

الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية – دراسة ميدانية

إعداد الباحثة: يولا الأحمـد – كلية التربية – جامعة طرطوس

الملخص

هدف البحث تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، باستخدام مقياسين، الأول (مقياس الرضا الوظيفي)، وتضمن (36) عبارة، والثاني (مقياس دافعية الإنجاز)، وتضمن (39) عبارة، واشتملت عينة البحث على (234) معلماً ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص للعام الدراسي 2022/2021، واعتمدت المنهج الوصفي. وتوصل البحث إلى إن الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة متوسطة، وأن مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة جاءت بدرجة مرتفعة، ووجدت علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين، كما أن الرضا الوظيفي يسهم إسهاماً دالاً في التنبؤ بمستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

Job Satisfaction and its Relationship to Achievement Motivation among Teachers of the First Cycle of Basic Education in Homs Official Schools - A Field Study

Abstract

The research aimed to identify relationship between job satisfaction and achievement motivation of teachers in the first cycle of basic education, using two scales: the first, (the job satisfaction scale), and it included (36) phrases, and the second, (the achievement motivation scale), which included (39) phrases, The research sample included (234) male and female teachers of the first cycle of basic education in the schools of the city of Homs for the academic year 2021/2022, and it adopted the descriptive approach. The research found that job satisfaction among the sample members came to a medium degree, and that the level of achievement motivation among the sample members came to a high degree, and a strong positive correlation was found between job satisfaction and the level of achievement motivation among teachers, and job satisfaction contributes significantly to predicting the level of achievement motivation of teachers.

Keywords: job satisfaction, achievement motivation, teachers of the first cycle of basic education

مقدمة البحث

يتوقف تقدم المجتمع وتطوره على نوعية المخرجات التعليمية التعليمية، والتي تعد أساساً لتقدمه وتطوره، وتعد مرحلة التعليم الأساسي من أهم المراحل التعليمية، فهي الركيزة الأساسية لتزويد التلاميذ بالمهارات والخبرات، ويعد المعلم هو الأداة الفعالة والوسيلة المؤثرة في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية التعليمية ونجاحها، فهو مطالب بأن يعطي دائماً الجديد والمفيد لتلاميذه ويعمل على تربيتهم وإعدادهم جسمياً ومعرفياً واجتماعياً وخلقياً، (بشير، 2014، 66) وحتى يقوم بعمله على أكمل وجه من المفترض أن يكون راضياً عن عمله. فالرضا الوظيفي من الأمور المؤثرة في بيئة عمل المعلم فهي تساعده في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وقد يؤثر في فاعلية المعلم وأداءه المهني وزيادة دافعيته وعطائه المهني، ويؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الطموح لديه، وزيادة نشاطه وحماسه للعمل ورغبته في الاستمرار بوظيفته وتحقيق أهدافه وأهداف العملية التعليمية التعليمية (رضوان، 2012، 96-98).

والرضا الوظيفي هو عبارة عن الاستجابات العاطفية التي تصدر عن الفرد تجاه جوانب عديدة في عمله وتشمل شعوره الإيجابي حيال وظيفته، وتمكن أهميته في خفض نسبة غياب الفرد عن دوامه، بالإضافة إلى جعله أكثر رضا عن وقت فراغه، وعن الحياة بصفة عامة، وأقل عرضة لحوادث العمل (العبيدي، 2013، 261). وقد يكون هناك عوامل تؤثر على رضا المعلم وحبه لعمله به ككفاءة الأداء، والولاء، ومعدل الغياب والالتزام المهني، كما قد يرتبط الرضا الوظيفي بدافعية للإنجاز، والسعادة النفسية، والرضا عن الحياة العامة (Thoo, 2015, 20)، الذي ينعكس بشكل تلقائي على تلاميذه وعلاقاته مع زملائه، ودافعية الإنجاز من العوامل التي قد تعمل على رفع أداء المعلم وتحسينه وزيادة عطائه في مختلف المهام والمسؤوليات التي يقوم بها (راشد، 2005، 169) 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 ومنافسة الآخرين، والتفوق عليهم وتخطيهم (الخولي، 2002، 207). ويتفق ذلك

مع توصيات المؤتمر العلمي التربوي بعنوان: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر بجامعة دمشق (2009) الذي أكد على تدعيم قدرة المعلمين بما يضمن لهم تحقيق أهداف التربية والتعليم بالصورة المرجوة، والمؤتمر العلمي السادس عشر المنعقد في القاهرة (2004) بعنوان: التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي وكان من أهم توصياته ضرورة الاهتمام بالمعلم وتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية، وأن تحسين أدائه وتطوير قدراته يرفع روحه المعنوية وينمي مهاراته.

بناء على ما سبق يسعى البحث تعرّف العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

مشكلة البحث

تعد الحلقة الأولى من التعليم الأساسي هي القاعدة الأساسية لبناء شخصية التلاميذ العلمية، والمعلم هو نقطة الارتكاز في تحقيق أهداف المنهاج الدراسي ودوره أساسي في عملية التعلم، ويلقى على عاتقه مسؤوليات عديدة من خلال تنظيمه لبيئة تعليمية شائقة ومناسبة للتلاميذ، وتطبيق استراتيجيات تعليمية تعلمية محورها التلميذ، ومواكبة كل ما هو جديد في ميدان التربية والتعليم، وذلك استجابة لمتطلبات وثيقة المناهج المطورة التي فرضت أدوار جديدة على المعلم نتيجة للتغير الذي حدث في العملية التعليمية التعلمية والمرتبطة بالتغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية ووسائل الاتصال، التي طرأت وتطراً الآن على جوانب الحياة جميعها، فقد أصبح له مهام وأدوار متغيرة عن ذي قبل، فهو الآن المربي والمخطّط والموجه والمشرف والمقيم، والمتعلم محور العملية والمفكر والمبدع (وزارة التربية السورية، 2016، 277). بالإضافة إلى أن المعلمين قد تواجههم مشكلات متعددة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطرابات، وتولد لديهم ضغوط مختلفة، مما قد يؤثر سلباً على حالتهم النفسية والصحية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم ورضاهم في العمل ودافعيتهم، حيث أن الرضا الوظيفي للمعلم يعد عنصراً مهماً لنجاح العملية التعليمية، إذ أنه يرتبط بعدة عوامل منها ما يتعلق بذاته مثل حبه وميله نحو مهنته ألا وهي التعليم، ومنها ما هو متعلق بالتنظيم وهو العامل الأهم مثل الراتب والتوجيه والترقية، بالإضافة إلى الجانب الاجتماعي وظروف وطبيعة العمل.

ومن خلال عمل الباحثة في المجال التعليمي فقد وجدت أن هناك الكثير من المسؤوليات والأعباء التي تقع على عاتق المعلم كالتحضير المستمر، وإعداد ملفات الانجاز، وتحليل محتوى، وأوراق عمل، ودفاتر التفقد، والمناوبة، وصعوبة تطبيق استراتيجيات التعلم والتعليم الحديثة بسبب الأعداد المتزايدة من التلاميذ، وعدم وجود الوقت الكافي لتطبيقها، وقلة الوسائل التعليمية التعليمية داخل المدرسة، وعدم وجود الحوافز والمكافآت التشجيعية، ونمط الإدارة السائد في المدرسة، والعلاقة مع الزملاء، ومما قد يؤدي ذلك إلى شعوره بعدم الرضا عن عمله، ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة قعود، (2019)، في دمشق، سورية بأن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي غير راضين عن عملهم، وكان للمناخ التنظيمي أثر في رضاهم عن عملهم، ودراسة عيسان وآخرون (2011)، في الأردن التي توصلت إلى أن أهم أسباب غياب المعلمين تتعلق بالرضا الوظيفي ثم تتبعها الكفاءة الداخلية للمدرسة والأنظمة والقوانين السائدة في المدرسة، وقد ينعكس ذلك على دافعيتهم وعطائهم في مختلف المهام والمسؤوليات التي يقومون بها، وأثر ذلك على العائد المنتظر من العملية التعليمية التعلمية، وانطلاقاً من توصيات ومقترحات دراسة قعود (2019)، ودراسة عيسان وآخرون (2011) بإجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مختلف المراحل الدراسية، من هنا فقد تولد لدى الباحثة الإحساس بالمشكلة، و كما أنّ الاهتمام بواقع المعلم يمكن أن يحسن مستوى الرضا الوظيفي لديه، وضمن هذه المشكلة يمكن طرح السؤال الآتي: ما العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية؟

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث الحالي من الآتي:

- أهمية دور المعلم الذي يعد جوهر العملية التعليمية، والاهتمام بتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية، وذلك بالكشف عن مستوى رضاه عن عمله، لما له من مسؤولية كبيرة في تنشئة الأجيال، وبناء مجتمع متقدم.

- أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي للكشف عن مدى استقرار المعلم واستمراره في وظيفته وتحسين أدائه وزيادة فعاليته داخل المدرسة، وأثر ذلك على العائد المنتظر من العملية التعليمية التعلمية.
- أهمية دراسة موضوع دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، لما لها أثر في تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم ورفع روحهم المعنوية وتنمية مهاراتهم.
- قد يفيد نتائج هذا البحث المعلمين من خلال تعرّف مستوى رضاهم عن عملهم، لتدعيم العوامل التي تؤدي إلى زيادة رضاهم ودافعتهم عن عملهم.
- قد يفيد نتائج هذا البحث المؤسسات التربوية في توفير بيئة مادية ونفسية تحقق الشعور بالرضا لدى المعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني والوظيفي، وزيادة دافعتهم نحو العمل بأقل ما يمكن من جهد.
- قد تفيد نتائج هذا البحث الموجهين التربويين والمرشدين النفسيين من خلال إقامة دورات تدريبية تتضمن محاضرات حول الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز لدى المعلمين لزيادة رضاهم ودافعتهم نحو عملهم.
- يفتح مجالاً لبحوث تالية تتناول العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين على اختلاف المراحل الدراسية.

أهداف البحث:

سعى البحث إلى تعرف:

- العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية.
- مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية.

أسئلة البحث:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية؟

فرضيات البحث:

- اختبرت فرضيات البحث عند مستوى الدلالة (0.05):
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز.
- يسهم الرضا الوظيفي إسهاماً دالاً في التنبؤ بمستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي.

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية

■ **الرضا الوظيفي Job satisfaction**: هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة، وهو إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع عن طريق عوامل متعددة، منها عوامل خارجية (كبيئة العمل)، وعوامل داخلية (العمل نفسه) الذي يقوم به الفرد، وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله رغباً فيه ومقبلاً عليه دون تذمر، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه. (المشعان، 1994، 34) **ويعرف إجرائياً بأنه** بأنه مجموعة مشاعر ناتجة عن العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي منها إحساس الفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، كما هناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات، وكفايات المعلمين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل، وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والمعلم والاندماج

مع الزملاء وبقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذا البحث.

■ دافعية الإنجاز Achievement Motivation: عرفها أتكينسون

(Atkinson, 1964): أنها استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق النجاح يترتب عليه نوع من الرضا، وأنها محصلة الصراع بين هدفين معارضين عند الفرد هما الميل نحو النجاح والميل إلى تحاشي الفشل، وتعرف إجرائياً بأنها رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة وإصرار واستقلالية لتحقيق أهدافه ورغباته وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز.

الإطار النظري

ترتبط فاعلية أي مؤسسة بكفاءة الأفراد وقدرتهم على العمل ورغبتهم باعتبارهم العنصر المؤثر والفعال فيها، وتعد الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، وبالتالي أن قدرة المؤسسات التربوية على تحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على نجاحها في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي تدفع العاملين للعمل وتحقق لهم الرضا عن العمل مما يرفع الروح المعنوية، وزيادة دافعتهم.

ويُعد الرضا الوظيفي للمعلم من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة التربوية والتعليمية، إذ يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلم نحو العمل في المؤسسة التربوية لذلك فرفع مستوى الرضا الوظيفي يؤثر على أداء المؤسسة ككل، فالمؤسسة التي تراعي راحة مواردها البشرية تقوم بتوفير أكبر قدر من الرضا الوظيفي لهم. فالشعور بالرضا الوظيفي له أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلم، وهو يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة دافعتهم نحو العمل.

المحور الأول: الرضا الوظيفي:

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي: هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات في العمل نفسه وبيئة العمل، مع الولاء والثقة والانتماء للعمل والعوامل والمؤثرات البيئية الخارجية والداخلية ذات العلاقة (الطعاني، والكساسبة، 2005، 190). وهو مشاعر الفرد نحو العمل الذي يقوم به وتعبير هذه المشاعر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد لعمله أنه يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، وكان راضياً عن عمله وكلما كان تصور الفرد لعمله أنه لا يحقق الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد يحرمه من هذا الإشباع كانت مشاعره نحو عمله مع ما يصاحب ذلك من مشاعر الاستياء وانعكاس ذلك على سلوكه يبحثه عن عمل آخر أو محاولته الانتقال إلى وحدة تنظيمية أخرى وزيادة معدلات غيابه وتأخره. (Thoo, 2015, 21)

ثانياً: عوامل الرضا الوظيفي: يرتبط الرضا الوظيفي بعدة عوامل هي:

- **عوامل ذاتية:** تتعلق بالأفراد أنفسهم وقدراتهم مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة والعمل السابق، ومستوى الدافعية، وقدرات الفرد الذهنية والبدنية وغيرها من العوامل المرتبطة بذات الفرد والتي لها تأثير على رضاه ويتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي. - **عوامل تنظيمية:** أي ترتبط بالتنظيم داخل المؤسسة مثل الوظيفة نفسها، وظروف العمل، والعلاقة بالرؤساء، ونظم وأساليب وإجراءات العمل الوظيفية، وما تنتجه من اشباعات وما تعكسه من تنوع ومسؤولية. - **عوامل بيئية:** تتعلق بجماعات العمل والبيئة التي نشأ فيها الفرد أو البيئة التي ينتمي إليها وكذلك تأثير ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه وهذه العوامل قد تشتمل الانتماء الاجتماعي وقدرة العامل على التكيف مع عمله وتقدير المجتمع له (سلمان، 2011، 68).

المحور الثاني: دافعية الإنجاز:

أولاً: مفهوم دافعية الإنجاز: عرفها موري (Murray, 1938): هي رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واستقلالية، وتتوفر هذه الحاجة بدرجة مرتفعة لدى من يكافحون ليكونوا في

المقدمة أولئك الذين يضعون الإنجاز هدفاً شخصياً لهم وينشأ دافع الإنجاز عن الحاجات مثل السعي وراء التفوق وتحقيق الأهداف السامية والنجاح في المهام (عبد الله، 2010، 302). وهي دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعدّ معايير للامتياز، وتكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة (الداهري، 2001، 143).

ثانياً: أنواع دافعية الإنجاز: لدافعية الإنجاز نوعين أساسيين هما: - دافعية الإنجاز الداخلية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز، إذ يتنافس الفرد مع ذاته في مواجهة قدراته ومعاييره الذاتية الخاصة وهو أقرب لنمط الدافع للإنجاز الذي عني مكلياند بدراسته. - دافعية الإنجاز الاجتماعية: تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد لأجل الحصول على الاستحسان الاجتماعي للنجاح (منصور وآخرون، 2003، 137).

ثالثاً: العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز: يتأثر مستوى دافعية الإنجاز بعدة عوامل هي: - نوعية القيم السائدة في المجتمع، - الدور الاجتماعي للفرد، - العمليات التربوية في النظم التعليمية للدولة، - التفاعل بين أفراد الجماعة، - أساليب تنشئة الأطفال (عبد الله، 2012، 60).

رابعاً: مكونات دافعية الإنجاز: يرى أوزيل (Ozbel, 1969) بأن هناك ثلاث مكونات للدافعية للإنجاز وهي: المكون المعرفي: أو الحافز المعرفي الذي يشير إلى محاولة الفرد لإشباع حاجته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له، المكون الوجداني: أو توجيه الذات ويمثل رغبة الفرد في مزيد من السمعة الطيبة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز الملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي لشعوره بكفايته واحترامه لذاته، المكون الاجتماعي: دافع الانتماء بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق اشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في

تأكيد ثقته بنفسه ويقوم الوالدان بدور فعال بوصفه ما مصدراً أولاً لتحقيق واشباع حاجات الانتماء لدى أطفالهم (عبد الله، 2010، 309).

بناءً على ما سبق إن 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 في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، فالدافع للإنجاز هو السعي تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز تحقيقاً لمستويات عالية باستمرار في العمل والنشاط، وتوجد عوامل أخرى تؤثر في أداء المعلم ومثابرتة غير دافعية الإنجاز مثل الرضا الوظيفي الذي يعدّ مسألة مهمة للمعلم وللمؤسسة 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 المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها، فهو دليل على سعادة الإنسان وشعوره بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه مع الولاء والانتماء لهذا العمل.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- دراسة طبشي (2007) بعنوان: الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية الإنجاز، الجزائر. هدفت الدراسة تعرّف العلاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس والدافعية الإنجاز لدى طلبة معهد تكوين المعلمين ومعرفة طبيعة اتجاهاتهم نحو المهنة ومستوى دافعيتهم للإنجاز، وتكونت عينة الدراسة من جميع الطلبة وعددهم (106)، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الطلبة إيجابية ومستوى دافعيتهم للإنجاز كان مرتفع، ووجود علاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته ودافعية الإنجاز.

- دراسة خليل، وشيرير (2008) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، فلسطين، هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (306) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق

دالة في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وكذلك لم توجد فروق في الرضا عن المادة، 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.

- دراسة عيسان وآخرون (2011) بعنوان: أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، الأردن. هدفت الدراسة إلى تعرّف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت من (660) معلماً ومعلمة واستخدم الباحثون استبانة مكونة من (15) سبباً، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أسباب غياب المعلمين تتعلق بالرضا الوظيفي ثم تتبعها الكفاءة الداخلية للمدرسة والأنظمة والقوانين.

- دراسة سمارة وآخرون (2012) بعنوان: درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة للمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، الأردن. هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز، وتكونت العينة من (150) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى أن دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا كانت مرتفعة، وكذلك لا توجد فروق في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، وهناك علاقة بين درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم ومستوى دافعية الإنجاز لديهم.

- دراسة الكندي (2014) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية، في سلطنة عمان. هدفت الدراسة تعرّف الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن مجال التنمية المهنية جاء في المرتبة الأولى بدرجة توافر كبيرة جداً، بينما جاء مجال الرواتب والحوافز

والتريقات في المرتبة الثانية، ثم مجال التفكير في المرتبة الثالثة، وتبعه مجال بيئة العمل ثم الاستقرار الوظيفي بدرجة توافر قليلة بين أفراد العينة.

- دراسة أحمد (2016) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس)، السودان. هدفت الدراسة إلى تعرّف السمة العامة للرضا الوظيفي بين معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص وعلاقته بدافعية الإنجاز، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلماً ومعلمة، وتمثلت أدوات البحث في استمارة البيانات الأساسية ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز. وتوصلت الدراسة إلى أنه يتميز الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص بالارتفاع وتتميز دافعية الإنجاز بالانخفاض. وكشفت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

- دراسة شواش، والعايب (2017) الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية لمدينة عين البيضاء أم البواقي، الجزائر. هدفت الدراسة تعرّف العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية لمدينة عين البيضاء أم البواقي، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبغرض جمع المعلومات المتعلقة بهذه الدراسة تم استخدام مقياسين لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (100) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مستوى الأجر ودافعية الانجاز لدى عينة البحث، وعدم وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الترقية ودافعية الانجاز لدى عينة البحث، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل ودافعية الإنجاز.

ثانياً: الدراسات أجنبية:

- دراسة جيسايند، وأديجومو (Gesinde & Adejumo, 2012): بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ارتل، نيجيريا. "Job satisfaction status of Primary school Teachers in Ota, Nigeria". هدفت الدراسة تعرّف مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث، وتكونت عينة الدراسة من (238) معلماً، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخدام مقياس

الرضا الوظيفي كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة كبيرة من المعلمين أكثر من النصف أي نسبة (9.52%) كانوا راضين جداً عن وظائفهم.

- دراسة يمان ودوندار وأيفار (Yaman & Dundar & Ayvas, 2015) بعنوان:
دافعية الإنجاز لمعلمي الرياضيات وفقاً لأساليبهم المعرفية والأساليب الدافعية. تركيا
"Achievement Motivation of Primary Mathematics Education
teachers according to their cognitive styles and Motivation
styles". هدفت الدراسة لتحديد الأساليب المعرفية وأساليب التحفيز لدى المعلمين
ومعرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز وهذه الأساليب، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي
المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (114) معلماً من معلمي الرياضيات، واستخدم
مقياس دافعية الإنجاز، وثلاث أدوات لجمع البيانات وكشف أساليبهم المعرفية وأنماط
الدافع وأساليب التحفيز، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين دوافع
الإنجاز للمعلم من حيث الجنس، والأساليب المعرفية، ووجود فروق دالة إحصائياً بين
دوافع الإنجاز للمعلم من حيث أساليب التحفيز والمستوى التعليمي.

التعليق على الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي منها: أجمعت الدراسات السابقة
على أهمية الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز في تحسين أداء المعلم، وبينت أن للرضا
الوظيفي دور في استمرار المعلم في وظيفته وزيادة دافعيته، كدراسة كل من أحمد
(2016)، وشواش والعايب (2017)، ومحاولة تعرّف دور الرضا الوظيفي في استمرار
المعلم في وظيفته وزيادة دافعيته، كدراسة كل من عيسان وآخرون (2011)، وسمارة
وآخرون (2012)، والكندي (2014)، أحمد (2016)، وشواش والعايب (2017)،
ودراسة طبشي (2007)، و (Gesinde & Adejumo, 2012)، إضافة إلى التنوع في
مناهج البحث المستخدمة (وصفي، المسحي المقارن)، كذلك تنوّع عينة البحث في
الدراسات السابقة. وقد اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه اهتم بالوقوف
على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم
الأساسي، في حين لم تعثر الباحثة على دراسة ركّزت على هذا الموضوع محلياً وعربياً.
و اختلف عن بعض الدراسات السابقة من حيث عينة تطبيقها فقد طبّقت على معلمي
الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. كما أنه - لا توجد - في حدود علم الباحثة- أية

دراسة تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية في سورية، والتي تناولها البحث الحالي. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صوغ مشكلة بحثها، وفي بناء أدواتها والاطلاع على النتائج التي توصل إليها.

حدود البحث:

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق البحث في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص.
- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث على عينة من معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة حمص.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث في الفصل الأول العام الدراسي 2021/2022.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، الذي يعرف بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة المبحوثة معتمداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها، ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً دقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة" (عطية، 2009، 138).

مجتمع وعينة البحث

اشتمل المجتمع البحث على جميع معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة حمص، والبالغ عددهم وفق احصائيات مديرية تربية حمص (2137) معلماً ومعلمة للعام الدراسي 2021-2022، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة (15%)، وقد بلغت عند تطبيق أدوات البحث (234) معلماً ومعلمة.

أدوات البحث:

أولاً مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة):

1 - إعداد الباحثة: صمّمت الباحثة المقياس بعد الاطلاع على الأدبيات في مجال الرضا الوظيفي، تم الاستعانة بمقياس الرضا الوظيفي إعداد الدكتور كاشف زايد (2007)، وتكون المقياس من (43) بنداً. وتضمن أربعة أبعاد هي الرضا عن (طبيعة العمل وظروفه، مدى تحقيق الذات من خلال المهنة، العلاقة مع الزملاء، الراتب والحوافز المادية)، وقد تمّ وضع خمسة بدائل للإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) بحيث توضع إجابة واحدة أمام كلّ عبارة، على النحو الآتي: (موافق بشدة: الدرجة 5، موافق: الدرجة 4، محايد: الدرجة 3، غير موافق: الدرجة 2، غير موافق بشدة: الدرجة 1). وتم اعتماد المعيار الآتي لتقدير الإجابة على بنود المقياس: الدرجة منخفضة من (1 - 2.3) وتقابل الأهمية النسبية (46.6%) فأقل، والدرجة متوسطة من (2.34 - 3.67) وتقابل الأهمية النسبية (46.7%-73.4%)، والدرجة مرتفعة من (3.68 - 5) وتقابل الأهمية النسبية (73.6%) فأكثر. ويشير الجدول (1) إلى المعيار المعتمد لقياس درجة الرضا الوظيفي لكل بُعد من أبعاد المقياس، وللدرجة الكلية للمقياس.

جدول (1): المعيار المعتمد لقياس درجة الرضا الوظيفي حسب المتوسط الحسابي

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	عدد العبارات	درجة المتوسط الحسابي للبُعد	
		منخفضة	مرتفعة
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	12	27 - 12	44 - 28
الرضا عن مدى تحقيق الذات من خلال المهنة	7	16 - 7	25 - 17
الرضا عن العلاقة مع الزملاء	7	16 - 7	25 - 17
الرضا عن الراتب والحوافز المادية	10	23 - 10	36 - 24
الدرجة الكلية للمقياس	36	83 - 36	132 - 84

2 - صدق المقياس: أ- (صدق المحكّمين): عرض المقياس بصورته الأولية على (9) محكّمين من ذوي الخبرة في هذا المجال من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعتي البعث وطرطوس، وقد تمّ الأخذ بأرائهم، تكوّن مقياس الرضا الوظيفي من (43) عبارة، وبعد تقديم الآراء والملاحظات تمّ حذف بعض العبارات وعدّلت بعضها الآخر إلى أن وصل المقياس إلى ما هو عليه بصورته النهائية، وقد أصبح مجموع عباراته (36) لمقياس الرضا الوظيفي. ويظهر الجدول (2) عبارات المقياس قبل التعديل وبعدها.

جدول (2) العبارات التي تم تعديلها وإعادة صياغتها على مقياس الرضا الوظيفي

العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
أعتقد أن نصابي التعليمي من الحصص الأسبوعية مناسب.	يوزع نصابي التعليمي كما هو محدد في القوانين والأنظمة.
توافر الإمكانيات في مدرستي يشجعني على أداء عملي.	يشجعني وجود الإمكانيات (إسقاط، وسائل تعليمية تعليمية) في مدرستي على النجاح.
أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الصف.	أجد صعوبة في ضبط التلاميذ داخل الصف.
أحس بمتعة كبيرة في أثناء أداء عملي.	أشعر بمتعة كبيرة أثناء قيامي بتعليم التلاميذ.
ينتابني شعور بعدم الرغبة في الذهاب إلى المدرسة.	أشعر بالضيق والتوتر أثناء وجودي في المدرسة.
يضايقني كثيراً تأخر صرف الراتب في غير مواعيده المحددة، علاقتي مع الجهات الأخرى في المجتمع محددة	عبارة محذوفة
يتابع الموجه التربوي أداء المعلم باستمرار أشترك في اتخاذ القرارات التي تهتم مسيرة المعلم	عبارة محذوفة

ب - **الصدق البنوي:** تم التحقق من صدق مفردات المقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له على عينة استطلاعية بلغت (26) معلماً ومعلمة في مدينة حمص، كما هو موضح في الجدول (3).

الجدول (3) معامل الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

أبعاد المقياس	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع
معامل الارتباط	**0.958	**0.867	**0.889	**0.945
قيمة الاحتمال	0.000	0.000	0.001	0.000

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، عند مستوى دلالة (0.01) وقد انحصرت قيم معاملات الارتباط بين (0.867)، و(0.958).

3 - **ثبات المقياس:** تم التحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي، وأبعاد الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، إذ تم حساب معامل الاتساق الداخلي كما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4) يوضح معامل ثبات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	12	0.911
البعد الثاني: الرضا عن مدى تحقيق الذات من خلال المهنة	7	0.82
البعد الثالث: الرضا عن العلاقة مع الزملاء	7	0.865
البعد الرابع: الرضا عن الراتب والحوافز المادية	10	0.907
الدرجة الكلية للمقياس	36	0.964

يتضح من الجدول (4) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (0.964). وتراوحت معاملات الثبات بين (0.82)، و(0.911). وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

ثانياً: مقياس دافعية الإنجاز: (إعداد الباحثة):

1- إعداد المقياس: أعدت الباحثة المقياس بناءً على دراسة أحمد أبو سمرة، وأنعام حمارشة (2000) وتكون بصورته الأولية من (24) بنداً، وتم إعادة صياغة بعض فقراته ومن ثم التحقق من صدقه وثباته. وتضمن المقياس خمس أبعاد، هي مستوى (الطموح، المثابرة، الأداء، إدراك الذات من خلال الوقت، التنافس). ووضعت خمسة بدائل للإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) بحيث توضع إجابة واحدة أمام كل عبارة، على النحو الآتي: (موافق بشدة: الدرجة 5، موافق: الدرجة 4، محايد: الدرجة 3، غير موافق: الدرجة 2، غير موافق بشدة: الدرجة 1). وتم اعتماد المعيار الآتي لتقدير الإجابة على بنود المقياس: الدرجة منخفضة من (1 - 2.3) وتقابل الأهمية النسبية (46.6%) فأقل، والدرجة متوسطة من (2.34 - 3.67) وتقابل الأهمية النسبية (46.7% - 73.4%)، والدرجة مرتفعة من (3.68 - 5) وتقابل الأهمية النسبية (73.6%) فأكثر. ويشير الجدول (5) إلى المعيار المعتمد لقياس درجة دافعية الإنجاز لكل بُعد من أبعاد المقياس، وللدرجة الكلية للمقياس.

جدول (5): المعيار المعتمد لقياس درجة دافعية الإنجاز

درجة المتوسط الحسابي للبُعد			عدد العبارات	أبعاد مقياس دافعية الإنجاز
مرتفعة	متوسطة	منخفضة		
30 - 23	22 - 14	13 - 6	6	مستوى الطموح
40 - 30	29 - 9	18 - 8	8	مستوى المثابرة
60 - 45	44 - 28	27 - 12	12	مستوى الأداء
30 - 23	22 - 14	13 - 6	6	مستوى إدراك الذات من خلال الوقت
35 - 26	25 - 17	16 - 7	7	مستوى التنافس
195 - 144	143 - 91	90 - 39	39	الدرجة الكلية للمقياس

2 - صدق المقياس: أ- صدق المحكّمين: عرض المقياس بصورتها الأولية على (9) محكّمين من ذوي الخبرة في هذا المجال من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة البعث وطرطوس، وقد تمّ الأخذ بأرائهم، تكوّن من (41) عبارة، وبعد تقديم الآراء والملاحظات تمّ حذف بعض العبارات وعدّلت بعضها الآخر إلى أن وصل

المقياس إلى ما هو عليه بصورته النهائية، وقد أصبح (39) عبارة الإنجاز. ويظهر الجدول (6) عبارات المقياس قبل التعديل وبعدها.

جدول (6) العبارات التي تم تعديلها وإعادة صياغتها على مقياس دافعية الإنجاز

العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
أحقق ذاتي من خلال عملي.	أحقق ذاتي من خلال ايماني بعلمي.
أرضى بالقليل وأقتنع بأنه خير لي.	أقتنع بالقليل واعتبره خير لي.
أشعر بأهميتي في عملي.	أشعر بالأهمية الكبيرة للعمل الذي أقوم به.
أضع لنفسي أهدافاً مستقبلية كلما حققت هدفاً.	أضع لنفسي أهدافاً مستقبلية.
لدي خطط بديلة لتحقيق أهدافي.	أعمل على إيجاد خطط بديلة لتحقيق أهدافي.
أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في عملي لتحقيق ما أصبو إليه.	أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في عملي.

ب - **الصدق البنوي:** تم التحقق من صدق مفردات المقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية له على عينة استطلاعية بلغت (26) معلماً ومعلمة في مدينة حمص، كما هو موضح في الجدول (7).

الجدول (7) معامل الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز

أبعاد المقياس	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس
معامل الارتباط	**0.927	**0.936	**0.976	**0.894	**0.944
قيمة الاحتمال	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000

يتضح من الجدول (7) أن جميع معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، عند مستوى دلالة (0.01) وقد انحصرت قيم معاملات الارتباط بين (0.894)، و(0.976).

3 - **ثبات المقياس:** تم التحقق من ثبات المقياس وأبعاد الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، إذ تم حساب معامل الاتساق الداخلي كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول (8) يوضح معامل ثبات أبعاد مقياس دافعية الإنجاز بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: مستوى الطموح	6	0.961
البعد الثاني: مستوى المثابرة	8	0.945
البعد الثالث: مستوى الأداء	12	0.859
البعد الرابع: مستوى إدراك الذات من خلال الوقت	6	0.899
البعد الخامس: مستوى التنافس	7	0.923
الدرجة الكلية للمقياس	39	0.985

يتضح من الجدول (8) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (0.985)، وتراوحت معاملات الثبات بين (0.859)، و(0.961). وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

النتائج والمناقشة:

أولاً - عرض نتائج أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

على مقياس الرضا الوظيفي، وأبعاده الفرعية، وبيّن الجدول (9) نتائج التحليل

جدول (9): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي

درجة البعد	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	أبعاد المقياس
متوسط	4.48	36.36	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
متوسط	3.72	24.90	الرضا عن مدى تحقيق الذات من خلال المهنة
متوسط	3.79	24.26	الرضا عن العلاقة مع الزملاء
متوسط	5.54	27.85	الرضا عن الراتب والحوافز المادية
متوسط	9.61	113.37	الدرجة الكلية للمقياس

تشير النتائج الواردة في الجدول (9) إلى أن الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، كما جاءت الدرجة الكلية للمقياس متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (113.37)، وانحراف معياري بلغ (9.61). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن شعور المعلمين بقلّة الرضا الوظيفي عن عملهم كان يتمثل بالدرجة الأولى في بعد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وبالدرجة الثانية في بعد الرضا عن الراتب والحوافز المادية، وبالدرجة الثالثة الرضا عن الراتب والحوافز المادية، وبالدرجة الأخيرة بعد الرضا عن العلاقة مع الزملاء وقد يكون السبب في ذلك أن الرواتب التي يحصلون عليها لا تكفي لإشباع احتياجاتهم الأساسية ولا تتناسب مع تكاليف المعيشة، وكما أن كثرة متطلبات الحياة مع ثبات سلم الرواتب وعدم الزيادة الملائمة للراتب بما يتلاءم مع زيادة الأسعار والمتطلبات، بالإضافة إلى طبيعة مهنة التعليم وما يكتنفها من مشقة ومصاعب، وكذلك خوف المعلم من الفشل، والعجز عن مواكبة المستجدات والتطورات الحديثة في المناهج

المطورة، وكذلك ضعف الإمكانيات المتاحة في المدرسة، وقلة الحوافز المادية والمعنوية وشكوة المعلمين من ساعات العمل الموزع توزيعاً غير عادل يقلل من رضا المعلم عن عمله، وعدم توافر البيئة المدرسية المجهزة بالوسائل والأدوات اللازمة للعملية التعليمية والتعليمية، وغيرها من العوامل التي تؤثر سلباً على مشاعر المعلم وأحاسيسه وبالتالي سينعكس ذلك على رضاه عن عمله، يجعل المعلم غير راضٍ عن وظيفته واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة جيسايند وأديجومو (Gesinde & 2012) Adejumo, التي بينت أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة.

السؤال الثاني: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية؟

يوضح الجدول (10) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على مقياس دافعية الإنجاز، وأبعاده الفرعية.

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس دافعية الإنجاز

أبعاد المقياس	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة البعد
مستوى الطموح	23.44	4	مرتفع
مستوى المثابرة	31.75	6.65	مرتفع
مستوى الأداء	45.62	8.54	مرتفع
مستوى إدراك الذات من خلال الوقت	16.35	3.03	متوسط
مستوى التنافس	24.01	4.69	متوسط
الدرجة الكلية للمقياس	141.17	18.62	متوسط

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى أن الأبعاد الفرعية الآتية (مستوى الطموح، مستوى المثابرة، مستوى الأداء) لمقياس دافعية الإنجاز جاءت بدرجة مرتفعة، في حين حصل البعدين الفرعيين (مستوى إدراك الذات من خلال الوقت، مستوى التنافس) جاءت بدرجة متوسطة، كما جاءت الدرجة الكلية للمقياس متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (141.17)، وانحراف معياري بلغ (18.62). وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلم الذي يحب مهنته ويستمتع بأداء واجباته المهنية يكون لديه دافعية للإنجاز عالية، كما أن أغلب المعلمين يدركون أهمية رسالة التعليم التي يحملونها ولذلك فهم يشعرون بالارتياح والسعادة عندما يقومون بأداء مهامهم التعليمية التعلمية على أكمل وجه ويحققون انجازاً مع تلاميذهم، وعندما تفوض الإدارة جزء من صلاحياتها للمعلمين

وتسمح لهم بحرية التعبير عن الرأي وتتيح للمعلمين مناقشة مشكلاتهم، وعندما تكون هناك علاقات ودية بين المعلمين والإدارة، والمعلمين مع بعضهم البعض، والمعلمين وأولياء الأمور، وبالإضافة إلى أنه عندما تقوم وزارة التربية والتعليم برفع كفاءة ومهارات المعلمين وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية من خلال الدورات التدريبية المكثفة، وشعور المعلم بأن الوزارة تسعى إلى الارتقاء بمستوى أداءه وتطوير كفاياتهم المهنية، كل هذا يؤثر على مشاعر وأحاسيس المعلمين نحو العمل ويجعلهم يمتلكون مشاعر إيجابية تؤثر على أدائهم ويؤدي إلى زيادة دافعيتهم نحو العمل، وهناك عدة من العوامل التي تزيد من دافعية الإنجاز للمعلم مثل: إشادة الإدارة المدرسية بجهود المعلم، وتقديم المدح والثناء له، وحث المعلمين على العمل الجماعي، وتشجيعهم على حضور المؤتمرات العلمية، وتشجيع المعلمين على المنافسة، والعمل على توفير البيئة المناسبة داخل الغرفة الصفية التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى المعلم، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة طبشي (2007)، ودراسة سمارة وآخرون (2012) التي بينت أن دافعية الإنجاز لدى المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة.

ثانياً: عرض نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز. للتحقق من صحة الفرضية الأولى، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى الدرجة الكلية لكل مقياس، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (11).

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز ومعامل الارتباط بيرسون بين درجات الإجابة على المقياسيين

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	113.37	9.61	0.613	0.000**	دال عند مستوى 0.01
دافعية الإنجاز	141.17	18.62			

من الجدول (11) يتبين أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز بلغت قيمته (0.613)، أي أن العلاقة طردية مقبولة، وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، وكذلك كل بعد من أبعاد دافعية الانجاز كما هو وارد في الجدول (12).

جدول (12): معامل الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز (ن = 234)

الرضا الوظيفي دافعية الإنجاز	الرضا عن طبيعة العمل	الرضا عن مدى تحقيق الذات	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	الرضا عن الراتب والحوافز المادية	المجموع الكلّي
مستوى الطموح	0.109	0.196(**)	0.332(**)	0.172(**)	0.356(**)
مستوى المثابرة	0.236(**)	0.331(**)	0.303(**)	0.186(**)	0.465(**)
مستوى الأداء	0.239(**)	0.523(**)	0.366(**)	0.187(**)	0.566(**)
مستوى إدراك الذات	0.045	0.196(**)	0.126	-0.017	0.137(*)
مستوى التنافس	0.113	0.256(**)	0.226(**)	0.191(**)	0.351(**)
المجموع الكلّي	0.253(**)	0.496(**)	0.425(**)	0.234(**)	0.613(**)

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05). ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أبعاد الرضا الوظيفي، وأبعاد دافعية الانجاز، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.137) و(0.566)، ولم توجد علاقة ارتباطية دالة بين بعد (الرضا عن طبيعة العمل وظروفه) من أبعاد الرضا الوظيفي، والأبعاد الآتية (مستوى الطموح، مستوى إدراك الذات من خلال الوقت، مستوى التنافس) من أبعاد دافعية الانجاز، وكذلك بين بعد (مستوى إدراك الذات من خلال الوقت) من أبعاد دافعية الانجاز وبعدي (الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن الراتب والحوافز المادية) من أبعاد الرضا الوظيفي. وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإنسان يندفع إلى عمله بحب، ويعمل بإتقان ويشعر بدافع قوي للقيام بالأعمال الموكلة إليه، إذ 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، بالإضافة إلى أن المعلم يقضي فترة لا بأس فيها في المدرسة فعندما يكون راضي عن ظروف عمله سينعكس ذلك على دافعيته وأدائه، وزيادة حماسه وعزيمته للقيام بواجباته على أكمل وجه، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أحمد (2016)

التي بينت وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين، واختلفت مع دراسة شواش والعايب (2017) التي بينت عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

الفرضية الثانية: يسهم الرضا الوظيفي إسهاماً دالاً في التنبؤ بمستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي. للتحقق من صحة الفرضية، تم

حساب تحليل الانحدار الخطي المتعدد، كما هو موضح في الجدول (13):

جدول (13): تحليل تباين الانحدار الخطي لإسهام الرضا الوظيفي في التنبؤ بدافعية الإنجاز

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة R	معامل التحديد	قيمة (F)	الثابت	قيمة (t)	قيمة الاحتمال	بيتا	معامل الانحدار
الرضا الوظيفي	الطموح	0.624	0.389	0.000	72.28	0.762	0.447	0.047	0.112
	المثابرة					3.681	0.000	0.226	0.327
	الأداء					5.664	0.000	0.372	0.418
	إدراك الذات					0.581	0.562	0.032	0.1
	التنافس					2.489	0.014	0.15	0.307

تشير النتائج الموضحة في الجدول (13) إلى وجود دلالة إحصائية لمعاملات انحدار الرضا الوظيفي، وكان معامل التحديد (0.624)، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يفسر (31.4%) من التباين في دافعية الإنجاز لدى المعلمين. ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو الآتي: الرضا الوظيفي = $72.28 + 0.327 \times (\text{المثابرة}) + 0.418 \times (\text{الأداء}) + 0.307 \times (\text{التنافس})$

وتعزى هذه النتيجة إلى أن رضا المعلم عن عمله يؤدي إلى زيادة دافعيته لإنجاز واجباته المهنية على أكمل وجه وبالتالي يقلل من فرص ترك العمل خارج المؤسسة التعليمية أو التغيب والتمارض والإهمال وما إلى ذلك، وبالإضافة إلى توافر الحوافز المناسبة للمعلمين ذوي الأداء المتميز وتوفير بيئة مناسبة للعمل، والاهتمام بظروف المعلمين الفردية أو المادية كل ذلك يعزز شعورهم النفسي بالرضا ويحفزهم لمزيد من العمل ويشجع التنافس الشريف بينهم، والمعلم يقضي فترة لا بأس فيها في المدرسة فعندما يكون راضٍ عن ظروف عمله سينعكس ذلك على دافعيته وأداءه، فالمعلم الذي يشعر بالرضا عن عمله يريد أن يؤكد هذا الشعور للآخرين من خلال أعماله وأقواله فيزيد ذلك من إنجازهم ومن دافعيته للعمل وتطوير نفسه، وكما أن امتلاك الفرد لوظيفة

يشعره بالسعادة والارتياح لأن الوظيفة مصدر إشباع لحاجاته الأساسية وإشباع طموحه وحصوله على مكانة اجتماعية، وتعد المتفلس لخروجه من المنزل وإقامة علاقات مع الناس وذلك يزيد من مستوى دافعيته لأداء واجباته المهنية بالشكل الأمثل، وبالإضافة إلى أن المعلم الذي يرتفع رضاه عن العمل، يزداد إقبال عليه، وترتفع معنوياته واتجاهاته لوظيفته ومؤسسته التعليمية، فترتفع بذلك دافعيته لإنجاز عمله، والعكس صحيح.

مقترحات البحث

بناءً على هذه النتائج، قدمت الباحثة المقترحات الآتية:

- 1) العمل على رفع مستوى رضا المعلم عن وظيفته لكي يستمر في عطائه، ويحسن أدائه في التدريس، سواء من قبل وزارة التربية والتعليم أو من قبل مديري المدارس وذلك من خلال أخذ رأيه وإشراكه في القرارات المدرسية مما يزيد شعوره بالانتماء، وتحفيزه على العمل والتعامل معه باحترام، لما في ذلك من آثار إيجابية في دافعية الإنجاز لدى المعلمين وضرورة المحافظة على مستويات مرتفعة من الدافعية لديهم.
- 2) تخصيص وزارة التربية والتعليم حوافز مادية ومعنوية ومكافآت تشجيعية للمعلمين المتميزين والذين يلتزمون بالاطلاع على الأساليب التربوية الحديثة وتطبيقها في مدارسهم لزيادة مستوى رضاهم عن عملهم ودافعتهم من أجل مخرجات تعليمية وتربوية جيدة ترضي كل من المعلم والمتعلم.
- 3) تحسين واقع المدارس وتوفير الظروف المناسبة للمعلم ودعم إمكانيات بيئة العمل المدرسي ليتمكن المعلم من أداء دوره التربوي بشكل جيد وسهولة ويشعر بالرضا عن عمله، وبالتالي ينعكس ذلك على العملية التعليمية ككل.
- 4) توفير مناخ تنظيمي مناسب للمعلمين لأداء أعمالهم المدرسية وحث المعلمين على العمل الجماعي، وتشجيعهم على حضور المؤتمرات العلمية، وتشجيع المعلمين على المنافسة، والعمل على توفير البيئة المناسبة داخل الغرفة الصفية وخارجها التي تزيد من دافعية الإنجاز لديهم.
- 5) القيام ببرامج تستهدف تنمية دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وذلك من خلال الدورات التدريبية للمعلمين لما لها من أثر في رفع مستوى رضا المعلم عن عملهم وزيادة دافعتهم نحو العمل.
- 6) تحسين أساليب الإشراف التربوي وتنوعها وعدم اقتصرها على الزيارات الصفية التي تسبب القلق والضيق للمعلمين وتضعف دافعتهم وقابليتهم نحو العمل وتسبب النفور وعدم التعاون بين المعلمين والمشرفين التربويين وبالتالي يقلل من الرضا الوظيفي للمعلمين نحو عملهم وتضعف دافعتهم.

(7) القيام ببرامج تستهدف تنمية دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وذلك من خلال عقد مزيد من الدورات التدريبية للمعلمين لما لها من أثر في رفع مستوى رضا المعلم عن عملهم وزيادة دافعتهم نحو العمل.

(8) إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول متغير الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى فئات مختلفة من المعلمين وفي مجتمعات أخرى، وذلك لأهمية المتغيرين في تقدم المجتمع.

المراجع:

المراجع العربية:

- أحمد، أماني(2016). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس): رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السودان.
- أبو سمرة، محمود؛ حمارشة، أنعام(2012). العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الإنجاز للمعلمين في فلسطين: مجلة الأزهر (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد (16)، العدد (1).
- بشيري، قديرية(2014). أخلاقيات مهنة التعليم: دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان.
- جامعة دمشق(2009). نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر، المؤتمر العلمي التربوي النفسي: جامعة دمشق، سورية.
- جامعة القاهرة(2005). التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم: جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- خليل، جواد محمد، شريز، عزيزة(2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد (16)، العدد(1). ص 711-683
- الخولي، هشام(2002). الأساليب المعرفية في علم النفس: دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- راشد، راشد(2005). علم النفس التربوي: عالم الكتب، القاهرة.
- رضوان، محمود(2012). إدارة النزاعات والصراعات في العمل: المجموعة العربية للتدريب، القاهرة.
- سمارة، هتوف؛ سمارة، علي؛ السلامات، محمد خير(2012). درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة للمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم: مجلة جامعة النجاح، المجلد (26)، العدد (3)، ص 1-26.

- سلمان، منى(2011). *الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة الدراسات التربوية: العدد (15)، ص ص 59-78.*
- شواش، صباح، العايب، نورة(2017). *الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية لمدينة عين البيضاء: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهدي.*
- الدايري، صالح(2011). *أساسيات علم النفس التربوي ونظريات التعلم: دار الحامد للنشر، عمان.*
- طبشي، بلخير، حريزي، موسى(2007). *الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته وبالداافية للإنجاز: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر.*
- الطعاني، حسن؛ الكساسية، عبد الوهاب(2005). *الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه: دراسة مقارنة: المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (1)، العدد(3)، ص ص 189-200.*
- عبد الله، رويدا(2012). *علم النفس التربوي: دار البداية. عمان.*
- عبد الله، مجدي(2010). *علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق: دار المعرفة الجامعية، مصر.*
- العبيدي، بشرى(2013). *دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي: مجلة العلوم الاقتصادية، بغداد، المجلد (1)، العدد (36)، ص ص 254-278.*
- عيسان، صالحة؛ كاظم، علي؛ العاني، وجيهة، النبھاني، هلال؛ الهنائي، خالد؛ السكيتي، سالم(2011). *أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية: المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، المجلد (7)، العدد (1)، ص ص 1-20.*
- عطية، محسن(2009). *البحث العلمي في التربية: مناهجه، أدواته، وسائله الإحصائية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان*

- قعود، إيمان (2019). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق*: مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، المجلد (41)، العدد (131)، ص ص 43-88.
- الكندي، مصطفى (2014). *الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان*: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- منصور، مصطفى (2017). *الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي*: مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد (22). ص ص 227-250
- المشعان، عويد (1994). *علم النفس الصناعي*: مكتبة الفلاح للتوزيع والنشر، الكويت.
- وزارة التربية السورية (2016). *وثيقة المناهج المطورة*: المركز الوطني لتطوير المناهج، سورية.

المراجع الأجنبية:

- Atkinson, J.W. (1964). **An Introduction**. Princeton: Van Nostrand.
- Gesinde, A & Adejumo, G. (2012). **Job satisfaction status of Primary school teachers in Ota, Nigeria**. *European Journal of Educational Studies*, 4(1), 11-18.
- Murray, H.A. (1938). *Exploration in Personality*. New York: Oxford University Press.
- Santrouk, J. (2003). *Psychology*. McGraw hill, Boston.
- Thoo, L. (2015). *Job satisfaction among licensed tourist guide in Malaysia*. Master of business administration, faculty of accountancy and management, Turku Abdurrahman University.
- Yaman, H, & Dundar, S & Ayvas, J. (2015). *Achievement Motivation of Primary Mathematics Education teachers according to their cognitive styles and Motivation styles*, *International electronic journal of elementary Educational*, 7(2), 125.

ملحق أدوات البحث

أخي المعلم/ أختي المعلمة:

تقوم الباحثة بإجراء بحث حول الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية، وبقينا في حسن تعاونكم، نضع هذه الاستبانة بين أيديكم، لذلك نرجو الإجابة عليها بدقة وموضوعية، علماً أنّ إجابتك ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع فائق

الشكر والتقدير

التعليمات:

يرجى الإجابة على بنود الاستبانة بوضع إشارة (√) أمام خياركم.

-البيانات التي سيتم الحصول عليها ستبقى سرية، ولن يتم استخدامها إلا لغايات البحث العلمي.

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه:						
1	يوزع نصابي التعليمي كما هو محدد في القوانين والأنظمة.					
2	يشجعني وجود الإمكانيات (جهاز إسقاط، وسائل تعليمية تعليمية) في مدرستي على النجاح.					
3	أفكر في ترك مهنة التعليم.					
4	أجد صعوبة في ضبط التلاميذ داخل الصف.					
5	علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي.					
6	أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها وزارة التربية.					
7	أشعر بمتعة كبيرة أثناء قيامي بتعليم التلاميذ.					
8	اعتقد بأن مهنة التعليم تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة.					
9	أشعر بالضيق والتوتر أثناء وجودي في المدرسة.					
10	أشعر بالملل والروتين في عملي					
11	أرى أن مهنة التعليم مسؤولية وتعب.					
21	أسعى لتغيير عملي في مجال التعليم إلى عمل آخر.					
البعد الثاني: الرضا عن مدى تحقيق الذات من خلال المهنة:						
13	أحقق ذاتي من خلال عملي في التعليم.					
14	يتفق عملي مع ميولي وقدراتي.					
15	أشعر أن مهنة التعليم تقيد مواهبي وإمكاناتي.					
16	ينال المعلم تقدير واحترام الآخرين في المجتمع.					
17	أتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في أداء عملي.					
18	يتيح لي عملي فرصة للتجديد والابتكار.					
19	أشعر بالاستقرار النفسي والأطمئنان في عملي.					
البعد الثالث: الرضا عن العلاقة مع الزملاء:						
20	يتم تقدير المعلم وتشجيعه معنوياً من قبل الموجهين التربويين.					
21	تقيدني الملاحظات التي يبديها الموجه التربوي في تحسين أدائي.					
22	تنسم علاقتي مع الموجه التربوي بروح التعاون والاحترام.					
23	يعامل مدير المدرسة المعلمين بعدل وإنصاف.					
24	يقبل مدير المدرسة اقتراحاتي وأرائي.					
25	هناك علاقة احترام متبادلة بيني وبين مدير المدرسة.					
26	ترتبطني علاقات ودية بزملائي في العمل.					

					البعد الرابع: الرضا عن الراتب والحوافز المادية:
					27 أتلقى حوافز مادية عن أعمال أنجزتها.
					28 يكفيني ما أتقاضاه من راتب شهري لتلبية حاجات أسرتي.
					29 يتناسب راتبي الشهري مع ما أقوم به من مهام ومسؤوليات.
					30 الترفيع السنوي عادل لجميع المعلمين.
					31 المكافآت المادية الممنوحة للمعلم عند قيامه بالمهام الامتحانية غير متناسبة مع جهده المبذول.
					32 أشعر بأن جهدي وعملي غير مقدر من الآخرين.
					33 أطالب بزيادة الرواتب دوماً.
					34 أبحث عن عمل إضافي.
					35 أقوم بعملتي دون أن أحصل على أتعابي.
					36 أشعر بالحرج أمام أسرتي لعدم قدرتي على تأمين الحاجات المنزلية.

ثانياً: فترات المقياس مقياس دافعية الإنجاز

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: مستوى الطموح:						
1	أحقق ذاتي من خلال ايماني بعملتي.					
2	يزداد اصراري على انجاز عملي كلما وجدته صعباً.					
3	أقتنع بالقليل واعتبره خير لي.					
4	أشعر بأن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.					
5	أشعر بالأهمية الكبيرة للعمل الذي أقوم به.					
6	أضع لنفسني أهدافاً مستقبلية.					
البعد الثاني: مستوى المثابرة:						
7	أقبل على عملي بحماس وإخلاص.					
8	أقوم بعملتي مهما تتطلب ذلك من جهد.					
9	أشعر بأنني مثابر في عملي.					
10	أجد حلولاً للمشاكل التي تعترض حياتي.					
11	أبذل كل ما بوسعي لتحقيق أهدافي.					
12	أعمل على إيجاد خطط بديلة لتحقيق أهدافي.					
13	يدفعني الشعور بالحاجة إلى النجاح في عملي إلى الجد والمثابرة.					
14	أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في عملي.					
البعد الثالث: مستوى الأداء:						
15	أؤدي عملي بجد واثقان					
16	أتابع كل ما يستجد في ميدان التربية والتعليم.					
17	أعمل على تطوير أدائي المهني ذاتياً.					
18	أقوم بواجبي على أكمل وجه ممكن.					
19	أحضر دروسي وفقاً لاستراتيجيات التعلم والتعليم الحديثة.					
20	أسعى لتحقيق الأهداف التربوية التي تزود المتعلم بالمعارف.					
21	أنفذ أساليب التقويم الحديثة لقياس مدى تحقق الأهداف التعليمية التعليمية.					
22	أستخدم استراتيجيات تعليم وتعلم حديثة ومتنوعة.					
23	أشجع تلاميذي على التقويم الذاتي.					
24	أختار النشاطات التعليمية التعليمية المناسبة لميول واهتمامات تلاميذي					
25	أنمي كفاياتي المهنية باستمرار.					

الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس
مدينة حمص الرسمية – دراسة ميدانية

26	اتبع الدورات التدريبية لتحسين أدائي المهني.				
البعد الرابع: مستوى إدراك الذات من خلال الوقت:					
27	أنجز مسؤولياتي على أكمل وجه بصرف النظر عن الظروف المحيطة.				
28	أستثمر وقت فراغي لإنجاز مشاريع مع تلاميذي.				
29	أرى أن مستقبلي موهون بقدراتي وامكانياتي.				
30	أتغيب عن الدوام المدرسي كلما رغبت بذلك				
31	أتأخر في إنجاز واجباتي المهنية				
32	أستغرق وقتاً طويلاً في حل مشاكل تلاميذي.				
البعد الخامس: مستوى التنافس:					
33	أحاول التفرد والتميز بجميع أعمال المهنة.				
34	أقارن أدائي مع أداء زملائي.				
35	أتنافس مع زملائي لأتميز بمخرجاتي التعليمية.				
36	أتبادل الخبرات مع المعلمين لتطوير أدائي.				
37	أبدل كل ما بوسعي لأكون متفوقاً على زملائي في عملي.				
38	تشجع بيئة مدرستي على التنافس الإيجابي مع الزملاء.				
39	أساعد زملائي في حل المشكلات التي تعترضهم.				