

## دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي (دراسة ميدانية على معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس)

الدكتورة ريم سليمان \*

الدكتور فؤاد صبيبة \*\*

الدكتورة سوسن معلا \*\*\*

هلا سليمان \*\*\*\*

(تاريخ الإيداع 25 / 10 / 2016. قبل للنشر في 27 / 2 / 2017)

### □ ملخص □

يهدف البحث إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، وكذلك معرفة أثر التفاعل بين المتغيرات المستقلة ومستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الفنية، وتكونت عينة الدراسة من (125) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، أما أدوات البحث فقد شملت مقياسي دافعية الانجاز والرضا الوظيفي، طبقت خلال العام الدراسي 2016/2015، بعد التأكد من صدقها وثباتها. واتبعت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي. كشفت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الفنية كان متوسطاً، وكذلك مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ولم تظهر النتائج وجود أثر للتفاعل بين (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة) على مستوى دافعية الإنجاز وكذلك على الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وقدم البحث مقترحات عدة منها إجراء عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع البحث.

**الكلمات المفتاحية:** دافعية الإنجاز، الرضا الوظيفي.

\* أستاذ مساعد، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة طرطوس، سورية.

\*\* أستاذ مساعد، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية

\*\*\* مدرس، قسم التصميم المعماري، كلية الهندسة المعمارية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

\*\*\*\* طالبة دراسات عليا (ماجستير)، قسم تربية الطفل، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

## **Achievement motivation and its relationship with job satisfaction (A Field study on teachers of art education in Tartous city)**

**Dr. Reem Slimoon** \*  
**Dr. Fouaad Sbera** \*\*  
**Dr. sawsan Moualla** \*\*\*  
**Hala Sleiman** \*\*\*\*

(Received 25 / 10 / 2016. Accepted 27 / 2 / 2017)

### **□ ABSTRACT □**

The research aims to detect the level of achievement motivation and job satisfaction among teachers of art education, and research also aims to find out the relationship between achievement motivation and job satisfaction they have, as well as knowing the impact of the interaction between (gender, qualification and experience) at the level of job satisfaction and achievement motivation among teachers of art education, the sample consisted of (125) teachers of teachers of art education in Tartous city, the tools included two measurements of achievement motivation and job satisfaction, during the academic year of (2015 - 2016) after the Validity and the Reliability was established.

The descriptive approach was used. Findings showed that achievement motivation and job satisfaction level among teachers of art education was average ,as findings revealed the presence of statistically significant relationship between achievement motivation and job satisfaction among teachers, as well as the results did not show an effect of the interaction between (gender, qualification and experience) at the level of job satisfaction and achievement motivation among teachers of art education. The research proposed several suggestions about proceeding a number of related studies

**Keywords:** achievement motivation, job satisfaction.

---

\* Associate Professor , Psychology Department, Faculty of Education, Tartous University, Syria.

\*\* Associate Professor , psychological Counseling Department, Faculty of Education, Tishreen University, Syria.

\*\*\* Assistant Professor, Architecture Design, Department, Faculty of Architecture, Tishreen University, Syria.

\*\*\*\* Postgraduate student, Child Education Department, Faculty of Education, Tishreen University, Syria.

**مقدمة:**

تعد التربية الفنية جزءاً من العملية التربوية الاجتماعية التي تسهم إيجابياً في تكوين التلامذة حسب قدراتهم وميولهم الفنية، بما ينسجم وطاقتهم التعبيرية الفنية نحو خدمة مجتمعهم وارتباطهم ببيئتهم مما تجعلهم في وضع يمكنهم من التفاعل بما يحيط بهم وتحسينه من الناحية الجمالية والتعبيرية. وتعدّ التربية الفنية من المواد المهمة والأساسية فهي جوهر التربية الوجدانية، التي تغني الشخص روحياً وتكمل اهتماماته الفكرية والعملية، فتكمل شخصيته الفنية من خلال تنمية المفاهيم السليمة للتذوق والمعايير الصحيحة للاستمتاع بكل حواسه، فالطفل والمراهق والبالغ يجد في الفن خير متنفس لأحاسيسه وانفعالاته وخير معبر لأفكاره ورغباته وطموحاته الخيالية (جودي، 1997، 23).

تمارس مادة التربية الفنية دورها كمادة تعليمية تمثل مع المواد الأخرى شبكة من التفاعلات تسعى لتحقيق النمو السليم للتلميذ بما يتفق مع قدراته الجسمية والعقلية والنفسية، فهي بمثابة النافذة التي يطل منها التلميذ على عالمه الذاتي ليتواصل مع العالم الخارجي (عايش، 2008، 26)، ولكي تؤدي دورها بشكل جيد وتحقق أهدافها وفائدتها وتكون عوناً يلجأ إليه التلامذة للتفيس عن مشاعرهم وأحزانهم فإن ذلك يتعلق بمعلم المادة حيث يرى أغلب علماء التربية أن المعلم عماد العملية التعليمية التعلمية وأهم أسسها، ويعدّ عنصراً أساسياً فيها وتؤدي خصائصه المعرفية والانفعالية دوراً مهماً في فعالية هذه العملية (طه، 1988، 90 - 104)

ويتطلب من معلم المادة أن يكون مؤهلاً، محباً للمادة، لديه دافعية لإنجاز الأعمال الموكلة إليه، فالدافعية للإنجاز عنصر أساسي للفرد للقيام بأي عمل وبذل الجهد لإنجازه، وهي الرغبة أو الميل لعمل أشياء على نحو جيد قدر الإمكان، وتتمثل في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيقية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين، والتفوق عليهم وتخطيهم (الخولي، 2002، 207). وقد عرفها موراى (1938) بأنها القدرة على التغلب على الصعوبات وممارسة القوة والسعي للقيام بشيء صعب على نحو طيب وسريع، وتحقيق مستويات عالية، والتفوق ومنافسة الآخرين وزيادة اعتبار الذات (الشرقاوي وآخرون، 2003، 138). ويرى راشد (2005، 169) بأن دافعية الإنجاز من مكونات الشخصية لدى الفرد فلها دور واضح في سلوكه من خلال ارتباطها بمجموعة من المتغيرات المهمة، فهي تعمل على رفع مستوى أدائه وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، فالدافع للإنجاز هو السعي تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز تحقيقاً لمستويات عالية باستمرار في العمل والنشاط. توجد عوامل أخرى تؤثر في أداء المعلم وإنتاجه ومثابرتة غير دافعية الإنجاز، مثل الرضا الوظيفي الذي يعدّ من أهم المقومات الأساسية في العملية التربوية، لأنه يؤثر في اتجاهات المعلمين نحو تحقيق الأهداف التعليمية، ويعدّ مسألة مهمة للمعلم والمؤسسة التعليمية وللمجتمع فهو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته، ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن رؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، فهو دليل سعادة الإنسان وشعوره بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه مع الثقة والولاء والانتماء للعمل (الطعاني والكاسبية، 2005، 190).

ويمكن القول أن الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالقيام بعمل ذي قيمة ومنفعة يحقق من خلاله طموحاته ويشبع رغباته ويستغل فيه قدراته العلمية وخبراته العملية (Thoo, 2015, 20)، وقد عرفه عاشور (1997، 174) بأنه "مدى تقبل الفرد لعمله وتمسكه به ومدى حماسه للعمل، كما يعبر أيضاً عن مستوى الإشباع التي تنتجها له الجوانب المختلفة للعمل وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله"، وقد أضاف ستينهاردت

وزملاؤه (Steinhardt & et. al, 2003, 384) بأن الرضا عن العمل يؤثر على أداء العاملين في أية مؤسسة، ويرتبط به متغيرات أخرى مثل كفاءة الأداء، والولاء ومعدل الغياب والالتزام المهني، كما أنه يرتبط بالسعادة النفسية والرضا عن الحياة العامة.

ونتيجة الدور الكبير الذي يؤديه المتغيران وأثرهما على أداء المعلمين وخاصة معلمي التربية الفنية، يسعى البحث الحالي لدراسة العلاقة بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية.

#### مشكلة البحث وأسئلته:

هناك اهتمام عالمي وعربي في التأكيد على أهمية التربية الفنية ودورها الفعال في التربية ولكن الواقع شيء آخر، وبالرغم من أنها تدرج في البرنامج التربوي، إلا أنها لا تأخذ مكانة المواد العلمية، وهي أول ما يهمل في التعليم وأخر ما يخضع للاهتمام الفعلي في خطط التدريس، كل ذلك أدى إلى عدم الاهتمام بها من قبل التلامذة والإدارة وحتى معلمي المادة. ومن خلال قيام الباحث بزيارات إلى بعض مدارس التعليم الأساسي للاطلاع على واقع هذه المادة، لاحظ عدم اهتمام معلمها بها وعدم القيام بواجباتهم، إذ كان أغلب المعلمين يجلسون وراء طاولاتهم ويتكلمون التلامذة يشغلون أنفسهم بأي شيء، سواء بكتابة وظائف المواد الأخرى أم اللعب أو أي شيء آخر، وكان البعض الآخر من المعلمين يعطي الحصة لمواد أخرى، وهذا وإن دلّ على شيء فإنه يدل على تدني دافعية الإنجاز لدى المعلم وهذا ما أكدته الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث والتي شملت (30) معلماً ومعلمة في مدارس مدينة طرطوس، إذ تبين أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية (1,5) وانحراف معياري مقداره (0,56) وهذا يعني وجود انخفاض في دافعية الانجاز لدى المعلمين، وبالتالي فإن ذلك سينعكس سلباً على تحقيق أهداف هذه المادة التي يسعى النظام التربوي إلى تحقيقها متمثلة في اكساب التلامذة مهارات معينة وتنمية جوانب شخصية معينة، وسيؤدي إلى عدم اشباع احتياجاتهم وتلبية رغباتهم وميولهم وذلك سيؤثر سلباً على التنمية البشرية والعملية التعليمية ككل وهذه تعد مشكلة بحد ذاتها.

وربما يكون عدم اهتمام معلم التربية الفنية بمادته وتغيبه المتكرر عن صفه عائد للرضا الوظيفي، فبعض معلمي التربية الفنية درسوا في معهد الفنون نظراً لعدم تحقيقهم لأي رغبة أخرى، وبالتالي لا يملكون الميول والرغبات والمهارات والقدرات اللازمة لتدريس المادة، وبعضهم الآخر غير راضٍ عن مردوده المادي مقارنة بالمردود العائد من المهن الأخرى، وقد أكدت دراسة عيسان (2011) بأن أهم أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي هو عدم الرضا الوظيفي، فالرضا الوظيفي عنصر أساسي لقيام الفرد بعمله على أكمل وجه فهو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد إذ يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (أبو شيخة، 1998، 130).

واستناداً إلى ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة

طرطوس؟

#### أسئلة البحث:

1. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟

4. ما أثر المتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على كلٍ من دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟

### أهمية البحث وأهدافه:

تنبثق أهمية البحث من النقاط الآتية :

- 1 المساهمة في الإثراء لما تم من أبحاث علمية في موضوع الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.
- 2 أهمية متغيري البحث لما لهذين المتغيرين من أهمية في أداء المعلمين في المدارس.
- 3 اهتمام البحث الحالي بشريحة هامة في المجتمع التربوي وهي معلمي التربية الفنية، لأهمية دورهم في العملية التعليمية والتعلمية في المراحل المختلفة، حيث يساهمون في توفير المناخ المدرسي المناسب لنجاح عملية التعلم ويساعدون التلامذة من خلال هذه المادة في خفض التوتر والقلق لديهم.
- 4 جودة البحث النسبية لاسيما على الصعيد المحلي في حدود علم الباحث، والذي يتناول مفهوم دافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.
- 5 يمكن استثمار نتائج هذا البحث في بناء برامج تسعى لتنمية دافعية الانجاز، وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- 6 يتوقع أن يساهم هذا البحث في لفت انتباه المعنيين بالأمر لأهمية مادة التربية الفنية وضرورة تفعيلها بشكل جيد في المدارس.

كما يهدف البحث للتعرف إلى:

- 1 مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.
- 2 مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.
- 3 العلاقة بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.
- 4 أثر المتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على كلٍ من دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.

### منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث وظروفه، والذي يهدف إلى جمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة لموضوع الدراسة في وصفها الراهن باستخدام فرضيات مبدئية، وإلى دراسة العلاقات التي توجد بين الظواهر المختلفة (منصور وآخرون، 2011، 65-80). وقد اعتمد على هذا المنهج من خلال جمع البيانات الإحصائية عن دافعية الإنجاز وتحديد علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، ومن ثم تحليل البيانات التي جمعت بالأساليب الإحصائية، واستخلاص النتائج التي تبين العلاقة بين المتغيرين، وتقديم المقترحات اللازمة.

- **مجتمع البحث وعينته:** يتألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع معلمي التربية الفنية في المدارس التابعة لمديرية التربية في مدينة طرطوس للتعليم الأساسي للعام الدراسي ( 2015-2016)، والبالغ عددهم ( 156) معلماً ومعلمة. أما عينة البحث فقد تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، تعد من أفضل الطرق لاختيار العينة لأن لكل فرد من أفراد المجتمع فرصة متساوية لاختياره في العينة (أبو علام، 2004، 158)، وقد سحبت عينة عشوائية بنسبة (80%) من المجتمع الاصيلي، وقد بلغ حجم العينة ( 133) معلماً ومعلمة، استبعدت ( 8) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وقد أصبحت العينة (125) معلماً ومعلمة. ويظهر الجدول (1) توزيع عينة البحث للعام الدراسي 2016/2015 بحسب متغيرات البحث ونسبتها المئوية.

جدول (1): توزيع عينة البحث للعام الدراسي 2016/2015 بحسب متغيرات البحث ونسبتها المئوية

المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكور	47
	إناث	78
عدد سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من 10 سنوات	56
	10 سنوات فما فوق	69
المؤهل العلمي والتربوي	معهد الفنون	90
	إجازة جامعية	35
المجموع	125	100%

- إعداد أدوات البحث وتطبيقها وحساب النتائج:

استخدمت الباحثة بغرض الاجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها الأدوات الآتية:

1 **مقياس دافعية الانجاز من إعداد الأزرق، ( 2000):** يتكون المقياس بصورته الأولية من ( 24) بنداً، قام الباحثان أحمد أبو سمرة وأنعام حمارشة باستخدامه في بحثهم، إذ تم الاستعانة بهذا المقياس في البحث الحالي بعد أن قام الباحث بإعادة صياغة لبعض فقراته ومن ثم التحقق من صدقه وثباته.  
**صدق المقياس:** جرى التحقق من صدق الأداة بالطريقتين الآتيتين:

أ - **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس، وقد بلغ عددهم (5) محكمين، وجرى تعديل المقياس في ضوء الملاحظات المقدمة، إذ تم حذف بعض بنوده وتعديل بعضها الآخر وإضافة بعض البنود، وتكون المقياس في صورته النهائية من (23) بنداً.

ب - **صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):** قامت الباحثة بدراسة الصدق التمييزي وذلك بحساب الفرق بين متوسطات درجات المجموعة العليا، متوسطات درجات المجموعة الدنيا، إذ رتب درجات المقياس للعينة الاستطلاعية البالغ عددها (30) تصاعدياً، وتم اختيار ( 27%) من الاستبانات التي حصلت على أعلى الدرجات، و(27%) من الاستبانات التي حصلت على أدنى الدرجات، واستخدم اختبار ( t )، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (2).

جدول (2) صدق المقارنة الطرفية على مقياس دافعية الانجاز

الفئة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال	القرار
منخفض	8	30.5	2.56	-16.75	0.000	دال
مرتفع	8	46.25	0.71			

من خلال الجدول (2) يتبين أن قيمة الاحتمال بلغت (  $p = 0.000$  )، وهي أقل من (  $0.05$  )، ودالة عند مستوى (  $0.01$  )، الأمر الذي يدل على أن مقياس دافعية الانجاز صادق وقادر على قياس ما وضع لأجله.

**ثبات المقياس:** للتأكد من ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقتين من طرائق الثبات هما:

**طريقة الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا:** لمعرفة درجة متانة بنود المقياس استخدمت معادلة كرونباخ ألفا على عينة البحث الاستطلاعية البالغة (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة البحث، وبلغ معامل الثبات (0.804) وهي قيمة عالية ومقبولة إحصائياً كمؤشر على ثبات بنود مقياس دافعية الانجاز.

**طريقة التجزئة النصفية:** لحساب ثبات المقياس، قُسم إلى نصفين متعادلين، يضم الأول البنود الفردية، والثاني يضم البنود الزوجية، واحتُسبت مجموع درجات النصف الأول، وكذلك مجموع النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط لبيرسون (Person)، فتبين أنه يساوي (0.898) للمقياس ككل، وهو يمثل ثبات نصف المقياس، ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown)، فتبين أن معامل الثبات بلغ (0.946)، كما حسب معامل الاتباط غوتمان (Guttman)، وقد بلغ (0.935). وهذا يؤكد ثبات المقياس، وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث الحالي.

2 - **مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الدكتور كاشف زايد (2007):** يتكون المقياس بصورته الأولى

من (25) بنداً، حيث تم الاستعانة بهذا المقياس في هذه الدراسة بعد أن قام الباحث بإعادة صياغة بعض فقراته ومن ثم التحقق من صدقه وثباته.

#### صدق المقياس:

أ - **صدق المحكمين:** عرض المقياس على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس وقد بلغ عددهم

(5) محكمين، وجرى تعديل المقياس في ضوء الملاحظات المقدمة، إذ تم حذف بعض بنوده وتعديل بعضها الآخر وإضافة ثلاثة بنود جديدة، وتكون المقياس في صورته النهائية من (25) بنداً.

ب - **صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):** حسب الفرق بين متوسطات درجات المجموعة العليا، متوسطات درجات المجموعة الدنيا، إذ رتب درجات المقياس للعينة الاستطلاعية البالغ عددها (30) تصاعدياً، وتم اختيار (27%) من الاستبانات التي حصلت على أعلى الدرجات، و(27%) من الاستبانات التي حصلت على أدنى الدرجات، واستخدم اختبار (t)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3) صدق المقارنة الطرفية على مقياس الرضا الوظيفي

الفئة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال	القرار
منخفض	8	33.13	3.09	-13.63	0.000	دال
مرتفع	8	49.5	1.41			

من خلال الجدول (3) يتبين أن قيمة الاحتمال بلغت (  $p = 0.000$  )، وهي أقل من (  $0.05$  )، ودالة عند

مستوى (  $0.01$  )، الأمر الذي يدل على أن مقياس الرضا الوظيفي صادق وقادر على قياس ما وضع لأجله.

**ثبات المقياس:** للتأكد من ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقتين من طرائق الثبات هما:

**طريقة الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا:** لمعرفة درجة متانة بنود المقياس استخدمت معادلة كرونباخ ألفا على عينة البحث الاستطلاعية البالغة ( 30 ) معلماً ومعلمة من خارج عينة البحث، وبلغ معامل الثبات (0.76) وهي قيمة مقبولة إحصائياً كمؤشر على ثبات بنود مقياس الرضا الوظيفي.

**طريقة التجزئة النصفية:** لحساب ثبات المقياس، قُسم إلى نصفين متعادلين، يضم الأول البنود الفردية، والثاني يضم البنود الزوجية، واحتُسبت مجموع درجات النصف الأول، وكذلك مجموع النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط لبيرسون (Person)، فتبين أنه يساوي ( 0.703 ) للمقياس ككل، وهو يمثل ثبات نصف المقياس، ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown)، فتبين أن معامل الثبات بلغ (0.826)، كما حسب معامل الاتباط غوتمان (Guttman)، وقد بلغ (0.826). وهذا يؤكد ثبات المقياس، وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث الحالي.

**المعالجة الإحصائية للنتائج:** قبل البدء في اختبار الفرضيات وتحليل النتائج قام الباحث باختبار نوع البيانات للتعرف إلى نوعها هل هي بيانات معلمية أم غير معلمية، وفي ضوء ذلك استخدم الاختبار المناسب لاختبار الفرضيات. وبناء على ذلك تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموجروف - سمرنوف) ( One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، كما تم حساب بعض مقاييس النزعة المركزية والتشتت كالمتوسط والانحراف المعياري، واستخدم معامل الالتواء (Skewness)، ومعامل التفلطح (Kurtosis)، لكل من المقياسين، وذلك لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وبالتالي تحديد الاختبارات اللازمة لتحليل البيانات على النحو المبين في الجدول (4).

جدول (4) اختبار التوزيع الطبيعي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) و (Skewness) و (Kurtosis)، لكل من المقياسين (دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي)

التفطح (Kurtosis)	الالتواء (Skewness)	Kolmogorov-Smirnov Test				المقياس
		قيمة الاحتمال	قيمة Z	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
-1.45	0.012	0.055	1.34	4.55	39.77	دافعية الإنجاز
1.53	- 0.92	0.274	1	6.28	41.5	الرضا الوظيفي

من قراءة الجدول (4) يتبين أن قيمة الاحتمال لكل من المقياسين جاء أكبر من (0.05)، كما جاءت معاملات الالتواء ضمن القيم الطبيعية بين (-1، +1)، ومن خواص منحني التوزيع الطبيعي أن يكون التفطح القريب من (-3، +3) مؤشراً على التوزيع الطبيعي، وقد جاءت القيمتين ضمن الحد المسموح به. مما سبق يستنتج أن درجات المقياسين تتوزع بين أفراد عينة البحث توزيعاً طبيعياً، وبذلك تحتم على الباحث استخدام الاختبارات المعلمية، وإجراء اختبار (t) للعينات المستقلة، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson). وبذلك تم تحليل نتائج الأداة في ضوء تلك الاختبارات وتفسيرها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية "SPSS" لمعالجة البيانات، والوصول للنتائج.

#### - حدود البحث:

- الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015 - 2016.
- الحدود المكانية: مدارس التعليم الأساسي/الحلقة الأولى في مدينة طرطوس.
- الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على عينة من معلمي التربية الفنية في مدارس مدينة طرطوس.

- **الحدود العلمية:** تتمثل في تحديد علاقة دافعية الإنجاز بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.

#### - مصطلحات البحث:

■ **دافعية الإنجاز Achievement Motivation:** عرفها Atkinson (1964) في الهول (2011، 169)

بأنها: "استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الرضا، وأنه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح والميل الى تحاشي الفشل". أما **التعريف الاجرائي لدافعية الانجاز:** مجموع الدرجات التي يحصل عليها معلمي التربية الفنية على مقياس دافعية الانجاز المستخدم في الدراسة الحالية.

■ **الرضا الوظيفي Job satisfaction:** حالة عاطفية إيجابية يشعر بها الفرد تجاه عمله بشكل عام وتصل إلى أعلى معدلاتها إذا تم إشباع العوامل الذاتية والشخصية والبيئية المتعلقة بظروف عمل الفرد فيشعر بالسعادة وتقبل الحياة نتيجة لاستمتاعه في أداء وظيفته (Johan, 2010,106)، أما **التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي:** مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلمون في مدينة طرطوس على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### الإطار النظري:

يرجع استخدام مصطلح دافعية الانجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى أدلر الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، لكن الفضل يرجع إلى العالم الأمريكي موراي حيث كان أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً من مكونات الشخصية (خليفة، 2000، 88)، ويرجع الاهتمام بها لأهميتها في جميع المجالات والميادين العملية والعلمية والتطبيقية، كالمجال التربوي والإداري والاقتصادي والأكاديمي، ويعدّ دافع الانجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وإدراك الفرد للمواقف، فضلاً عن مساعدته في فهم السلوك وتفسيره، كما أنه يعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد لتحقيق ذاته وتأكيداً إذ يسعى الفرد لتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه من أعمال، وما يحقق من أهداف وفيما يسعى إليه من تحقيق حياة أفضل ومستويات أعلى لوجوده الإنساني (أبو سمرة؛ حمارشة، 2014). ويتميز الشخص المنجز بالحصول على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز، وإنجاز أشياء صعبة وفهم ومعالجة وتنظيم الأشياء أو الأفراد أو الأفكار بسرعة، والتغلب على العوائق مهما كانت والتنافس والتفوق على الآخرين، وبذل الجهود الشاقة المستمرة في سبيل إنجاز ما يقوم به، إضافة إلى أنه يملك العزم والتصميم على الفوز في المنافسة ويجاهد في سبيل التغلب على الضجر (عن الفيبي، 2008، 132). بينما يرى سانتروك (2003) Santrock بأن الأشخاص المنجزون يعملون بجدية أكبر من غيرهم ويحققون نجاحات أكثر في حياتهم، ووجد أنه عند مقارنة هؤلاء الأفراد بمن هم في مستواهم من القدرة العقلية ولكنهم يتمتعون بدافعية منخفضة للإنجاز، أن المجموعة الأولى تسجل معدلات مرتفعة في سرعة إنجاز المهمات الصعبة والدقيقة وفي حل المشكلات التي تواجههم ويحصلون على تقديرات عالية جداً عند تقييم أدائهم، كما أنهم يحققون تقدماً أكثر وضوحاً في المجتمع وأنهم واقعيون في انتهاز الفرص بعكس المنخفضين في دافع الإنجاز الذين إما أن يقبلوا بواقع بسيط، أو أن يطمحوا لواقع أكبر بكثير من قدرتهم على تحقيقه.

**الرضا الوظيفي:** يعدّ الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون وقتاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره

في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي، قد يؤدي الى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشف أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي (خبراء المجموعة العربية، 2012، 96). كما أن الرضا الوظيفي للمعلم مسألة مهمة له ولمجتمعته وهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل ف جودة إنتاج المعلم وإخلاصه وولاؤه وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو مجتمعه وطلابه وزملائه تتوقف على مدى رضاه عن عمله وطمأنينته فيه (الطعاني، 2005، 189) ومن أهم الأسباب الداعية للاهتمام بالرضا الوظيفي أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة، وأن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم، وأكثر رضا عن الحياة بصفة عامة (الجندي وعلي، 2013، 156).

**نظريات الرضا الوظيفي:** ظهرت العديد من النظريات التي تناولت هذا المفهوم، وأكدت على أهميته لدى الأفراد فالأشخاص الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكون إقبالهم على العمل أكثر، وفيما يلي بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

### 1 - نظرية العاملين لفريدريك هيرزبرج ( Herzberg, 1959):

أشارت هذه النظرية إلى نوعين من العوامل تحددان وجود الرضا أو عدم وجوده عند العاملين وهما: العوامل الدافعة والعوامل الوقائية، فالعوامل الدافعة هي تلك العناصر المرتبطة بالعمل نفسه والناعبة من داخل الانسان نفسه ويشعر بها عندما يؤدي عمله وما يرتبط به من التقدير وتحقيق الذات مثل التعزيز وفرص الترقية، وهذه العوامل تعدّ عوامل حيوية للعمل فهي تدفع الفرد وتقوده إلى العمل، بينما العوامل الوقائية هي تلك العناصر الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل وظروفه مثل سياسة المؤسسة وإدارتها والراتب وظروف العمل والأمن الوظيفي والعلاقات الشخصية والإشراف الفني ومكانة الفرد وهذه العوامل تحمي الفرد وتصونه ولا تقوده إلى العمل إذا كانت غير جيدة.

### 2 - نظرية الإنصاف أو العدالة لآدمز وياتشن (Adams; Patchen):

متوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة على أساس الإنصاف ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه، فيميل الفرد إلى المقارنة وتحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون الذين لهم نفس المؤهلات ولهذا تسمى هذه النظرية بنظرية المقارنة الاجتماعية بسبب تأثير الجماعة على الفرد، حيث يميل العامل الى اختيار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة للتأكد من أن راتبه عادل أو غير عادل، وعلى ضوء هذه المقارنة تتحدد درجة الرضا فإذا اعتبر العامل عائدته لا يعادل جهده أحس بآعداالة وبالتالي يكون غير راضي، وترتكز هذه النظرية على المكافآت المالية باعتبار المال من المكافآت الملموسة بخلاف التقدير المعنوي، وحسب هذه النظرية إذا شعر العامل أن وضعه أسوأ من وضع الآخرين فإنه يحاول استعادة التكاؤف بالضغط لزيادة أجره مثلاً، أو يقوم بالضغط لتقليل عوائد العامل الآخر أو يقلل من مستوى الجهد الذي يبذله أو يغير الفرد المرجعي (الفرد الذي يقارن به) وربما يلجأ إلى تغيير مؤسسته (محمد، 2008 ، 32).

### 3 - نظرية القيمة للوك:

قدم هذه النظرية لوك وترمي إلى أن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد أن وظيفته تتيح له ممارسة القيم الوظيفية الهامة في تصوره بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجاته (بالبيد، 1429)، ويرى لوك أن المسببات الرئيسة للرضا عن العمل، هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة العالية لكل فرد على حدى وكلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة وتحقيق أهداف ذات مكانة وأهمية للفرد كلما

كان الفرد راضياً عن العمل وزادت دافعيته له، ويرى لوك أن الفرد يقوم أولاً بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يدرك أنه يتحصل عليه فعلاً، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدها (سلطان، 2003، 201).

### الدراسات السابقة:

حظي موضوع الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز بالكثير من الاهتمام والدراسة من قبل العديد من الباحثين المهتمين بهذا المجال خلال السنوات الماضية وفيما يلي عرض موجز للدراسات الأقرب إلى البحث الحالي، مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، وقد قسمت إلى محورين، يتناول الأول دافعية الانجاز، في حين يتناول الثاني الرضا الوظيفي، وقد شملت كل دراسة هدفها ومنهجها، وأهم النتائج التي توصلت إليها.

#### دراسات تناولت دافعية الانجاز:

1. دراسة طبشي (2007) في الجزائر بعنوان (الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية للإنجاز). هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس والدافعية للإنجاز لدى طلبة معهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم بورقلة ومعرفة طبيعة اتجاهاتهم نحو المهنة ومستوى دافعيتهم للإنجاز، شملت العينة جميع الطلبة وعددهم (106)، وتم استخدام أداتين الأولى استبانة الاتجاه نحو مهنة التدريس والثانية: اختبار الدافعية للإنجاز لهيرمانز، واستخدم المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات طلبة معهد تكوين المعلمين ايجابية ومستوى دافعيتهم للإنجاز كان مرتفع، وأن هناك علاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس ودافعية الإنجاز، ولكن اختلفت اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ودافعية الإنجاز باختلاف جنسهم، بينما لم تختلف باختلاف مستواهم الدراسي.
2. دراسة سمارة وآخرون (2012) في الأردن بعنوان (درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم). وقد هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز، وتكونت العينة من (150) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا ولكن مجموع ما عاد من الاستبانات فهو (108) وشملت العينة (61) معلمة و(47) معلماً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم مقياس تقدير الذات الذي قام الباحثون ببنائه وتطويره، ومقياس دافعية الإنجاز المستخدم، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا كانت مرتفعة، وأنه لا يوجد فروق في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، بينما هناك علاقة بين درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم ومستوى دافعية الإنجاز لديهم.
3. دراسة يمان ودوندار وأيفاز (Yaman & Dundar & Ayvas, 2015) في تركيا بعنوان (دافعية الإنجاز لمعلمي الرياضيات وفقاً لأساليبهم المعرفية والأساليب الدافعية). هدفت الدراسة إلى تحديد الأساليب المعرفية وأساليب التحفيز لدى المعلمين ومعرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز وهذه الأساليب. واستخدمت الدراسة المنهج مسحي مقارنة، وقد بلغت العينة (114) معلماً من معلمي الرياضيات في التعليم الابتدائي، واستخدم مقياس دافعية الإنجاز، وثلاث أدوات لجمع البيانات من المعلمين وكشف أساليبهم المعرفية وأنماط الدافع وأساليب التحفيز، ومن أهم النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً بين دوافع الإنجاز للمعلم من حيث الجنس، والأساليب المعرفية، ووجود فروق دالة احصائياً بين دوافع الإنجاز للمعلم من حيث أساليب التحفيز والمستوى التعليمي.

## دراسات تناولت متغير الرضا الوظيفي:

1. دراسة جانغ ( jiang, 2005 ) في الصين بعنوان (تأثير وفعالية الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في الصين). هدفت الدراسة إلى تعرف أهم العوامل المؤثرة والفاعلة في الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في مدينة شنغهاي الصينية، باستخدام مقياس للرضا الوظيفي، تكونت العينة من ( 317 ) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من ( 21 ) روضة أطفال. توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي ومشاركة المعلمات في بناء وإصلاح المناهج كانت من أهم العوامل المباشرة والأساسية في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهن وإصلاحها كما أنها تخفف من درجة الاحتراق النفسي عندهن.
2. دراسة كروسمان وهاريس ( Crossman & Harris, 2006 ) في بريطانيا بعنوان (تشخيص الرضا الوظيفي لدى معلمي الثانوية في بريطانيا)، هدفت إلى تشخيص الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في بريطانيا والذين ينتمون لأنواع مختلفة من المدارس، واستخدم الباحثان المنهج شبه التجريبي، وصمما أداة لقياس درجة الرضا الوظيفي ومن أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي العام وفقاً لنوع المدرسة، وأن المعلمين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي وفي المدارس الأخرى أظهر المعلمون أن الرضا الوظيفي أخذ الدرجة الأدنى، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: العمر والجنس ومدة الخدمة.
3. دراسة خليل وشريير ( 2008 ) في فلسطين بعنوان (الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمرحلة الدراسية) وتكونت العينة من ( 360 ) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج وجود فروق دالة في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.
4. دراسة نجيمبدي ( Ngimbudzi, 2009 ) في تنزانيا بعنوان (الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في تنزانيا)، هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في تنزانيا، تكونت العينة من (162) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج إلى أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي العوائد الاجتماعية وقيمة العمل ودعم الإدارة للمعلم، كما أوضحت النتائج تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات فيما يتعلق ببعد الوصف الوظيفي لهم، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأبعاد الوظيفة الآتية (المنافع الاجتماعية للوظيفة، كون الوظيفة ذات معنى والدعم من قبل الإدارة، وعزم المعلم على البقاء في الوظيفة) وعدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية أو الخبرة.
5. دراسة عيسان وأخرون (2011) في عمان بعنوان (أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية)، هدفت إلى تعرف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي وتعرف أثر النوع والخبرة والحالة الاجتماعية ومكان العمل في أسباب الغياب، وتكونت العينة من (660) معلماً معلمة واستخدم الباحثون استبانة مكونة من 15 سبباً، وتوصلت النتائج إلى أن أهم أسباب غياب المعلمين تتعلق بالرضا الوظيفي ثم تتبعها الكفاءة الداخلية للمدرسة والأنظمة والقوانين وغيرها أما المتغيرات الديموغرافية، فقد كان لها أثر دال في متغير النوع كانت

الفروق لصالح الذكور وفي متغيرات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل وفي متغير الحال الاجتماعية كانت الفروق لصالح العزاب أما في متغير مكان العمل كان لصالح العاملين خارج منطقة سكنهم.

6. **دراسة الكندي (2014)** في سلطنة عمان بعنوان (الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان). هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات وتم تطبيقها على عينة المعلمين المكونة من ( 200 ) معلماً ومعلمة وأسفرت النتائج عن أن مجال التنمية المهنية جاء في المرتبة الأولى بدرجة توافر كبيرة جداً بينما جاء مجال الرواتب والحوافز والترقيات في المرتبة الثانية ثم مجال التفكير في المرتبة الثالثة وتبعه مجال بيئة العمل ثم الاستقرار الوظيفي فمقر السكن في المرتبة السادسة بدرجة توافر قليلة بين أفراد العينة، كما أثبتت النتائج عدم وجود فروق لدى أفراد العينة تعزى لمتغيرات النوع والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

7. **دراسة أبو جراد (2015)** في فلسطين بعنوان (الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة)، هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز ودرجة كل من الانتماء والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، والتعرف فيما إذا كانت توجد فروق بين الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي في دافع الإنجاز، وأيضاً التحقق فيما إذا كان هناك تأثير للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على دافع الإنجاز، وتكونت العينة من (302) مرشداً ومرشدة تربوية، واستخدم المنهج الوصفي، وكانت الأدوات المقاييس الآتية (مقياس الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة بين الانتماء والرضا وبين الانتماء ودافعية الإنجاز وبين الرضا ودافعية الإنجاز، ووجود فروق في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ومكان السكن وجهة العمل، وكذلك عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى للدخل الشهري ومكان السكن وجهة العمل، إضافة إلى عدم وجود فروق في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، ومكان السكن، وجهة العمل، ووجود فروق بين متوسطات درجة الانتماء والرضا الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، وعدم وجود تأثير للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على جميع أبعاد دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

**موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة:** من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت مجالات دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي، تبين أن البحث الحالي يتفق مع هذه الدراسات في المنهج فأغلبها يطبق المنهج الوصفي باستثناء بعض الدراسات التي تستخدم المنهج شبه التجريبي؛ مثل دراسة كروسمان وهاريس Yaman & Dunder & Harris & Crossman (2006) أو المنهج المسحي المقارن مثل دراسة يمان ودوندار وأيفاز Yaman & Dunder & Harris & Crossman (2015)، كما يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في اختيار العينة فقد كانت عينة الدراسة من المعلمين مع اختلاف المرحلة التي يعلّمون فيها باستثناء دراسة أبو جراد ( 2015 ) التي تناولت عينة من المرشدين التربويين. ويختلف البحث الحالي عن بعض الدراسات السابقة في أنه ركز على مرحلة التعليم الأساسي/الحلقة الأولى في حين أن بعض الدراسات السابقة ركزت على المرحلة الثانوية كدراسة كروسمان وهاريس Harris & Crossman (2006) أو مرحلة الطفولة المبكرة كدراسة جيانج Jiang (2005) أو المرحلة الإعدادية كدراسة نجيمبوزي (2009) Ngimbudzi لكنها تشابهت مع دراسة يمان ودوندار وأيفاز Yaman & Dunder & Ayvas (2015) ودراسة الكندي (2014) ودراسة سمارة وسمارة والسلامات (2012) التي تناولت المعلمين في المرحلة الأساسية، ويختلف أيضاً البحث

الحالي عن الدراسات السابقة في أن هذه الدراسات قد أجريت في بيئات مختلفة كما أن أغلبها لم يتناول العلاقة بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي باستثناء دراسة أبو جراد (2015)، في حين تتفرد الدراسة الحالية - في حدود علم الباحث - بدراسة العلاقة بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية على صعيد الدراسات المحلية، كما أنها تتميز في تناولها لعينة الدراسة (معلمي التربية الفنية) وهي من الدراسات القليلة جداً التي تناولت هذه العينة وذلك بسبب إهمال مادة التربية الفنية وعدم الاهتمام بها وإهمال المجتمع العربي لها بشكل عام والمجتمع السوري بشكل خاص، وبالتالي فإن ذلك قلل من الدراسات المتعلقة بهذه المادة.

### النتائج والمناقشة:

عرضت نتائج البحث التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلة البحث على النحو الآتي:

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية**

**في مدينة طرطوس؟**

قامت الباحثة باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة وارادة ضمن مقياس دافعية الإنجاز، وللمقياس ككل، ويعرض الجدول (5) نتائج دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس حسب تقديرات عينتها، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للوزن النسبي لكل فقرة.

جدول (5): دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية

في مدينة طرطوس ممثلة بالمتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والنسب المئوية

الرقم	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الإنجاز
1.	أحرص على أن يكون عملي في مقدمة اهتماماتي	2.22	0.67	74%	متوسطة
2.	طموح المعلم هو الذي يجعل ذهنه يعمل بكامل طاقته	2.04	0.76	68%	متوسطة
3.	أخطط لأعمال ومهام جديدة باستمرار	1.98	0.72	66%	متوسطة
4.	أستمر كل اللحظات لتأدية واجباتي في العمل	1.98	0.80	66%	متوسطة
5.	أتحمل مسؤولية أعمالي عادة وبشجاعة	1.95	0.67	65%	متوسطة
6.	أختار الأنشطة التي تنسم بالتنافس والتحدي	1.90	0.76	63.33%	متوسطة
7.	أشترك بشكل فعال في أنشطة المدرسة	1.90	0.65	63.33%	متوسطة
8.	أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تواجهني في العمل	1.84	0.70	61.33%	متوسطة
9.	أخطط مسبقاً للدرس الذي سأعطيه	1.82	0.81	60.67%	متوسطة
10.	لدي الكثير من الطموحات والأهداف التي أسعى لتحقيقها	1.78	0.72	59.33%	متوسطة
11.	أستمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم	1.74	0.60	58%	متوسطة
12.	أحرص على إنجاز العمل وتنفيذه في الوقت المخصص له	1.70	0.67	56.67%	متوسطة
13.	أحرص على التفوق والتميز عن زملائي في العمل	1.69	0.64	56.33%	متوسطة
14.	وجود الحوافز المادية يشجعني على الرغبة في العمل	1.68	0.69	56%	متوسطة
15.	أبدل ما بوسعي لأحقق أهدافي المهنية	1.67	0.59	55.67%	متوسطة

16.	أؤجل بعض مسؤولياتي لوقت آخر	1.66	0.62	55.33%	منخفضة
17.	يمر الوقت سريعاً عندما أكون مشغولاً في عملي	1.64	0.63	54.67%	منخفضة
18.	أنجز عملي لأنني أعتبره تطبيقاً لتعليمات الإدارة	1.62	0.66	54%	منخفضة
19.	أبدأ يومي وفق برنامج محدد	1.53	0.60	51%	منخفضة
20.	أقوم بواجباتي المهنية مهما كلفني ذلك من وقت	1.50	0.56	50%	منخفضة
21.	أترجع عن رأيي إذا اختلف مع رأي الأغلبية	1.44	0.67	48%	منخفضة
22.	أعتبر نفسي مجتهد ومثابر في عملي	1.26	0.46	42%	منخفضة
23.	أفتخر بما أملكه من كفايات مهنية وتدريبية	1.19	0.42	39.67%	منخفضة
	المتوسط الحسابي والوزن النسبي على مقياس دافعية الإنجاز	1.73	0.66	57.58%	متوسطة

من قراءة الجدول (5) يتبين أن متوسط الدرجة الكلية على مقياس دافعية الإنجاز بلغ ( 1.73 )، وهو يعدّ ذا درجة متوسطة، وأهمية نسبية بلغت ( 57.58% )، أي أن توجد دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة بدرجة متوسطة. كما تراوحت عبارات المقياس بين الدرجة المتوسطة والدرجة المنخفضة.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم اهتمام وزارة التربية بالمادة وعدم إدراجها ضمن امتحانات الشهادة الثانوية والتعليم الأساسي وعدم توفير مستلزمات هذه المادة بشكل كافٍ، وهذا أدى إلى عدم اهتمام الأهل بها وعدم تلبية متطلبات هذه المادة لأبنائهم وإفهامهم أنها مادة ثانوية وذلك بالتالي سوف يقلل من مشاركة التلميذ في أنشطة هذه المادة ويخفض من أدائه فيها، وسينعكس ذلك على أداء المعلم ودافعيته للإنجاز وحماسه للقيام بواجباته ويقلل من عزيمته للقيام بعمله على أكمل وجه ، وكذلك فإن كثرة الصراعات بين المعلم والإدارة من أجل إعطاء حصته لمعلمي المواد الأخرى لأن تلك المواد أهم من مادته يجعله يصاب بنوع من الإحباط ويؤثر على دافعيته للإنجاز، ومن الممكن أيضاً أن تكون الظروف السياسية والاقتصادية السيئة في ظل الأزمة السورية سبباً في معاناة المعلم من مشكلات نفسية لها دور كبير في انخفاض دافعيته، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة كل من طبشي ( 2007 ) وسمارة (2012) حيث كانت دافعية الإنجاز في هذه الدراسات مرتفعة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية**

**في مدينة طرطوس؟**

قامت الباحثة باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من الفقرات الواردة ضمن مقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية، وللمقياس ككل، ويعرض الجدول(6) مستوى الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث حسب تقديرات عينتها، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للوزن النسبي لكل فقرة.

**جدول (6): مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث من معلمي التربية الفنية**

**في مدينة طرطوس ممثلة بالمتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والنسب المئوية**

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الرضا
1.	نتيح لي مهنتي التعرف على شخصيات مرموقة	1.88	0.67	62.67%	متوسطة
2.	يتعامل رؤسائي في العمل بذات الأسلوب والطريقة مع الجميع	1.86	0.83	62%	متوسطة
3.	أشعر بالندم لاختياري مهنة تدريس مادة التربية الفنية	1.84	0.70	61.33%	متوسطة

متوسطة	61%	0.72	1.83	إذا أُتيحت لي الفرصة سأنتقل الى ممارسة مهنة أخرى تحقق لي مكانة أكبر	4
متوسطة	60%	0.70	1.80	تفرض الادارة علي أساليب تدريس قد لا أكون مقتنعاً بها	5
متوسطة	59%	0.78	1.77	أعتقد أن سياسة الحوافز والمكافآت المتبعة مناسبة للجهد المبذول من قبل كل شخص	6
متوسطة	58.33%	0.66	1.75	تربطني علاقات اجتماعية ودية بزملائي في العمل	7
متوسطة	57.67%	0.79	1.73	نتيح لي وظيفتي الشعور بالأمان والطمأنينة من خلال جو العمل السائد	8
متوسطة	57.67%	0.61	1.73	أشعر أن الترقية السنوية (الترفيغ) مناسبة لي	9
متوسطة	57%	0.67	1.71	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي العلمية	10
متوسطة	57%	0.75	1.71	أعتقد أن وظيفتي أقل أهمية من الوظائف الأخرى	11
متوسطة	56.67%	0.68	1.70	تثمن الادارة الجهود التي أبذلها في التدريس	12
منخفضة	55%	0.60	1.65	بيئة العمل تلبني حاجاتي النفسية	13
منخفضة	54%	0.68	1.62	يوفر لي راتبي قسطاً من الرفاه الاجتماعي	14
منخفضة	54%	0.70	1.62	أشعر بالفخر بعملتي كمعلم للتربية الفنية	15
منخفضة	53.33%	0.68	1.60	أشعر بأن الادارة تتعامل معي بعدل وإنصاف	16
منخفضة	52.67%	0.69	1.58	نتيح لي وظيفتي الفرصة لإبراز قدراتي ومهاراتي الابداعية	17
منخفضة	52.67%	0.65	1.58	نتاح لي الحرية لمناقشة الأمور المتعلقة بعملتي	18
منخفضة	52.67%	0.66	1.58	أحب المهام والواجبات التي تتطلبها وظيفتي	19
منخفضة	51.33%	0.64	1.54	ينظر المجتمع الى مهنتي نظرة احترام	20
منخفضة	51.33%	0.68	1.54	أشعر بالرضا عن الفائدة التي يقدمها عملي للمجتمع	21
منخفضة	51%	0.64	1.53	تمنحني وظيفتي الفرصة لتطوير علاقتي بزملاء العمل	22
منخفضة	49.33%	0.62	1.48	أشعر بالرضا للعلاقة الانسانية القائمة بيني وبين طلابي	23
منخفضة	48.67%	0.68	1.46	تتفهم الإدارة الظروف الاجتماعية للمدرسين	24
منخفضة	46.67%	0.65	1.40	توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني	25
متوسطة	55.32%	0.69	1.66	المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمستوى الرضا الوظيفي	

من قراءة الجدول (6) يتبين أن متوسط الدرجة الكلية على مقياس الرضا الوظيفي بلغ ( 1.66)، وهو يعدّ ذا درجة متوسطة، وأهمية نسبية بلغت ( 55.32%)، أي أن درجة الرضا لدى أفراد العينة بدرجة متوسطة. كما تراوحت عبارات المقياس بين الدرجة المتوسطة والدرجة المنخفضة.

يعزو الباحث ذلك إلى أنه إذا شعر المعلم بأن المجتمع ككل (المدير، الأهل، التلميذ) لا ينظر إليه نظرة احترام ولا يهتم له ولمادته، فذلك ينعكس على تقييمه الشخصي لعمله وعلى حماسه ورضاه الوظيفي، وقد يكون السبب أيضاً أن بعض هؤلاء المعلمين درسوا في معهد الفنون لأنهم لم يحققوا أية رغبة أخرى فبالتالي ليس لديهم حب لهذه المهنة وهذا يجعلهم غير مرتاحين نفسياً وغير راضين عن عملهم، وكذلك فإن قلة الحوافز المادية والمعنوية وشكوة المعلمين من ساعات العمل الموزعة توزيعاً غير عادل يقلل من رضا المعلم عن عمله، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة نجيمبديزي (2009) التي أثبتت انخفاض الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث : هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي

لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟

لدراسة العلاقة الارتباطية بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس،

حسب معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7): معامل الارتباط بيرسون ودلالته دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس

المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	قيمة مستوى الدلالة	الدلالة
دافعية الانجاز	125	39.77	4.55	0.766	0.000	دال **
الرضا الوظيفي		41.5	6.28			

\*\* عند مستوي دلالة، 0.05، 0.01.

من خلال قراءة الجدول (7) يتبين وجود علاقة ارتباط إيجابية بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي

التربية الفنية في مدينة طرطوس، وهو ارتباط دال وجوهري عند مستوى دلالة، 0.01، إذ بلغ معامل الارتباط (0.766)، ومستوى دلالاته (0.000)، وهو أقل من (0.05)، فكلما ازداد مستوى الرضا الوظيفي ازادت دافعية الانجاز لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس. وبناء على ذلك ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الانسان يندفع إلى عمله بحب، ويعمل بإتقان ويشعر بدافع قوي للقيام بالأعمال الموكلة إليه إذا شعر بالرضا عن عمله الناتج عن إشباع حاجاته، فالرضا يزيد من طموح الفرد والذي بدوره يدفعه نحو مزيد من الإنجاز والإتقان لتحقيق طموحه وكذلك يزيد من نشاطه وحيويته ويحسن أداءه، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة أبو جراد (2015) التي أكدت وجود علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : هل يوجد أثر للتفاعل بين المتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على دافعية الانجاز لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟

للوصول إلى أثر التفاعل بين متغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على دافعية الانجاز لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، استُخدم تحليل التباين المتعدد وأدرجت النتائج في الجدول (8).

جدول (8). نتائج اختبار تحليل التباين لدلالة أثر التفاعل بين متغيرات (الجنس،

عدد سنوات الخبرة، المؤهل التربوي) على دافعية الانجاز لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	مستوى الاحتمال
الجنس	2.416	1	2.416	0.130	0.719
المؤهل	331.231	2	165.616	8.886	0.000
الخبرة	0.820	1	0.820	0.044	0.834
المؤهل * الجنس	0.797	1	0.797	0.043	0.837
الخبرة * الجنس	8.314	1	8.314	0.446	0.506
الخبرة * المؤهل	24.359	1	24.359	1.307	0.255

0.879	0.023	0.433	1	0.433	الخبرة * المؤهل * الجنس
		18.638	116	2162.018	الخطأ
			125	200253	المجموع

من خلال قراءة الجدول ( 8 ) يتبين أنه لا يوجد أثراً للتفاعل بين (الجنس والمؤهل والخبرة)، إذ جاءت قيمة مستوى الاحتمال أكبر من (0.05)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المناخ والظروف السائدة التي يتعرض لها المعلم تكاد تكون واحدة، إذ يعامل معلمو التربية الفنية تقريباً بنفس الطريقة والأسلوب وينظر إليهم ولمادتهم نظرة سلبية، كونهم يدرسون مادة هامشية، لا يوجد لها تأثير على مستقبل التلميذ كبقية المواد الأساسية التي تعلم له، ك (الرياضيات، والعلوم، والفيزياء واللغة).

**النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل يوجد أثر للتفاعل بين المتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس؟**

للوصول إلى أثر التفاعل بين متغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، استخدم تحليل التباين المتعدد وأدرجت النتائج في الجدول (9).

جدول (9). نتائج اختبار تحليل التباين لدلالة أثر التفاعل بين متغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل التربوي) على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	مستوى الاحتمال
الجنس	3.682	1	3.682	0.115	0.735
المؤهل	968.887	2	484.443	15.168	0.000
الخبرة	1.348	1	1.348	0.042	0.838
المؤهل * الجنس	9.070	1	9.070	0.284	0.595
الخبرة * الجنس	53.115	1	53.115	1.663	0.2
الخبرة * المؤهل	68.423	1	68.423	2.142	0.146
الخبرة * المؤهل * الجنس	7.989	1	7.989	.250	0.618
الخطأ	3704.763	116	31.938		
المجموع	220137	125			

من خلال قراءة الجدول (9) يتبين أنه لا يوجد أثراً للتفاعل بين (الجنس والمؤهل والخبرة)، على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، إذ جاءت قيمة مستوى الاحتمال أكبر من (0.05)، ويعزو الباحث ذلك إلى وحدة الأنظمة والقوانين المتعلقة بمهنة التعليم عموماً ومادة التربية الفنية خصوصاً وتساوي الواجبات الملقاة على عاتق المعلمين، وكذلك معاناة المعلمين من نفس المشكلات والصعوبات ومنها عدم احترامهم واحترام مادتهم ونظرة المجتمع السلبية لهم، وعدم توافر الوسائل اللازمة وقلة الرواتب التي لا تكفي لتأمين الاحتياجات، ومتطلبات الحياة المتزايدة، وانفقت نتيجة هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الكندي (2014).

### الاستنتاجات والتوصيات:

هدف البحث إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، وكشفت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الفنية كان متوسطاً، وكذلك مستوى

الرضا الوظيفي كان متوسطاً، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين، وكذلك عدم وجود أثر للتفاعل بين المتغيرات المستقلة ومستوى دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين. وبناء على هذه النتائج، قدم الباحث التوصيات الآتية:

- عقد ندوات لتوعية المجتمع بأهمية مادة التربية الفنية ودورها الكبير في حياة التلميذ لعل ذلك ينعكس إيجابياً على المعلم ويحسن دافعيته للإنجاز ورضاه الوظيفي.

- القيام ببرامج تستهدف تنمية دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلم التربية الفنية.

- القيام بالكثير من الدراسات التي تتناول مادة التربية الفنية والكشف عن المشكلات التي تعاني منها هذه المادة.

- قيام وزارة التربية بتأمين مستلزمات مادة التربية الفنية من مراسم وأدوات وغيرها.

- زيادة عدد الساعات المخصصة للمادة بسبب الدور الذي تلعبه في تنمية مواهب الطفل وإبداعه.

- زيادة الدعم المادي والمعنوي للمعلمين المتميزين والموهوبين في مدارس التعليم الأساسي.

- إجراء دراسات مستقبلية للتعرف إلى مجالات أخرى لها علاقة بدافعية الإنجاز أو الرضا الوظيفي لدى مراحل دراسية أخرى.

## المراجع:

1. أبو جراد، خليل .الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس .كلية التربية ، جامعة الأزهر، 2015، 258.
2. أبو سمرة، محمود؛ حمارشة، أنعام . العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الانجاز للمعلمين في فلسطين .مجلة جامعة الأزهر (سلسلة العلوم الانسانية). غزة ، م 16، ع 1، 2012، 1-30
3. أبو شيخة، نادر. الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية .مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية، الرياض، 1997، 100،
4. أبو علام، رجاء. مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية . دار النشر للجامعات، مصر ، ط4، 2004 ، 668.
5. بالبيد ، مفرح بن أحمد . التفاوض والتشاور وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة القنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة .كلية التربية ،جامعة أم القرى ، 2007، 124.
6. الجندي ،نزيه وعلي ،وفيقة . الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس .مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة الآداب والعلوم الانسانية). م 35، ع6، 2013 ، 149-172.
7. جودي، محمد حسين. طرق تدريس الفنون. دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 1997، 184.
8. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. ادارة النزاعات والصراعات في العمل ،المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2012، 128.
9. خليفة ، عبد اللطيف. الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2000، 292.
10. خليل، جواد محمد؛ شرير، عزيزة .الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين .مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية).م16، ع1، 2008 ، 683-711.

11. الخولي، هشام محمد . الأساليب المعرفية في علم النفس . دار الكتاب الحديث ، القاهرة، 2002، 355.
12. راشد، راشد مرزوق . علم النفس التربوي . عالم الكتب، القاهرة، 2005، 230.
13. سلطان، محمد سعيد . السلوك التنظيمي . دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 2003، 480.
14. سمارة، هتوف وسمارة، علي والسلامات، محمد خير . درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم . مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، الأردن، م26، ع3، 2012، 662.
15. الشراقوي، أنور ومنصور، طلعت وعز الدين، عادل وأبو عوف، فاروق . أسس علم النفس العام . مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة، 2003، 500.
16. طبشي، بلخير بن الأخضر . الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية للإنجاز . رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس التربوي، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2007، 107.
17. الطعاني، حسن والكساسبة، عبد الوهاب . الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه . المجلة الأردنية في العلوم التربوية. م 1، ع2، 2005، 189-200.
18. طه، فرج عبد القادر . علم النفس وقضايا العصر . دار المعارف القاهرة، ط5، 1988، 344.
19. عاشور، أحمد . السلوك الانساني في المنظمات . دار المعرفة الجامعية، بيروت، ط5، 1996، 288.
20. عايش، أحمد جميل . أساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية . دار المسيرة، عمان ، ط2008، 1، 237.
21. عيسان، صالحه وكاظم، علي والعاني، وجيهة والنبهاني، هلال والهناثي، خالد والسكيتي، سالم . أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية . المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، م7، ع1، 2011، 1-20.
22. الفيفي، سميرة . المهارات الادارية لسيدات الأعمال السعوديات وعلاقتها بدافعية الانجاز . رسالة دكتوراه غير منشورة .كلية التربية، جامعة أم القرى، 2008، 415.
23. الكندي، مصطفى بن هلال . الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان .رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، قسم التربية والدراسات الانسانية، 2014، 130.
24. محمد، مسعود بورغدة . الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بأدائهم .رسالة دكتوراه غير منشورة .كلية التربية الرياضية، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، 2008، 279.
25. منصور، علي والأحمد، أمل والشماس، عيسى . مناهج البحث في التربية وعلم النفس . مركز التعليم المفتوح ، منشورات جامعة دمشق، قسم رياض الأطفال، 2011، 400 .
26. الهلول، اسماعيل .أثر البرمجة اللغوية العصبية في تنمية دافعية انجاز المعلم الفلسطيني . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. ع22، 2011، 161-217.
27. CROSSMAN,A & HARRIS,P. job satisfaction of secondary school teachers. Educational management administration and leadership, vol 34,No 1, 2006, 29-46.

28. HERZBERGE,F & MAUSNER,B & SNYDERMAN,B. *The motivation to work. Jone willy and sons*, Newyork, Second edition, 1959.
29. JIANG,Y. *the influencing and effective model of early children: teacher job satisfaction in China*. Us- china education review, 2(11),2001,65-74.
30. JOHON,A & WAGNER,J. *organization behavior securing competitive advantage*. Routledge taylor and francis group,2010,419.
31. NGIMBUDZI,F.W. *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania :the case of Njombe district*. master's thesis in education, department of educational sciences institute of educational leadership, university of Jyvaskyla, 2009,100.
32. SANTROUK, J. *Psychology*. McGrow hill, Boston, 2003,686.
33. TEINHARDT,M.A & DOLBIER,C.L & GOTTLIEB,N.H & McCALISTER,K.T. *The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion and job stress as predictors of job satisfaction*. American journal of the science of health promotion, Vol 17,No 6, 2003,382-389.
34. THOO,I. *job satisfaction among licensed tourist guide in Malaysia*. Master of rusiness administration ,faculty of accountancy and management, Tunku abdulrahman university ,2015,117.
35. YAMAN,H & DUNDAR,S & AYVAZ,U. *achievement motivation of primary mathematics education teacher according to their cognitive styles and motivation styles* .international electronic journal of elementary education, 2015, 7(2),125-142.