

الرضا الوظيفي ودافع الإنجاز لدى أساتذة الإبتدائي

أ.مبارك موسى-جامعة تيزي وزو

مقدمة: مما لا شك فيه أن الارتقاء بمستوى المعلم والنهوض بمهمة التربية والتعليم يعتبر الركن الركين في اعداد نظام تربوي فعال، فالمعلم يعتبر العنصر الاساسي في نجاح التفاعلات في المدرسة اذ يعتبر تحمسه لعمله وتفانيه فيه؛ لا شك أنه يسهم في درجة ارتفاع درجة رضاه ومستوى ادائه الوظيفي في المدرسة مما ينعكس ايجابيا على العملية التعليمية وهذا ما تنشده كل منظومة تربوية. كما أن للرضى الوظيفي علاقة مباشرة بالدافعية للإنجاز لدى المعلمين، لأنها الحالة الداخلية والخارجية التي تحرك سلوكه وأدائه وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف أو غاية محددة، بغية الارتقاء بعملية التدريس الى أعلى المستويات. لذا جاء هذا البحث ليسلط الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي في علاقته بالدافعية للإنجاز لدى هؤلاء المعلمين.

1:الإشكالية: يقاس تقدم المجتمعات وتأخرها في أوقاتنا الراهنة بمدى نجاعة ومردودية منظوماتها التربوية اذ لا نستطيع الحديث عن المنظومة التربوية دون الحديث عن فعالية المدرس ونجاحه في عمله عن طريق رضاه عن هذا العمل، اذ لا فائدة ولا جدوى في اعداد مناهج رائدة ما لم يتولاها معلمون راضون عن عملهم ، باعتبار أن المعلم يشكل همزة الوصل بين المناهج وما تحتويه من معارف، والمتعلمين المستهدفين بهذه المناهج. ولا يكون المعلمون راضون عن وظيفتهم اذا لم يبوؤوا المكانة الاجتماعية التي يستحقونها ، وأن أي منظومة تربوية في العالم مهما علت ناجعتها لا يكتب لها النجاح ما لم تهتم بهذا المدرس أو المعلم من جميع النواحي المادية وما تعلق للراتب الذي يتلقاه، الرضا عن طبيعة العمل الذي يؤديه، الرضا عن علاقته بالمجموعة التربوية التي تحيط به من المسؤولين السلميين، وأخيرا تحقيقه لذاته عن طريق الوظيفة التي يؤديها، كل هذه العناصر تشكل جوانب رضا المعلمين عن وظيفتهم التدريسية، ويقدر ما كان هذا المعلم أو ذاك راض عن عمله، بقدر ما كانت دافعتهم للإنجاز مرتفعة، فالرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة. وفي هذا السياق نجد " يونس الشيخ " توصل الى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز، عندما يشعرون بالرضا عن عملهم هذا من

جهة ومن جهة ثانية يرى " (H.Murray)" أن الانجاز يعتبر حاجة انسانية؛ اذ تشكل هذه الحاجة أحد الدوافع المهمة لدى الانسان، حيث وصفها بأنها قوة فيزيولوجية كيميائية تثار بواسطة عمليات داخلية في الانسان أو مؤثرات السلوك في البيئة المحيطة بطريقة معينة (عطية، 2007، 89) اذ أن هذه الدافعية قد تكون مرتفعة وقد تكون منخفضة، اذ أننا نتوقع أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين، انما يتأثر بمدى رضاهم عن عملهم أو وظيفتهم، فكلما كان المعلم راض عن عمله، كلما كان أكثر دافعية للإنجاز في عمله، وبحثنا هذا يحاول استكشاف تلك العلاقة الارتباطية ان وجدت بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز عند هؤلاء المعلمين.

واستنادا الى كل ما سبق فإننا نخلص الى طرح التساؤلات التالية:

1/ هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟

2/ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟

3/ ما مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟

4/ هل توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الابتدائي تعزى لعامل الجنس؟

5/ هل توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى معلمي ومعلمات الابتدائي تعزى لعامل الجنس؟

2_ فرضيات البحث:

1 - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟

2 - مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات افراد عينة البحث منخفض.

3 - مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي ومعلمات افراد عينة البحث منخفض.

4- توجد فروق دالة احصائيا في الرضا الوظيفي بين معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

5-توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز بين معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

3_ اهمية البحث: تكمن أهمية هذا البحث في كونه يهتم ويركز على موضوع قديم متجدد؛ خصوصا إذا تعلق الأمر بمهنة نبيلة وما لها من انعكاسات سواء ايجابية ام

سلبية على الناشئة ألا وهي مهنة التربية والتعليم، وذلك بتسليط الضوء على مشكلة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في علاقتها بالدافعية للإنجاز لديهم. - تسليط الضوء على مشكلة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، بمختلف مظاهرها قصد المساهمة في لفت انتباه القائمين على شؤون التربية والتعليم في بلادنا الى أهمية وخطورة الظاهرة، بغية ايجاد الحلول المناسبة لها. - كلا من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات أو بالأحرى لدى المدرسين عموماً ترفعان من مردودية هؤلاء مما ينعكس ايجابيا على المتعلمين في أي مستوى من مستويات التعليم.

4-أهداف البحث: إن لكل بحث علمي أهدافا يسعى لتحقيقها وتكمن أهداف بحثنا هذا فيما يلي:

-استكشاف العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات

-التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي
-التعرف على الفروق إن وجدت بين المعلمين والمعلمات في رضاهم عن وظيفة التعليم
-التعرف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في مرحلة التعليم الابتدائي في مستوى دافعيتهن للإنجاز

-الحث على ضرورة ايجاد الحلول والاستراتيجيات التي من شأنها المساهمة في الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز عند المدرسين.

5 تحديد المفاهيم: -الرضا لغة: هو القبول والقناعة (جبران مسعود 1981. 462)
-الرضا الوظيفي: شعور داخلي ايجابي يشير الى درجة اشباع حاجات الفرد؛ وذلك من خلال العوامل متعدد منها ما هو خارجي كبيئة العمل ومنها ما هو داخلي كالعمل نفسه وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راض عن عمله (جليس العربي 32-33)
كما عرفه (Lock 1976) على انه حالة انفعالية ايجابية ناجمة عن تقدير الشخص لعمله، ويعني ذلك أن الرضا عن العمل مفهوم يشير الى اتجاهات الفرد نحو عمله (ابراهيم شوقي عبد الحميد 354-355)

وفي بحثنا أي اجرائيا، يشير الرضا الوظيفي الى الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده "عبد الرحمان صالح الأزرق 2000" والذي يتكون من 33 بندا مقسمة الى أربعة أبعاد هي: الرضا على المرتبات والمزايا المادية، الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات، الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة، الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين في التعليم، وتشير الدرجة المرتفعة في المقياس الى تمتع المعلم بمستوى عال من الرضا الوظيفي، اما الدرجة المنخفضة فتشير الى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي

-الدافعية للإنجاز: عرفها " أمد عبد الخالق ' (1991)

-الدافع للإنجاز هو استعداد الفرد وميله الى السعي في سبيل تحقيق هدف ما، وفي ذلك يتميز هذا الهدف وسمات وخصائص معينة (أمد عبد الخالق 1991) أما اجرائيا فهي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المستجوبون عن طريق مقياس أعد لهذا الغرض أعده عبد الرحمان صالح الأزرق يتكون من 33 عبارة.

-المعلم: هو ذلك الشخص الذي تلقى تكوينا تربويا ليمارس وظيفة التدريس في المرحلة الابتدائية في المنظومة التربوية الجزائرية والحاصل إما على شهادة الكفاءة المهنية في التدريس أو الحامل لشهادة الليسانس التي تؤهل للتدريس في هذه المرحلة
6-الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث: استعملنا في معالجتنا لمعطيات بحثنا على: الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (S.P.S.S) وتضمن استعمال النسب المئوية المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون . Pearson
اضافة الى اختبار (T.test)

7-الدراسات السابقة:

_دراسة بوظيفة وآخرون، 2007 عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر :
-اشتملت العينة على (100أستاذة) تم الحصول عليها عشوائيا من ثلاث ولايات - الجزائر - البليدة - تيبازة استخدم الباحثون في جمع البيانات على أداتين (المقابلة، والاستبيان) وتوصل الباحثون الى النتائج التالية:
- تنوع مستوى الرضا الوظيفي حسب الخصائص الفردية، والمهنية لأفراد العينة، وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مختلف الابعاد عدا الدخل الشهري،

وتبين ان درجات الرضا لدى أفراد العينة كانت اقل من الدرجة 216 والتي هي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا، ومنه فان مستوى الرضا لدى أساتذة التعلم الثانوي ظهر منخفضا. كما تبين أن اغلبية أفراد العينة 80% أولوا أهمية كبرى للرضا عن مهنة التعليم (بوظيفة حمو وآخرون 2007، 95)

-دراسة (العايشي بن زروق 2008): الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي بالجزائر ولتحقيق اهداف البحث، طبق الباحث المنهج الوصفي المقارن، وطبقت الدراسة على (400) أستاذ وأستاذة نصفهم يعمل بمرحلة التعليم الثانوي والنصف الآخر يعمل بمرحلة التعليم الجامعي، وقد توصل الى مجموعة من النتائج: 1/وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين من الاساتذة، حيث ظهر مستوى الرضا لدى الأساتذة الذكور بنسبة مئوية قدرت (98%) وهي اعلى من نسبة الاناث.

2/انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز لدى أغلبية العينة وبنسبة مرتفعة (86%)
3/ كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي وبمستوى دافعية الانجاز لدى أفراد العينة، فالأساتذة ذوي مستوى الرضا الوظيفي المنخفض كان مستوى دافعية الانجاز لديهم منخفض (العايشي بن زروق، 2008. 109)
-دراسة عياصرة، (2006): الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (1141) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن هناك ارتباط بين النمط القيادي المتبع، بين مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الاردن ومستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم، كما اظهرت النتائج أن مستوى الدافعية كان متوسطا وبينت وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي والخبرة المهنية.

-دراسة كالدويل (1992): العلاقة بين السلوكات الادارية ودافعية المعلمين تكونت عينة الدراسة من 200 معلما من مدارس منطقة " مدوست" وتم استخدام استبيان أعد لأغراض الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن الانجاز والمسؤولية والاعتراف كانت عوامل تصورها جميع العاملين بأنها تسهم أكثر في دافعتهم نحو العمل، وان هناك

فروقا في تصور المعلمين لهذه العوامل التي تعزى ل . العمر والجنس وتعد هذه النتيجة تعريزا لنظرية هيرزنبرغ (اسماعيل علقم، 2013، 56)

دراسة مجلس التعليم في أبو ظبي (2011): أظهر استبيان حديث أجراه مجلس أبو ظبي للتعليم في 15 أوت 2011 حول الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس امارة أبو ظبي أن مؤشر رضا المعلم في المدرسة الحكومية بلغ (77.7%) في حين أن مؤشر رضا المعلم في المدرسة الخاصة بلغ (78.9%) وأن المعلمين الذكور أكثر رضا من المعلمات. كما ان المعلمين الحاصلين على شهادات أكاديمية أعلى هم أقل رضا من الحاصلين على شهادات أكاديمية أقل. وأشارت النتائج الى انه كلما زاد عمر المعلم فإنه يعلى درجات أكثر من حيث الرضا الوظيفي من الآخرين وأن المعلمين الذين يدرسون في مرحلة الروضة او الحلقة الأولى هم أكثر رضا من المعلمين في الحلقات الأخرى، كما اظهرت النتائج أن اكثر المعلمين رضا هم معلمي مواد الرياضيات، الكيمياء، ثم معلمي اللغة العربية والفيزياء ثم معلمي اللغة الانجليزية، والعلوم والدراسات، الاسلامية، وقد اشترك في هذه الدراسة (225) معلما ومعلمة في المدارس الخاصة والحكومية، والتي تمت عبر ملا استبيان الكتروني وضع ضمن موقع مجلس أبو ظبي للتعليم ظلال شهر ماي وجوان 2011.

-دراسة فاطمة الزهراء شيبوب (2008) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مؤسسات التعليم الثانوي بمدينة (سطيف) الجزائر. هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مؤسسات التعليم الثانوي بمدينة (سطيف)، وقد تكونت عينة الدراسة من 155 معلما ومعلمة ثم اختياريهم بالطريقة العشوائية البسيطة ولجمع البيانات ثم استخدام أداة الرضا الوظيفي حيث تم تكييفها لتتلاءم مع البيئة المحلية وقد اشتملت على سبع أبعاد وهي (العلاقة مع المدير، بنية العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلاب، تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، العائد المادي، فرص الترقية). وقد حاولت الدراسة الاجابة على الاسئلة التالية:

- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمدينة سطيف؟
- هل هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين حسب المتغيرات التالية؟
- جنس المعلم، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية؟

وقد توصلت النتائج الى ما يلي:

درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات كانت دون المستوى المطلوب وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الاناث وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي لصالح المعلمين الذين يحملون شهادة الليسانس.

وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا والخبرة التدريسية لصالح المعلمين الذين تزيد خبرتهم عن عشر سنوات.

8- أدوات وإجراءات البحث

8-1 مقياس الرضا الوظيفي للمعلم، اعداد عبدالرحمان الأزرق (2000): هدف هذا المقياس الى التعرف على مدى رضا الأساتذة على مهنة التعليم وهو يشتمل على 33 عبارة من خلال قياس اربعة عوامل رئيسية تتصل بعمل الاساتذة وتمثل مصادر للرضا عن المهنة ويتحدد في اطارها درجة ومستوى هذا الرضا؛ وهذا لما لها من أثر واضح يجعل الأستاذ اما محبا لعمله مقبلا عليه واما نافر منه ومتقاعسا عنه، وتتمثل تلك العوامل في:

- الرضا عن المرتبات والمزايا المادية وتشمل العبارات (1، 5، 8، 12، 15، 33)
- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات (2، 9، 13، 16، 19، 22، 24، 29)
- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة (3، 6، 20، 17، 10، 25، 26، 27، 28، 30، 31، 32)

-الرضا عن العلاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم (4، 7، 14، 21، 18، 23) ويتم تنقيط العبارات الايجابية من 5 الى 1 ويعكس التنقيط بالنسبة للعبارات السلبية وذلك وفق سلم ليكرت (Likert)، وتبلغ الدرجة القصوى للمقياس 165 (33x5) في حين تبلغ الدرجة الصغرى 33 (1x33) (عبد الرحمان الأزرق)

اذ يعتبر كل من تحصل على درجة تتراوح بين 33 و99 ذو مستوى منخفض من الرضا الوظيفي أما الذي يتحصل على الدرجة 100 الى غاية 165 فيعتبر من ذوي الرضا الوظيف المرتفع.

8_2 مقياس الدافعية للإنجاز: صمم مقياس الدافعية للإنجاز للمعلم في ضوء المواقف التعليمية العامة التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه، ويتكون المقياس من عبارة من 32 عبارة تقيس خمسة أبعاد أساسية اتفقت عليها أغلب الدراسات السابقة وهي الطموح، المثابرة، الأداء، إدراك أهمية الزمن، التنافس، حيث يشمل كل بعد على العبارات التالية:

الطموح ويشمل العبارات: (23، 6، 01، 11)

المثابرة (27، 24، 19، 12، 10، 02، 31، 32)

الاداء: (29، 28، 26، 21، 16، 13، 07، 03)

ادراك الزمن: (30، 22، 17، 14، 08، 04)

التنافس: (25، 20، 18، 15، 09، 05)

حيث تبلغ الدرجة القصوى $96 = (3 \times 32)$ أما الدنيا فتبلغ $32 = (1 \times 32)$

منهج البحث: إن نوع المنهج الذي يستخدمه الباحث في دراسته، يتوقف على نوع المشكلة التي يريد دراستها والمنهج بصفة عامة هو "الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة القواعد لتحديد العمليات والوصول الى نتيجة محددة" (فوزي عبد الخالق 2007 :76) ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي الارتباطي الذي نراه الأنسب لبحثنا هذا.

9_1مجتمع البحث وكيفية اختبار العينة: المجتمع الأصلي الذي أخذنا منه عينة بحثنا يشتمل على معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بدائرتي بوزقان، عزازقة بولاية تيزي وزو والذي قدر عددهم على التوالي (227)، (340) معلم ومعلمة، اخترنا منهم 100 معلم ومعلمة بطريقة عشوائية طبقية، منهم 11 معلما و89 معلمة موزعين على (08) مؤسسات ابتدائية وذلك خلال الموسم الدراسي (2016/2015) وعليه فان نسبة أفراد عينة بحثنا بلغت (17.63%) وهي نسبة معتبرة وممثلة لمجتمع البحث، والجدول الموالي يوضح ذلك

جدول رقم (1) يمثل توزيع أفراد عينة البحث حسب المؤسسات

الابتدائيات	الموقع	عدد المعلمين والمعلمات	النسبة المئوية
محلال سعيد	عزازقة (تيزي - وزو)	25	25%
تمزريت أرزقي	عزازقة (تيزي - وزو)	15	15%
الاخوة عبدوش	عزازقة (تيزي - وزو)	07	07%
هندو طاهر	عزازقة (تيزي - وزو)	10	10%

08%	08	عزازقة (تيزي - وزو)	الاخوة قاسي شاوش
17%	17	بوزقان (تيزي - وزو)	عجيز أرقي
07%	07	بوزقان (تيزي - وزو)	محمد الصادق
100	100	////////////////////	المجموع

عينة البحث حسب الجنس

جدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
11%	11	ذكور
89%	89	إناث
100%	100	المجموع

بعد تحديد أفراد عينة البحث وبعد التأكد من صدق وثبات الأداتين الأصليين الرضا الوظيفي والدافعية ل لإنجاز ، حيث بلغ معامل صدق المقياس الأول (صدق العبارات) أي معامل الارتباط بين كل بند والبعد الذي ينتمي اليه بين (0.42، و0.81) عند مستوى دالة $\alpha = 0.01$. أما الثبات وبتطبيق معادلة (Spearman Brown) للتجزئة النصفية فقد طبق الباحث (صالح الأزرق) صدق العبارات عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقباس وقد تراوحت بين (0.540 و 0.798). أما بالنسبة للثبات فاستعمل الباحث التجزئة النصفية بإجراء معادلة (Spearman Brown) بين العبارات الفردية والزوجية حيث بلغ معمل الثبات (0.81) (صالح الأزرق 2000: 150، 151)

10_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج البحث: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى التي تنص على: وجود علاقة ارتباطية دالة احصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

جدول رقم (03) يبين قيمة معامل الارتباط (Pearson) بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط "r"	قيمة الدالة الاحصائية	مستوى الدالة	الدالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	100	0.220	0.028	$\alpha = 0.05$	الدالة الاحصائية
الدافعية للإنجاز					

نستنتج من خلال الجدول رقم (03) أن قيمة "r" 0.220 وهي دالة احصائيا لأن قيمة الدالة المحسوبة 0.028 وهي أصغر من مستوى الدالة المعتمد وهو 0.05 وعليه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمين بالنسب لعينة بحثنا وعليه فإن فرضية بحثنا الأولى قد تحققت النتيجة التي توصلنا إليها تتفق ما توصلت إليه دراسة (العايشي بن زروق 2008) حيث توصلت الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم الثانوي والجامعي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد محمد العيد بن دانية) الموسوعة ب "العلاقة بين الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي لدى المعلمات بجامعة الامارات العربية المتحدة، حيث توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز (مسعود بورعدة 2008: 105) - عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية التي تنص على: مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات ومعلمات المرحلة التعليم الابتدائي منخفض.

جدول رقم (04) يبين مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الرضا الوظيفي
56.40%	57	مرتفع
42.6%	43	منخفض
100%	100	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن عدد المعلمين الذين يتصفون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي قد بلغ 57 معلما ومعلمة وبنسبة (56.4%) وهي نسبة معتبرة مقارنة بالمعلمين ذوي المستوى لمنخفض 43 معلما ومعلمة أي بنسبة (42.6%)، ولكن ورغم أن نسبة ذوي المستوى المرتفع أكبر إلا أن هذه النسبة الأخيرة لا يمكن الاستهانة بها كون أن هؤلاء المعلمين والمعلمات درجة رضا هم عن مهنتهم منخفض مما ينعكس سلبا على التحصيل الدراسي للتلاميذ ولعل تدني مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات قد يرجع الى صعوبة المهام المنوطة بهؤلاء من كثافة البرامج الدراسية ومن ثم ارتفاع الحجم الساعي واكتظاظ الأقسام بالتلاميذ وصعوبة التعامل مع فئة الأطفال من الناحيتين النفسية والبيداغوجية باعتبار أنه في اعتقادنا من يدرس في مرحلة التعليم الابتدائي لابد أن يكون على درجة من الكفاءة المهنية .

تتفق دراستنا الى حد ما مع ما توصلت اليه دراسة (المطبري 2007) حيث أظهرت هذه النتيجة أن نقص الحوافز المادية، وعدم وضوح أنظمة الترقية وضغوط العمل وزيادة متطلباته من أكثر العوامل المؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي عند هؤلاء المعلمين والمعلمات.

- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على: "مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات منخفض "

جدول رقم (05) يبين مستويات الدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات

مستوى دافعية الانجاز	التكرار	النسبة المئوية
مرتفع	94	93.10%
منخفض	06	05.90%
المجموع	100	100%

أكدت نتيجة فرضية بحثنا الثالثة من خلال الجدول السالف رقم (05) أعلاه أن أغلبية أفراد العينة من المعلمين والمعلمات كان مستوى دافعتهم للإنجاز مرتفع ونسبة (53.10%) من مجموع أفراد العينة. وعليه فإن فرضية بحثنا التي تنص على أن مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين والمعلمات أفراد عينة بحثنا لم تتحقق ولعل نتائج بحثنا تتفق مع دراسة "ايجان" حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة العوامل التي تدفع المعلمين للعمل في المدارس في شيكاغو " Chicago أظهرت النتائج أن هناك ستة عوامل للدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمتمثلة في الاحتراف، التقدير، للعمل المسؤولية والتقدم واحتمالية للارتقاء والتطور، فكل هذه العوامل تعمل على التأثير في دافعية المعلمين. ولعل ما يجعل هؤلاء المعلمين والمعلمات بالنسبة لأفراد عينة بحثنا يتمتعون بمستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز شعور هؤلاء بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم في تكوين الأجيال خصوصا تلاميذ المرحلة الابتدائية بحيث هم في سن البراءة ومن السهل التحكم فيهم بخلاف التلاميذ المراهقين في مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي هذا الاستنتاج استخلصناه بحكم الاحتكاك بالمعلمين والمعلمات وبحكم الوظيفة التي كنا نشغلها بصفتنا مستشارا في التوجيه والارشاد المدرسي باعتبارها ملاحظة ميدانية او ما يعرف بالملاحظة بالمشاركة إذ أن الملاحظة الميدانية ومعايشة الأمور التربوية في اعتقاد الباحث وبعيدا عن التنظير.

- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة التي تنص: وجود فروق دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات

جدول رقم (06) يبين الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	قيمة الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	ذكور 11	95.45	11.49	1.34	0.182	0.05	غير دال
	إناث 89	101.65	14.72				

يتبين من خلال الجدول رقم (06) السلف الذكر أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث أي بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي لأن قيمة الدلالة الاحصائية بلغت (0.182) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه فالفرق غير دالة احصائية بمعنى أن الرضا الوظيفي عند المعلمين والمعلمات لا يختلف باختلاف الجنس وأن كلا الجنسين يتساوون في الرضا الوظيفي.

تتفق نتيجة بحثنا هذه مع ما توصلت اليه كثير من الدراسات كدراسة سليمان الخضري ومحمد سلامة 1982، صلاح مصطفى 1989، طناش سلامة 1990، وعويد سلطان المشعان 1994، علاونة وندى 2005، Sesanga 2005 حيث أكدت جميع هذه الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في متغير الرضا الوظيفي كما أكدت دراسة "عويد سلطان المشعان" أن الرضا الوظيفي متغير مرتبط بالجنس ولكنه متعلق بالسمات الشخصية والانفعالية التي تلعب دورا هاما في تحقيق الرضا الوظيفي من عدمه (عويد سلطان المشعان 1993: 204) ولعل هذا اعتقادنا راجع لكون معلمي المرحلة الابتدائية من كل الجنسين يجمعهم تشابه الظروف التي يعملون فيها، اضافة الى تساوي الجنسين في شروط التوظيف والاجر الترقية والامتيازات الاجتماعية وغيرها من العوامل المشتركة بينهم مما يعمل على تحقيق درجة مقاربة من الرضا الوظيفي لديهم

_ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة التي تنص على: "وجود فروق ذات الالة احصائية في الدافعية للإنجاز بين المعلمين والمعلمات.

جدول رقم (07) بين نتائج (اختبار T.test) للفروق بين الجنسين في متغير الدافعية للإنجاز.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	قيمة الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الدافعية للإنجاز	ذكور	79.73	08.979	-0.866	0.389	0.05	غير دالة
	إناث	77.54	07.777				

يتبين من الجدول رقم (07) أعلاه بأن قيمة الدلالة الاحصائية يساوي (0.389) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في بحثنا ($\alpha = 0.05$) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في متغير الدافعية للإنجاز.

تتفق نتائج بحثنا هذا مع كثير من الدراسات، كدراسة "رشاد عبد العزيز 1994"، وفتحي الزيات 1990، وأحمد عبدالحالق وماسة التبال 1991، حيث اسفرت هذه الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لعامل الجنس في حين اختلفت نتائج دراساتنا مع نتائج "مصطفى محمد الصفتي 1995" والتي أسفرت على أن الاناث تفوقن على الذكور في الدافعية للإنجاز "محمد بن يونس 2004: 213" يمكن تفسير نتائج فرضية بحثنا الخامسة التي تشير الى عدم وجود فروق دالة احصائية بين الذكور والاناث في الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية وأن دافعيته كانت مرتفعة، كون أغلبية أفراد العينة من خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية سابقا ويتمتعون بخبرة معتبرة في مهنة التدريس، وأن كلا الجنسين يخضعون لنفس الظروف المهنية والاجتماعية والمادية ونعني بذلك تساوي الأجر، وإمكانيات الترقية نحو مناصب أعلى في سلك التعليم، وأن مهنة التعليم توفر لهم نوعا من الاستقرار المهني مقارنة بالمهن الأخرى.

خاتمة: توصلنا في بحثنا هذا الى النتائج التالية

- أن هناك علاقة ارتباطية بين متغير الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية لعينة بحثنا والدافعية للإنجاز لديهم وهي نتيجة منطقية إذ أن العلاقة بينهما علاقة طردية موجبة، أي كلما كان المعلمون والمعلمات راضون على وظيفتهم كلما أدى ذلك الى ارتفاع مستوى دافعية الانجاز لديهم والعكس بالعكس، ومن ثم تحقق فرضية بحثنا الأولى

- أن مستوى الرضا الوظيفي عند أفراد العينة مرتفع نسبياً مقارنة بالرضا المنخفض على التوالي (56.40)، (42.60%)

- مستوى دافعية الانجاز لدى أفراد العينة مرتفع (93.10) من مجموع أفراد العينة البالغ عددهم 100 فرد

- عدم وجود فروق دالة احصائية بين الذكور والإناث في متغيري الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات أفراد العينة.

وفي الختام نود أن نشير أن في بحثنا هذا الى أهمية موضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات ودافعية الانجاز لديهم ، باعتبار المعلم حجر الزاوية في أي إصلاح تربوي ومؤشر قوي على نجاعة هذا النظام التربوي أو ذلك، ولذلك نقترح اثناء الموضوع عن طريق البحث والتعمق في الموضوع أكثر، ومقاربة الموضوع من زاويا مختلفة وذلك عن طريق توسيع حجم العينة ليشمل جميع الوطن. وأنا نقترح كذلك الاهتمام أكثر بسلك المدرسين وفي جميع الأطوار التعليمية، بما في ذلك الطور الجامعي لأن تقدم الأمم يقاس بمدى نجاعة نظامها التربوي والتعليمي.

قائمة المراجع:

- 1- عبد الرحمان صالح الأزرق (2000) علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، لبنان، مكتبة طرابلس العلمية العالمية ، ليبيا
- 2_ عبد الطيف محمد خليفة (2000) الدافعية للإنجاز، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة
- 3 _ عيسوي عبد الرحمان (1983)، علم النفس والانتاج، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان
- 4 _ فوزي ايمان (2001) ، الصحة النفسية طبعة أولى ، مكتبة زهران للنشر ، عمان
- 5 _ محمد بني يونس (2004) ، سيكولوجية الدافعية والانفعالات ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان
- 6 _ محمد بولاق (2009) ، الموجه في الاحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، طبعة أولى ، دار الأمل ، الجزائر
- 7 _ محمد مصطفى زيدان (1985) ، دراسة سيكولوجية للتعليم العام ، طبعة أولى ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر

- 8_ مقدم عبد الحفيظ (2008) ، الاحصاء والقياس النفسي والتربوي ، طبعة ثانية ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر
- 9_ حسين أبو رياش وآخرون (2006)، الدافعية والذكاء العاطفي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان
- 10 _ عياصرة علي أحمد عبد الرحمان (2006) ، القيادة والدافعية في الادارة التربوية ، طبعة أولى ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع
- 11_ الزيات فتحي مصطفى (1989)، دافعية الانجاز والانتماء لدى ذوي الإفراط التحصيلي من طلاب المرحلة الثانوية، منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية
- 12_ العتري سهام (2009)، الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك ، أربد الاردن
- 13 _ العياشي بن زروق (1996) الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، معهد علم النفس ، جامعة الجزائر
- 14 _ العياشي بن زروق(2008) ، الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتور دولة في العلوم التربوية ، جامعة الجزائر
- 15 _ المالكي عطية (2007) ، علاقة الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية ، جامعة أم القرى
- 16 _ حمو بوظريفة أحمد دوقة عبد القادر لورسي (2007) ، عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي ، طبعة أولى الجزائر ، مخبر الوقاية والاعنوميا جامعة الجزائر 2.
- 17 _ عاودة مروة (2009) ، الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك ، إربد الأردن.
- 18 _ محمد المرسي اسماعيل (1984)، العلاقة بين عوامل القدرة على التفكير الابتكاري وبعض جوانب الدافعية، رسالة دكتورا، كلية التربية، جامعة الزقازيق مصر.
- 19 _ مسعود بورعدة محمد (2008)، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، رسالة لنيل شهادة دكتور، علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر .
- 20 _ جابر عبد الحميد (1972) ن الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد العراق.

- 21 _ ناصر محمد العديلي (1981)، الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير في علم النفس الاداري ، المملكة العربية السعودية ، مجلة الادارة العامة
- 22 _ ناصر محمد العديلي (1993) الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة ، الرياض ، العدد 32