

رقم الترتيب: .....

الرقم التسلسلي: .....

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

شعبة النشاط الرياضي البدني التربوي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

تخصص النشاط الرياضي البدني المدرسي

بعنوان:

الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى

أساتذة التربية البدنية والرياضية

(دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضة بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة)

إعداد الطالب:

✓ التومي محمد البشير.

نوقشت و أجازت علنا بتاريخ : 2019/06/16 بالقاعة /المرج : C

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ(ة):	قيس فاضل	أستاذ محاضر ب	- جامعة ورقلة	- رئيسا.
الأستاذ:	نصير أحميدة	أستاذ محاضر أ	- جامعة ورقلة	- مشرفا.
الأستاذ(ة):	عبدي صالح	أستاذ محاضر ب	- جامعة ورقلة	- ممتحنا.

السنة الجامعية: 2019/2018.

## الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع  
إلى الذي كان ينبوع الصفاء ورمز العطاء،  
إلى من قال فيهما جل وعلا ( وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه  
وبالوالدين إحسانا). سورة الإسراء، الآية 23  
إلى التي حوتني أحشاؤها وغذاني دمه واتصلت حياتي  
بحياتها وجمعتني وإياها روحا واحدة.  
إلى أمي الحنونة رعاها الله وأطال في عمرها.  
إلى الذي شقنا لأجلي ولأجل راحتي وسعادتي، إلى الذي  
لم يبخل علي بعطفه وحنانه وتواضعه فزادني إيماننا بالحياة

## شكر وعرفان

قال الله تعالى:

" فإذا تاذن ربكم لمن شكرتم لأزيدنكم

ولئن كفرتم إن عذابي لشديد "

صدق الله العظيم .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل المتواضع، كما نتقدم

بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور

"نصير أحميدة "

على تفضله بالإشراف على هذا البحث ونحن نكن له التقدير والاحترام

لما بذله من جهد من أجلنا، والذي أنار لنا الطريق بتعليماته المنهجية

وتوجيهاته القيمة في ميدان البحث العلمي، الذي لم ييخل علينا بالنصائح و الإرشادات،

إلى من ساهم من قريب أو من بعيد

لإنجاز هذا البحث.

## المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المستوى الدراسي، واستخدم الطالب المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي للتحقق من فرضيات الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي والبالغ عددهم 65 أستاذ، واعتمد الطالب على مقياسين: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وتم معالجة البيانات إحصائياً بواسطة المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط بيرسون واختبار (ت) وأسلوب تحليل التباين الأحادي، وتوصل الطالب إلى وجود مستوى مرتفع في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ووجود مستوى مرتفع في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، الخبرة المهنية، أساتذة التربية البدنية والرياضية

## **Abstract:**

The study aimed to identify the level of job satisfaction and motivation level of achievement among the teachers of physical education and sports, and to identify the relationship between job satisfaction and achievement motivation among the students of physical education and sports teachers, and to detect the differences in the level of job satisfaction and achievement motivation according to the variable of the academic level. The study sample consisted of 65 teachers of physical education and sports at the secondary level. The data were statistically calculated by means of the arithmetic mean, the Pearson correlation coefficient, the T-test, and the method of analysis of the mono-variance, and the student reached a high level of satisfaction with the teachers of physical education and sports, and a high level in the achievement motivation of the teachers of physical education and sports. There were no statistically significant differences in the level of job satisfaction and motivation level of teachers according to the variable of professional experience and the existence of a positive correlation relationship with statistical significance between the level of job satisfaction and the level of achievement motivation among the teachers of physical education and sports.

**Keywords:** career satisfaction, achievement motivation, professional experience, physical education and sports teachers

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ج	الشكر
د	الملخص الدراسة
02	مقدمة
الباب الأول الجانب النظري	
الفصل الأول: مدخل عام للدراسة	
07	1- الإشكالية
08	2- أهداف الدراسة
08	3- فرضيات الدراسة
09	4- أهمية الدراسة

09	6- تحديد المفاهيم والمصطلحات
10	7- النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
15	1- عرض الدراسات السابقة
18	2- مناقشة وتفسير الدراسات السابقة
الباب الثاني: الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: طرق ومنهجية البحث	
22	1- المنهج المتبع
22	2- الدراسة الاستطلاعية
22	2-1 نتائج الدراسة الاستطلاعية
23	3- مجتمع وعينة الدراسة
24	4- حدود الدراسة
25	5- إجراءات الدراسة الأساسية
26	6- أدوات جمع البيانات
27	7- أساليب التحليل الإحصائي
الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
29	1- عرض نتائج الدراسة حسب الفرضيات
29	1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
31	1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
32	1-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
33	1-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
35	1-5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
36	2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات
36	2-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
36	2-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
37	2-3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

37	4-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
38	5-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
39	3- الاستنتاج العام للدراسة
39	اقتراحات
	المراجع
	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
21	يمثل معامل ثبات الاتساق الداخلي ألفا كرومباخ لمقياس دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي	1
21	يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي	2
22	يمثل يمثل صدق لمقياس الرضا الوظيفي بطريقة صدق المقارنة الطرفية	2
22	يمثل صدق لمقياس دافعية الإنجاز بطريقة صدق المقارنة الطرفية.	4
23	يمثل الخبرة المهنية	5
23	يمثل المؤهل العلمي	6
24	يوضح محاور لمقياس دافعية الإنجاز	7
25	يمثل مقياس ليكارت الخماسي حيث يكون مجال المتوسط الحسابي المرجح	8
27	يمثل قيم المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي للعينة وقيمة ت لمقياس الرضا الوظيفي	9
27	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الرضا الوظيفي	10
29	يمثل قيم المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي للعينة وقيمة ت لمقياس دافعية الانجاز	11

29	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس دافعية الانجاز	12
31	يوضح دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الاساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية	13
32	يوضح دلالة الفروق في مستوى دافعية الانجاز لدى الاساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية	14
33	يمثل العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة	15

# مقدمة





## مقدمة:

للرضا الوظيفي أهمية بالنسبة للمدرس، وذلك ان رضاه عن مهنته يعتبر من اهم التي تحقق له الارتياح النفسي وتزيد من دافعيته للعمل، وترفع من كفاءته الوظيفية والإنتاجية، وكذلك تؤثر على مختلف العلاقات الاجتماعية بالإيجاب او السلب، فالرضا الوظيفي يمثل مقدار الاشباع الذي تقدمه بيئة العمل لحاجات المدرسين.

ويشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية، إن إشباع العمل لتك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية إيجابية، فالرضا الوظيفي هو الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقييم الفرد لوظيفته باعتباره محققة لقيمة الوظيفة ومسيرة لها، ومن تم فان الرضا عن العمل محصلة لجملة اتجاهات الفرد نحو العمل والإدارة ويهتم الرضا على مدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق أهدافه الشخصية وعلى إسهامات العمل والإدارة في تحقيق الأهداف لذا قد يرضى الفرد على جوانب من العمل وقد يسخط على جوانب اخرى (باسماعيل، 2006، ص 24).

ويعد الرضا الوظيفي للمعلم من المرتكزات الهامة لنجاح العملية التعليمية، على اعتبار أن أداء المعلم لوظيفته يتأثر بصورة كبيرة بمقدار ما تشبع لديه هذه الوظيفة من حاجات مادية ونفسية واجتماعية. فقد أشار العديد من الدراسات أن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية والإنسانية تسهم في زيادة الكفاءة الوظيفية لهم، وترفع من مستوى الإنتاجية، وتحد من احتمالات سعيهم لتغيير مهنتهم، كما تحد من مرات الغياب عن العمل، وتؤثر إيجابيا على العلاقات الاجتماعية، ويعرف لوك الرضا الوظيفي بأنه انفعالات إيجابية سارة ناجمة عن مردودات المهنة أو الخبرات المرتبطة بها. (زايد، 2008، ص 164).

وتمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب الهامة في حياة الفرد، وأن أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه سواء كانت داخلية او خارجية وهي تؤثر في مستوى أداء الفرد ونتاجيته في مختلف المجالات والوظائف التي يقوم بها.

وتمثل دافعية الانجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الانسانية، والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية، ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي، وبوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية، ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز، نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية، كالمجال التربوي، والمجال الأكاديمي، حيث يمثل الدافع للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفق ادراكه للموقف، فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به، وقد أشار (كليفلاند) الى الدور المهم الذي يقوم به

الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد ونتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة. (زرور، 2008، ص 19، 20).

وتعد دافعية الإنجاز من العوامل الهامة في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي ادراكه للمواقف فضلا عن مساعدته في فهم سلوك الفرد وتفسيره وسلوك المحيطين به، كما يعد الدافع للإنجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، حيث الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من اهداف وفيما يسعى اليه من أسلوب حياة أفضل، وتعرف الدافعية بأنها قوة تساعد الفرد على استمرار النمط السلوكي الى ان تتحقق الاستجابات، وهي مجموعة القوى المكونة من العوامل الداخلية والخارجية التي تثير سلوك الفرد وتوجهه. (سعيد، 2016، ص 203) ولقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، منها دراسة كوستيلوس (2001) التي هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتوصلت الدراسة الى ان المعلمين راضون عن وظائفهم، وأجرى رومان (2004) دراسة هدفت للتعرف على العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية والرياضية، وخلصت الدراسة الى ان العوامل الداخلية لها تأثير كبير في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ولم تظهر فروق في مستويات الرضا الوظيفي بالنسبة لمتغير الجنس. وأجرى نشوان (2004) دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وفعالية أداء المعلمين، وتوصلت الدراسة الى ان عامل سلامة النظام والانضباط المدرسي من أكثر عوامل الرضا الوظيفي اسهاما في تطوير فعالية أداء المعلمين، ووجود فروق بين عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي. وأجرى زايد (2008) دراسة هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية، وخلصت نتائج الدراسة الى ان المعلمين لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة وظهرت وجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي، ولم تظهر فروق بين الذكور والاناث. واستنادا الى ما تم عرضه من أدب نظري ودراسات وبحوث والتي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وتبيان دوره في البيئة التعليمية والاجتماعية للمدرس ودوره الفعال والهام في زيادة دافعيته للإنجاز، ونظرا لأهمية العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المدرس، لذا أردنا من هذه الدراسة أن نسلط الضوء على موضوع مهم كان محور دراستنا هذه، ألا وهو الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولدراسة هذا الموضوع إتبعنا الخطة التالية:

## الجانب النظري:

**الفصل الأول:** مدخل عام للدراسة (التعريف بالبحث) حيث نطرح الإشكالية وأهداف الدراسة، والفروض وأهمية

البحث وكذا مصطلحات ومفاهيم الدراسة إلى جانب متغيرات الدراسة.

**الفصل الثاني:** تناول فيه الدراسات المرتبطة وتم عرضها وتفسيرها ومناقشتها.

## الجانب التطبيقي:

**الفصل الثالث:** تناولنا فيه طرق ومنهجية الدراسة، من حيث المنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة

وأساليب المعالجة الإحصائية.

## الفصل الرابع:

تم فيه عرض ومناقشة النتائج من أجل الحكم على صحة الفرضيات ثم الخروج بأهم الاستخلاصات وفي

الأخير وضعنا بعض الاقتراحات والتوصيات المستقبلية، وقائمة المراجع والملاحق.

## الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

الفصل الثاني: تفسير ومناقشة الدراسات

السابقة

# الفصل الأول

## مدخل عام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- أهداف الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة.
- 6- النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة.

## 1- إشكالية الدراسة:

تعتبر مهنة التعليم أحد الوظائف المهمة والتي تحتاج الى مدرسين يتمتعون مستوى عال من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز حتى يتمكنوا من القيام بجميع الاعمال الموكلة إليهم، ويتأثر رضا المدرسين بعدة عوامل داخلية وخارجية مما يؤثر على دافعيتهم للإنجاز

ونظرا لدور الأستاذ في العملية التعليمية وما يقدمه من مجهودات لتطوير هذه العملية، فانه من الواجب على المسؤولين على العملية التربوية الاهتمام بهذا العنصر الفعال والمهم و العمل على توفير المناخ و الجو المناسب الذي يستطيع ان يقدم افضل ما لديه واثارة دوافعه و حوافزه على الإنجاز، وبهذا يكون راض على عمله ويزيد ارتباطه بعمله، وبينت الكثير من الدراسات ان الرضا الوظيفي المرتفع لدى المدرسين غالبا ما يزيد مردودهم في العمل ويرفع معنوياتهم وتجعلهم يؤدون مهامهم على احسن وجه، ويشعرون بحياة افضل ويسهم في زيادة دوافع المدرس نحو الإنجاز، ومن هذا تبرز مشكلة هذه الدراسة الحالية في التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية ودافعية الإنجاز في مرحلة التعليم الثانوي، وقد سعت هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية ودافعية الإنجاز؟

## 2- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.
- مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية.
- الكشف عن الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

- طبيعة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية ودافعية الانجاز.

### فرضيات الدراسة:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية مرتفع.

- يتميز أساتذة التربية البدنية الرياضية بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا

لمتغير الخبرة المهنية؟

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا

لمتغير الخبرة المهنية؟

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية ودافعية

الإنجاز؟

### 3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا هذه في النقاط التالية:

- يعد الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمؤسسات التعليمية أهدافها في تنمية العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها، وتنمية السلوك الإبداعي لديهم.

- يعد الرضا الوظيفي بالنسبة للمدرسين من أهم السبل التي تحقق لديهم الاستقرار النفسي والأداء المهني.

- أن دافعية الإنجاز تؤثر في مستوى أداء المدرس وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.

- الحاجة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.

### 4- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

#### 1-5 مفهوم الرضا الوظيفي:

اصطلاحا:

الرضا الوظيفي هو تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين. (عوض، 1976 ص 46)

ويعرف حامد بدر الرضا الوظيفي بأنه درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة، حيث أن الدرجة للرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من خلال عمله، وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل. (منصوري، 1990، ص 1)

#### إجراءات:

وهي تمثل مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها أساتذة التربية البدنية والرياضية تجاه مجموعة من المتغيرات المتعلقة بوظيفتهم تتمثل المكانة الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقات التربوية، الأجر، الاشراف، تقويم الأداء،



الترقية، تحقيق الرغبات الشخصية، ويظهر ذلك من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

### 3-5 دافعية الانجاز:

#### اصطلاحا:

هو الطموح العام، المثابرة على بذل الجهد والتحمل والسعي للوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز. (خليفة، 2000، ص 17).

تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة (حنان، 2014، ص 71).

#### إجرائيا:

هو مجموع درجات المبحوثين على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم في الدراسة.

### 5- النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة:

#### 6-1 النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

#### 6-1-1 نظرية ماسلو للحاجات:

تسمى هذه النظرية غالبا بنظرية ماسلو MASLOW للحاجات وهي من إحدى النظريات المهمة والمفسرة للرضا الوظيفي، وأوضح "ماسلو" تسلسلا للحاجات يتكون من خمسة مستويات بحسب ترتيبها في سلم هرمي على النحو التالي:

- الحاجات الفسيولوجية أو الوظيفية: وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد واستمراره كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات.

الحاجات الأمنية: وتشمل: الضمانات الوظيفية، الاستقرار، الوقاية، التحرر من الخوف، الحاجة إلى التنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات.

- الحاجات الاجتماعية: وهي تشمل، الرغبة بإقامة علاقات الصداقة وكسب رضا الآخرين، والحاجة لأن يكون للفرد له وضع اجتماعيا مقبولا، والتقدير من الآخرين، وكسب احترام الآخرين.

- حاجات المكانة والتقدير: وتمثل الحاجات الداخلية المتعلقة بالثقة بالنفس، والاستقلال، والقدرة على الإنجاز، والأهمية، والأهلية، والمعرفة، وأخرى خارجية تتعلق بالسمعة.

- الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات: وهي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، وممارسة قدراته، ومواصلة تطوير شخصيته، والقدرة على الإبداع والإبتكار. (زروق، 2008، ص 54، 55).

## 6-1-2 نظرية العاملين:

اشتهرت هذه بنظرية العاملين لأنها تفترض بأن للفرد حاجات فطرية ينبغي أن تشبع وهذه الحاجات يمكن تصنيفها في مجموعتين كالآتي:

- **حاجات صحية:** وهي الحاجات الأساسية لتوفير محيط ملائم لحياة وعمل الإنسان وتمثل هذه الحاجات في ميدان العمل في الأجرة والترقية وظروف العمل، الأمن، وزملاء العمل
- **حاجات دافعية:** تمثل حاجات أعلى مستوى من الحاجات الأولى وهي حاجات تميز الإنسان عن باقي الحيوانات وهي تتمثل في رغبات فطرية في النمو في مختلف المجالات بحيث تدفعه الحاجات إلى البحث عن المسؤولية والاستقلالية وقبول التحدي الذي يطرح من طرف العمل

## 6-1-3 نظرية التوقع لفروم:

تقوم هذه النظرية على أن أداء الموظفين يتحدد بمقدار التوقع لديهم في الحصول على المكافآت في إطار معادلة سلوكية تحقق علاقة طردية بين الأداء العالي والمكافآت، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ينعكس بالإيجاب بالجهود وبالمكافآت وبالأهداف الذاتية للموظفين والعاملين بالمنظمات.

أن هذه النظرية تتلخص في أن سلوك الإنسان يتحدد أساساً عن طريق ما يسمى " بالمنفعة الشخصية " التي تعود عليه في عدد من البدائل المتاحة، حيث أن عملية اختيار الفرد لسلوك معين من بين البدائل المتاحة ثم تحديده لمقدار الجهد الذي سيبدله في فعل هذا السلوك، وأخيراً اتخاذ قرار القيام لفعل هذا السلوك من عدمه كل ذلك يتركز أساساً على توقعاته حيال المنفعة الشخصية التي سيحنيها من النشاط المراد تنفيذه، والفرد يمر بحالة الرضا المتوقع بأدائه الوظيفي لكونه يتوقع عائداً مناسباً لما يبذله من جهد نحو تحقيق الهدف وفقاً لأمر بدائل سلوكية الأداء، ويبقى الموظف في مرحلة الرضا المتوقع حتى يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا العقلي إن كان الذي توقعه من عوائد مكافئاً لما يبذله من مجهود لتحقيق الهدف من أداء معين. (شهير، 2001، 37).

## 6-2 النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:

### 6-2-1 النظرية الوسيلية:

تعتمد معظم نظريات تفسير الدافعية بدرجات متفاوتة على فكرة تخفيض القلق والتوتر الناتج عن عدم اشباع الدوافع لدى الكائن الحي، وتقوم هذه الفكرة على أن الأفراد مزودون بمجموعة من الدوافع الأساسية، بيولوجية ونفسية، ولا بد لها أن تشبع والا ترتب عليها شعور الفرد بالتوتر والقلق. وقد قدم كل من "بورتر Porter" و"لاولر 1978 Lawler" في كتابهما عن اتجاهات الإدارة نحو العاملين، نموذجاً لتفسير دوافع السلوك لدى العاملين في مجال العمل الصناعي، وذلك في ضوء الاتجاهات العامة للنظرية الوسيلية، واعتبر أن مبادئ النظرية الوسيلية هي أكثر الاتجاهات ملائمة لتفسير السلوك الانساني، ولتركيزها على فكرة التقدير المستقبلي للفائدة التي نحصل عليها من السلو، فانهما يتوقعان أن الفرد يمكنه أن يرجع بعض حاجاته العاجلة من أجل أهداف

آجلة ، فالفرد عادة يفكر ويقدر، ولا يستجيب آليا لضغوط التوتر الناشئ عن الحاج الحاجة، أي ان التركيز على عملية التبرير العقلي هو أمر يتفق مع طبيعة الانسان وقدرته على التفكير والتحكم في الحاجات، والأمر الثاني في نظرها أن مبادئ النظرية الوسييلية تسهل عملية التكامل بين الدوافع المختلفة للسلوك الواحد، كالمكانة الاجتماعية، والشعور بالإنجاز، ونتائج الأداء والمكاسب الثانوية. (زروق، 2008، ص 79، 80).

### 6-2-2 نظرية التعلم الاجتماعي:

تعتبر هذه النظرية أن التعلم السابق يعتبر من المصادر الرئيسية للدافعية، إذ أن نجاح أو فشل استحابة معينة تؤدي إلى التعرف على الجوانب التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية، وبالتالي تنشأ الرغبة والدافع لتكرار السلوك الناتج، كما أن التعلم بملاحظة نجاح أو فشل الآخرين قد يكون كافيا لإنتاج حالات الدافعية وقد أشار "البرتو باندورا" أن نظرية التعلم الاجتماعي تتأسس على التعلم بالنمذجة، أو القدرة أي التعلم بملاحظة وتقليد الآخرين، كما أن التعلم يرتبط أيضا بالتعزيز الاجتماعي فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه يكون بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك أو الأداء مرة أخرى. (حنان، 2014، ص 81، 82).

### 6-2-3 نظرية " أتكسون " الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول " أتكسون " أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من اجل النجاح، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازا ، كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم ،وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة، كما قال " أتكسون " بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة لمراد إنجازها وذلك على النحو التالي، فيما يتعلق بخصال الفرد هناك على حد تعبير " أتكسون " نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز

- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لان قلقهم من الفشل محدود للغاية أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع ألا يوجد النشاط المنجز لديهم، أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من

الفشل والقلق عليهم، ويميز خصائص المهمة عاملين للشخصية يشكلان موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة، يجب أخذهما بالاعتبار هما:

- العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.
- العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة يتأثر للأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص. (حنان، 2014، ص 84، 85).

## 6-2-4 نظرية الغزو:

يعتبر " مايدر " هو المؤسس لنظرية الغزو ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية الغزو، ويعتبر " مايدر " إن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد: الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط، الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها، للفرد أهمية كبيرة في دافعية الانجاز، حيث يعتبر كل من "اركيس" و "جرسكي" أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل، يميلون إلى غزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى غزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به "أتكنسون" ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطلق قام "وينر" وآخرون بصياغة نظرية الغزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع إلى الخبرات والنجاح والفشل وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية.

- الثبات: يقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.
- السببية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.
- التحكم: يقصد بها العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة. (حنان، 2014، ص

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

1- عرض الدراسات السابقة

2- التعقيب على الدراسات السابقة

## 1- عرض الدراسات السابقة:

- 1-1 دراسة محمودية شهيرة (2001) بالجزائر بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي، وتكونت عينة الدراسة من (120) طالب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي وسلم تقييم الأداء، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- لا توجد علاقة ارتباطية بين أداء المعلم وأبعاد الرضا الوظيفي.
  - وجود اختلاف في مستوى أداء المعلمين الراضين وغير الراضين.
- 2-1 دراسة وافية صحراوي (2002) بالجزائر بعنوان "قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية"، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى الإطارات، وشملت عينة الدراسة 160 إطار، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة مقياس قيم العمل ومقياس الدافع للإنجاز، وقد أشارت النتائج إلى:
- لا يوجد فرق في مستوى دافع الإنجاز لدى الإطارات بحسب قيم العمل السائدة لديهم.
  - لا يوجد فرق في الدافع للإنجاز بالنسبة للجنس.
  - لا يوجد تفاعل بين طبيعة المؤسسة وقيم العمل لدى الإطارات في دافع الإنجاز.
- 3-1 دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2003) بالقاهرة بعنوان "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بتوكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية"، وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز للموظفين، وعلاقته بتوكيد الذات، وطبيعة الفروق في مستوى الدافعية بين الموظفين حسب تباينهم في حيث الجنس ومستوى الاجر والتعليم والحالة الزوجية، وقد شملت الدراسة 240 موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت الباحثة على مقياس دافعية الإنجاز ومقياس توكيد الذات، وأوضحت نتائج الدراسة أن:
- وجود علاقة موجبة بين توكيد الذات ودافعية الإنجاز.
  - يمثل الدخل أحد العوامل الدافعة للدافعية للعمل.
  - توجد فروق في دافعية الإنجاز حسب الجنس ومستوى التعليم.
  - يوجد ارتباط إيجابي بين العمر ودافعية الإنجاز.

#### 1-4 دراسة جفال مقران (2006) بالجزائر بعنوان "أنماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل"،

وهدفت الدراسة التعرف على المستويات المختلفة للدافعية وأكثر الأنماط وجوداً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة البحث على 120 عامل، واعتمد الباحث على قائمة أنماط الدافعية، وأظهرت النتائج أن:

- فروق بين العمال الراضون وغير الراضون في مستوى الدافعية الداخلية.
- فروق بين العمال الراضون وغير الراضون في مستوى الدافعية الخارجية.

#### 1-5 دراسة كاشف نايف زايد (2008) بسلطنة عمان بعنوان "الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات

التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات"، وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية، بالإضافة إلى تحديد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية تبعاً لمتغير الخبرة والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (131) معلماً، وطبق عليها مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن:

- أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة ولصالح ذوي السنوات الخبرة الأقل.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي.
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

#### 1-6 دراسة العياشي بن زروق (2008) بالجزائر بعنوان "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة

التعليم الثانوي والجامعي" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، والكشف عن الفرق في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة التعليم الثانوي والجامعي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي المقارن، وشملت عينة الدراسة على 400 أستاذ، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- ان مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة منخفض جداً.
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة منخفض جداً.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة التعليم الثانوي والجامعي.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة للجنس.

#### 1-7 دراسة عبد الستار زكريا (2012) بالجزائر بعنوان "دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية

والرياضة في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة وبيداغوجية التدريس بالمقاربة بالكفاءات، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة على 65 أستاذ، واستخدم الباحث استبانة دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- أن بيداغوجية التدريس بالمقاربة بالكفاءات تساعد في تحفيز الأستاذ اتجاه العمل.
- مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مرتفع.

### 8-1 دراسة مخلوفي سعيد (2015) بالجزائر بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز

واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز، والكشف عن الفرق في مستوى استخدام الاستراتيجيات المواجهة تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة الإدارية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة على 26 مدير، واستخدم الباحث استبانة تقيس ضغوط العمل ودافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز.
  - عدم وجود في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مديري التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس والخبرة الإدارية.
- ### 9-1 دراسة عمرون سليم (2015) بالجزائر بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة على 270 أستاذ، واستخدم الباحث استبيان الضغوط المهنية واستبيان دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:
- مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مرتفع.
  - عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.
  - وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.
  - لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.

### 10-1 دراسة حسين مشوح القطيش، احمد عايد الشرفات (2017) بالأردن بعنوان "مستوى دافعية

الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى" وهدفت الدراسة التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة على 178 معلماً، واستخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية.
- عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الخبرة.



## 2 - التعقيب على الدراسات السابقة :

### 2-1 من حيث الأهداف:

تباينت أهداف الدراسات السابقة باختلاف المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسات، حيث هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأخرى تناولت دافعية الإنجاز وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الجنس و المؤهل العلمي ومن هذه الدراسات:

دراسة صحراوي (2002) ودراسة شوقي (2003) ودراسة القطيش (2017) كلها تناولت متغير دافعية الإنجاز والتي هدفت إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات، في حين دراسة مخلوفي (2015) ودراسة عمرون (2015) والتي هدفت إلى دراسة دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغط المهنية، بينما دراسة زايد (2008) ودراسة محمودية (2001) تناولت متغير الرضا الوظيفي، حيث هدفت إلى دراسة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات، في حين تطرقت دراسة العياشي (2008) ودراسة مقران (2006) إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى الموظفين مختلفي المهن.

في حين هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بصورة خاصة.

### 2-2 من حيث الأدوات :

تناولت معظم الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي أدوات من إعداد الباحثين ومنهم من استخدم مقاييس. بينما الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز استبيان من إعداد الباحثين ومنهم من استخدم مقياس الدافع للإنجاز ولقد استفادنا من هذه الدراسات في اختيار أدوات الدراسة والتي تخص متغيري الدراسة حيث اعتمدنا على مقياس الرضا الوظيفي الذي استخدم العياشي (2008)، ومقياس دافعية الإنجاز الذي استخدمه الباحث عمرون (2015).

### 2-3 من حيث العينة :

اختلفت الدراسات السابقة في اختيار العينة التي تم إجراء الدراسة عليها فمنها من أجريت على إدارات المؤسسات ومنها من أجريت على العمال ومنها من أجريت على أساتذة المواد العلمية ومنها من أجريت على الأساتذة الجامعيين، باستثناء دراسة القطيش (2015) التي أجريت على معلمي التربية الرياضية ودرست متغير الرضا الوظيفي فقط.

أما دراستنا فسيتم إجراؤها على أساتذة التربية البدنية والرياضية وهذا بدراسة متغيرين الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز.

**2-4 من حيث المنهج المستخدم :**

إن معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وأخرى المنهج الوصفي الارتباطي وأخرى المنهج الوصفي المقارن، وفي الدراسة الحالية استخدمنا المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي.

**2-5 من حيث النتائج :**

تباينت نتائج الدراسات السابقة، فدراسات توصلت الى مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز دراسة عبد الستار زكريا(2012) ، وأخرى توصلت إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز بالنسبة لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة دراسة كاشف نايف زايد(2008) دراسة العياشي بن زروق(2008) دراسة عمرون سليم(2015) ، في حين توصلت بعض الدراسات الى وجود علاقة بين الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الإنجاز دراسة محمودية شهيرة(2001) دراسة جفال مقران(2006)، وعدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز دراسة مخلوفي سعيد(2015).

**أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:**

- اختيار أدوات الدراسة، مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز لدى الأستاذ.
- بناء الخلفية النظرية للدراسة.
- افدتنا في تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

## **الباب الثاني: الجانب التطبيقي**

الفصل الثالث: طرق ومنهجية الدراسة

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة

النتائج

## الفصل الثالث

### طرق ومنهجية الدراسة

- 1- المنهج المتبع
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- حدود الدراسة
- 5- إجراءات الدراسة الأساسية
- 6- أدوات جمع البيانات
- 7- أساليب التحليل الإحصائي

## 1- المنهج المتبع:

إن طبيعة الموضوع المتناول هي التي تحدد نوع المنهج، وبما أن الموضوع الذي نحن بصدد معالجته يهتم بدراسة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي.

## 2- الدراسة الاستطلاعية:

تكمن أهمية الدراسة الاستطلاعية في محاولتنا للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، والوقوف على ثبات وصدق الأدوات، حيث تتكون عينة الدراسة من 20 استاذ من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط أفراد العينة الأساسية.

## 2-1 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

### 2-1-1 ثبات أدوات الدراسة:

### 2-1-1-1 طريقة الاتساق الداخلي:

جدول رقم (01) يمثل معامل ثبات الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ وكانت النتائج موضحة كالتالي:

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
الرضا الوظيفي	0.89
دافعية الانجاز	0.82

### 2-1-1-2 طريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (02) يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	معامل الارتباط بين جزئي الاستمارة	معامل الارتباط سبيرمان وبروان بعد التصحيح	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	0.63	0.77	0.05
دافعية الانجاز	0.66	0.79	0.05

### 2-1-2 صدق أدوات الدراسة:

قمنا بحساب الصدق التمييزي بطريقة صدق المقارنة الطرفية وكانت النتائج موضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم (03) يمثل صدق مقياس الرضا الوظيفي بطريقة صدق المقارنة الطرفية.

الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدنيا	06	2.55	0.39	7.78	10	دالة عند 0.05
العليا	06	4.00	0.22			

من خلال نتائج الجدول رقم يتضح أن قيمة (ت) تساوي (7.78) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بصدق تمييزي.

جدول رقم (04) يمثل صدق مقياس دافعية الانجاز بطريقة صدق المقارنة الطرفية.

الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدنيا	06	3.37	0.32	5.48	10	دالة عند 0.05
العليا	06	4.19	0.16			

من خلال نتائج الجدول رقم يتضح أن قيمة (ت) تساوي (5.48) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بصدق تمييزي.

يتضح مما سبق أن أدوات الدراسة تتمتع بقدر مقبول من الصدق والثبات ويمكننا الاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

### 3-مجتمع وعينة الدراسة:

#### 3-1 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة للموسم الجامعي 2018/2019 والبالغ عددهم 113 أستاذ.

#### 3-2 عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على 65 أستاذ من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة، حيث تمثل نسبة 57.52% من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية والمؤهل العلمي.

الجدول رقم (05) يمثل الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	السن
36.92%	24	0-5 سنوات
33.84%	22	5-10 سنوات
29.23%	19	أكثر من 10 سنوات
100%	65	المجموع

الجدول رقم (06) يمثل المؤهل العلمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
29.23%	19	ليسانس
70.77%	46	ماستر
100%	65	المجموع

#### 4- حدود الدراسة:

#### 4-1 الحدود المكانية:

أجريت الدراسة على مستوى بعض ثانويات ولاية ورقلة.

#### 4-2 الحدود الزمانية:

تم تطبيق أدوات الدراسة في الفترة الممتدة بين شهر فيفري الى غاية شهر افريل 2019.

#### 4-3 الحدود البشرية:

ويتحدد في هذه الدراسة أفراد العينة والبالغ عددهم 65 أستاذ في مادة التربية البدنية والرياضية.

#### 4-4 الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على دراسة الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

#### 5- إجراءات الدراسة الأساسية:

تم توزيع 75 استمارة تتضمن أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز على أساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات ولاية ورقلة في الفترة الممتدة ما بين 03 فيفري 2019 الى غاية 14 مارس 2019، وتم واسترجاع 65 استمارة فقط، استبعدت منها 10 استمارات لأسباب موضوعية منها، متعلقة بالشكل (عدم تناول جميع الأسئلة، الإجابات من نسق واحد، التشطيب).

## 6- أدوات جمع البيانات:

### 6-1 مقياس الرضا الوظيفي:

ولقد تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي استخدمه الباحث العياشي بن زروق (2008) في دراسته بعنوان "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي"، والذي يتكون من 20 عبارة تقيس مدى رضا الأستاذ على الحاجات، علما أن جميع العبارات في الاتجاه الإيجابي، ويستجيب المبحوث لكل عبارة بوضع علامة (x) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في رأيه، وهذا بإتباع مقياس متدرج مكون من خمسة مستويات (راض جدا، راض، لا أدرى، غير راض، غير راض جدا)، وبعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده ويشير الحد الأعلى لدرجات المقياس (100) إلى الدرجة المرتفعة في درجة الرضا الوظيفي، وتشير الدرجة (20) إلى الحد الأدنى لدرجات المقياس أي الدرجة الضعيفة في درجة الرضا الوظيفي، ولقد أضفت الدراسة الاستطلاعية إلى ثبات وصدق المقياس.

### 6-2 مقياس دافعية الانجاز:

ولقد تم الاعتماد على مقياس دافعية الانجاز الذي استخدمه الباحث عمرون سليم (2015) في دراسته بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط"، والذي يتكون من 34 فقرة موزعة على بعدين (العوامل الداخلية، العوامل الخارجية) علما أن جميع العبارات في الاتجاه الإيجابي، ويستجيب المبحوث لكل عبارة بوضع علامة (x) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في رأيه، وهذا بإتباع مقياس متدرج مكون من خمسة مستويات (موافق بشدة، موافق، لا ادرى، غير موافق، غير موافق بشدة)، وبعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده ويشير الحد الأعلى لدرجات المقياس (170) إلى الدرجة المرتفعة في درجة دافعية الانجاز، وتشير الدرجة (34) إلى الحد الأدنى لدرجات المقياس أي الدرجة الضعيفة في درجة دافعية الانجاز، ولقد تم التأكد من صدق وثبات المقياس في الدراسة الاستطلاعية.

الجدول رقم (07) يمثل توزيع فقرات وابعاد مقياس دافعية الانجاز.

أرقام الفقرات	البعد
1، 3، 4، 5، 7، 14، 15، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 30، 31، 33، 34.	العوامل الداخلية
2، 6، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 28، 29، 32.	العوامل الخارجية



الجدول رقم(08) يمثل مقياس ليكارت الخماسي حيث يكون مجال المتوسط الحسابي المرجح كما يلي:

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض جدا	من 1 إلى 1.79
منخفض	من 1.80 إلى 2.59
متوسط	من 2.60 إلى 3.39
مرتفع	من 3.40 إلى 4.19
مرتفع جدا	من 4.20 إلى 5.00

#### 7- أساليب التحليل الإحصائي:

- التكرار والنسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون (R).
- طريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ.
- اختبار (ت) لحساب الفروق.
- أسلوب التحليل التباين الأحادي.

بعد جمع البيانات عن طريق إجابات عينة الدراسة ثم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة 19.

## الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة  
وتفسير النتائج

- 1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
- 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
- 3- الإستنتاج العام  
اقتراحات

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة حسب الفرضيات:

1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

" مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع "

تم معالجة البيانات بحساب اختبار "ت" بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:  
الجدول رقم (10): يمثل قيم المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة وقيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية.

المتغير	المتوسط الحسابي الفرضي	المتوسط الحسابي للعينة	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	3	3.46	5.77	1.96	0.000 دالة

يتضح من الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لعينة الدراسة أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي، في بلغت قيمة (ت) المحسوبة (5.77) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96)، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الحسابي الفرضي ولصالح المتوسط الحسابي للعينة، وعليه يمكن القول إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع.

الجدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الرضا عن الحياة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
01	ما مدى رضاك بمكانة وظيفتك مقارنة بالمهنة الأخرى.	4.41	0.98	2	مرتفع جدا
02	ما مدى رضاك باختيارك لمهنة التعليم.	4.43	0.68	1	مرتفع جدا
03	ما مدى رضاك بنظرة المجتمع لك كأستاذ .	3.92	0.98	5	مرتفع
04	ما مدى رضاك بالتكوين الأولي الذي تلقته.	3.66	1.03	6	مرتفع

متوسط	15	1.24	3.13	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة في مؤسستك لتطوير قدراتك .	05
متوسط	16	1.32	3.12	ما مدى رضاك بعدد الطلبة في الفوج الواحد.	06
متوسط	18	1.18	3.09	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لزيادة تحصيلك العلمي .	07
متوسط	14	1.10	3.24	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة للاشتراك في تدبير شؤون المؤسسة.	08
متوسط	12	1.21	3.30	ما مدى رضاك بفرص الترقية في المهنة.	09
متوسط	20	1.38	2.61	ما مدى رضاك براتبك الشهري مقارنة برواتب في قطاعات أخرى.	10
متوسط	12	1.15	3.30	ما مدى رضاك بطريقة الإشراف والمراقبة لأعمالك من طرف الإدارة.	11
مرتفع	9	1.18	3.43	ما مدى رضاك بتقدير المشرفين لك في حالة بذل جهد مضاعف.	12
مرتفع	3	0.95	4.00	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لتكوين علاقات مع الأساتذة الآخرين في المؤسسة	13
مرتفع	7	1.14	3.44	ما مدى رضاك بالبرامج التربوية التي تنفذها.	14
مرتفع	10	1.04	3.41	ما مدى رضاك بطريقة التدريس المطبقة .	15
مرتفع	7	1.07	3.44	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لتطبيق طريقتك الخاصة في التدريس	16
مرتفع	4	0.80	3.93	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لإبداء أفكارك في الندوات التربوية.	17
متوسط	19	1.29	2.90	ما مدى رضاك بالوسائل التعليمية المتوفرة.	18
مرتفع	10	1.24	3.41	ما مدى رضاك بتوقيتك الأسبوعي.	19
متوسط	16	1.20	3.12	ما مدى رضاك بالفرص التي تتيحها لك مهنة التعليم لتحقيق رغباتك الشخصية.	20
مرتفع	////	0.65	3.46	الأداة ككل	

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم العبارات (1، 2، 3، 4، 12، 13، 15، 16، 17، 19) الخاصة بوجهات نظر الأساتذة حول مستوى رضاهم عن الوظيفة جاءت بمستوى مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41 – 4.43)، وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.68 – 1.24)، في حين العبارات (5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 14، 18، 20) الخاصة بوجهات نظر الأساتذة حول مستوى رضاهم عن الوظيفة جاءت بمستوى متوسط، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.61 – 3.30)، وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.18 – 1.38). وهذا يمكن القول بان استجابات افراد عينة الدراسة على عبارات المقياس تدل على الرضا على الوظيفة بمستوى مرتفع.

### 2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

" يتميز أساتذة التربية البدنية الرياضية بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز "

تم معالجة البيانات بحساب اختبار "ت" بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يمثل قيم المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة وقيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية.

أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي الفرضي	المتوسط الحسابي للعينة	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
العوامل النفسية	3	3.97	18.44	0.000 دال
العوامل الخارجية	3	3.82	15.75	0.000 دال
المقياس ككل	3	3.90	19.33	0.000 دال

يتبين من الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لعينة الدراسة أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي، في حين بلغت قيمة (ت) المحسوبة (19.33)، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الحسابي الفرضي ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، كما أظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الحسابي الفرضي في بعدي المقياس (العوامل النفسية، العوامل الخارجية) ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، وعليه يمكن القول إن مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع

الجدول رقم(12) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المقياس.

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد المقياس
مرتفع	1	0.42	3.97	العوامل الداخلية
مرتفع	2	0.42	3.82	العوامل الخارجية
مرتفع	///////	0.37	3.90	الأداة ككل

يتبين من الجدول أعلاه أن بعد العوامل الداخلية قد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.97) وبانحراف معياري قدره (0.42) وبمستوى مرتفع، ثم تلاه بعد العوامل الخارجية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.82) وبانحراف معياري قدره (0.42) وبمستوى مرتفع، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمحاور الأداة ككل (3.90) وانحراف معياري قدره (0.37) وبمستوى مرتفع، وبهذا يمكن القول إن أساتذة التربية البدنية الرياضية يتميزون بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز.

### 3-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية "

استخدمنا أسلوب تحليل التباين الأحادي (ف) من أجل معرفة مدى وجود فروقات في إجابات أفراد العينة وكانت النتائج ممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم(15) يمثل قيمة (ف) لحساب الفروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
0-5 سنوات	24	3.53	0.63	2	0.40	0.66	غير دال
5 - 10 سنوات	22	3.49	0.62				
أكثر من 10 سنوات	19	3.35	0.73				

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (0-5 سنوات) بلغ (3.53) وانحراف معياري قدره (0.63)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (5-10 سنوات) (3.49) وانحراف معياري قدره (0.62)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (أكثر من 10 سنوات) (3.35) وانحراف معياري قدره (0.73)، وقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.40) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وبناء على مما سبق فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ونرفض الفرضية البديلة القائلة بأنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

#### عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية"

استخدمنا أسلوب تحليل التباين الأحادي (ف) من أجل معرفة مدى وجود فروقات في إجابات أفراد العينة وكانت النتائج ممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يمثل قيمة (ف) لحساب الفروق في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
0-5 سنوات	24	4.00	0.47	2	1.38	0.25	غير دال
5 - 10 سنوات	22	3.83	0.29				
أكثر من 10 سنوات	19	3.84	0.31				

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (0-5 سنوات) بلغ (4.00) وانحراف معياري قدره (0.47)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (5-10 سنوات) (3.83) وانحراف معياري قدره (0.29)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (أكثر من 10 سنوات) (3.84) وانحراف معياري قدره (0.31)، وقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.38) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وبناء على مما سبق فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ونرفض الفرضية البديلة القائلة بأنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية".



### 3-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

" توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"

الجدول رقم(16) يمثل العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

الرضا الوظيفي		دافعية الإنجاز
العينة الكلية ن=65		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون (R)	
0.005	0.343(**)	

يظهر من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط قد بلغ (0.343) بالنسبة الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وهو دال عند مستوى 0.05، وعليه فإنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ارتبط ذلك بارتفاع دافعية الانجاز لديهم، وبناءً على مما سبق فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه "لا توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية" ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية".

## 2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:

### 1-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

"مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع"

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الأولى من خلال المعالجات الإحصائية أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع، وهذا يعني أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن الظروف المحيطة بعملهم، ويعزو الطالب هذه النتيجة إلى أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون على النواحي الإدارية والاشرف التربوي وراضون على النواحي الاجتماعية، وراضون على العائد المالي للمهنة.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج كاشف (2008) حيث أظهرت نتائجها أن معلمي التربية الرياضية لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العياشي (2008) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة منخفض جدا.

### 2-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

" يتميز أساتذة التربية البدنية الرياضية بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز "

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثانية من خلال المعالجات الإحصائية أن أساتذة التربية البدنية الرياضية يتميزون بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز، ويفسر الطالب هذه النتيجة الى التغيير الذي طرأ على العملية التربوية من إصلاحات، حيث نجدها اهتمت بالمعلم أكثر وهذا تحسین ظروف عمله بتوفير الوسائل التعليمية، وتحديث نظام الترقية، والزيادات التي شملت الأجور، فكلها أدت زيادة دافعية الإنجاز لدى الأستاذ في هذه المرحلة من التعليم، ويرجع كذلك الى التزام الأساتذة بالقيم الأخلاقية في التعليم مما يؤثر على أدائهم التربوي وبذلك يشعرون بالارتياح النفسي مما يزيد دافعيتهم للعمل، وانهم يبذلون جهود كبيرة في مختلف الاعمال التي يقومون بها، كما لديهم الثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية وحبهم لوظيفتهم كلها عوامل ساهمت الرفع من دافعيتهم للإنجاز.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عبد الستار زكريا (2012) حيث أظهرت نتائجها أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع، ولقد ايضا اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عمرون (2015) حيث أظهرت نتائجها أن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مرتفع، ولقد اختلفت نتيجة

هذه الدراسة مع دراسة القطيش والشرفات (2017) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين متوسط، ولقد اختلفت ايضا نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العياشي (2008) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة منخفض جدا.

### 2-3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية "

أشارت نتائج الدراسة من خلال المعالجات الإحصائية لنتائج الفرضية الثالثة، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، لأن قيمة ف غير دالة عند مستوى دلالة 0.05، ويعزو الطالب هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق بين الأساتذة باختلاف خبرتهم الى ان الأساتذة لهم درجة متقاربة من الرضا عن وظيفتهم بغض النظر عن خبرتهم في العمل، فسنوات الخبرة لا تعد عاملا مهم في تحديد مستوى الرضا الوظيفي بصورة عامة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وهذا ما بينته نتائج الفرضية الأولى ان معظم الأساتذة راضين عن وظيفتهم، حيث لا اختلاف بين الأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأقل والأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأكثر، ويمكن تفسير ذلك بان الأساتذة لا يتأثرون بضغط المهنة، ويحظون بتقدير المشرفين وزملائهم و الطاقم الإداري في العمل.

ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج كاشف (2008) حيث أظهرت نتائجها أنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة ولصالح ذوي السنوات الخبرة الأقل.

### 2-4 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية "

أشارت نتائج الدراسة من خلال المعالجات الإحصائية لنتائج الفرضية الثالثة، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، لأن قيمة ف غير دالة عند مستوى دلالة 0.05، ويفسر الطالب هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز بين الأساتذة باختلاف مستواهم إلى التقارب والتشابه في الظروف البيئية التعليمية منها طبيعة المادة وتوفر الوسائل

التعليمية بالنسبة للأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأقل والأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأكثر، ويمكن أن نفسر ذلك أيضا بحالة التشبع في الإنجاز لدى الأساتذة.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عمرون (2015) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة، ولقد اتفقت أيضا نتيجة هذه الدراسة مع دراسة القطيش والشرفات (2017) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة، ولقد اتفقت أيضا نتيجة هذه الدراسة مع دراسة مخلوفي (2015) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى المديرين تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية.

## 2-4 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

" توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية "

دل التحليل الإحصائي صحة الفرض، حيث أضفت النتائج إلى وجود ارتباط موجب دال احصائيا توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وهذا ما يفسر ان كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعه ارتفاع في مستوى دافعية الإنجاز، أي بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تزداد درجة المسؤولية والمثابرة والمبادرة والثقة في قدراتهم وتزداد درجة تنوع الاهتمامات لديهم، أي أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر إيجابا على مستوى دافعية الإنجاز.

ويرى الطالب أن هذه النتيجة منطقية حيث أن الفرد إذا تحققت له الراحة النفسية والبدنية والاجتماعية أصبح راضيا عن وظيفته وأصبحت له دافعية قوية للإنجاز ويؤثر هذا مردوده في العمل، ويفسر كذلك الطالب هذه النتيجة أنه إذا تحقق الرضا الوظيفي لدى المدرس تحقق من خلاله ذاته وأشبع رغباته وحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية وحقق أهدافه وطموحاته، وبهذا فإن المدرس يكون لديه دافعية إنجاز كبيرة إذا كانت الظروف المحيطة به ملائمة ومشجعة على العمل. فالرضا الوظيفي للمدرسين يعتبر من أهم مؤشرات نجاح العملية التعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي تقبل المدرسين لجميع ظروف مهنته والمتمثلة في النواحي الإدارية والاشراف التربوي والنواحي الاجتماعية والعائد المالي للمهنة، وهذا ما أشارت اليه دراسة شوقي (2003) أن الدخل يمثل أحد العوامل الدافعة للعمل.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة جفال (2006) حيث بينت نتائجها أنه فروق بين العمال الراضون وغير الراضون في مستوى الدافعية الداخلية والخارجية، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة

محمودية (2001) والتي بينت عدم وجود علاقة ارتباطية بين أداء المعلم وأبعاد الرضا الوظيفي، ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عمرون (2015) حيث أشارت نتائجها أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى دافعية الإنجاز والضغط المهنية لدى الأساتذة.

### 3- الاستنتاج العام للدراسة:

بعد عرض ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة أظهرت النتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع.
- يتميز أساتذة التربية البدنية والرياضية بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

### اقتراحات:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية فإننا نقترح على القائمين على شؤون العملية التربوية بمايلي:

- العمل على توفير أفضل الظروف المادية للأستاذ حتى يتسنى له القيام بعمله في أحسن حال.
- تشجيع الأساتذة المتميزين بمكافئات مالية خاصة.
- عقد ندوات ولقاءات دورية تحسيسية لتطوير مستوى الدافعية لدى الأساتذة.
- إجراء بحوث ودراسات حول الظروف والعوامل المتعلقة بالحياة المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

# قائمة المراجع

- ابراهيم شوقي عبد الحميد. (2003). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بتوكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية. القاهرة: المجلة العربية للإدارة، المجلد 23، العدد 1.
- اشرف احمد ابو حليلة. (2018). دافعية الانجاز. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة.
- العياشي بن زروق. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي. الجزائر: اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التربية.
- بحرية باسما عيل. (2006). علاقة الرضا الوظيفي بالقصور الإداري. ورقة: مذكرة ماجستير فب علم النفس العمل و التنظيم، جامعة ورقلة.
- جفال مقران. (2006). أنماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل. الجزائر: مذكرة ماجستير في العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
- حسين مشوح القطيش، احمد عايد الشرفات. (2017). مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى. الاردن: مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد 21.
- عباس عوض. (1976). دراسات في علم النفس الصناعي و المهني. الاسكندرية: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- عبد الستار زكريا. (2012). دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات. بسكرة: مذكرة ماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة بسكرة.
- عبد اللطيف خليفة. (2000). دافعية الانجاز. القاهرة: دار غريب.
- عمرون سليم. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط. الجزائر: مذكرة ماجستير، قسم علم النفس جامعة مولود معمري تيزي وزو.



قوراري حنان. (2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية. بسكرة: مذكرة ماجستير في علم النفس.

كاشف نايف زايد. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية بسلطنة عمان وعلاقته ببعض الممتغيرات. سلطنة عمان: مجلة العلوم النفسية و التربوية، المجلد 9، العدد 4.

محمودية شهيرة. (2001). الرضا الوظيفي وعلاقته باداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي. الجزائر: مذكرة ماجستير، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية.

مخلوفي سعيد. (2016). علاقة ضغوط العمل بالدافعية للانجاز و استراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط. الجزائر: مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث و الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 4، العدد 14.

مصطفى منصوري. (1990). علاقة الرضا المهني بالتحديث. وهران: رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران .

نشوان واخرون. (2004). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية اداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. فلسطين: بحث غير منشور المؤتمر التربوي الاول "التربية في فلسطين وتغيرات العصر"، كلية التربية، الجامعة الاسلامية.

وافية صحراوي. (2002). قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية. الجزائر: مذكرة ماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

الملاحق

## الملحق رقم 01:

### مقياس الرضا الوظيفي

#### الأستاذ الكريم:

تم بناء هذا الاستبيان بهدف قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية، فيما يلي بعض العبارات التي يمكن تعرف بها على مستوى الرضا الوظيفي لديك، أملا منكم أن تفضلوا مشكورين بالإجابة عليها من خلال وضع علامة (X) في الخانة التي تمثل موقفكم من كل عبارة، مع العلم أن الاجابات ستأخذ طابع السرية لأنها تستخدم في أغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: نرجو منك عدم تكرار الاجابة أي مرة واحدة فقط ولا تترك عبارة بدون اجابة.

مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم

#### معلومات أولية:

سنوات الخبرة: ..... المؤهل العلمي: .....

الرقم	العبارات	راض جدا	راض	لا أدري	غير راض	غير راض تماما
01	ما مدى رضاك بمكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الأخرى.					
02	ما مدى رضاك باختيارك لمهنة التعليم.					
03	ما مدى رضاك بنظرة المجتمع لك كأستاذ.					
04	ما مدى رضاك بالتكوين الأولي الذي تلقينته					
05	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة في مؤسستك لتطوير قدراتك.					
06	ما مدى رضاك بعدد الطلبة في الفوج الواحد.					
07	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لزيادة تحصيلك العلمي.					
08	ما مدى رضاك بالفرص المتاحة للاشتراك في تدبير شؤون المؤسسة.					

					09 ما مدى رضاك بفرص الترقية في المهنة.
					10 ما مدى رضاك براتبك الشهري مقارنة برواتب في قطاعات أخرى.
					11 ما مدى رضاك بطريقة الإشراف والمراقبة لأعمالك من طرف الإدارة.
					12 ما مدى رضاك بتقدير المشرفين لك في حالة بذل جهد مضاعف.
					13 ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لتكوين علاقات مع الأساتذة الآخرين في المؤسسة
					14 ما مدى رضاك بالبرامج التربوية التي تنفذها.
					15 ما مدى رضاك بطريقة التدريس المطبقة.
					16 ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لتطبيق طريقتك الخاصة في التدريس
					17 ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لإبداء أفكارك في الندوات التربوية.
					18 ما مدى رضاك بالوسائل التعليمية المتوفرة.
					19 ما مدى رضاك بتوقيتك الأسبوعي.
					20 ما مدى رضاك بالفرص التي تتيحها لك مهنة التعليم لتحقيق رغباتك الشخصية.

## الملحق رقم 02:

### مقياس دافعية الإنجاز لدى الأستاذ.

#### الأستاذ الكريم:

تم بناء هذا الاستبيان بهدف قياس مستوى دافعية الإنجاز في العمل لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية، فيما يلي بعض العبارات التي يمكن تعرف بها على مستوى دافعية الإنجاز لديك، أملا منكم أن تنتفضلوا مشكورين بالإجابة عليها من خلال وضع علامة (x) في الخانة التي تمثل موقفكم من كل عبارة، مع العلم أن الاجابات ستأخذ طابع السرية لأنها تستخدم في أغراض البحث العلمي فقط.

**ملاحظة:** نرجو منك عدم تكرار الاجابة أي مرة واحدة فقط ولا تترك عبارة بدون اجابة.

لرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق بشدة	غير موافق
01	أشعر بالارتياح عند الذهاب إلى المدرسة.					
02	أعتقد أن المناهج التربوية المقررة غير كافية لتطوير معارفي.					
03	أبذل جهود كبيرة في أي عمل أقوم به خوفا من الفشل.					
04	لا أفكر في تغيير مهنتي.					
05	تأنيب الضمير يدفعني للعمل بجد وإتقان.					
06	أشعر بأن مهنة التدريس تقابل بالاحترام من قبل الآخرين.					
07	أثق بنفسي وأشعر بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة.					
08	المعاملة الحسنة من قبل المدير تجعلني أطور ادائي في التدريس.					
09	عدم تقدير المجتمع لمهنة التدريس تجعلني أشعر بالإحباط.					
10	المستوى العلمي الجيد للتلاميذ تجعلني أقدم كل ما لدي.					
11	توفر الوسائل التعليمية تساعدني على الأداء الأفضل.					
12	قلة عدد التلاميذ بالقسم تدفعني لتحسين عملي.					
13	ثقة المدير بي تجعلني دائما أسعى لتقديم الأفضل.					

					شعوري بالمسؤولية تجاه التلاميذ يدفعني للعمل أكثر.	14
					أشعر بالملل بسبب تكرار نفس الدروس كل سنة.	15
					روح المنافسة بين الأساتذة تجعل أدائي أفضل.	16
					العلاقة الحسنة بيني وبين زملائي تجعلني أكثر دافعية للتدريس.	17
					تشجيع المفتش لي أثناء حضوره تجعلني أكثر أداء.	18
					ظروفي المادية تجعلني غير مهتم بعلمي.	19
					توزيع الحصص غير العادل يقلل من أدائي.	20
					كثافة البرامج التربوية المقررة تقلل من دافعيته للإنجاز.	21
					مهنة التدريس مهنة روتينية.	22
					أشعر براحة تامة عند إكمال عملي اليومي.	23
					أشعر بالفخر عند حصول تلاميذي على نتائج جيدة.	24
					أضايق كلما تأخرت في الذهاب إلى عملي.	25
					أشعر بالاعتزاز والافتخار لممارستي مهنة التدريس.	26
					أسعى جاهداً للتحسين من مستواي التعليمي.	27
					أسعى باستمرار لبناء علاقات مع زملائي في العمل.	28
					عدم ملائمة الراتب الشهري للجهد المبذول يقلل من دافعيته للإنجاز.	29
					حبي لوظيفتي يدفعني لبذل أقصى جهد عندي.	30
					أفكر في تغيير مهنة التدريس باستمرار كونها ليست في مستوى طموحاتي.	31
					أواظب على أوقات الدوام في المدرسة.	32
					أستطيع التدريس لأوقات طويلة.	33
					أحاول الوصول إلى ما أرغب فيه في وقت قياسي.	34

نتائج الدراسة الاستطلاعية والاساسية  
حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,591
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,721
		N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,638
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,779
	Unequal Length		,779
Guttman Split-Half Coefficient			,778

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009.

b. The items are: VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019.

حساب صدق مقياس الرضا الوظيفي

Group Statistics

VAR00021	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1,00	6	2,5500	,39875	,16279
2,00	6	4,0083	,22675	,09257

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Equal variances assumed	3,874	,077	-7,787	10	,000	-1,45833

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
t	Equal variances assumed	3,874	,077	-7,787	10	,000	-1,45833
	Equal variances not assumed			-7,787	7,928	,000	-1,45833

حساب ثبات مقياس استبانة دافعية الانجاز

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	34

المحور الاول

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	17

المحور الثاني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	17



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,684
		N of Items	17 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,735
		N of Items	17 <sup>b</sup>
	Total N of Items		34
Correlation Between Forms			,664
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,798
	Unequal Length		,798
Guttman Split-Half Coefficient			,798

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019, VAR00021, VAR00023, VAR00025, VAR00027, VAR00029, VAR00031, VAR00033.

b. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00016, VAR00018, VAR00020, VAR00022, VAR00024, VAR00026, VAR00028, VAR00030, VAR00032, VAR00034.

**حساب صدق مقياس دافعية الانجاز**

**Group Statistics**

	VAR00035	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
t	1,00	6	3,3725	,32415	,13233
	2,00	6	4,1912	,16921	,06908

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
t	Equal variances assumed	,657	,436	-5,484	10	,000	-,81863
	Equal variances not assumed			-5,484	7,537	,001	-,81863

## نتائج الدراسة الأساسية

### حساب المستوى في الرضا الوظيفي

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
rw	65	3,4692	,65501	,08124

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
rw	5,776	64	,000	,46923	,3069	,6315

### حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات الرضا الوظيفي

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00035	65	1,00	5,00	4,4154	,98254
VAR00036	65	2,00	5,00	4,4308	,68395
VAR00037	65	1,00	5,00	3,9231	,98912
VAR00038	65	1,00	5,00	3,6615	1,03497
VAR00039	65	1,00	5,00	3,1385	1,24846
VAR00040	65	1,00	5,00	3,1231	1,32886
VAR00041	65	1,00	5,00	3,0923	1,18220
VAR00042	65	1,00	5,00	3,2462	1,10441
VAR00043	65	1,00	5,00	3,3077	1,21093
VAR00044	65	1,00	5,00	2,6154	1,38848
VAR00045	65	1,00	5,00	3,3077	1,15816
VAR00046	65	1,00	5,00	3,4308	1,18545
VAR00047	65	1,00	5,00	4,0000	,95197
VAR00048	65	1,00	5,00	3,4462	1,14606
VAR00049	65	1,00	5,00	3,4154	1,04421
VAR00050	65	1,00	5,00	3,4462	1,07574
VAR00051	65	1,00	5,00	3,9385	,80772
VAR00052	65	1,00	5,00	2,9077	1,29570
VAR00053	65	1,00	5,00	3,4154	1,24865
VAR00054	65	1,00	5,00	3,1231	1,20556
Valid N (listwise)	65				

## حساب الفروق في الرضا الوظيفي بالنسبة للخبرة

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	24	3,5375	,63848	,13033	3,2679	3,8071	1,95	4,80
5-10	22	3,4909	,62214	,13264	3,2151	3,7667	2,35	4,35
a10	19	3,3579	,73016	,16751	3,0060	3,7098	1,40	4,45
Total	65	3,4692	,65501	,08124	3,3069	3,6315	1,40	4,80

### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,358	2	,179	,409	,666
Within Groups	27,101	62	,437		
Total	27,458	64			

## حساب المستوى في دافعية الإنجاز ككل

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
di	65	3,9018	,37613	,04665

### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
di	19,330	64	,000	,90181	,8086	,9950

## حساب المستوى في دافعية الإنجاز المحور الاول

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
di1	65	3,9792	,42792	,05308

**One-Sample Test**

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
di1	18,449	64	,000	,97919	,8732	1,0852

**حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في دافعية الإنجاز المحور الاول**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	65	1,00	5,00	3,9538	,95902
VAR00002	65	1,00	5,00	3,8308	,97739
VAR00003	65	1,00	5,00	3,5846	1,30973
VAR00004	65	1,00	5,00	4,2154	1,00766
VAR00005	65	2,00	5,00	4,3385	,69094
VAR00006	65	1,00	5,00	4,3692	,78201
VAR00007	65	1,00	5,00	3,7077	1,07126
VAR00008	65	1,00	5,00	3,2154	1,16582
VAR00009	65	2,00	5,00	4,3846	,74356
VAR00010	65	2,00	5,00	4,6154	,60447
VAR00011	65	1,00	5,00	4,2769	,81983
VAR00012	65	3,00	5,00	4,4615	,61433
VAR00013	65	1,00	5,00	4,4308	,70643
VAR00014	65	1,00	5,00	4,3692	,69752
VAR00015	65	1,00	5,00	2,6000	1,23491
VAR00016	65	1,00	5,00	3,4154	1,18443
VAR00017	65	1,00	5,00	3,8769	,99228
Valid N (listwise)	65				

**حساب المستوى في دافعية الإنجاز المحور الثاني**

**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
di2	65	3,8244	,42195	,05234

**One-Sample Test**

Test Value = 3						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
di2	15,753	64	,000	,82443	,7199	,9290

**حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في دافعية الإنجاز المحور الثاني**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00018	65	2,00	5,00	3,5846	,98254
VAR00019	65	2,00	5,00	4,0769	,77677
VAR00020	65	1,00	5,00	3,9692	,93490
VAR00021	65	1,00	5,00	3,4154	1,24865
VAR00022	65	1,00	5,00	4,0769	1,06518
VAR00023	65	1,00	5,00	4,2154	,96002
VAR00024	65	1,00	5,00	4,0615	1,01361
VAR00025	65	1,00	5,00	4,2308	,84353
VAR00026	65	2,00	5,00	3,8308	,78201
VAR00027	65	1,00	5,00	4,0308	,90085
VAR00028	65	1,00	5,00	4,0000	1,03078
VAR00029	65	1,00	5,00	2,6769	1,17404
VAR00030	65	1,00	5,00	3,6000	1,19635
VAR00031	65	1,00	5,00	3,4462	1,06111
VAR00032	65	1,00	5,00	4,2615	,77615
VAR00033	65	1,00	5,00	3,5077	1,20056
VAR00034	65	1,00	5,00	4,0308	,86547
Valid N (listwise)	65				

## حساب الفروق في محاور دافعية الإنجاز بالنسبة للخبرة

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
di1 0-5	24	4,1495	,45794	,09348	3,9561	4,3429	2,88	4,71
5-10	22	3,9171	,36966	,07881	3,7532	4,0810	3,35	4,53
a10	19	3,8359	,39828	,09137	3,6440	4,0279	3,00	4,71
Total	65	3,9792	,42792	,05308	3,8732	4,0852	2,88	4,71
di2 0-5	24	3,8554	,55154	,11258	3,6225	4,0883	2,59	4,76
5-10	22	3,7567	,34121	,07275	3,6054	3,9080	2,88	4,41
a10	19	3,8638	,31620	,07254	3,7114	4,0162	3,18	4,53
Total	65	3,8244	,42195	,05234	3,7199	3,9290	2,59	4,76

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
di1	Between Groups	1,171	2	,586	3,442	,038
	Within Groups	10,548	62	,170		
	Total	11,719	64			
di2	Between Groups	,153	2	,077	,423	,657
	Within Groups	11,241	62	,181		
	Total	11,394	64			

## حساب الفروق في دافعية الإنجاز ككل بالنسبة للخبرة

### Descriptives

di	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	24	4,0025	,47186	,09632	3,8032	4,2017	2,74	4,74
5-10	22	3,8369	,29239	,06234	3,7073	3,9665	3,38	4,41
a10	19	3,8498	,31187	,07155	3,6995	4,0002	3,29	4,62
Total	65	3,9018	,37613	,04665	3,8086	3,9950	2,74	4,74

### ANOVA

di		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups		,387	2	,194	1,385	,258
Within Groups		8,667	62	,140		
Total		9,054	64			

## حساب العلاقة بين الرضا الوظيفي ومحاور دافعية الإنجاز

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
rw	3,4692	,65501	65
di1	3,9792	,42792	65
di2	3,8244	,42195	65

### Correlations

		rw	di1	di2
rw	Pearson Correlation	1	,409**	,197
	Sig. (2-tailed)		,001	,116
	N	65	65	65
di1	Pearson Correlation	,409**	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	65	65	65
di2	Pearson Correlation	,197	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,116	,000	
	N	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## حساب العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ككل

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
rw	3,4692	,65501	65
di	3,9018	,37613	65

### Correlations

		rw	di
rw	Pearson Correlation	1	,343**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	65	65
di	Pearson Correlation	,343**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	65	65

**Correlations**

		rw	di
rw	Pearson Correlation	1	,343**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	65	65
di	Pearson Correlation	,343**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	65	65

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).