



الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي

إعداد

أ/ أحمد سلمان الصرايرة د/ صهيب خالد التخينة

قسم الإرشاد والتربية الخاصة

كلية العلوم التربوية- جامعة مؤتة

الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين

في مدارس لواء المزار الجنوبي

أحمد سلمان الصرايرة¹، صهيب خالد التخينة²

قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن.

¹البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Ahmdalsrhrh@gmail

الملخص:

ذهبت البحث إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، والكشف عن العلاقة بينهم، وتكونت عينة البحث من (500) معلم ومعلمة من لواء المزار الجنوبي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ولتحقيق أهداف البحث، تم تطوير مقياسين هما: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز، وتم التحقق من خصائصهما السيكومترية، وتم استخدام الأساليب الاحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل كرونباخ الفا، ومعامل ارتباط بيرسون، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي كان متوسطاً، ووجود علاقة إيجابية دالة احصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة العمل على تحسين الوضع المادي والاجتماعي للمعلم مما يعزز من مكانته الاجتماعية ويزيد من وثقته بنفسه وينعكس ذلك على رضاه عن عمله، وبالتالي زيادة دافعية الانجاز لديه، وتفعيل مدونة السلوك الوظيفي لما لها من دور في رفع مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، المعلمين في لواء المزار الجنوبي.



Job satisfaction and its relationship with achievement motivation of teachers in the schools of Al-Mazar Al-Janoubi district

Ahmad Salman Al-Sarayreh¹ ،Sohaib Khalid Al-Takhaineh²

Department of Counseling and Special Education ،College of Educational Sciences ،Mutah University ،Jordan.

¹Corresponding author E-mail Ahmdalsrerh@gmail.

Abstract

This search aimed at identifying the level of job satisfaction and achievement motivation among a sample of teachers in the schools of Al-Mazar Al-Janoubi district as well as investigating the relationship between them. The study sample consisted of (500) male and female teachers from the district of Al-Mazar Al-Janoubi who were selected randomly. In order to achieve the study objectives ،two scales were developed: the scale of job satisfaction and the scale of achievement motivation. In order to analyze the data ،the researchers used means ،standard deviations Cronbach alpha coefficient and Pearson correlation coefficient. The results revealed that the level of job satisfaction and achievement motivation among the teachers in the district of Al-Mazar Al-Janoubi was medium. The results revealed that there is a statistically significant positive relationship between job satisfaction and achievement motivation among teachers at ($\alpha \leq 0.05$). In the light of the results ،the study recommended the necessity of improving the social and financial situation of teachers as well as activating the log of professional behavior due to its role in promoting the level of achievement motivation among teachers.

Key words: job satisfaction ،achievement motivation ،teachers in Al-Mazar Al-Janoubi district.

مقدمة:

تُعد مهنة التعليم من أفضل المهن على مر العصور، وذلك لدورها الفعّال في بناء وتطوير المجتمعات وازدهارها، وتحسين العملية التعليمية أصبح المجتمع معتمد على المعرفة، وتزداد أهمية التعليم يوماً بعد يوم، حيث تتضح هذه الأهمية في قدرة الإنسان على العيش في المجتمعات المعاصرة ومواكبتها، فدور المعلم يعتبر عاملاً مهماً ومحورياً في إعداد الخطط التعليمية والمنهجية، فهو باني الاجيال وتقع على عاتقه مسؤولية إعداد الكوادر البشرية، فهو من ينظم ويحرص على تعليم الطلبة بالشكل الصحيح، أن من أهم القضايا التنموية التي تشكل أساس تقدم المجتمعات وقدرتها على مواجهة ما يعترضها من التحديات العديدة والمتسارعة هو إعداد المعلم وتعزيز دافعيته للتعليم بما يتناسب مع متطلبات التقدم الحضاري.

وانطلاقاً من الدور الذي يضطلع به المعلم في أي نظام تربوي، إيماناً بمركزية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم كل اهتمامها، كما تتيح له فرص النمو المهني المستمر وتيسر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية (الخطيب، 2016). يُعد تطور التعليم في الأردن من أكثر المجالات وضوحاً وتميزاً، وجاء ذلك نتيجة لإيمان المخططين التربويين وأصحاب القرار بأهمية التعليم في التنمية الشاملة والمستدامة. حتى أصبح الأردن من أكثر الدول النامية تقدماً في مجال التعليم على مختلف مستوياته، ونتيجة لذلك مر التعليم في الأردن بعدد من المراحل كان أولها مرحلة العهد العثماني، وعهد الانتداب البريطاني، وعهد الامارة، والفترة الواقعة بين (1950-1980) والفترة ما بين (1989- حتى الآن). (الجعافرة، 2016). وأستطاع قطاع التعليم في الأردن تحقيق قفزات نوعية في مختلف المجالات خلال السنوات العشرة الاخيرة، فزادت اعداد المدارس لاستيعاب الزيادة في أعداد الطلبة، كما تحول التعليم في عهد جلالة الملك عبدالله الثاني من تعليم تقليدي الى تعليم تكنولوجي لمواكبة ما يشهده عصرنا من تقدم ومعرفة لوضع الأردن في مقدمة الدول، ويعتبر التعليم في الأردن محط احترام الجهات الدولية والعربية والمحلية، لما يقدمه من مخرجات تعليمية مميزة (الزبون، 2016).

وقد أخذ الاهتمام بالرضا عن العمل أو ما يسمى بالرضا الوظيفي أو الرضا المهني (Job Satis Faction) في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة، وسرعان ما اتجهت دراسات الرضا الوظيفي في مجال التعلم، فمهنة التعليم تعد أساس المهن، وذلك لأن نجاح المعلم في عمله سيؤثر على نجاح أو فشل المهن الأخرى، والمعلمين الراضين عن عملهم أكثر قدرة وكفاءة في ميدان عملهم (طوالبة، 2000)، ويعد الرضا الوظيفي ذو أهمية على المستويين الشخصي والمجتمعي على حد سواء. ويلعب الرضا الوظيفي للمعلم دوراً كبيراً في التوافق النفسي والاجتماعي، كما أن هناك ارتباط بين الرضا الوظيفي للمعلم ونجاحه بعمله مما ينعكس على نظرة المجتمع للفرد وعلى المردود المادي الذي يعود عليه وعلى المجتمع ككل (المصيلي، 2002)، أن أخذ الدوافع والحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للمعلم بعين الاعتبار يزيد من ارتباط المعلم بمهنته ونجاحه بها وإنجازه للمهام الموكلة اليه اتجاه طلبته، ومن جهة أخرى أن تعطيل هذه الحاجات وتجاهلها ينعكس على رضاه الوظيفي وعلى الشعور بالنقص وتدني الإنجاز والابتكار في مجال العمل وعلى تلاميذه فيما يتلقون عنه من مهارات ومعارف، وتعتبر دافعية الإنجاز مكوناً رئيساً وراء سعي الفرد نحو تحقيق ذاته، حيث يحس الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف وفيما يسعى اليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات اكبر لوجوده الانساني



الواعي، ويشير العديد من علماء النفس مثل ابراهام ماسلو أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجته لتحقيق ذاته تعتبران أعلى الحاجات التي يسعى الانسان الى تحقيقها، ويعمل دافع الإنجاز لدى الفرد الى حل مشاكل صعبة تتحدى الفرد وتعرض طريقه (عبدالله، 2003)، ولقد أدركت المؤسسات التعليمية وغيرها من المؤسسات الإدارية والاجتماعية أهمية دافعية الإنجاز في توجيه سلوك المعلم وتنشيطه، حيث أن العاملين الذين لديهم دافع إنجاز عالي يسعون دوماً لتحقيق قدر كبير من التقدم في مجال عملهم وقدرة عالية في مواجهة مشكلاتهم (الحنيطي، 2012).

مشكلة البحث:

إن مستوى رضا المعلمين الوظيفي، من العوامل التي تسهم في رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم في التدريس وتقدم العملية التربوية ككل، وكلما ارتفع مستوى رضا المعلم عن عمله انعكس ذلك على الطالب، وعلى كيفية إعطاء المادة التعليمية، وتزداد أهمية الرضا الوظيفي للمعلم بالنظر الى محورية دوره في العملية التربوية، وعلاقة هذا الدور بالأهداف الحيوية للتربية على مستوى الفرد والمجتمع، ويرجع الكثير من المعلمين عدم رضاهم المهني الى مشقة مهنة التدريس وكثرة متطلباتها، وقلة الحوافز التشجيعية المقدمة للمعلم، كما أشارت دراسة السرحان (1998) الى تدني درجة رضا المعلمين على بعد الحوافز والرواتب وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي في مجال العلاقة مع الزملاء وبدرجة متوسطة عن الأشراف، وأزداد الوضع سوءاً مع اندفاع الكثير منهم الى العمل الاضافي خارج أوقات الدوام الرسمي بقصد زيادة الدخل الشهري، مما قلل من انتمائهم للمهنة، ويساعد الرضا الوظيفي على تحقيق التوافق النفسي للمعلم، و على حسن الاداء لارتباطه بالنجاح في مجال العمل ويعد معياراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب الحياة، واذا كان الرضا الوظيفي منخفضاً لدى المعلم قد يؤدي الى أن يترك العمل، وهذا ما حصل للكثير من المعلمين، فظهور علامات عدم الرضا لدى المعلم يدل على أن هناك حاجات لم تشبع بعد، كما تشير نظرية ماسلوا حيث تحدث عن خمس حاجات أساسية رتبها هرمياً، وهذه الحاجات هي: الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمن، وحاجات الحب والانتماء، وحاجات تقدير الذات، وحاجات تحقيق الذات فإذا لم تُشبع الحاجات الفسيولوجية فلن يشعر المعلم بالأمن والانتماء وتقدير الذات وتحقيق الذات، مما ينعكس سلباً على الاداء في العمل وتدني الدافعية والمقدرة على التواصل مع طلابه، ومن خلال خبرتي كمعلم والاستماع الى شكاوي المعلمين في لواء المزار الجنوبي، فُيظهر الكثير من المعلمين عدم الرضا عن المهنة الذي ارجعه البعض منهم الى قلة الحوافز والراتب أو الى الاشراف والإدارة ومشقة المهنة، ونظام الرتب وما تتركه من أثر نفسي، مما يؤثر على إنجازهم وقدرته على تخطي الصعاب ووضع الخطط المناسبة للتدريس، وعلى طبيعة التواصل وممارسة الحوار الايجابي وتبني اتجاهات تدفع الطلبة نحو الإنجاز والابتكار. وبناء على ذلك قام الباحث بدراسة استطلاعية على (25) معلم ومعلمة في لواء المزار الجنوبي، ووجه لهم السؤال التالي: ما مستوى رضاك الوظيفي عن مهنتك كمعلم؟ فأجاب (19) معلم ومعلمة عن عدم رضاهم الوظيفي، فمنهم من يعزو ذلك الى قلة الحوافز و المردود المادي أو لتعامل الإدارة أو لنظام الترفيع والدرجات، مما يستدعي الوقوف على هذه المشكلة والتعرف على أثارها السلبية، وبناء على ذلك أرتأى الباحث القيام بالدراسة الحالية للكشف و الوصول الى نتائج تمكن المسؤولين من الوقوف على هذه المشكلة ومساعدة هذه الفئة من خلال الاجابة على السؤال الرئيس التالي: ما مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي.

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي؟
- 2- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافع الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي؟

أهداف البحث: هدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، والتعرف الى العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لديهم.

أهمية البحث:

- الأهمية النظرية: يقدم البحث الحالي مجموعة من الأطر النظرية والدراسات والبحوث على المستوى المحلي والعالمي في مجال الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز والذي قد يسهم في إثراء المكتبة العربية في هذا المجال.

- الأهمية التطبيقية: تنبثق الأهمية التطبيقية لهذا البحث في أنها قد تفيد نتائج هذا البحث وما يمكن التوصل اليه من توصيات في اتخاذ القرارات المناسبة والتشريعات للمسؤولين القائمين على التعليم المدرسي، والمهتمين بقضايا المعلمين، وعمل برامج أو دورات لتحسين وضع المعلمين .

حدود البحث:

1- الحد الموضوعي : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي

الحد المكاني : لواء المزار الجنوبي في محافظة الكرك في جنوب المملكة الأردنية الهاشمية.

2- الحد الزمني : عام 2021م – 2022م .

3- الحد البشري : المعلمين في لواء المزار الجنوبي المسجلين في علم 2021م.

مصطلحات البحث :

تضمنت الدراسة الحالية المفاهيم الآتية :

الدافع للإنجاز: هو ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على أفضل وجه مما أنجز من قبل، بكفاءة وسرعة وأقل جهد وأفضل نتيجة، ويعتبر الدافع للإنجاز تكوين فرضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير التميز. (McClelland، 1961)

ويعرف إجرائيا بأنه استجابة المعلمين على مقياس دافعية الإنجاز الذي تم تطويره لغايات هذا البحث، والذي يتكون في صورته النهائية من (42) فقرة وأربعة أبعاد متمثلة في تحمل المسؤولية والسعي نحو الفوق واستغلال الوقت والمنافسة.

الرضا الوظيفي : مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، وقد تكون هذه المشاعر إيجابية أو سلبية.(الشرايدة، 2010)

ويعرف إجرائيا بأنه استجابة المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تطويره لغايات هذا البحث، والذي يتكون في صورته النهائية من (51) فقرة وخمسة أبعاد مُتمثلة في المعلم والإدارة والحوافز، والأشراف التربوي، وظروف العمل والعلاقة مع الزملاء.



الإطار النظري والدراسات السابقة:

الرضا الوظيفي : لقد بدأت محاولات كثيرة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، وتطرق العديد من الباحثين لهذا المفهوم حيث عبروا عن مفهوم الرضا المهني بعدة تعريفات ولم يتفقوا على تعريف عام، ويرجع سبب عدم الاتفاق الى الاختلاف في القيم والمعتقدات ومحاور الاهتمام، بين الدارسين والباحثين وكذلك في الاختلاف في الظروف البيئية المحيطة (الشرايدة، 2004)، يؤكد سوبر (Super) بأن مفهوم الرضا الوظيفي للفرد يتوقف على المدى الذي يجد فيه الفرد منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته، كما يتوقف أيضاً على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي لا يستطيع بواسطتها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبرته (Super، 1953)، وعرفة عبد الغني (2018) بأنه : تقبل الفرد للعمل من حيث الظروف واجراءاته، وأن هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال، بحيث ينعكس هذا الرضا على الإنتاج، ويعرفه (عبد اللطيف، 2015) بأنه شعور الفرد بالسرور والارتياح أثناء قيامه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الشخص للعمل والإنتاج، ولقد وضع جيرزبيرج وزملاءه ثلاثة أنواع للرضا الوظيفي وهي كما يلي:

– الرضا الداخلي : الذي يتبع من مصدرين أولهما: المتعة التي تأتي الى الفرد من خلال انشغاله في عمله، والثاني: أحساس الفرد بالإنجاز وبأهميته .

– الرضا الناتج عن الظروف النفسية والوظيفية للمؤسسة التي تصاحب الفرد.

– الرضا الخارجي: الذي يتصل بالعائدات المادية (الشرايدة، 2010). ويرى جينزبيرغ (Ginzberg، 1959) أن العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي هي: الإنجاز، والتقدير، والمسؤولية، والعمل ذاته، وعندما يعمل الفرد في المكان الذي يتناسب مع قدراته الجسمية والعقلية والنفسية وكذلك وضع العامل في الجو المناسب في محيط العمل؛ تعتبر من أهم العوامل المسببة للرضا الوظيفي، فينعكس ذلك على الإنتاجية ويزيد من ولاءه للمنظمة التي يعمل بها، والارتقاء بمستوى العمل وجعل الحياة ذات معنى وأشراك العاملين في الإدارة كلها أمور تعمل على زيادة الإنتاجية كماً ونوعاً (المصري، 2014).

العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي : هناك الكثير من العوامل التي تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي أهمها:

1-العوامل الشخصية : وهي العوامل المرتبطة بشخصية الفرد، مثل الجنس، والسن، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخدمة في العمل (الفار، 2000)، وتلعب الحالة الصحية والنفسية والمزاجية المتمثلة بالقلق والاحباط دوراً مهماً بالرضا الوظيفي، وقد وجد هوبوك (Hopk، 1966) أن العمال الراضين في مهنتهم أكثر اتزاناً ومرونة وأكثر حفظاً لانفعالاتهم (المشعان، 1999).

2-العوامل المتعلقة بالإدارة : وتعتمد بشكل أساسي على الاسلوب الذي تتبعه المؤسسة داخل بيئة العمل من حيث التعامل مع الأفراد، ويفترض أن يكون اتجاه الإدارة نحو الأفراد ايجابياً، وأن توفر جو قائم على المحبة والتعاون بين العاملين وغيرها من العوامل التي تحقق بدورها رضا العاملين في المؤسسة (عامر، 2010).

ولقد توصلت دراسة البابطين (1989) الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النمط الاداري الديمقراطي ومستوى الرضا الوظيفي للمعلم، بينما وجد ان العلاقة تكون عكسية بين النمط التسبيبي ودرجة الرضا الوظيفي .

3-العوامل المرتبطة بالرواتب والمكافآت : وهي مجموعة العوامل المرتبطة ارتباطاً قوياً بمستقبل الفرد ومدى استقراره في عمله، وهل تعمل الوظيفة على تلبية حاجات الموظف الأساسية وسد التكاليف المترتبة عليه، ويرتبط ايضاً بمدى توفر نظام عادل في اعطاء الرواتب والأجور والمكافآت من قبل المؤسسة(الشرايدة، 2009). وقد أكد فريدرك تايلور (Fredrek Taylor) على أهمية الحوافز المادية من خلال تحليله للإنسان ووصفه بالعقلانية، وينهج النمط السلوكي الذي يحقق من خلاله أكبر منفعة مادية ممكنة، لأن الحوافز المادية كزيادة الأجر والمكافآت والعلاوات المادية تؤثر على النواحي السلوكية (القريوتي، 1984).

وتعرف الحوافز بأنها المثيرات الخارجية والعوامل التي تدفع الفرد لأداء الأعمال الموكلة إليه على أكمل وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية (منيف، 2018).

4-العوامل المرتبطة بظروف العمل : وتتمثل بعدد من العوامل مثل: درجة الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والرطوبة، والتهوية وعدد ساعات العمل، ومدى توفر النظام الصحي، فإن كانت هذه العوامل تقف حاجزاً أمام سعادته في العمل، فإن العامل يشعر بعدم الراحة مما ينعكس على شعوره بالرضا الوظيفي في المؤسسة التي يعمل بها، كما أن المؤسسة التي تراعي رغبة العامل عند توزيع المهام في المؤسسة، وتمنحهم فرصاً لاستغلال مهاراتهم وقدراتهم وتعطيهم قدراً من الحرية، تجعلهم أكثر شعوراً بالرضا عن العمل مما ينعكس على زيادة الانتاجية والدافعية للعمل، وعلى العكس من ذلك فإن عدم توفر الظروف المناسبة للعمل مثل الترتيب والنظام والمساحة المناسبة تنعكس على رضا العاملين في المؤسسة وتقلل من الانتاجية وتكثر فرص الغياب والتجاوز واتاحة فرص التمارض(المشعان، 1993).

5-العوامل المرتبطة بزملاء العمل : أن لزملاء العمل في المؤسسة التعليمية أهمية كبيرة في تحديد الرضا المهني للمعلم، فالتواصل الاجتماعي بين زملاء العمل يُعد مصدراً أساسياً للرضا المهني لدى العامل، حيث يقضي الموظف الوقت الأكثر من حياته اليومية مع الأفراد الآخرين في العمل وتفاعله وتواصله معهم أكثر من تفاعله مع غيرهم خارج وقت العمل، فالتفاعل مع زملاء العمل له أثره الايجابي على رضا الفرد عن مهنته، وتعتبر العلاقة مع الزملاء من العوامل الضرورية في ايجاد الرضا الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية، ومن هنا يأتي دور المؤسسة التعليمية في مساعدة الموظفين على الانتماء الى المؤسسة التي يعملون فيها، مما ينعكس على تحقيق التآلف والرضا النفسي وبالتالي الرضا الوظيفي(المصري، 2014)

6-الأشراف التربوي : أن ادراك الفرد بمدى جودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم، فاذا شعر الموظف بعدالة المشرف فإن ذلك ينعكس ايجاباً على رضا المعلم الوظيفي وزيادة انتاجه (الغامدي، 2014). وهناك عدد من الأسباب التي تدعم الاهتمام بالرضا الوظيفي داخل المؤسسة أهمها: أن زيادة مستوى الرضا الوظيفي للفرد داخل المؤسسة التعليمية التي يعمل بها، ينعكس ايجابياً الى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين داخل المؤسسة، وأن زيادة مستوى الرضا الوظيفي ينعكس ايجابياً على انتماء الأفراد للمنظمة التي يعملون فيها مما يخفف من غيابهم عن المؤسسة، والأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الرضا عن العمل يتصفون بالرضا عن حياتهم،

وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ينعكس إيجاباً على الانتاجية ويقلل نسبة تعرض العمال للإصابة بالحوادث، و يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة بشكل دقيق، وأن رضا العاملين داخل المؤسسة يؤدي الى استمرارهم في وظائفهم لفترة طويلة وبالتالي ينعكس على عدم حاجة المؤسسة للبحث عن موظفين جدد قليلي الخبرة. (عبد اللطيف، 2015).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي: نظرية العدالة أو المساواة (Justice Theory) تنسب هذه النظرية الى آدمز (1963) وهي المساواة في معاملة الأفراد في العمل الوظيفي، ويرى أن المحدد الرئيسي لجهود العمل وأدائه والرضا عنه هو درجة العدالة أو عدم العدالة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتوضح النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون بأن مكافآت العمل (مثل الراتب، والتقدير) موزعة بينهم بالتساوي وفقاً لكفأتهم (الغامدي، 2014).

نظرية ماسلوا للحاجات (Maslow OF Needs): وتفترض هذه النظرية على ان دافع الأفراد نحو العمل هو الرغبة في اشباع حاجاتهم إذا لم يتم اشباعها تؤثر في سلوك الأفراد بشكل سلبي، اما الحاجات التي يتم اشباعها تُعد دافع للأفراد من أجل اشباع الحاجة التي تليها (العاني، 2008).

دافعية الانجاز Achievement Motive: يعد دافع الإنجاز مكوناً جوهرياً في سعي الانسان تجاه تحقيق ذاته، ويشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ومن خلال تحقيقه للأهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي، ويرى كثير من علماء النفس أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجته لتحقيق ذاته يمثلان أعلى الحاجات الاجتماعية التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، وتعتبر حاجة الإنجاز شيء حقيقي له قيمته في الحياة ويعني قدرة الفرد على حل المشكلات التي تعترض طريقه (الرفوع، 2015)، و يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر Adler، الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دفع تعويضي مستمد من خيرات الطفولة، وكورت ليفين Levin الذي عرف هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح، وذلك قبل استخدام موراي المصطلح الحاجة للإنجاز (عبد اللطيف، 2006)، ويعد دافع الانجاز من العوامل الضرورية في تحريك سلوك الفرد والتنبؤ به، وتفسير الأسباب التي تجعل الفرد يتصرف بطريقة معينة كما يعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ويحققه من أهداف، وما يسعى اليه من حياة أفضل (Stipek، 2002)، ويعرف ماكيلاند (McClelland، 1961) الدافع للإنجاز: بأنه ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على أفضل وجه مما أنجز من قبل، بكفاءة وسرعة وأقل جهد وأفضل نتيجة، ويعتبر الدافع للإنجاز تكوين فرضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء التقني حيث المنافسة لبلوغ معايير التميز، ويعرف اتكسون (Atkinson، 1958) الدافع للإنجاز: بأنه عبارة عن محرك ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق غاية، أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من التميز.

متغيرات دافعية الانجاز: هناك ثلاث متغيرات لدافعية الإنجاز وهي كالآتي: الإنجاز باعتباره دافعاً: ويعني استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح وفقاً لمعيار معين من الجودة، وشعوره بالفخر والاعتزاز عند إتمام ذلك، والإنجاز باعتباره أداء: ويعني ذلك اعتباره نتيجة

التحصيل الدراسي تعبيراً عن شدة الدافع للإنجاز، والإنجاز باعتباره سمة شخصية : حيث يفترض أن الإنجاز سمة شخصية ترتبط بخصائص معرفية ومزاجية (حسن، 1998).

انواع دافعية الإنجاز: هناك نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز هما:

- دافعية الإنجاز الذاتية: (Autonomous Achievement Motivation) وتعني تطبيق المعايير الداخلية والشخصية في مواقف الإنجاز.
- دافعية الإنجاز الاجتماعية: (Social Achievement Motivation) وتشير الى تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية (رسلان، 2012).

مكونات دافعية الانجاز

هناك ثلاث مكونات لدافعية الانجاز وهي أولاً:

- الدافع المعرفي : ويُشير الى حالة الانشغال بالنشاط، أي أن الفرد يشبع حاجاته المعرفية والفهم، وتكون عملية اكتشاف الخبرات الجديدة هي المكافأة لديه. ثانياً: توجيه الذات : وهي تُشير الى حاجة الفرد الى المزيد من الشهرة والسمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز، والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد المعترف بها، مما ينعكس على شعوره بكفاءته واحترامه لذاته. ثالثاً: دوافع الانتماء : وتعبر عن رغبة الفرد في الحصول على قبول الآخرين، وتحقيق إشباعه من هذا التقبل، ويستخدم الفرد نجاحه الأكاديمي بوصفه اداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.(الرفوع، 2015).

أبعاد دافعية الإنجاز: جاء في بعض الدراسات والأبحاث عدة أبعاد لدافعية الإنجاز ومن هذه الأبعاد ما يلي :

- 1- الشعور بالمسؤولية: ويشير إلى الالتزام والجدية في القيام ما يكلف به الفرد من أعمال على أتم وجه، وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك، حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام الي من شأنها تنمية مهارات الفرد(عبد اللطيف، 2006).
- 2- السعي نحو التفوق: ويعني بذل المزيد من الجهد للحصول على أعلى التقديرات، والرغبة في الاطلاع ومعرفة كل ما هو جديد، والوصول لحلول جديدة للمشكلات التي تواجه الفرد، والرغبة في تحسين مستوى الأداء، والميل للأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من الجهد والتفكير والبحث (عبد اللطيف، 2006).
- 3- استغلال الوقت : وهو تمييز الأفراد وقدرتهم على إدارة الوقت بكفاءة وفعالية، وتأدية الواجبات في مواعيدها.
- 4- المنافسة : وهي سعي الفرد ليكون بالمقدمة، والعمل على ايجاد حلولاً للمشاكل التي تواجه المدرسة مقارنة مع زملائه، والتغلب على العقبات التي فشل فيها الآخرين من خلال تحقيق الأهداف بكفاءة عالية(عطية، 2002).



النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

نظرية ماكلياند McClelland Theory: تقوم نظرية ماكلياند لدافعية الإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز. فقد أشار ماكلياند الى أن هناك ارتباطاً بين الهاديات السابقة والأحداث الايجابية، وما يحققه الفرد من نتائج فاذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد، فإنه يميل للأداء والاهتمام في السلوكيات المنجزة، اما اذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية، فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعاً لتحاشي الفشل، ونظرية ماكلياند ببساطة تشير الى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دُعمت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة هادياً لتدعيم الكفاح والإنجاز، فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف(خليفة، 2000).

نظرية أتكينسون (التوقع – القيمة) Atkinson Theory (Expectation- Value): صاغ أتكينسون نظرية التوقع – القيمة في الإنجاز على أساس أن النجاح يتبعه الشعور بالفخر، والفشل يتبعه الشعور بالخيبة، وأضاف أتكينسون للإنجاز شيئاً جديداً حين تناوله بعلاقات رياضية، ويشير أتكينسون بشكل عام للدافع على أنه استعداد الفرد للمجاهدة أو السعي في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين(الرفوع، 2015).

دراسات سابقة: أجريت دراسات عديدة تناولت موضوعي الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ومن هذه الدراسات : دراسة سمث(Smith، 2000) دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين الاسلوب القيادي للإدارة ودافعية الإنجاز للمعلمين نحو عملهم، وتكونت عينة الدراسة من (30) مديراً و (1620) معلماً في ولاية مينسوتا في أمريكا، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: هناك علاقة موجبة بين النمط الإداري الديمقراطي ودافعية الإنجاز للمعلمين فكلما زاد استخدام الاسلوب الديمقراطي زاد الإنجاز لدى المعلمين، لم يكن هناك أثر لمتغير الجنس على دافعية الإنجاز، عدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة على الأسلوب القيادي. وأجرى الشرايدة(2004) دراسة هدفت الى معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الاساسية في المدارس الحكومية في جنوب الأردن (العقبة، والطفيلة، ومعان، والكرك) ومعرفة علاقته الرضا الوظيفي بكل من الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونظام الرواتب، وتكونت عينة الدراسة من (679) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الاساسية في المدارس الحكومية. وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة المكون من (6771) و تكونت أداة الدراسة من (57) فقرة موزعة على(10) أبعاد وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : كان مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المرحلة الاساسية في اقليم الجنوب مرتفعاً في المجالات التالية: العلاقة مع الزملاء، والادارة المدرسية، والاشراف التربوي، وكان الرضا الوظيفي متدنياً في المجالات التالية: الرواتب، والحوافز وأجرى أندرسون (Anderson، 2002) دراسة هدفت الى التعرف على دافعية الإنجاز لدى المعلمين، وبيان العوامل التي تساعد المعلمين على البقاء في مهنة التعليم والتي تزيد من دافعتهم نحو المهنة، وتكونت عينة الدراسة من (392) معلماً ومعلمة من مدارس مدينة كارولينا، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج وهي : أن متوسطات دافعية الإنجاز لدى المعلمين كانت متوسطة، وهناك مجموعة من العوامل التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى المعلمين مثل دعم الإدارة للمعلمين وتشجيعهم، وتقديم الحوافز، واستخدام الصفوف المنظمة. وأجرى وقيع الله (2008) دراسة هدفت الى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي

مرحلة الأساس، وتمثل مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بالمدارس الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتمثلت أدوات الدراسة بمقياس الرضا الوظيفي من أعداد الباحثة ومقياس دافعية الإنجاز من أعداد الباحثة وتوصلت نتائج الدراسة الى ما يلي : مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس مرتفع وإيجابي، وترتبط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بعلاقة ارتباطية طردية (موجبة) مع دافعية الإنجاز . وقام بنجو (Pongon، 2014) بدراسة هدفت الى معرفة تأثير القيادة المدرسية على الدافعية للإنجاز لدى المعلمين في مدينة ماندو في اندونيسيا، وتكونت عينة الدراسة من (325) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: أن هناك دور ايجابي للإدارة المدرسية في زيادة دافعية الإنجاز، وأن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين مرتفع، ووجود أثر لدافعية الإنجاز على امتلاك المعلمين على الكفايات المهنية. وأجرى القطيش (2017) التي هدفت الى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الاولى وتكونت عينة الدراسة من (178) معلماً واستخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: أن متوسط دافعية الإنجاز لدى المعلمين كان متوسط، وعدم وجود فروق في متوسطات دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة . ودراسة أحميدة (2017) وهدفت الى التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية برقلا، وتكونت عينة الدراسة من (65) معلم في المرحلة الثانوية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من (113) معلم وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز كان مرتفعاً لدى أساتذة التربية البدنية، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز. وأجرى صالح (2018) دراسة هدفت في الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم، وتكونت عينة الدراسة من (100) المرشدين النفسيين، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية واستخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وتوصلت عينة الدراسة الى النتائج التالية: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين يتسم بالارتفاع، وتسم السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بالارتفاع، وتوجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين. وأجرى بني حمد (2020) دراسة هدفت الى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة أربد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (312) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتكونت أداة الدراسة من (32) فقرة موزعة على (6) مجالات (طبيعة العمل، والراتب والمكافآت، والادارة و الرضا عن العمل، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع أولياء الأمور، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة أربد كان بمستوى متوسط

تلخيص عام: تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة مثل، المعلمين، والمرشدين، وطلبة المدارس، وأعضاء هيئة التدريس، وجاءت الدراسة الحالية للتعرف على مستوى المتغيرين وهما الرضا الوظيفي ودافع الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي في محافظة الكرك، والكشف عن العلاقة بين المتغيرين، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة من خلال التنوع في مجال اطلاعها على هذه الدراسات من الناحية النظرية والمراجع، وكيفية إعداد أداة الدراسة، وطريقة اختيار العينة ومنهجية البحث، وطريقة تطوير مقياس الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وكيفية استخدام الاساليب الاحصائية في الاجابة على اسئلة البحث،



إجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمدت البحث المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة.
عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (500) معلما ومعلمة من مدارس لواء المزار الجنوبي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية، أي ما نسبته (31.5%) من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة:

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	فئة المتغير	العدد
الجنس	ذكور	220
	إناث	280
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	404
	دراسات عليا	96
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	257
	10-15 سنة	134
	أكثر من 15 سنة	109
	المجموع	500

أدوات البحث:

أولا: مقياس الرضا الوظيفي: تم تطوير مقياس الرضا الوظيفي بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، في موضوع الرضا الوظيفي، وأستفاد الباحث من دراسة (بني حمد، 2020)، ودراسة (وقيع الله، 2008)، و(المطرفي، 2011)، و(بني سلامة، 1999)، ودراسة (عبد الجواد، 1993)، وتكون بصورته الاولية من (55) فقرة، وبصورته النهائية تكون من (51) فقرة تتوزع على خمسة أبعاد.

صدق المحكمين: تم التحقق من صدق الاختبار باستخدام صدق المحكمين وذلك بعرضه بصورته الاولية على (12) من المحكمين المتخصصين بالإرشاد النفسي والقياس والتقويم وعلم النفس التربوي، وتم الأخذ بتعديلاتهم وآرائهم واقتراحاتهم، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المحكمين، وتعد هذه النسبة مقبولة تم في ضوءها الحذف والتعديل، حيث تم حذف (4) فقرات، وإعادة صياغة (9) فقرة كما في الجدول (2):

جدول (2)

الفقرات والتعديل الذي تم عليها في مقياس الرضا الوظيفي

الرقم الأولية	الفقرة في المقياس بالصورة	الرقم	الفقرة بعد التعديل
4	تلقى ظروف في الخاصة اهتمام الادارة المدرسية	10	أرى أن الادارة المدرسية تهتم بظروفي الخاصة .
6	أواجه المشكلات السلوكية عند الطلبة بدعم من الادارة .	19	أحسن مواجهة المشكلات السلوكية بدعم من الادارة .
32	يقدم لنا المشرف التربوي ورشات تدريبية حول الاساليب الحديثة في التدريس.	43	أشعر بالرضا حول ما يقدمه المشرف التربوي من ورشات تدريبية حول الاساليب الحديثة في التدريس .
50	يقدم زملائي المعلمين لي المساعدة والتعاون باستمرار.	45	أقدم المساعدة لزملائي المعلمين باستمرار
42	تهتم المدرسة بمراعاة العوامل المادية من (تهوية، انارة، درجة حرارة).	34	ألاحظ أن المدرسة تهتم بمراعاة العوامل المادية من (تهوية، انارة، درجة حرارة)
17	راتبي يتناسب مع مقدار العمل الذي يقوم فيه.	32	يتناسب راتي مع مقدار العمل الذي أقوم فيه.
35	البناء المدرسي مريح يناسب الانشطة التربوية.	8	أرى ان البناء المدرسي مناسب لممارسة الانشطة التربوية.
4	تلقى ظروف في الخاصة اهتمام الادارة المدرسية.	10	أرى أن الادارة المدرسية تهتم في ظروف في الخاصة.

جدول (3)

الفقرات المحذوفة في مقياس الرضا الوظيفي بعد التحكيم

الرقم	نص الفقرة
2	أقيم الطلبة تحت إشراف الإدارة المدرسية .
33	يقدرني المشرف التربوي كزميل له.
39	يُنجز التلاميذ المهمات المدرسية التي اكلفهم بها.
40	تتيح المدرسة للطلبة تحمل المسؤولية في مجالات عديدة.



الاتساق الداخلي : كما تمّ التحقق من بناء المقياس باستخدام الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه الفقرة على عينة استطلاعية بلغت (30) معلماً ومعلمة تمّ اختيارهم عشوائياً من داخل المجتمع ولم يتم إدخالهم في عينة الدراسة، والجدول (4) يبين معاملات الارتباط:

جدول (4)

البناء الداخلي للمقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة والدرجة الفرعية على المجال الذي تنتمي إليه الفقرة (ن=30)

المرتبة	معامل الارتباط	المرتبة	معامل الارتباط	المرتبة	معامل الارتباط	المرتبة	معامل الارتباط	المرتبة	معامل الارتباط
1	.675**	2	.595**	3	.644**	4	.705**	5	.594**
6	.542**	7	.653**	8	.377**	9	.635**	10	.411*
11	.374*	12	.525**	13	.561**	14	.523**	15	.496**
16	.495**	17	.637**	18	.384*	19	.481**	20	.375*
21	.534**	22	.389*	23	.358*	24	.703**	25	.513**
26	.365*	27	.396*	28	.397*	29	.427*	30	.470**
31	.586**	32	.637**	33	.649**	34	.608**	35	.492**
36	.547**	37	.643**	38	.471**	39	.437**	40	.415**
41	.624**	42	.552**	43	.590**	44	.448**	45	.437**
46	.445**	47	.447**	48	.523**	49	.432**		
		50	.458**						
		51	.451*						

(**) دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$) ----- (*) دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يتبين من الجدول (5) بأنه تحقق للمقياس مؤشرات بناء داخلي جيدة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.358-0.705). كما تمّ حساب معامل الارتباط بين الدرجة على المجال والدرجة الكلية للمقياس على كما في الجدول (5):

جدول (5)

معاملات الارتباط بين الدرجة على المجال والدرجة الكلية على المقياس

معامل الارتباط	البعد
**0.734	المعلم والادارة
**0.623	الرواتب والحوافز
**0.567	الاشراف التربوي
**0.639	ظروف العمل
**0.594	العلاقة مع الزملاء

(**) دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)

يتبين من البيانات في الجدول (5) أن معاملات الارتباط للأبعاد تراوحت بين (- 0.567 و 0.734)، وجميعها ذات دلالة احصائية مما يدل على أن المقياس يتمتع بمؤشرات اتساق داخلي مناسبة.

ثبات المقياس : تم التحقق من دلالات ثبات المقياس بطريقتين: الأولى باستخدام ثبات الإعادة (Test Retest)، حيث طبق المقياس على العينة الاستطلاعية وهي من خارج عينة الدراسة ومن داخل مجتمعها بلغت (30) معلما ومعلمة، ثم رصدت درجات المعلمين عليه، ثم إعادة تطبيقه على نفس أفراد العينة الاستطلاعية بعد (14) يوماً من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المعلمين على المقياس بين مرتي التطبيق، وتم أيضاً حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على ذات العينة الاستطلاعية، والجدول (6) يبين معاملات ثبات المقياس:

جدول (6)

معاملات ثبات المقياس

المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	الاعادة
المعلم والادارة	10	0.83	0.86
الرواتب والحوافز	10	0.84	0.87
الاشراف التربوي	12	0.87	0.89
ظروف العمل	10	0.85	0.88
العلاقة مع الزملاء	9	0.82	0.85
الكلية	51	0.90	0.92

يتبين من الجدول (6) أن معامل ثبات الاعادة للكلية بلغ (0.92) وللأبعاد تراوح بين (0.82-0.87). وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للكلية بلغ (0.90) وللأبعاد تراوح بين (0.82-0.87).

تصحيح المقياس : تكون المقياس بصورته النهائية من (51) فقرة، تقيس الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ويقابل كل فقرة من الفقرات (5) بدائل وفق سلم ليكرت هي (موافق بشدة ولها (5) درجات، موافق ولها (4) درجات، محايد ولها (3) درجات، غير موافق بشدة ولها (2) درجتان، غير موافق ولها (1) درجة واحدة). وقد بلغ عدد الفقرات السلبية (4) وهي (49/48/47/37)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ويتم الحكم على مستوى الرضا الوظيفي بالاعتماد على المعيار التالي:

المتوسط الحسابي	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
1- 2.33	منخفض
2.34 – 3.67	متوسط
3.68 فما فوق	مرتفع

ثانياً: مقياس دافعية الانجاز : قام الباحث بأعداد أداة البحث من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة في موضوع دافعية الانجاز، وأستفاد الباحث من دراسة (عبيدات، 2017)، و(الحنيطي، 2012)، ودراسة (نمر، 2018)، ودراسة (وقيع الله، 2008)، ودراسة (محافظة، 2015)، ودراسة (الرفوع، 2015)، ودراسة (خليفة، 2006)، وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (46) فقرة، وبصورته النهائية تكون من (43) فقرة تتوزع على أربعة ابعاد.

الصدق المقياس : تم التحقق من صدق الاختبار باستخدام صدق المحكمين وذلك بعرضه بصورته الأولى على (12) من المحكمين المتخصصين بالإرشاد النفسي والقياس والتقويم وعلم النفس التربوي، وتم الأخذ بتعديلاتهم وآرائهم، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المحكمين، وتعد هذه النسبة مقبولة تم في ضوءها الحذف والتعديل، حيث تم حذف (3)، وإعادة صياغة (8) فقرات كما في الجدول (7):

جدول (7)

الفقرات والتعديل الذي تم عليها في مقياس دافعية الانجاز

الرقم	الفقرة في المقياس بالصورة الأولى	الرقم	الفقرة بعد التعديل
6	لدي الاستعداد للعمل لساعات طويلة.	22	أستطيع العمل لساعات طويلة.
24	أقوم بالتحضير للحصة الدراسية قبل البدء فيها.	34	أحرص على تحضير دروسي.
2	أنجز مسؤولياتي مهما كانت ظروف العمل.	5	أحاول أنجاز مسؤولياتي مهما كانت ظروف العمل.
26	كلما أنجزت هدفاً أضع هدفاً مستقبلياً جديداً.	4	أحاول وضع أهداف مرنة.

20	أنجز أكثر مما هو مطلوب مني في أعمال المدرسة.	30	أحاول إنجاز أكثر مما هو مطلوب مني .
14	أسعى دائماً لتحقيق المزيد من الطموحات مهما كانت الظروف المحيطة بي .	10	ابذل قصارى جهدي لتحقيق طموحاتي.
8	أتردد كثيراً في اتخاذ القرار المناسب.	36	أتردد في اتخاذ القرار المناسب.
5	أخطط دائماً عندما أكلف بعمل ما.	38	أخطط عندما أكلف بعمل ما.

جدول (8)

الفقرات المحذوفة في مقياس دافعية الإنجاز بعد التحكيم

رقم الفقرة	الفقرة
19	أجد معلوماتي في مجال التربية وأساليب التدريس.
21	أقوم بواجباتي واعمالتي لتظهر على أكمل وجه.
43	أجد حلولاً للمشاكل التي تواجهني في العمل.

الاتساق الداخلي : كما تمّ التحقق من بناء المقياس باستخدام الاتساق الداخلي بحساب الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه الفقرة على عينة استطلاعية بلغت (30) معلماً ومعلمة تمّ اختيارهم عشوائياً من داخل المجتمع ولم يتم إدخالهم في عينة الدراسة، والجدول (9) يبين معاملات الارتباط:

جدول (9)

صدق البناء الداخلي للمقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على الفقرة والدرجة الفرعية على المجال الذي تنتمي إليه الفقرة (ن=30)

الفرقة	معامل الارتباط	الفرقة	معامل الارتباط	الفرقة	معامل الارتباط	الفرقة	معامل الارتباط
تحمل المسؤوليات	.606**	السعي نحو التفوق	.620**	المنافسة	.624**	استغلال الوقت	.523**
1		2		3		4	
5	.513**	6	.516**	7	.394*	8	.635**
9	.576**	10	.696**	11	.652**	12	.519**
13	.464**	14	.581**	15	.413*	18	.481**
22	.457*	16	.623**	17	.385*	21	.602**



.427	25	.379	20	.500	19	.592	29
.608**	28	.592**	24	.433*	23	.703**	33
.437**	32	.474**	27	.555**	26	.462**	36
.448**	35	.586**	31	.674**	30	.551**	38
.432**	39			.517**	34	.581**	40
				.448**	37	.483**	41
				.372*	42	.602**	43

(**) دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$) ----- (*) دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يتبين من الجدول (9) بأنه تحقق للمقياس مؤشرات صدق بناء داخلي جيدة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.372-0.703). كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة على المجال والدرجة الكلية المقياس على كما في الجدول (10):

جدول (10)

معامل الارتباط بين الدرجة على المجال والدرجة الكلية على المقياس

معامل الارتباط	البعد
.646**	تحمل المسؤوليات
.655**	السعي نحو تفوق
.598**	المنافسة
.638**	استغلال الوقت

(**) دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)

يتبين من البيانات في الجدول (11) أن معاملات الارتباط للأبعاد تراوحت بين (- 0.598 و 0.655)، وجميعها ذات دلالة احصائية مما يدل على أن المقياس يتمتع بمؤشرات صدق اتساق داخلي مناسبة.

ثبات المقياس:

تم التحقق من دلالات ثبات المقياس بطريقتين: الأولى باستخدام ثبات الإعادة (Retest Test)، حيث طبق المقياس على العينة الاستطلاعية وهي من خارج عينة الدراسة ومن داخل مجتمعها بلغت (30) معلما ومعلمة، ثم رصدت درجات المعلمين عليه، ثم إعادة تطبيقه على نفس أفراد العينة الاستطلاعية بعد (14) يوماً من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المعلمين على المقياس بين مرتي التطبيق، وتم أيضاً حساب ثبات المقياس باستخدام

معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي على ذات العينة الاستطلاعية، والجدول (11) يبين معاملات ثبات المقياس:

جدول (11)

معاملات ثبات المقياس

المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	الاعادة
تحمل المسؤوليات	12	0.82	0.87
السعي نحو تفوق	12	0.80	0.85
المنافسة	9	0.79	0.84
استغلال الوقت	10	0.80	0.85
الكلبي	43	0.89	0.91

يتبين من الجدول (11) أن معامل ثبات الاعادة للكلبي بلغ (0.91) وللأبعاد تراوح بين (0.84-0.87). وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للكلبي بلغ (0.91) وللأبعاد تراوح بين (0.82-0.79).

تصحيح المقياس وتفسيره

تكون المقياس بصورة النهائية من (43) فقرة، تقيس دافعية الانجاز لدى المعلمين، ويقابل كل فقرة من الفقرات (5) بدائل هي (بدرجة كبيرة جدا، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدا). وقد بلغ عدد الفقرات السلبية (5) وهي (23/16/41/36/13)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس على مستوى مرتفع من دافعية الانجاز، ويتم الحكم على مستوى دافعية الإنجاز بالاعتماد على المعيار التالي:

المتوسط الحسابي	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
1- 2.33	منخفض
2.34 – 3.67	متوسط
3.68 فما فوق	مرتفع

نتائج البحث وتفسيرها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (12) يبين ذلك:



جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكلية والأبعاد الفرعية لمستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
متوسط	1	.82	3.35	المعلم والادارة
متوسط	5	.62	2.77	الرواتب والحوافز
متوسط	2	.76	3.18	الاشراف التربوي
متوسط	4	.68	2.96	ظروف العمل
متوسط	3	.82	3.12	العلاقة مع الزملاء
متوسط	-	.65	2.94	الرضا الوظيفي الكلي

يلاحظ من خلال الجدول (12) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي جاء متوسطاً، وبمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (0.65)، حيث جاء بعد (المعلم والادارة) في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.82)، بينما جاء بعد (الرواتب والحوافز) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (2.77) وانحراف معياري (0.62).

يشير ذلك الى أن ما تقوم به وزارة التربية والتعليم من إجراءات لم تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، حيث يشعرون بعدم تحقق العدالة في المعاملة، وشعورهم بقلّة أهمية الوظيفة التي يقومون بها، وتدني الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار النفسي، كما قد يعزى انهم يرون بأن مهنة التعليم لا تتيح لهم فرص اكتساب مهارات جديدة والمشاركة في صناعة القرارات، في بيئة يسود فيها روح التعاون والاحترام المتبادل بين المعلمين والاداريين، وفاعلية دور إدارة المدرسة الاجتماعي نحو المعلمين في مناسباتهم، كما أن العلاقة المتبادلة بين المعلمين وأولياء أمور الطلبة غالباً ما تكون متوترة ومشحونة ولا تقوم على الاحترام المتبادل، بالإضافة إلى أن نظرة المجتمع ليست كما يجب نحو المعلمين، وكذلك قلّة الحوافز والرواتب مقارنة بمشقة وتعب عملهم، كل ذلك يقلل من رضا المعلمين ولا يؤدي لتحسين الأداء الوظيفي لديهم، ويرجع الكثير من المعلمين عدم رضاهم عن المهنة الى نظام الرتب المتبع حالياً وصعوبة متطلبات الحصول على الرتب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بني سلامة والجعيني (2000) والتي أظهرت أن درجة الرضا للمعلمين والمعلمين أقل من المتوسط، وتتفق مع دراسة بني حمد (2020) والتي أظهرت أن مستوى الرضا لدى معلمات رياض الأطفال كان متوسطاً، وتختلف مع دراسة سمث (Smith، 2007) والتي أشارت الى وجود مستوى رضا وظيفي عالي لدى المعلمين عن الوظيفة، وتختلف مع دراسة وقيع الله (2008) والتي أظهرت وجود مستوى عالٍ وإيجابي من الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتختلف مع دراسة أحميدة (2017) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز كان مرتفعاً

لدى المعلمين، وتختلف مع دراسة الشرايدة (2004) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية كان مرتفعاً.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي؟ للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (13) يبين ذلك:

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكلية والأبعاد الفرعية لمستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
متوسط	2	.61	3.12	تحمل المسؤوليات
متوسط	4	.59	2.90	السعي نحو تفوق
متوسط	3	.67	3.10	المنافسة
متوسط	1	.66	3.19	استغلال الوقت
متوسط	-	.62	3.14	دافعية الإنجاز الكلي

يلاحظ من خلال الجدول (13) أن مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي جاء متوسطاً، وبمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (0.62)، حيث جاء بعد (استغلال الوقت) في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (0.66)، بينما جاء بعد (السعي نحو تفوق) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.59).

تُشير النتيجة أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة، وجاءت جميع الأبعاد بمستوى متوسط، وقد تعزى هذه النتيجة إلى قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين، وقلة فرص الطموح والارتقاء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم، مما يؤدي إلى انخفاض درجة المنافسة، وكذلك لصعوبة نظام الرتب وكثرة متطلبات الحصول على الرتب الأمر الذي يؤثر سلباً على مستوى دافع الإنجاز لدى المعلم.

وهناك عدد 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 وخارج الغرفة الصفية التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى المعلم (القرشي، 2015). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القطيش (2017) والتي أظهرت أن متوسط دافعية الإنجاز كان لدى المعلمين كان متوسطاً وتتفق مع دراسة أندرسون (Anderson، 2002) التي أظهرت أن متوسطات دافعية الإنجاز لدى المعلمين كانت متوسطة، وهناك مجموعة من العوامل التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى المعلمين مثل دعم الإدارة للمعلمين وتشجيعهم، وتقديم الحوافز، واستخدام الصفوف

المنظمة، وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة ليو (Liu، 2013) التي أظهرت أن دافعية الإنجاز كانت عالية لدى عينة من المعلمين.

وتختلف مع دراسة بنجو (pongon، 2014) والتي أظهرت أن دافع الإنجاز لدى المعلمين كان مرتفع، وتختلف كذلك مع دراسة صالح (2018) التي أظهرت أن مستوى دافعية الإنجاز كان مرتفعاً لدى المرشدين النفسين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها: هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة المعلمين من مدارس لواء المزار الجنوبي؟

للإجابة عن السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة المعلمين من مدارس لواء المزار الجنوبي كما في الجدول (14):

جدول (14)

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة المعلمين من مدارس لواء المزار الجنوبي

المعلم	معامل الارتباط	تحمل المسؤولية	السعي نحو التفوق	المنافسة	استغلال الوقت	دافعية الانجاز الكلي
المعلم	.502**	.466**	.500**	.454**	.501**	
والادارة	.000	.000	.000	.000	.000	
الرواتب	.430**	.354**	.414**	.382**	.412**	
والحوافز	.000	.000	.000	.000	.000	
الاشراف	.449**	.404**	.461**	.405**	.446**	
التربوي	.000	.000	.000	.000	.000	
ظروف العمل	.468**	.434**	.485**	.426**	.470**	
العلاقة مع الزملاء	.508**	.505**	.499**	.460**	.514**	
الرضا الوظيفي الكلي	.507**	.466**	.509**	.458**	.505**	
	.000	.000	.000	.000	.000	

(**) دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)

يتبين من الجدول (14) وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة المعلمين من مدارس لواء

المزار الجنوبي، حيث بمعامل ارتباط بيرسون (0.505)، أي أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي ارتفع بالمقابل مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة المعلمين من مدارس لواء المزار الجنوبي، وقد يعزى ذلك إلى أن الرضا الوظيفي يعكس جاذبية العمل، وبالتالي فارتفاعه يقلل من فرص ترك العمل خارج المؤسسة التعليمية أو التغيب والتمارض والإهمال وما إلى ذلك، فإذا وفرت الوزارة أو قام المسؤولون ومديرو المدارس بتوفير الحوافز المناسبة للمعلمين، وعندما يشعرون بتقدير المجتمع، وتكون العلاقات المتبادلة مع الزملاء جيدة، فإن ذلك من شأنه أن يعزز شعورهم النفسي بالرضا ويحفزهم لمزيد من العمل ويشجع التنافس الشريف بينهم، وبالتالي رفع مستوى دافعية الإنجاز، كما أن الاهتمام بتدريب المعلمين وتأهيلهم وتبني طرق متنوعة لتقييم الأداء، وتحديد الأدوات المستخدمة لقياس أداء المعلمين عليها، لتحري العدل والشفافية ما أمكن، ينعكس بشكل ايجابي على رفع مستوى الدافعية لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وقيع الله (2008) والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) للرضا الوظيفي مع دافعية الإنجاز لدى المعلمين، وتتفق مع دراسة أحميدة (2017) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وتتفق مع دراسة صالح (2018) التي أظهرت أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسين.

التوصيات :

- 1- ضرورة العمل على تحسين الوضع المادي والاجتماعي للمعلم مما يعزز من مكانته الاجتماعية ويزيد من ثقته بنفسه وينعكس ذلك على رضاه عن عمله، وبالتالي زيادة دافعية الإنجاز لديه، ورفع مستوى أدائه وذلك بإقرار وزارة التربية والتعليم لنظام منح الحوافز المادية والمعنوية والمكافآت للمعلمين الذين لديهم انجاز عالي.
- 2- ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بتفعيل مدونة السلوك الوظيفي لما لها من دور في رفع مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين.
- 3- إجراء دراسة للكشف عن المعوقات التي تواجه الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين وسبل التغلب عليها.
- 4- إجراء دراسة مشابهة في بيئات اخرى وعلى فئات أخرى كالمديرين.



المراجع

- أحمد، الخطيب (2008). إعداد المعلم العربي نماذج واستراتيجيات، عمان: جدارا للكتاب العالمي. ط1.
- محمد، الزبون و رضا، المواضية (2016). نظام التربية والتعليم في الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. ط1، الأردن.
- يوسف، الجعافرة (2016). النظام التربوي في الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. ط1، الأردن.
- رحمة، الغامدي (2014). الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية لمنطقة الباحة التعليمية، مجلة الإرشاد النفسي، 9 (37)، 95-143.
- عبد الرحمن، البابطين (1989). المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- سالم، الشرايدة (2009). الرضا الوظيفي وتطبيقاته عملية، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- محمد، القيروتي (1984). مبادئ الإدارة، عمان: الجامعة الاردنية.
- منيف، الكحل (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات، القاهرة: دار المثقف للنشر والتوزيع.
- عويد، المشعان (1993). دراسة مقارنة في الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص، مجلة رابطة الإخصائين النفسيين المصرية، 3 (4)، 595-569.
- أحمد، الحنيطي (2012). البيئة التنظيمية السائدة في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بدافعية الانجاز للمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت.
- أهباب، المصري (2014). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، القاهرة: المؤسسة العربية للنشر والتوزيع.
- أبراهيم، الفار (2000). إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- عويد، المشعان (1999). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
- محمد، السرحان (1998). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت.
- محمد، القطيش (2017). مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 8 (1)، 211-225.
- محمد، الطوالبة (2000). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الحكومية، مجلة البحوث التربوية، 13 (2)، 76-47.
- سالم، الشرايدة (2004). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في اقليم الجنوب، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، السودان.
- إمتهياز، بني سلامة و بلال، الجعنيني (2000). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، مجلة دراسات العلوم التربوية، 27 (2)، 437-454.

- رحاب، وقيع الله (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان.
- عبداللطيف، خليفة (2000). الدافعية للإنجاز، القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
- عبدالله، مجدي (2003). علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية ط.1.
- مسعود، حجو (1997). مستوى الرضا عن المهنة لدى معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الأساسية العليا الحكومية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- امتيار، بني سلامة و بلال، الجعيني (2000). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، مجلة دراسات العلوم التربوية، 27 (2)، 437-454.
- عصام، عبد اللطيف (2015). الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل، القاهرة: دار الفكر العربي.
- سامح، عامر (2010). إدارة الموارد السلوك في المنظمة الحديثة، القاهرة.
- محمد، الرفوع (2015). الدافعية نماذج وتطبيقات، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. خليفة، عبد اللطيف، خليفة (2006). مقياس الدافعية للإنجاز، القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
- على، علي، حسن (1998). سيكولوجية الانجاز والخصائص المعرفية والمزاجية الشخصية الإنجازية، القاهرة، دار النهضة المصرية.
- محمود، رسلان (2012). دافعية الإنجاز المفهوم والنظرية والتطبيق، الرياض: جامعة الملك فيصل مركز الترجمة والتأليف.
- عمر، عطية (2002). دافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الإعدادية والثانوية على الجنسين، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر.
- محمد، السرحان (1998). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت.
- أشرف، عبد الغني (2001). علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، مصر، المكتب الجامعي الحديث
- عبد العظيم، صالح (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم، جامعة النيلين.
- بلال، بني حمد (2020). درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 2 (1)، 47-76.

المراجع العربية مترجمة:

- Abdel Azim،Saleh (2018). Job satisfaction and its relationship to achievement motivation among psychological counselors in the state of Khartoum،Al-Neelain University.
- Abdul Latif،Khalifa (2000). The motivation for achievement،Cairo: Gharib House for Publishing and Distribution.
- Abdul Rahman،Al-Babtain (1989). The variables associated with the level of job satisfaction among secondary school teachers in Riyadh،an unpublished master's thesis،King Saud University.



- Abdullah ،Magdy (2003). Educational psychology between theory and practice ،Alexandria: University Knowledge House ،1st Edition.
- Ahmed ،Al-Khatib (2008). Prepared by the Arab teacher ،models and strategies ،Amman: Jadara for the World Book ،1st Edition.
- Ahmed ،Hunaiti (2012). The prevailing organizational environment in the schools of the Directorate of Education in Jerash Governorate and its relationship to teachers' achievement motivation ،Master's thesis ،Al al-Bayt University.
- Ashraf ،Abdul Ghani (2001). Industrial psychology: its foundations and applications ،Egypt ،the modern university office
- Bilal ،Bani Hamad (2020). The degree of job satisfaction for kindergarten teachers in Irbid Governorate ،Al-Manara Journal for Research and Studies ،2(1) ،76-47.
- Ehab ،Al-Masry (2014). Institutional loyalty and job and professional satisfaction ،Cairo: The Arab Foundation for Publishing and Distribution.
- Essam ،Abdel Latif (2015). Job satisfaction and work stress management skills ،Cairo: Arab Thought House.
- Ibrahim ،The Mouser (2000). Human Resources Department ،Cairo: Arab Renaissance House for Publishing and Distribution.
- Imtiaz ،Bani Salama and Bilal ،Al-Jaenini (2000). Job satisfaction among private school teachers in Zarqa Governorate ، Journal of Educational Sciences Studies ،27 (2) ،454-437.
- Imtiaz ،Bani Salama and Bilal ،Al-Jaenini (2000). Job satisfaction among private school teachers in Zarqa Governorate ، Journal of Educational Sciences Studies ،27 (2) ،454-437.
- Mahmoud ،Raslan (2012). Achievement motivation concept ،theory and application ،Riyadh: King Faisal University ، Translation and Authoring Center.
- Masoud ،Hajjo (1997). The level of job satisfaction among male and female teachers of public elementary schools in Gaza Governorate ،an unpublished master's thesis ،the Islamic University ،Gaza.
- Muhammad ،Al-Qayruti (1984). Management principles ،Amman: University of Jordan.
- Muhammad ،Al-Qutaish (2017). The level of achievement motivation among teachers of the first three grades in the North Eastern Badia schools ،Journal of Social Studies and Research ،8(1) ،225-211.

- Muhammad ،Al-Ruf` (2015). Motivation Models and Applications ، Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Khalifa ،Abdul Latif ،Khalifa (2006). Motivation Scale for Achievement ،Cairo: Gharib House for Publishing and Distribution.
- Ali ،Ali ،Hassan (1998). The psychology of achievement and the cognitive characteristics and temperament of personal achievement ، Cairo ،Dar Al-Nahda Al-Masryah.
- Muhammad ،Al-Sarhan (1998). Job satisfaction among primary school teachers in the Directorate of Education for the Northern Badia District ،an unpublished master's thesis ،Illit University.
- Muhammad ،Al-Sarhan (1998). Job satisfaction among primary school teachers in the Directorate of Education for the Northern Badia District ،unpublished master's thesis ،Al al-Bayt University.
- Muhammad ،Tawalbeh (2000). Satisfaction with work among computer teachers in public schools ،Journal of Educational Research ،13(2) ،47-76.
- Muhammad ،The Customer and Reda ،Al-Mawadhi (2016). The Education System in Jordan ،Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution. 1st Edition ،Jordan.
- Munif ،Kohl (2018). Motivating employees and building job satisfaction ،concepts and theories ،Cairo: Dar Al-Muthaqaf for Publishing and Distribution.
- Omar ،Attia (2002). Achievement Motivation for Preparatory and Secondary Students of Both Sexes ،Master's Thesis ،Ain Shams University ،Egypt.
- Owaid ،Al-Mishaan (1993). A comparative study of job satisfaction between workers in the government sector and workers in the private sector ،Journal of the Egyptian Psychological Association ،3(4) ،569-595.
- Owaid ،Al-Mishaan (1999). Studies on gender differences in job satisfaction ،Kuwait: Dar Al-Qalam for Publishing and Distribution.
- Rahma ،Al-Ghamdi (2014). Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Al-Baha Educational District ،Psychological Counseling Journal ،9 (37) ،143-95.
- Rehab ،The Sign of God (2008). Job satisfaction and its relationship to achievement motivation among basic stage teachers ، unpublished master's thesis ،Omdurman University.
- Salem ،Sharayda (2009). Job satisfaction and its practical applications ، Amman: Future House for Publishing and Distribution.



Salem ،Sharaydah (2004). Job satisfaction among primary school teachers in public schools in the South Region ،Ph.D. thesis ،El-Nelain University ،Sudan.

Sameh ،Amer (2010). Behavior resource management in the modern organization ،Cairo.

Youssef ،Al-Jaafrah (2016). The educational system in Jordan ، Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution ،1st floor ،Jordan.

المراجع الاجنبية:

Pongon ، Sophia (2014). The Effect of Principal Leadership and Achierement Motivation on Teaching Competence

Public School Teacher inmanada City ، journal of Education and Practice ،5(1) ،139-147.

AtKinson ،J. W.(1958).Motives in Fantasy ، action and and society : A Method of measurement and study .New York :Princeton (N.J):D Van Nostrand Company ،Inc.

McClelland ،D.C(1961). The Achieving Society . New Jersey :Van Nostrand

Smith ،Charles (2007). Astudy Of Job Satisfaction among teachers in Florida leave of Christian School .Ph .D ،Capella University ،AAT 3283777.

Anderson ،W ،M ،(2002). Factors That Motivate teaching Profession in North Carolina ، Dissertation Abstract International ، A ،p6-p26.