاجه، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
12. فؤاد البهى السيد، سعد عبد الرحمن (1999)، علم النفس الاجتماعى رؤية معاصرة، دار الفكر العربى، القاهرة، مصر.
13. قمارى محمد (دس)، التوافق وعلاقته بالانبساط وآثار ذلك على التحصيل الدراسى لدى طالب المرحلة الثانوىة بالجزائر، رسالة ماجستير فى الآداب، جامعة الاسكندرية، مصر.
14. محمد مصطفى الديب (2003)، علم النفس الاجتماعى والتربوى المعاصر، ط1، عالم الكتاب، القاهرة، مصر.
15. محمود السيد أبو النيل (1994)، الأمراض السيكوسوماتية، م1، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
16. نعم الرفاعى (1962)، الصحة النفسية، دراسة سيكولوجية التكيف، ط3، مطبعة المصريين، دمشق.