



جامعة الأزهر - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم علم النفس

الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المُرشدين التربويين بمحافظات غزة

The organizational commitment and job satisfaction and their
relationship between with achievement motivation among counselors
in Gaza Governorates.

إعداد الباحث

خليل علي خليل أبو جراد

إشراف

الدكتور

باسم علي أبو كويك
أستاذ علم النفس المساعد

الدكتور

محمد جواد الخطيب
أستاذ علم النفس المساعد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
علم النفس من كلية التربية - جامعة الأزهر - غزة

1436 هـ . 2015 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾

صدق الله العظيم

المجادلة: 11

الإهداء

إذا كان الإهداء يعبر ولو بجزء من الوفاء فالإهداء إلى

معلم البشرية ومنبع العلم نبينا محمد (صلى الله عليه وسلم)

إلى الشهداء الأكبر منا جميعا

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار ومن علمني العطاء بدون انتظار ومن أحمل أسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك

لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد

(والدي العزيز)

إلى من أضعني الحب والحنان وإلى رمز الحب وبلسم الشفاء والقلب الناصع بالبياض

(والدتي الحبيبة)

ولو أنني أوتيت كل بلاغة وأفنيت بحر النطق في النظم والنثر لما كتبت بعد القول إلا مقصراً ومعتزفاً بالعجز عن واجب

الشكر إلى زوجتي الغالية التي أكن إليها كل التقدير والاحترام لما بذلته معي من مساندة بالجهد والوقت معا إلى أن خرجت

تلك الرسالة إلى النور سائلاً الله تعالى أن يبارك لي فيها وفي ذريتي

إلى قرّة العين ومهجة القلب ابنتي الغاليتين (ريثال وميرال)

إلى كافة الأهل والرفاق والأحباب

إلى من مهدوا الطريق أمامي للوصول إلى ذروة العلم

إلى هذا الصرح العلمي الفتي الجبار جامعة الأزهر بغزة

إلى الزملاء في وزارة التربية والتعليم والعاملين فيها

اهدي هذا الجهد المتواضع

الباحث: خليل علي خليل أبو جراد

شكر وتقدير

الشكرُ لله سبحانه وتعالى الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

إلى هذا الصرح العلمي الكبير ومنبر العلماء المتميزين والأرواح النقية والعقول النيرة التي لم تتوانى في تقديم كل ما هو مفيد وتبسيط وتذليل كل ما هو عسير في طريق العلم المديد (جامعة الأزهر بغزة).

كما أتقدمُ بخالصِ الشكرِ والتقديرِ لِإساتذتي الكرامِ بكليةِ التربيةِ بجامعةِ الأزهرِ بغزةِ جَزَى اللهُ تعالى الجميعَ خيرَ الجزاءِ وأوفاهِ.

وأقدم بالشكر كذلك لعمادة كلية التربية ممثلة بعميد الكلية سعادة **الدكتور محمد عليان**، على تعاونهم ودعمهم المستمر لي.

التقديرُ كل التقديرِ لأستاذين الجليلين وَالْعَالَمِينَ الكريمينِ المُشرفينِ عَلَى الرسالة، **الدكتور محمد جواد الخطيب** و**الدكتور باسم علي أبو كويك**، رئيسُ قسمِ علمِ النفسِ بكليةِ التربيةِ بجامعةِ الأزهرِ بغزةِ.

أُسجِلُ بكلِ عرفانٍ وتقديرٍ لأستاذيَّ الجليلينِ جُهودَهُمَا الصادقةَ معي ولولا سعةُ أفقهما ورحابَةُ صدرهما وثاقبَةُ فكرهما وغازرَةُ علمِهِمَا لَمَا وَصَلَ هَذَا البَحْثُ إِلَى هَذِهِ الصَّورَةِ.

كذلك أتقدمُ بجزيلِ الشكرِ والعرفانِ للمُشرفِ على رسالتي منذ اللحظة الأولى حتى خرجت رسالتي إلى النور سعادة الدكتور: **باسم علي أبو كويك**، رئيسِ قسمِ علمِ النفسِ بجامعةِ الأزهرِ الذي لم يبخل علي في العطاء من علمه الزاهر وما قدمه لي من دعمٍ وتوجيهاتٍ في بناءِ هذه الرسالةِ المتواضعة حتى خرجت إلى النور، فأسالُ اللهَ لدكتورِي الفاضلِ عمراً مديداً وعيشاً سعيداً وعطاءً مِنْهُ غَيْرَ محدودٍ على ما قدمه لي من عونٍ وَجُهدٍ وتوجيهٍ. إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ الدعاءِ.

كما أتقدمُ بخالصِ الشكرِ والتقديرِ لأستاذيَّ الكريمينِ اللذينِ قَبِلَا مناقشةَ هذهِ الرسالةِ الأستاذِ الدكتور: **محمد سفيان أبو نجيلة** (مناقشة داخلية)، والأستاذِ الدكتور: **عايدة شعبان صالح** (مناقشة خارجية) وذلك على تكرمهما بإعطائي من وقتهم والمشاركة في مناقشة هذه الدراسة .

الباحث: خليل علي أبو جراد

ملخص الدراسة

الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ودرجة كل من الانتماء الوظيفي من ناحية والرضا الوظيفي من ناحية أخرى لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، كما وهدفت إلى معرفة فيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (مرتفعي-منخفضي) الانتماء الوظيفي وبين (مرتفعي-منخفضي) الرضا الوظيفي في دافع الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لبعض المتغيرات التصنيفية المستخدمة في هذه الدراسة، وهدفت أيضاً إلى التحقق فيما إذا كان هناك تأثير للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على دافع الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة الحالية من (302) من المرشدين والمرشدات التربويين الذين يعملون في المدارس الحكومية ووكالة الغوث خلال العام الدراسي (2014 - 2015). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد استخدم الباحث لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة الأدوات الثلاثة التالية: مقياس الانتماء الوظيفي وهو من إعداد (عواد، 2012)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (مقبول، 2003) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد (أبو ناهية والنايلسي، 1998). ولتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

وتوصلت الدراسة الحالية إلى أهم النتائج التالية:

- ارتفاع في درجات كلا من: الانتماء الوظيفي حيث بلغ مستواه من وجهة نظر المرشدين التربويين (81.3%)، في حين بلغ درجة الرضا الوظيفي (73.5%)، بينما بلغ درجة دافعية الإنجاز (67.6%).
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس الرضا الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس دافعية الإنجاز بجميع أبعاده ودرجته الكلية.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين مقياس الرضا الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس دافعية الإنجاز بجميع أبعاده ودرجته الكلية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، جهة العمل) وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (الجنس والدخل الشهري) لدى أفراد العينة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل) وعدم وجود فروق تعزى لمتغير (الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية) لدى أفراد العينة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغير: (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي-منخفضي) الانتماء الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي-منخفضي) الرضا الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.
- عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على جميع أبعاد دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

Abstract

The organizational commitment and job satisfaction and their relationship between with achievement motivation among counselors in Gaza Governorates.

This research aims to measure statistic significant correlation relationship between achievement motivation and level of organizational commitment and job satisfaction among counselors in Gaza strip Governorates

Moreover .this research aims to find statistic significant correlation relationship (high-low) for organizational commitment and (high-low) for job satisfaction in achievement motivation among the study sample of counselors according to some classification variables used in this research .and it also aims to measure the impact between the organizational commitment and job satisfaction on achievement motivation among the study sample.

The current sample consists of (302) counselors who work in governmental and UNRWA schools within 2014-2015 academic year.

The researcher uses the descriptive analytical methodology to achieve the objectives of the research using the following three tools to collect data related to the research: The scale of organizational commitment. Prepared by (Awad ,2012) ,The scale of job satisfaction. Prepared by (Maqboul ,2003). and the scale of achievement motivation. Prepared by (Abu Nahia and Al -Nabulsi ,1998).

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) used to statistically data analyzing.

The research reaches to the following results; according to counselors viewpoint:

- The levels of organizational commitment reach the level of (%81.3). while the levels of job satisfaction reach the level of (%73.5) and the levels of achievement motivation reach the level of (%67.6).
- There is a positive significant correlation relationship at the level of ($\alpha \leq 0.01$) between the measure of organizational commitment and the measure of job satisfaction in all its dimensions and the comprehensive degree.
- There is a positive significant statistically correlation relationship at the level of ($\alpha \leq 0.01$) between the measure of achievement motivation and the measure of job satisfaction in all its dimensions and comprehensive degree.
- There is a positive significant statistic correlation relationship at the level of ($\alpha \leq 0.01$) between the measure of job satisfaction and the measure of achievement motivation in all its dimensions and comprehensive degree.
- There is a significant statistic correlation relationship at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the organizational commitment level ,due to the variables of: (years of

experience ,marital status ,place of residence ,employment) and there are no variable differences of (gender ,salary) among study sample.

- There is a significant statistic correlation relationship at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the job satisfaction level ,due to the variables of; (salary ,place of residence , employer) and there are no variable differences (gender ,years of experience , marital status) among study sample.
- There is no significant statistic correlation relationship at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the achievement motivation level ,due to the variables of; (salary , place of residence ,employer ,gender ,years of experience ,marital status).
- There are a significant statistic correlation differences between average (high-low) for organizational commitment in achievement motivation among the study sample.
- There are a significant statistic correlation differences between average (high-low) for job satisfaction in achievement motivation among the study sample.
- There is no significant statistic correlation impact on organizational commitment and job satisfaction regarding achievement motivation in all its dimensions and the comprehensive degree among the study sample.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	- الآية
ب	- الإهداء
ت	- شكر وتقدير
ث	- ملخص الدراسة باللغة العربية
ح	- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
د	- فهرس المحتويات
س	- فهرس الجدول
ط	- فهرس الأشكال
ط	- فهرس الملاحق
9-1	الفصل الأول الاطار العام للدراسة
2	- أولاً: مقدمة
4	- ثانياً: مشكلة الدراسة
6	- ثالثاً: أهداف الدراسة
7	- رابعاً: أهمية الدراسة
8	- خامساً: مصطلحات الدراسة
9	- سادساً: حدود الدراسة
	الفصل الثاني الاطار النظري للدراسة
24-10	المحور الأول الانتماء الوظيفي
11	- مقدمة
13-11	- مفهوم الانتماء والانتماء الوظيفي في اللغة والاصطلاح
16-13	- أنواع الانتماء ومستوياته
19-16	- أبعاد الانتماء الوظيفي
20-19	- أهمية الشعور بالانتماء الوظيفي
21-20	- العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي والسلوك الناجم عنه

24-21	- الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي
42-25	المحور الثاني الرضا الوظيفي
26	- مقدمة
28-26	- الرضا الوظيفي في اللغة والاصطلاح
29-28	- أهمية الرضا الوظيفي
32-29	- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
38-32	- العوامل التي تؤثر وتحقق الرضا الوظيفي
39-38	- أنواع الرضا الوظيفي
41-38	- قياس الرضا الوظيفي
42-41	- العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي
58.43	المحور الثالث دافعية الإنجاز
44	- مقدمة
46-44	- مفهوم الدافعية ودافعية الإنجاز
48-47	- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية
50-48	- تصنيف الدوافع ودافعية الإنجاز
51-50	- وظائف الدافعية
54-51	- بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
55	- مكونات دافعية الإنجاز
56	- أبعاد دافعية الإنجاز
58-56	- العوامل المؤثرة في درجة دافعية الإنجاز
58	- العلاقة بين كل من الانتماء والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز
100-59	الفصل الثالث الدراسات السابقة
60	- مقدمة
66-61	- المحور الأول: دراسات تتعلق بالانتماء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات
82-67	- المحور الثاني: دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات

88-83	- المحور الثالث: دراسات تتعلق بالانتماء والرضا الوظيفي معاً
95-89	- المحور الرابع: دراسات تتعلق بدافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات
97-95	- التعقيب عام على الدراسات السابقة
98	- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
98	- أهم ما يميز الدراسة الحالية
99-98	- فرضيات الدراسة
122-100	الفصل الرابع منهج وإجراءات الدراسة
101	- أولاً: منهج الدراسة
101	- ثانياً: مجتمع الدراسة
102-101	- ثالثاً: عينة الدراسة
119-103	- رابعاً: أدوات الدراسة
120	- خامساً: الخطوات الإجرائية
121-120	- سادساً: الأساليب الإحصائية
122	الفصل الخامس نتائج الدراسة ومناقشتها
123	- مقدمة
125-123	- أولاً: نتائج تساؤلات الدراسة وتفسيرها
128-125	- عرض نتائج السؤال الأول وتفسيره
129-128	- عرض نتائج السؤال الثاني وتفسيره
131-129	- عرض نتائج السؤال الثالث وتفسيره
133-131	- ثانياً: نتائج فرضيات الدراسة
131-129	- عرض نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها
133-131	- عرض نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها
134-133	- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها
136-134	- عرض نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها
151-136	- عرض نتائج الفرضية الخامسة وتفسيرها

169-151	- عرض نتائج الفرضية السادسة وتفسيرها
181-169	- عرض نتائج الفرضية السابعة وتفسيرها
182-181	- عرض نتائج الفرضية الثامنة وتفسيرها
184-182	- عرض نتائج الفرضية التاسعة وتفسيرها
185	- التوصيات
185	- الدراسات المقترحة
212-186	- المصادر والمراجع
224-213	- الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
جدول (1)	- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية	102
جدول (2)	- معامل الارتباط لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي عند معد المقياس	103
جدول (3)	- نتائج معادلة (ألفا كرونباخ) لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي ودرجته الكلية عند معد المقياس	104
جدول (4)	- توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الانتماء الوظيفي	104
جدول (5)	- ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه	105
جدول (6)	- معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	106
جدول (7)	- ثبات التجزئة النصفية لمقياس الانتماء الوظيفي في الدراسة الحالية	107
جدول (8)	- معاملات الثبات لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي باستخدام معامل ألفا	108
جدول (9)	- معادلة (ألفا كرونباخ) لاستخراج معامل الثبات	110
جدول (10)	- توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	110
جدول (11)	- ارتباط درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي مع درجة البعد الذي ينتمي إليه	111
جدول (12)	- معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	112
جدول (13)	- ثبات التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي ودرجته الكلية في الدراسة الحالية	113
جدول (14)	- معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا	114
جدول (15)	- الصدق التلازمي للمقياس الثلاثي لدافع الإنجاز عند معدا المقياس	115
جدول (16)	- ثبات التجزئة النصفية للمقياس الثلاثي لدافع الإنجاز عند معدا المقياس	115
جدول (17)	- توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز	116
جدول (18)	- ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه	117
جدول (19)	- معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز	118
جدول (20)	- ثبات التجزئة النصفية للمقياس الثلاثي لدافع الإنجاز في الدراسة الحالية	119
جدول (21)	- معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز باستخدام معامل ألفا	119
جدول (22)	- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الانتماء الوظيفي	123
جدول (23)	- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي	126

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
جدول (24)	- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز	128
جدول (25)	- معامل الارتباط بين الانتماء والرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين	130
جدول (26)	- معامل الارتباط بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين	131
جدول (27)	- معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين	133
جدول (28)	- نتائج تحليل التباين الثنائي (2X2) لتأثير الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة	135
جدول (29)	- اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى للجنس (ذكور إناث)	137
جدول (30)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة	138
جدول (31)	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة	139
جدول (32)	- نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لسنوات الخبرة	140
جدول (33)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	141
جدول (34)	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تبعاً للحالة الاجتماعية	142
جدول (35)	- نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً للحالة الاجتماعية	143
جدول (36)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الدخل الشهري	145
جدول (37)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن	147

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
جدول (38)	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين الانتماء الوظيفي تبعاً لمكان السكن	148
جدول (39)	- نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن	149
جدول (40)	- اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة)	150
جدول (41)	- اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى للجنس (ذكور-إناث)	152
جدول (42)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة	153
جدول (43)	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة	155
جدول (44)	- نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لسنوات الخبرة	155
جدول (45)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	158
جدول (46)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لمتغير للدخل الشهري	160
جدول (47)	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين الرضا الوظيفي تبعاً للدخل الشهري	161
جدول (48)	- نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً للدخل الشهري	162
جدول (49)	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن	164
جدول (50)	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين الرضا الوظيفي تبعاً لمكان السكن	165
جدول (51)	- نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن	166

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
168	- اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة)	جدول (52)
170	- اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى للجنس (ذكور - إناث)	جدول (53)
172	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى لسنوات الخبرة	جدول (54)
174	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (55)
176	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى لمتغير للدخل الشهري	جدول (56)
178	- نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى لمتغير مكان السكن	جدول (57)
180	- اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تبعا لجهة العمل (حكومة - وكالة)	جدول (58)
181	- نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات (منخفضي - مرتفعي) الانتماء الوظيفي على مقياس دافعية الإنجاز	جدول (59)
183	- نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات (منخفضي - مرتفعي) الرضا الوظيفي على مقياس دافعية الإنجاز	جدول (60)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	شكل رقم
20	- مدخلات ومخرجات الانتماء الوظيفي عند ستيرز	شكل رقم (1)
29	- نظرية التوقع لفرور	شكل رقم (2)
30	- نموذج بورتر ولولر	شكل رقم (3)
41	- العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي	شكل رقم (4)
42	- العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي	شكل رقم (5)
48	- العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث	شكل رقم (6)
53	- هرم (ماسلو) للحاجات	شكل رقم (7)

- فهرس الملحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	الرقم
224 - 217	- كتب تسهيل المهمة	ملحق رقم (1)
234-225	- المقياس بالصورة الأولية	ملحق رقم (2)
244-235	- المقياس بالصورة النهائية	ملحق رقم (3)

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

❖ مقدمة

❖ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

❖ أهداف الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ مصطلحات الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ مقدمة

يعتمد تماسك المجتمع وقوته على تحقيق التنمية والتطور بشعور أفرادها بالانتماء لوطنهم ويسهم تعزيز الانتماء في نفوسهم في الحفاظ على الهوية ودعمها، كما ويضف حس الانتماء على نفس الفرد الاطمئنان والاستقرار وفقدان هذا الحس يؤثر في الواقع بشتى مجالاته السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والوظيفية ويعتبر الانتماء أحد الصفات التي يتصف بها الفرد والجماعة على حد سواء وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة والقياس المباشر لأنها شعور ينبع من داخل الفرد ويمكن الإحساس بها من خلال أثاره ونتائجه في السلوك.

لقد شهدت الآونة الأخيرة ترديداً لكلمة الانتماء في كثير من المقالات السياسية والبرامج والخطط الاقتصادية، وأيضاً في التشريعات والمعايير الاجتماعية التي تطلقها الدول، وأرجعت جميعها كل ما يعانيه المجتمع من أزمات اجتماعية ونفسية واقتصادية وسياسية إلى ضعف الانتماء (عبد اللطيف، 2008).

وعلى الرغم من أن مفهوم الانتماء الوظيفي من أكثر المفاهيم انتشاراً في الحياة اليومية، فإنه لم ينل اهتماماً كافياً من جانب المتخصصين، كما يعترى هذا المفهوم كثير من الخلط والتضارب، فهناك من يرى أن الانتماء يتمثل بعضوية الفرد في الجماعة، بينما يرى آخرون ضرورة اشتغال الانتماء على أن يكون الفرد جزءاً من الجماعة وارتباطه بها في الوقت نفسه (السيد، 2002:391).

ويرى (المخلافي، 2001: 192) أن الإنسان يقضي معظم وقته مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة، تربطهم علاقات تبررها الحاجة إلى التعاون والشعور بالانتماء، فيما تنقلب الأوقات التي يمضيها الفرد في زخم العمل دون ذلك إلى شعور بالضيق والملل.

ويرى الباحث إن الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة من اهم النتائج والآثار المترتبة على مدى التزام الفرد وانتمائه وشعوره بانه جزء لا يتجزأ من جماعة العمل بحيث يؤثر ويتأثر بها.

ولقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام علماء النفس والسلوكيين والإداريين وذلك من خلال بحث أسباب ومصادر الرضا وعدم الرضا للموظفين لما لهذا الموضوع من أثر فعال في نجاح العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة ونجاح العمل الإرشادي بصفة خاصة (فلمبان، 2008: 3).

ويعتبر الرضا الوظيفي للمرشد التربوي ذو أهمية كبيرة في العمل الإرشادي حيث إنه يسهم بشكل كبير في زيادة شعور المرشد التربوي بالسعادة والارتياح في عمله، وبالتالي زيادة انتمائه للعمل ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية (العاجز، 2014: 5).

ويعتبر الباحث أن الانتماء بشكل عام والانتماء الوظيفي بشكل خاص المدخل الأول والأساسي للرضا والرضا الوظيفي بشكل خاص كما ويعتبر من أهم العوامل المسببة للرضا عن العمل والتوافق مع فريق العمل والشعور بالاستقرار والسعادة والأمن الوظيفي في بيئة العمل.

إن فهم وإدراك دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل، ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة والمديرين والمشرفين على تصميم بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز فعال يساعد على الحفاظ على بقاء الموظفين في أماكنهم وزيادة انتمائهم وإبقائهم في مجال العمل وزيادة فعاليتهم وأدائهم الوظيفي بصفة الموظفين أهم الموارد التي تمتلكها منظمات العمل (هاشم، 2009: 8).

إن وجود الطاقات الإبداعية بين العاملين في أي مؤسسة من أهم العوامل الرئيسية في الحكم على نجاح مؤسساتهم وفعاليتها وكفاءتها، إذ أن فعالية الأفراد لا تعتمد على الأعداد والتدريب والتطوير فحسب، بل تعتمد بقدر أكبر على درجة ودرجة انتماء هؤلاء الأفراد للمؤسسات التي يعملون فيها (العمرى، 2004: 118).

ويعتبر الرضا الوظيفي الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين وينعكس إيجابياً على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية (المشعان، 2003).

ويرى الباحث إن الانتماء بشكل عام والانتماء الوظيفي بشكل خاص المفتاح الأول والأساسي للرضا بشكل عام والرضا الوظيفي بشكل خاص كما ويعتبر الانتماء الوظيفي من أهم العوامل المسببة للشعور بالتوافق والانسجام والسعادة مع زملاء وبيئة العمل.

أما بالنسبة لدافعية الإنجاز فقد أشار (ماكلياند، 1998: 73) إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع درجة أداء الفرد وإنتاجيته في جميع المجالات والأنشطة ويرتبط ازدهار وهبوط أي مؤسسة بارتفاع وهبوط درجة دافعية الإنجاز لدى العاملين فيها.

ونظراً لأهمية دور المرشد التربوي في الميدان التربوي والنفسي وما يقدمه من خدمات وخطط وبرامج تساعد على إنجاح العملية التربوية في ظل الظروف القاسية التي يمر بها أبناء شعبنا في قطاع غزة من حصار وحروب متتالية وما ينتج عنها من مشكلات سلوكية ونفسية عند الطلبة فلا بد من الاهتمام بالمرشد التربوي وتوفير المناخ المناسب له لكي يزداد ارتباطه بعمله ومهنته والعمل على توفير سبل الراحة والرضا الوظيفي له حتى يتمكن من العمل بكفاءة وإنجاز عمله بدافعية عالية.

ويرى الباحث إن حاجة الشعب الفلسطيني إلى وجود خدمات التوجيه والإرشاد تعد من أكثر الحاجات الضرورية خاصة لفئة طلبة المدارس؛ نظراً للظروف الخاصة التي يعيشونها، والتي أسفرت عن وقوعهم فريسة للاضطرابات النفسية والاجتماعية، إضافة لكونهم ينفردون بصراعاتهم النفسية الخاصة والناجمة عن الضغوط البيئية والاجتماعية والحروب الإسرائيلية المتتالية على الشعب الفلسطيني؛ لذلك أصبح في حكم الواقع الذي لا مناص منه، تقديم الخدمات التوجيهية والإرشادية لطلبة المدارس باعتبار المدرسة المؤسسة والبيت الثاني التي تقوم بعملية التربية والتعليم حيث لا شك بكونها ضرورة ملحة، من خلال مد يد العون لهم حتى، لا يصبحون عرضة للاضطرابات النفسية، وتعطل مجهوداتهم، وتدني درجة تحصيلهم التعليمي وقد تصل إلى حد التسرب من المدرسة نتيجة عدم التوافق مع بيئة المدرسة ولكي يجدوا التوجيه والإرشاد الذي يناسبهم، عن طريق مساعدتهم في أن يؤهلوا أنفسهم مع ما يتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم يلجأون إلى المرشد التربوي في تقديم الاستشارات والتوجيهات والدعم النفسي لتقليل حدة الاضطرابات وتحقيق النمو السليم لهم.

إن الحاجة الملحة لوجود برامج التوجيه والإرشاد، ووجود المرشد النفسي له العديد من الدوافع والمبررات التي أدت إلى وجود حاجة ماسة لمثل هذه البرامج، ووجود المرشد النفسي، ومن الضروري جداً دراسة هذا الموضوع بشيء من التفصيل، حتى يتم التعرف إلى حاجات المرشد النفسي وخصائصه وأدواره، والمعوقات التي تعوقه أثناء عمله والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وماهية الخدمات التي يقدمها. كل ذلك وغيره يوّد لدى الباحث مبرراً حقيقياً ودافعاً ضرورياً، نحو تناول هذا الموضوع بشيء من التفصيل ليتعرف الباحث إلى مدى الحالة التي عليها المرشد النفسي في مدارسنا اليوم، والعمل من أجل تقديم المساعدات اللازمة؛ حتى نستطيع الوقوف على مناطق الضعف والعمل على تطويرها وإصلاحها، وعلى مناطق القوة وتعزيزها، والنمو والرفق بمهنة التوجيه والإرشاد النفسي، إلى أفضل درجة ممكن، بهدف وصول الآخرين والأفراد الذين تقوم عليهم هذه الخدمات، إلى أعلى درجات الصحة النفسية من خلال هذه الدراسة التي تهتم بالعملية الإرشادية والمرشد النفسي (شومان، 2008: 7).

❖ مشكلة الدراسة:

بدأ شعور الباحث بأهمية موضوع الدراسة من خلال احتكاكه وتفاعله مع زملائه المرشدين التربويين في ميدان العمل كون الباحث معلماً ويشترك المرشد في حل ومناقشة بعض مشكلات الطلبة وأثناء لقائه لعدد من المرشدين التربويين ومناقشتهم لبعض مشكلات العمل الإرشادي

لاحظ الباحث أن بعض المرشدين لديهم انتماء وظيفيا والبعض الآخر يشعر باغتراب وظيفي كما ولاحظ رضا وظيفيا لعدد منهم وتذمرا لعدد آخر منهم ووجد أن هناك بعض المرشدين لديهم دافعية عالية للإنجاز والبعض الآخر لديهم دافعية منخفضة للإنجاز وقد لاحظ الباحث إن الانتماء والرضا الوظيفي لهما أثر بالغ الأهمية على دافعية إنجاز المرشد التربوي.

وعلى الرغم من الاهتمام بمثل هذه الدراسات التي بدأت في المجالات الصناعية والإدارية ثم انتقلت إلى المجال التربوي والنفسي إلا أنها اقتصرت على المعلمين من حيث الرضا الوظيفي وعلى الطلبة من حيث دافعية الإنجاز في التحصيل الدراسي حيث حظي هذا الاهتمام بمكانة عالية تفوق الاهتمام بالمرشدين التربويين الذين لا يقلون أهمية عن المعلمين وهذا ما يؤكد (العمرى، 2004: 18) بأن دراسات الرضا عن العمل الوظيفي بدأت من ميادين الصناعة وإدارة الأعمال وركزت على فئة العمال بشكل أساسي ثم انتقلت مؤخراً إلى الميدان التربوي والنفسي وكان التركيز كذلك على فئة المعلمين دون غيرهم من العاملين في الميدان.

وبعد مراجعة الباحث للتراث الأدبي والدراسات السابقة فقد وجد أن بعض الدراسات اقتصرت على تناول دراسة الانتماء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي مثل دراسة (عياد، 2010) ودراسة (خليفات؛ الملاحمة، 2009) ودراسة (علاونة، 2006) ودراسة (سلامة، 2003) ودراسة (مقبول، 2003) وبعض الدراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز مثل دراسة (الخيري، 2008) ودراسة (أبو غمجة، 2008).

وقد لاحظ الباحث (في حدود علمه) عدم وجود أي دراسة ربطت وتناولت دراسة الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة ولهذه الأسباب مجتمعة وجد الباحث انه من الضروري أن يبحث في هذا الموضوع الهام، وقد تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما العلاقة بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة ؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما درجة الانتماء الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة ؟
2. ما درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة ؟
3. ما درجة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة؟

4. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة الانتماء الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟
5. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة الانتماء الوظيفي ودرجة دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة؟
6. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة؟
7. هل يوجد أثر دال إحصائيا للتفاعل بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي على درجة دافعية الإنجاز؟
8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء الوظيفي تبعا لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، جهة العمل)؟
9. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، جهة العمل)؟
10. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، جهة العمل)؟
11. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات (مرتفعي - منخفضي) الانتماء الوظيفي على دافعية الإنجاز؟
12. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات (مرتفعي - منخفضي) الرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز؟

❖ أهداف الدراسة:

1. الكشف عن طبيعية العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي من جهة ودافعية الإنجاز من جهة أخرى لدى أفراد عينة الدراسة.
2. الكشف عن أثر التفاعل بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

3. التحقق من وجود فروق بين متوسطات درجة المرشدين التربويين لدى عينة الدراسة بمحافظات غزة في كلٍ من الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية).
4. التحقق من وجود فروق بين متوسطات درجة المرشدين التربويين لدى عينة الدراسة بمحافظات غزة في كلٍ من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية).
5. التحقق من وجود فروق بين متوسطات دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الانتماء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من عينة الدراسة بمحافظات غزة.
6. التحقق من وجود فروق بين متوسطات دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين من عينة الدراسة بمحافظات غزة.

❖ أهمية الدراسة:

- تتضح أهمية هذه الدراسة في الناحيتين النظرية والتطبيقية وذلك على النحو التالي:
- أ- تكمن أهمية هذه الدراسة في تزويد المكتبة العربية بمعلومات عن درجات الانتماء والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وتوضيح طبيعة العلاقة بينهما لدى المرشدين التربويين في محافظات قطاع غزة.
 - ب- وتأتي أهمية هذه الدراسة كونها من الدراسات القليلة والنادرة في فلسطين في حدود علم الباحث التي تناولت علاقة كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين.
 - ت- تبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً في تناولها بعض المتغيرات الديموغرافية المختلفة المؤثرة في الانتماء والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وهي (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية).
 - ث- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين بوزارة التربية والتعليم عامة وقسم التوجيه والإرشاد بصفة خاصة في آليات زيادة دافعية الإنجاز عند المرشدين.
 - ج- الاستفادة من الاطار النظري في تحديد العوامل والظروف التي تساعد على زيادة كلٍ من درجة الانتماء والرضا الوظيفي.

- ح- وضع الخطط والبرامج التي تعزز الانتماء والرضا الوظيفي لعينة الدراسة.
- خ- الوقوف على العوامل والظروف التي تساعد على زيادة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين.

❖ مصطلحات الدراسة:

1. الانتماء الوظيفي (الوظيفي): Job Commitment

يتبنى الباحث في هذه الدراسة تعريف (عواد، 2012: 64) بأنه التزام الفرد بقيم ومبادئ يمارسها بحيث يظهر من خلاله حرصه على مؤسسته وتميزه بالأداء وانغماسه بالعمل ونفانيه فيه، وبث روح التعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرف الباحث الانتماء الوظيفي إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في هذه الدراسة من إعداد (عواد، 2012)، حيث تعكس الدرجة العالية درجة عالٍ من الانتماء الوظيفي بينما تعكس الدرجة المنخفضة والمتدنية درجة منخفضة ومتدنياً من الانتماء الوظيفي.

2. الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

ويتبنى الباحث في هذه الدراسة تعريف (مقبول، 2003: 11) حيث يعرض الرضا الوظيفي: بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله بالإيجابية أي كان راضياً عن عمله. ولكن كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كان غير راضٍ عن عمله.

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً: بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المرشدون التربويون في محافظات قطاع غزة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة من إعداد (مقبول، 2003)، حيث تعكس الدرجة العالية درجة عالٍ من الرضا الوظيفي بينما تعكس الدرجة المنخفضة والمتدنية درجة منخفضة ومتدنياً من الرضا الوظيفي.

3. الدافعية للإنجاز: Achievement Motivation

ويتبنى الباحث في هذه الدراسة تعريف (أبو ناهية والنايلسي، 1998: 6) حيث يرى أن الدافع للإنجاز: بأنه تكوين مركب ذو مكونات متميزة مثل: الرغبة في التفوق والامتياز وإتمام الأعمال الصعبة، والسعي للنجاح والتفوق على الآخرين والتخطيط للأعمال، تحقيق درجة عالٍ من التفوق

إنجاز الأعمال بطريقة جيدة كراهية الإهدار والتبديد وعدم الإيمان بالحظ في النجاح المنافسة،
التضحية من أجل العمل والمثابرة، تنظيم الأعمال وإنجازها بدقة وإتقان.

ويعرف الباحث دافعية الإنجاز إجرائيا: - بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المرشدون
التربويون على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم في هذه الدراسة من إعداد (أبو ناهية والنابلسي،
1998)، حيث تعكس الدرجة العالية درجة عال من الدافعية للإنجاز بينما تعكس الدرجة
المنخفضة درجة منخفضة من الدافعية للإنجاز .

4. المرشد التربوي : Educational counselor

هو شخص متخصص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى في فرع من فروع العلوم الإنسانية
التالية: علم نفس إرشاد نفسي وتوجيه تربوي، خدمة اجتماعيه وهو مدرب تدريبا مهنيا عاليا
للتعامل مع المشكلات والاضطرابات السلوكية التي يعاني منها الطلبة (الإدارة العامة للإرشاد
والتربية الخاصة، 2014: 12).

ويعرف الباحث المرشد التربوي في هذه الدراسة: بأنه الشخص المؤهل علميا وعمليا للقيام بمهام
الإرشاد التربوي والمكلف من الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد أو من إدارة التربية والتعليم للقيام
بمهمة التوجيه والإرشاد في مدارس التربية والتعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم ودائرة الصحة
النفسية التابعة لوكالة الغوث بمحافظات قطاع غزة للعام الدراسي الذي ستطبق عليه أدوات
الدراسة.

❖ حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على مجموعة من المحاور التالية:

أ- **الحد الموضوعي:** اقتصرت إجراءات الدراسة الحالية على دراسة الانتماء والرضا
الوظيفي (الوظيفي) وعلاقتها بدافعية الإنجاز.

ب- **الحد البشري:** المرشدون والمرشدات في محافظات قطاع غزة.

ت- **الحد الزمني:** أجريت هذه الدراسة في العام 2014-2015.

ث- **الحد المكاني:** جميع المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث في محافظات قطاع
غزة.

ج- **الحد المؤسسي:** مدارس وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث في محافظات قطاع
غزة.

الفصل الثاني

الاطار النظري

المحور الأول: الانتماء الوظيفي "الوظيفي"

- ❖ مقدمة.
- ❖ تعريف الانتماء الوظيفي في اللغة والاصطلاح.
- ❖ أنواع الانتماء الوظيفي ومستوياته.
- ❖ أبعاد الانتماء الوظيفي.
- ❖ أهمية الشعور بالانتماء الوظيفي.
- ❖ العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي.
- ❖ الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي.

❖ مقدمة

لا يختلف اثنان على أن لدى الإنسان في كل زمان ومكان دافع نحو الانتماء إلى فرد أو جماعة أو نظام أو مبدأ أو مهنة وأعطى علم النفس وعلم الإدارة أهمية بالغة لموضوع الانتماء الوظيفي لما له من أثر بالغ على الإنتاجية وزيادة دافعية الإنجاز لدى المؤسسة التي يعمل بها الموظف. وقد اكتسب الانتماء الوظيفي مع مرور الزمن أهمية كبيرة، لما يتضمنه ذلك من أثر إيجابي جراء الإخلاص والمحبة والاندماج الذي يبذلها العامل اتجاه عمله وانعكاسات ذلك على تقبل الفرد لقيم المؤسسة التي يعمل فيها ورغبته القوية وتفانيه وجهده المتواصل في تحقيق أهدافها (ريم، 2010: 32).

❖ تعريف الانتماء في اللغة والاصطلاح.

1. الانتماء في اللغة:

يرى (منصور، 2004: 17) أن الانتماء في اللغة أخذ شكلين أحدهما الانتساب والزيادة من جهة، والكثرة من جهة أخرى.

إن الانتماء في اللغة مأخوذ من النماء بمعنى الزيادة والعلو والارتقاء ويقال: انتمى فلان إلى فلان بمعنى ارتفع في النسب. (ابن منظور، 2000: ج 14)

وفي اللغة العربية تشير المعاجم إلى أن الانتماء معناه الانتساب، فانتماء الولد إلى أبيه انتسابه إليه واعتزازه به.

2. الانتماء في الاصطلاح:

لقد تعدد تعريف الانتماء اصطلاحاً وفقاً للنظرية التي يتبناها الباحث وسيعرض الباحث بعض من التعريفات للانتماء ومنها:

ووفقاً لما يذكره (فودة، 2007: 27) فإن (الخولي) يرى أن الانتماء هو شعور الفرد بكونه جزءاً بين مجموعة أشمل أسرة، أو قبيلة، أو ملة، أو حزب، أو أمة، أو جنس، أو نحو ذلك ينتمي لها، وكأنه ممثل لها أو متوحد فيها ويتقمصها فيشعر بالاطمئنان والفخر والرضا المتبادل وكأن كل ميزة للجماعة هي ميزته الخاصة.

ويعرف (عسلي، 2000: 32) الانتماء: بأنه شعور لدى الفرد بأنه جزء من جماعة مرتبط بها ومتوحد معها ومقبولاً ومنسجماً فيها وله مكان آمن فيها ويشعر بالفخر والاعتزاز بها وبالمسؤولية

نحوها مع تفضلها عن غيرها من الجماعات الأخرى كما يشعر بالالتزام بقيمتها ومعاييرها وعاداتها وتقاليدها ونصرتها والدفاع عنها والمساهمة في حل مشكلاتها.

ويرى (ثورانديك) بأن الانتماء صفة لجزء ينتسب بشدة لجزء آخر يكمله (الحنفي،: 1987 95).

ويتبين للباحث من خلال العرض السابق أن هناك اختلافات في تعريف مفهوم الانتماء فهو يأخذ أشكالاً عديدة حيث فسره بعض الباحثين على إنه حاجة نفسية، ومنهم من اعتبره حاجة اجتماعية، ومنهم من اعتبره رابطة بين المثير والاستجابة، وعليه يرى الباحث الانتماء على أنه شعور وإحساس الفرد بالانتماء إلى جماعة، أو مبدأ، أو مهنة تجعله يشعر بأنه جزء من ذلك وينعكس ذلك عليه بالسعادة والراحة والرضا والإنتاجية وزيادة دافعيته للإنجاز.

الانتماء الوظيفي: Job Commitment

بعد الاطلاع على عدة دراسات وأبحاث تناولت مفهوم الانتماء الوظيفي مثل دراسة (عواد، 2012) ودراسة (رويم، 2010) ودراسة (المطيري، 2006) ودراسة (منصور، 2004) ودراسة (سلامة، 2003). (عورتاني، 2003) تبين للباحث أن هناك اختلافاً في تعريف مفهوم الانتماء الوظيفي، فهناك من تناوله كمفهوم سيكولوجي، وآخرون كمفهوم اجتماعي، وآخرون كمفهوم إداري وتنظيمي، ويعرض الباحث عدة تعريفات للانتماء الوظيفي وذلك على النحو التالي:

يعرف (عواد، 2012: 64) الانتماء الوظيفي: بأنه التزام الفرد بقيم ومبادئ يمارسها بحيث يظهر من خلاله حرصه على مؤسسته، وتميزه بالأداء وانغماسه بالعمل وتفانيه فيه، وبث روح التعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرف (المطيري، 2006: 15) الانتماء الوظيفي: بأنه شعور لدى الفرد بأنه جزء من جماعة الانتماء بحيث يدفعه هذا الشعور إلى القيام بمتطلبات ذلك الانتماء.

وتعرف (سلامة، 2003: 41) الانتماء الوظيفي: بأنه عبارة عن الانسجام والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمتها والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على عدم تركها والبقاء فيها من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثرها، وخلق التوافق والتفاعل بين أهدافه وأهدافها.

ويعرف كوري ورفاقه (Carry et.al, 1979: 129) الانتماء الوظيفي: بأنه مدى الالتفاف والتطابق من قبل العاملين مع التنظيم، وقالوا أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الانتماء والولاء تكون لديه الصفات التالية:

1. اعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها.

2. استعداد لبذل أقصى جهود ممكنة عند التنظيم.

3. الرغبة في الاستمرار بالبقاء في عضويته في المنظمة.

ويتفق بورتر ورفاقه مع الصفات التي حددها كوري ورفاقه (Porter et.al, 1974) الذين كانوا من أهم الباحثين الذين اهتموا بتوضيح وتحديد ماهية الانتماء التنظيمي والتفاعل مع المنظمة والعاملين فيها (عورتاني، 2003: 13).

ويعرف (جريجوسون وستيورات) الانتماء : بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية (Gregeresen and Stewart, 1992: 53).

كما يتقاطع الانتماء الوظيفي مع مفاهيم أخرى كالولاء الذي يشير إلى حب وإخلاص شديدين يوجهها الفرد إلى موضوع معين، كالوطن، أو الدين، أو حزب، لدرجة يضحي الفرد فيها بحياته لصالح قناعة تامة، أما الهوية فتعطي الفرد الإحساس بالانتماء إلى حجم أكبر، وتخلق لديه الولاء والاعتزاز بذلك؛ لما ينطوي على ذلك من معايير رمزية، وروحية، وحضارية جماعية (أبو زعيتر، 2010: 43).

ويتضح للباحث مما سبق أن هناك علاقة وثيقة بين الانتماء والولاء والهوية بحيث يستحيل فصل المفاهيم الثلاثة عن بعضها البعض كونها صفات نفسية يصعب الفصل بين مكوناتها.

ويرى الباحث أن الانتماء الوظيفي هو ذلك الشعور والإحساس الداخلي للموظف الذي يجعله جزء من المنظمة التي يعمل بها، بحيث يرتبط بها، وينتسب إليها بغض النظر عن الحوافز الخارجية، مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا في إنجاز عمله.

❖ أنواع الانتماء ومستوياته:

لقد قام العديد من العلماء والباحثين في مجال علم النفس بدراسة موضوع الانتماء وقسموا الانتماء إلى أنواع ومن هذه الدراسات دراسة (منصور، 2004) ودراسة (حمزة، 1995) ودراسة (زايد، 1994) ودراسة (اسعد، 1992) ودراسة (محمد، 1990)، على النحو التالي:

وقد قسم (منصور، 2004: 20-24) فقسم الانتماء عند الإنسان إلى سبعة أشكال، كالتالي:

1. الانتماء العرقي (الأسري والقبلي): ويتمثل في انتماء الفرد إلى أسرته أو قبيلته من حيث الاعتزاز بها وشعوره بأنه جزء مهم منهم يؤثر ويتأثر بهم

2. الانتماء المكاني (الوطني): ويتمثل في اعتزاز وانتساب الفرد إلى وطنه والافتخار به أينما تواجد في كل مكان وزمان.
3. الانتماء الديني: ويتمثل في الفكر الديني الذي ينتمي إليه الفرد والإيمان والإخلاص لديانة يشعر بالفخر بالانتماء لها.
4. الانتماء الأيديولوجي (المذهبي أو الحزبي): ويتمثل في الفكر الأيديولوجي الذي يتبناه الفرد للحزب الذي ينتمي إليه والإيمان بمبادئ هذا الحزب.
5. الانتماء القومي: ويتمثل في صلة الفرد بالمجتمع من ناحية اجتماعية عاطفية تنشأ من الاشتراك في الوطن واللغة ووحدة التاريخ والأهداف .
6. الانتماء السياسي (الإقليمي): انتساب الفرد إلى نظام سياسي ما بحيث يتقبل مبادئه وفكره .
7. الانتماء الزمني (التاريخي): ويتمثل في الاعتزاز إلى فترة زمنية معينة .

ويرى (منصور:2004) في هذا الترتيب أن يتبع تطور الانتماء تاريخياً، فالشاهد أن الانتماء العرقي بنوعيه (الأسري والقبلي) أسبق من الانتماء المكاني من حيث نشأته التاريخية ومكانته في نفوس الأفراد، ويحتاج الانتماء الديني إلى نوع من الثقافة أكثر تعقيداً من الانتماء المكاني أو العرقي؛ وذلك لأن هذا الانتماء الديني يحتاج إلى وحدة التوجه الفكري والعقائدي التي تنعكس في الجانب المادي من الثقافة الاجتماعية ومظاهر الحضارة الإنسانية عامة، من هذا الفهم اتخذ المنطلق في الترتيب المذكور. ويبين (منصور) سبب هذا التقسيم فإنه يرى أن الانتماء الأسري والقبلي هو أول ما يشعر به الإنسان البدائي أو الإنسان صغير السن، ثم تطور واتسع مفهوم الانتماء بأن عرفت كل قبيلة أو طائفة من الناس حدود أرض معينة تنتفع بها هذه القبيلة أو القبائل المتحدة أو المتحالفة، فتكون مفهوم (الوطن) الذي شعر الجماعة بحاجتهم إليه كمجال حيوي لهم يلبي المتطلبات الحياتية لهم ولحيواناتهم وبذلك كله كان الارتباط بين الإنسان والمكان مولداً لانتماء أكثر تعقيداً من الانتماء الأول للأسرة أو للقبيلة، هو الانتماء الوطني، أما الانتماء الديني فهو يشكل نقطة مركزية في حياة الجنس البشري، فالمسلم يشعر بانتمائه الديني للإسلام ويعتز بهذا الانتماء، كما أن أتباع الديانات الأخرى قد يمتلكون نفس الشعور تجاه أديانهم وإذا استطاع الإنسان أن يتوصل إلى الإيمان العميق بالدين السماوي، فإنه بلا شك يستطيع أن يجد الطمأنينة ويحميه الإيمان من الشعور بالاعتراب، وقد سميت الانتماءات التالية أو الحديثة لأنها جاءت تالية لانتماء الأول

(أو الطبيعية)، وبالتالي فهي أحدث منها، ويلاحظ من الناحية العاطفية دوراً مهماً في هذا الانتماء، كما أن له أثراً عظيماً يستلهم أبناء الأمة في تحديد مستقبلهم ورسم خطوط سيرهم

والانتماءات الأيدولوجية والحزبية انتماءات حديثة مفاهيمها ظهرت بشكل واضح بعد انهيار قيم الكنيسة المسيحية في نفوس الأوروبيين، حيث قامت عدة فلسفات ومذاهب وحاولت أن تسد الفراغ الناتج عن هذا الانهيار القيمي (منصور، 2004: 20-24).

في حين يقسم (حمزة، 1995: 13) الانتماء إلى:

1. الانتماء العائلي.
2. الانتماء للجيران.
3. الانتماء للمجتمع.

ويقسم (زايد، 1994: 38) الانتماء إلى:

1. الانتماء القومي.
2. الانتماء السياسي.
3. الانتماء الأسري.
4. الانتماء الاجتماعي.

ويقسم (أسعد، 1992: 65) الانتماء إلى:

1. انتماء سياسي.
2. انتماء وطني.
3. انتماء بيئي.
4. انتماء وظيفي.
5. انتماء اقتصادي.
6. انتماء تاريخي.
7. انتماء ديني.
8. انتماء ثقافي.

ويقسم (محمد، 1990: 97) الانتماء إلى:

1. انتماء أسري.

2. انتماء اجتماعي.

3. انتماء فكري.

4. انتماء وطني.

ويتضح مما سبق للباحث أن هناك نقاط التقاء بين الباحثين في تصنيفات الانتماء مثل الانتماء الأسري والسياسي والوطني وان الباحث الوحيد الذي تطرق إلى الانتماء الوظيفي هو (أسعد، 1992) ويرى الباحث أن الانتماء الوظيفي احد درجات الانتماء العام ويرتبط ارتباطا وثيقا بالانتماء الاجتماعي ولا يقل أهمية عن سائر الانتماءات لما له من دور هام في تحقيق الإنتاجية والسعادة والرضا للفرد من جهة والمجتمع من جهة أخرى.

❖ أبعاد الانتماء الوظيفي:

لقد بين تارتر وهوي (Tarter and Hoy, 1989) أن هناك عدداً من الأبعاد التي تساهم في حال استخدامها في زيادة انتماء المعلم وولائه للمؤسسة التعليمية، وفيما يلي تحديدا لهذه الأبعاد على النحو التالي:

- سلوك الدعم:

يجب على المدير إثارة دافعية المعلمين للعمل من خلال كونه قدوة لهم في العمل الجاد، وفي إظهار اهتمامه الحقيقي لصالح المهنة، ويجب أن يشعر المدير بالانتماء للمدرسة مثل المعلم، لأن الانتماء ظاهرة جماعية كما هو ظاهرة فردية.

كما وأن الاستقلالية المهنية وحرية التصرف تعتبر من صلب مهام التعليم والتعلم، وتساهم في زيادة انتماء المعلم لمكان عمله، وفي هذا السياق أشار ريس (Reyes, 1992) إلى ضرورة تحمل المعلمين مسؤولية أعمالهم لتعزيز انتمائهم للعمل، مما يجعلهم يعتقدون أن إنجازهم منسوب مباشرة إلى جهودهم التي قاموا بها، والأعمال التي تعطي للمعلمين استقلالا وحرية تتطلب منهم أن يصدرها أحكاماً ويختاروا من العمل ما شاءوا، وعندما يفعلون ذلك ينظرون إلى أنفسهم على أنهم السبب وراء إنجازهم.

أما فردمان (Friedman, 1991: 164) فيرى أن سياسة المدرسة التي تعامل المعلمين كمهنيين يمكن الاعتماد عليهم؛ لأنها تؤدي إلى درجة أقل من النفور من المهنة، وتشعر المعلمين أن المشاكل في التعليم تستحق الفهم، وإيجاد الحل الملائم وليس اللوم والتوبيخ.

- سلوك التوجيه والتحويل:

وهو سلوك يظهر قدرة المدير على توجيه المعلمين عن كثب، وعلى قدرته على تحويلهم القيام بالمهام مع بقاءه مستقلاً نسبياً عن المسؤولين الموجودين في المراكز العليا.

وقد بين وود وجانتزي (Wood and Jantzi, 1994:196) أنه لكي يكون لدى المعلمين معرفة بنجاح جهودهم، ودون معرفتهم لمدى نجاح العمل فلن يكون سبباً لأنه يهين المرء نفسه، ويمكن الحصول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على عمله.

- سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين:

وهو سلوك ودي حيث يكون المدير منفتحاً في علاقته مع المعلمين، ويكون زميلاً لهم، ويبدى اهتماماً حقيقياً بعلاقته مع المعلمين. وقد بين وود وجانتزي بأن المدير الناجح هو الذي ينشئ علاقات يشجع فيها المعلمين على العاقات التعاونية والمشاركة في طرح الأفكار، ومعاملة الجميع بالتساوي، كذلك تحويل النشاطات الإدارية والمشاركة في طرح الأفكار، ومعاملة الجميع بالتساوي، كذلك تحويل النشاطات الإدارية الروتينية إلى استراتيجيات لتطوير المعلم، مثل إبلاغ المعلمين عن فرص النمو الوظيفي والاعتراف بإنجازات المعلمين وعزوها لهم، والمساعدة في حل مشاكل المعلمين (Wood and Jantzi, 1994:196).

ويشير روزنهولتز (Rozenholtz, 1990:76) إلى أن فشل المديرين في مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم غالباً يعتبر من مصادر الملل النفسي، وندم المعلم على اختيار المهنة.

- سلوك الدعم والسيطرة:

يستطيع المعلم في المدرسة تحمل مسؤولية أكبر تجاه تحقيق أهداف المدرسة إذ ما كانت ظروف العمل تشجع على مثل هذا السلوك، فمن المفروض أن يشعر المعلمون بالحرية، وعلى المدير أن يخلق ظروفاً تمكن المدرسة من أن تكون أكثر فاعلية في مساعدة تلاميذها على التعلم إذا ما كان لدى المعلمين انتماء لتلاميذهم ولرسالة التعليم، والمعلمون لن يشعروا بالانتماء للمدرسة بمجرد تلفظ المديرين بكلمات جيدة، بل ينبغي على المديرين أن يدعموا معلمهم ويحترمهم، ويولوهم المسؤوليات، فهم عامل رئيسي في توليد الانتماء لقيم وأهداف المدرسة والمديرين الذي يعاملون معلمهم كاختصاصيين مهنيين، ويتجنبون الممارسات الاستبدادية، من المحتمل أن يخلقوا جواً تعليمياً صحياً، جواً يسوده التعاون الجاد (Tarter and Hoy, 1989).

ويرى روزنهولتز (Rozenholtz, 1990) أن غياب فرص النمو الوظيفي له علاقة بضعف انتماء المعلمين، إذ أن فرص العمل التي تسمح للأشخاص بالنمو والتطور، وتعلم مهارات جديدة

تعطي المعلمين إحساساً بالتحدي والتقدم والإنجاز، فالمعلمون يواجهون التحديات والتغيرات ليس فقط لأنها مثيرة؛ ولكن لأن هدفهم أن يتعلموا، ولتصبح مهاراتهم أفضل، ولتزداد معرفتهم.

كما ويذكر كولدراكي (Goladaraci, 1992) أن الاقتناع بالعمل هو الفرق بين ما يعتقد الفرد أنه سيتلقاه فعلاً، ويشير إلى أن هناك علاقة بين الاقتناع والدافعية والتوجه نحو المهنة، فالمعلمون والمديرون غير المقتنعين لديهم اتجاه سلبي نحو المدرسة.

وقد تضمنت بعض الدراسات العديد من الأبعاد التي تصف ظاهرة الانتماء مثل (خضر، 2000) ودراسة (Wood and Jantzi, 1994)، ودراسة (Goladaraci, 1992) دراسة (Rozenholtz, 1990) ودراسة (Tarter and Hoy, 1989) حيث أشارت دراسة (خضر، 2000) إلى الأبعاد التالية:

1. **الهوية:** يسعى الانتماء إلى توطيد الهوية، وهي في المقابل دليل على وجوده، ومن ثم تبرز سلوكيات الأفراد كمؤشرات للتعبير عن الهوية وبالتالي الانتماء.

2. **الجماعية:** أن الروابط الانتمائية تؤكد على الميل نحو الجماعية، ويعبر عنها بتوحد الأفراد مع الهدف العام للجماعة التي ينتمون إليها، وتؤكد الجماعية على كل من التعاون، والتكافل، والتماسك، والرغبة الوجدانية في المشاعر الدافعة للتوحد، وتعزز الجماعية كلاً من الميل إلى المحبة والتفاعل، والاجتماعية، وجميعها تسهم في تقوية الانتماء من خلال الاستمتاع بالتفاعل الحميم للتأكيد على التفاعل المتبادل.

3. **الولاء:** الولاء جوهر الالتزام، ويدعم الهوية الذاتية، ويقوي الجماعية، ويركز على المسايرة، ويدعو إلى تأييد الفرد لجماعته ويشير إلى مدى الانتماء إليها، وكما أنه الأساس القوي الذي يدعم الهوية.

4. **الالتزام:** حيث التمسك بالنظم والمعايير الاجتماعية، وحين تؤكد الجماعية على الانسجام والتناغم والإجماع، فإنها تولد ضغوطاً فاعلة نحو الالتزام بمعايير الجماعة لإمكانية الإقبال والإذعان كآلية رئيسة لتحقيق الإجماع وتجنب النزاع.

5. **التواد:** ويعني الحاجة إلى الانضمام، وهو من أهم الدوافع الإنسانية الأساسية في تكوين العلاقات والروابط والصدقات، ويشير إلى مدى التعاطف الوجداني بين أفراد الجماعة، ويدفعه إلى العمل على الحفاظ على الجماعة وحمايتها لاستمرار بقائها وتطورها، كما يشعر بفخر الانتماء إليها.

6. الديمقراطية: هي أحد أساليب التفكير والقيادة، وتشير إلى الممارسة والأقوال التي يرددها الفرد ويعبر عن إيمانه بها من خلال:

- تقدير قدرات الفرد وإمكاناته مع مراعاة الفروق الفردية، وتكافؤ الفرص، والحرية الشخصية في التعبير عن الرأي في إطار النظام العام.
- أن يشعر الفرد بالحاجة إلى التفاهم والتعاون مع الغير، وأن تتاح له الفرصة في النقد، وتقبل نقد الآخرين بصدق ورحب، وأن يكون الانتخاب وسيلة اختيار القيادات، مع الالتزام باحترام النظم والقوانين، والتعاون مع الغير في وضع الأهداف والمخططات التنفيذية. (خضر، 2000: 39).

❖ أهمية الشعور بالانتماء:

إن الشعور بالانتماء من الحاجات المهمة بل والضرورية للإنسان فهو يساعد على التوافق النفسي والصحة النفسية، كذلك يعد الشعور بالانتماء من الحاجات المهمة، بل والضرورية للمجتمع فهو يدعم بناء وصياغة المجتمع ليكون مجتمعاً ناهضاً متماسكاً منتجاً، وبدونه أيضاً لا يمكن للفرد أن يدافع عن أمته أو يحميها أو يساهم بإخلاص في بنائها، وبدونه أيضاً لا يمكن لأمة من الأمم أن تتهض أو يرتفع نجمها أو يعتز بها أبنائها أو يفتخرون بمجدها، أو يشعرون بالأمان والاستقرار على أرضها (كردي، 2011: 293-344).

كما أن الإحساس بالانتماء يؤدي إلى القضاء على أسباب التوتر والفرقة بين أفراد المجتمع، ويقضي على الطبقة الاجتماعية، ويشيع العدالة بين المجتمع الواحد، محققاً بذلك التماسك الاجتماعي الذي من خلاله يمكن لأي مجتمع أن يواجه مشكلاته الداخلية والخارجية وهو كل متحد (الهندي، 2000: 195).

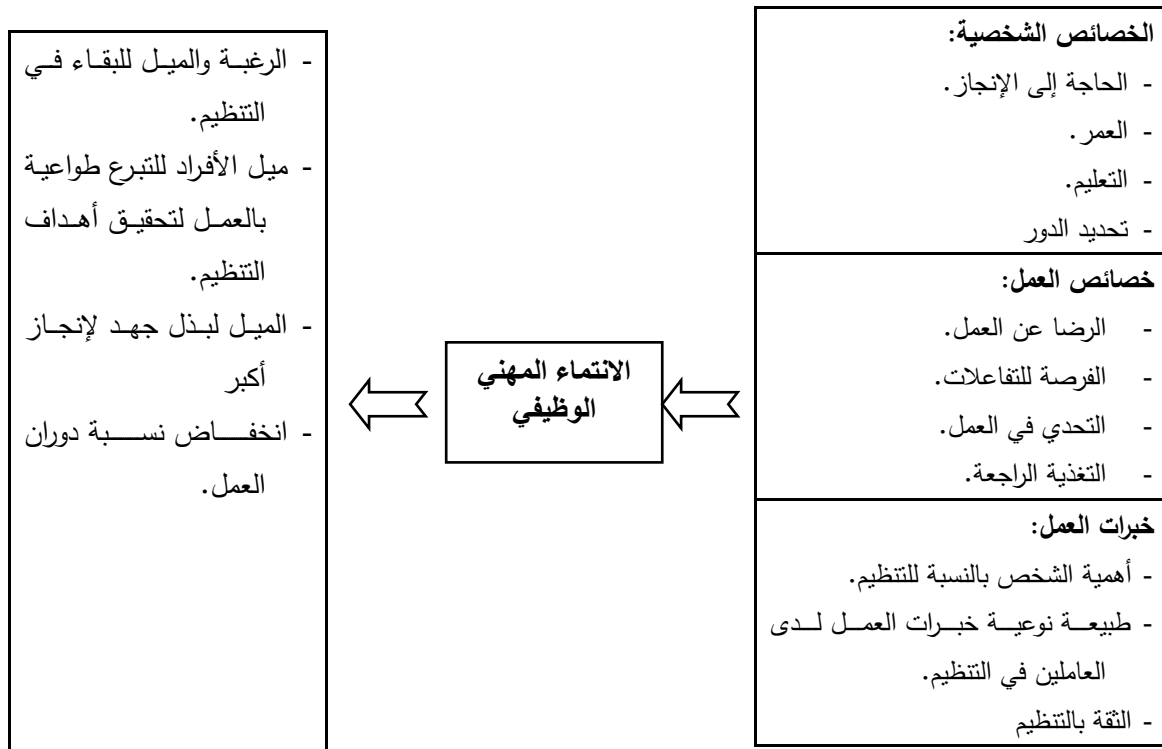
وفي المقابل فإن ضعف الشعور بالانتماء لدى الأفراد في المجتمع يتسبب في مشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية ويظهر ذلك جلياً من خلال سلوكيات الأفراد في المجتمع (الهندي، 2000: 218).

ويلاحظ في واقعنا الكثير من الناس في المظاهر الفردية، واهتمام الفرد وشعوره بالمسؤولية المقصورة على شخصيته وأسرته فحسب، وقلة الميل إلى التعاون مع الغير، وضعف الحماس نحو العمل في فريق متكامل لحل المشكلات والقضايا التي تمس المجتمع، التي تشترك فيها المصالح العامة ونحو ذلك، وكلها شواهد على ضرورة جعل قضية الشعور بالانتماء من أهم القضايا التي يجب أن يعتني بها المسئول عامة والمربون خاصة (محفوظ، 2000: 49).

ويرى الباحث أن أهمية الانتماء تكمن في جعل الفرد جزء من المجتمع الذي يبحث فيه عن سعادته وراحته، وجعله مواطناً صالحاً منتجاً مبادراً يعمل على إنجاز عمله بدافعية ودقة وإتقان كما ويلعب الانتماء دوراً أساسياً في تماسك المجتمع من خلال انتماء أفرادهِ ويساعده على الرقي والنمو والتطور والترابط.

❖ العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي والسلوك الناجم عنه:

إن عملية تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد عملية معقدة ذات تأثير وأبعاد مختلفة ومتداخلة، وقد تعددت الآراء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الانتماء الوظيفي تبعاً لتعدد الدراسات والمجتمعات التي يتم إجراء الدراسات فيها، حيث قام كثير من المفكرين بوضع نماذج تبحث في العوامل المسببة للانتماء وتوضيح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة لذلك، ومن هذه النماذج نموذج ستييرز (Steers) الذي وضعه عام (1977) والذي أظهر فيه العوامل التي تؤثر في تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد وما ينتج عنه من سلوك، مصنفاً هذه العوامل والسلوك في مجموعات وذلك كما يبينه النموذج التالي:



شكل رقم (1) يبين مدخلات ومخرجات الانتماء الوظيفي عند ستييرز (Steers, 1977)

ويرى الباحث أن الانتماء الوظيفي يتجسد من خلال في انتماء الفرد لوظيفته من خلال إقامة العلاقات مع رفاق العمل والاعتزاز بالانتماء بالعمل في المؤسسة التي يعمل بها فهو تمثل بالانتماء المكاني والارتباط برفاق العمل والمؤسسة التي يعمل بها.

وهناك إمكانية للاستفادة من النموذج السابق في تحديد العوامل والظروف التي تقف وراء الانتماء الوظيفي وذلك بهدف الإسهام في حل تدني دافعية العاملين.

ويتبين للباحث أن الشخص الذي يتصف بخصائص شخصية ولديه رضا عن عمله، وخبرات في مجال عمله سيؤدي ذلك إلى زيادة في دافعيته نحو العمل والإنجاز وكلما زاد انتماء الفرد إلى عمله كلما زادت دافعية الإنجاز لديه.

كما ويعتبر مادودي وستيريز (Mowda and Steers, 1979: 157) الانتماء الوظيفي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه؛ لأنه جزء من مهنته ومؤسسته التي يعمل بها فهو ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيمها، ويتميز الانتماء بوجود ثلاثة عوامل هي:

1. إيمان قوي وقبول أهداف وقيم المؤسسة.

2. الرغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة.

3. رغبة قوية للاحتفاظ بعضوية المؤسسة.

❖ الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي:

تشير بعض الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء الوظيفي مثل دراسة:

(سلامة، 2003)، و(عوتاني، 2003)، و(المعاني، 1999)، ودراسة روزنهولتز (Rozenholts, 1990)، ودراسة ديفيز وبنوستم (Newstom and Davis, 1985) ودراسة باشنان (Buchanan, 1974) إلى عدد من الحاجات التي تساعد على زيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين ومن أهمها:

(1) العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز.

يشير روزنهولتز إلى أن معظم المعلمين يحصلون على أقوى المكافآت من العلاقات الأكاديمية الناجحة والإيجابية من التلاميذ ومن المديح الخارجي الذي يتلقونه من زملائهم ومن المديرين، لذلك فإن غياب المكافآت المعنوية سيكون له التأثير على عدم اقتناع المعلم بالعمل وتغيبه عن مكان العمل، والرغبة في ترك المهنة، ويعتمد نظام الحوافز إلى شقين:

الشق الأول: وهو أن يشتمل هذا النظام على الحوافز المادية والمعنوية.

الشق الثاني: فيجب أن يكون النظام موجهاً للأفراد والجماعات (Rozenholts, 1990: 44).

(2) زيادة إشراك العاملين في المدرسة:

تعرف المشاركة على أنها اشتراك عقلي وانفعالي للفرد داخل الجماعة من خلال موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في الأهداف الجماعية وأن يشترك في المسؤولية عنها ولقد تبين أن إشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الانتماء الوظيفي لديهم، فيتحدث الفرد عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال مواجهتهم مشكلة في العمل يشيرون لها على أنها "مشكلتهم" وبذلك يكونوا أكثر قدرة ورغبة على العمل الجماعي مما يعود على المنظمة بمزيد من الأداء الجيد. (Newstrom and Davis, 1985: 30)

(3) المساعدة وإشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في المؤسسة:

إن الفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، فالفرد لا يطلب العائد المادي فقط، وإنما يريد أيضاً الأمن والمكانة والتقدير والاحترام من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء وإخلاص من قبل الأفراد فإذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دونما نظر إلى تحقيق الالتزام النفسي وإهمال ضعف الانتماء الوظيفي للعاملين، أخذوا يبحثون عن الفرص لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على توازن في الشقين المادي والنفسي (مرجع سابق).

(4) العمل على بناء ثقافة مؤسسية:

وتعني هذه العبارة أنه يجب إيجاد وخلق أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعهم، ثم النظر إليهم والتعامل معهم على أنهم أعضاء في أسرة واحدة هي المؤسسة، والتي يسعى المسئول عنها إلى خلق وترسيخ مقاييس متميزة في الأداء عن أعضائها من خلال التدريب الكافي والمناسب وتوفير القدر اللازم من الاحترام بين أفراد هذه الأسرة الواحدة (سلامة، 2003: 52).

(5) وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

فكلما كانت الأهداف واضحة داخل المؤسسة زادت درجة الانتماء الوظيفي عند العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة لتحديد الأدوار، فعملية التحديد هذه تساعد وتعمل على خلق الانتماء عند العاملين نظراً لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في مجال التحديد للأدوار، كما أنه على العكس تماماً من ذلك يمكن

أن يجلب الغموض في الأدوار إلى الصراع في المنظمة وبتداخلها دوامة الخلافات وعدم الاستقرار (عورتاني، 2003: 46)

ويرى الباحث أن على المؤسسة والمنظمة مراعاة حاجات العاملين المادية والنفسية وإشباعها بقدر الإمكان بالطرق المثلى من حيث الأجور والرواتب والمكافآت وتوفير بيئة نفسية مرضية من حيث المعاملة الحسنة والاحترام المتبادل والإنصاف وتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي حتى ساعد العاملين على زيادة وتعزيز شعورهم بالانتماء الوظيفي والانتماء إلى جماعة العمل والمؤسسة التي لا تولي اهتماما لهذه الحاجات هي مؤسسة تعمل باتجاه إحباط العاملين وفشل العمل لأن النتيجة الحتمية هو إهمال العمل والتسرب وقد تصل إلى حد ترك العمل والبحث عن مجال آخر.

المحور الثاني الرضا الوظيفي

- ❖ مقدمة.
- ❖ تعريف الرضا الوظيفي في اللغة والاصطلاح.
- ❖ أهمية الرضا الوظيفي.
- ❖ النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.
- ❖ العوامل التي تؤثر وتحقق الرضا الوظيفي.
- ❖ أنواع الرضا الوظيفي.
- ❖ قياس الرضا الوظيفي.
- ❖ العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي.

مقدمة

يعد الرضا الوظيفي احد فروع الرضا العام ويعتبر الرضا بشكل عام والرضا الوظيفي بشكل خاص من الموضوعات الهامة في حياتنا اليومية والمهنية لما له من اثر بالغ الأهمية على الشعور بالراحة والسعادة والتوافق وزيادة الأداء ورفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة دافعية الإنجاز للعاملين.

ويعد الرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة للأفراد والمجتمعات فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين ويساعد على حسن الأداء لارتباطه بالنجاح في مجال العمل، كما ويعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته والذي ينعكس على سلوكه من خلال اتجاهاته الكامنة وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها وإذا ما زادت قوة استيائه من العمل فان ذلك يظهر على سلوكه فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزداد نسبة غيابه أو تسريه من العمل (الشرابدة، 2010: 13).

إن الرضا الوظيفي ولد مع نشأة الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر الميلادي، حيث كانت البدايات لاهتمام الإدارة بالعاملين بهدف ضمان ولائهم وتأييدهم لأهداف العمل الذي يعملون فيه، إلا أن تدخل عوامل أضعف من سلطة الإدارة وقدرتها على السيطرة على القوى العاملة مما جعلها تواجه مشكلة أساسية تتمثل في كيفية ضمان التعاون الإيجابي والولاء من جانب العاملين لتحقيق أهداف المنظمة (السالم، 1997: 53-58).

الرضا في اللغة:

يعرض الباحث فيما يلي عدد من التعريفات اللغوية التي تتعلق بمفهوم الرضا وذلك على النحو التالي:

- لقد جاء في معجم متن اللغة أن الرضا ضد السخط فهو راضٍ. (رضا، معجم متن اللغة، 1556: 601).

- ورد في لسان العرب لابن منظور "الرضا ضد السخط ورضي عن الشيء ارتضاه ورآه له أهلاً، وسخط الشيء سخطاً كرهه والرضا والسخط من صفات القلب.
 - أما في معجم "الصحاح في اللغة والعلوم" فذكر أن الرضا الرضوان: الرضا وكذلك الرضوان والمرضاة مثل، ورضيت الشيء وارتضيته فهو مرضي.
 - وفي المعجم الوسيط: الرضا والرضي والمرضى والمطيع والمحبة.
- مما سبق نجد أن هناك اتفاقاً على أن الرضا ضد السخط، وأن الرضا هو شعور وأحاسيس من صفات القلب (محمد، 2010: 110).

الرضا الوظيفي في الاصطلاح:

لقد تعددت المصطلحات التي انتشر استخدامها للتعبير عن الرضا الوظيفي والمشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، ومن هذه المصطلحات: الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) والروح المعنوية (Morale) والاتجاه النفسي نحو العمل (Attitude toward the job). حيث يعرف (إسليم، 2013: 47) الرضا الوظيفي: شعور العاملين بالسعادة والارتياح نحو وظيفتهم نتيجة إشباع العمل لحاجاتهم الإنسانية.

ويعرف (السحباني، 2012: 76) الرضا الوظيفي: هو درجة التوافق والانسجام التي يشعر بها مدرس المدرسة الثانوية بمحافظة غزة مع كافة مكونات عمله في المدرسة مما يدفعه إلى الشعور بالرضا والارتياح.

ويعرف (أبو رحمة، 2012: 35) الرضا الوظيفي: بأنه عبارة عن شعور الفرد بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية؛ وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها.

ووفقاً لما يذكره (الحسن؛ محيي، 2011: 198) فان فروم (Vroom, 1964) يعرف الرضا الوظيفي: أنه شعور الفرد بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من نتائج إيجابية.

ويعرف (الشرايدة، 2010: 65) الرضا الوظيفي: بأنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، حيث يكون مثلاً لقدراته وميوله لما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

ويعرف (اللوحي، 2008: 7) الرضا الوظيفي: بأنه عبارة عن المشاعر التي يكنها الفرد داخله اتجاه العمل والنتيجة عن إدراكه لمثيرات تلك المشاعر، وتفاعله معها سلبياً أو إيجابياً.

ويعرف (الخيري، 2008: 43) الرضا الوظيفي: بأنه شعور الفرد بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي وحسن التعامل وزيادة الإنتاجية، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها.

ويعرف (حمامي، 2005: 76) الرضا الوظيفي: بأنه شعور داخلي يكون إيجابياً نحو العمل فيزيد من الإنتاجية، أو سلبياً فيؤدي إلى التقاعس عن العمل.

ويعرف (حريم، 2004: 27) الرضا الوظيفي: بأنه حالة عاطفية انفعالية إيجابية ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية، وينتج الرضا الوظيفي عن مدى إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يراها مهمة.

وتعرف (مقبول، 2003: 11) الرضا الوظيفي: بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله إيجابية أي كان راضياً عن عمله. ولكن كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية أي كان غير راض عن عمله.

ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو شعور وإحساس نابع من داخل الفرد نتيجة إحساسه بالراحة والسعادة في العمل المرتبط بالانتماء للمهنة مع فريق العمل مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل وزيادة دافعية الإنجاز.

❖ أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم الأقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي (المرسى، 2003: 21).

ويرى الباحث أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضون عن حياتهم والعكس صحيح.

وقد أشارت (الحنيطي: 2000 57) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي حيث تذكر عددا من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي:

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي يلعب دورا بارزا في تحقيق السعادة والأمن النفسي للعاملين وكذلك يلعب دورا هاما في زيادة إنتاجية العمل ودافعية الإنجاز في حال توافر رضا كافٍ للعامل فإن ذلك سيزيد من انتماء الفرد نحو وظيفته.

❖ النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

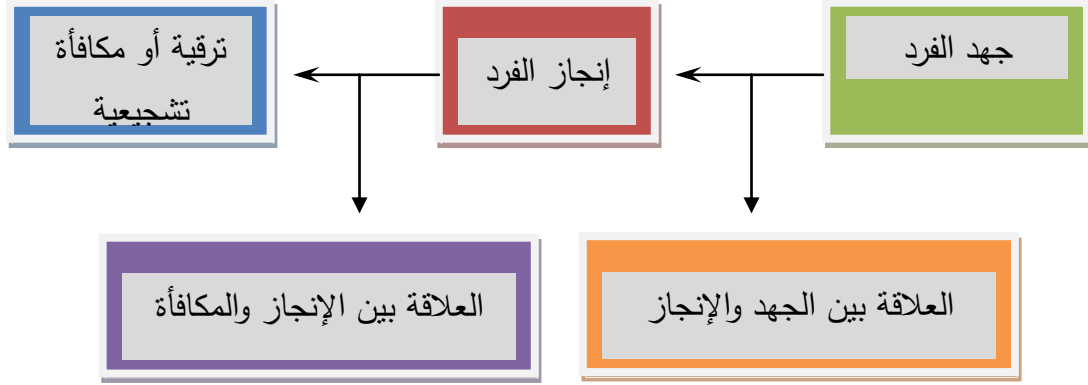
يرى الباحث أن هناك اختلاف في تفسير العلماء للرضا الوظيفي ومن البديهي أن يلجا الباحث لعرض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي باختلاف نظرياتهم ومدارسهم النفسية بهدف تدعيم نتائج دراسته التي سيتوصل إليها حيث إن النظريات هي ثمره جهود العلماء وهي الهدف الاسمي من البحث.

ويهدف الباحث في هذه الدراسة ومن خلال عرض بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي إلى تفسير نتائج دراسته حول درجة رضا المرشدين أو عدم رضاهم عن عملهم وفيما يلي عرضا لهذه النظريات على النحو التالي:

1- نظرية التوقع لفروم:

فسر فروم (Vroom) الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل أو من ثم فإن هذه المقارنة تؤدي للفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها

بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتقتضي نظرية التوقع في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحأول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ خليل؛ شريبر 2007: 686).



شكل رقم (2) التالي يوضح نظرية التوقع لفرود

2- نظرية بورتر ولولر:

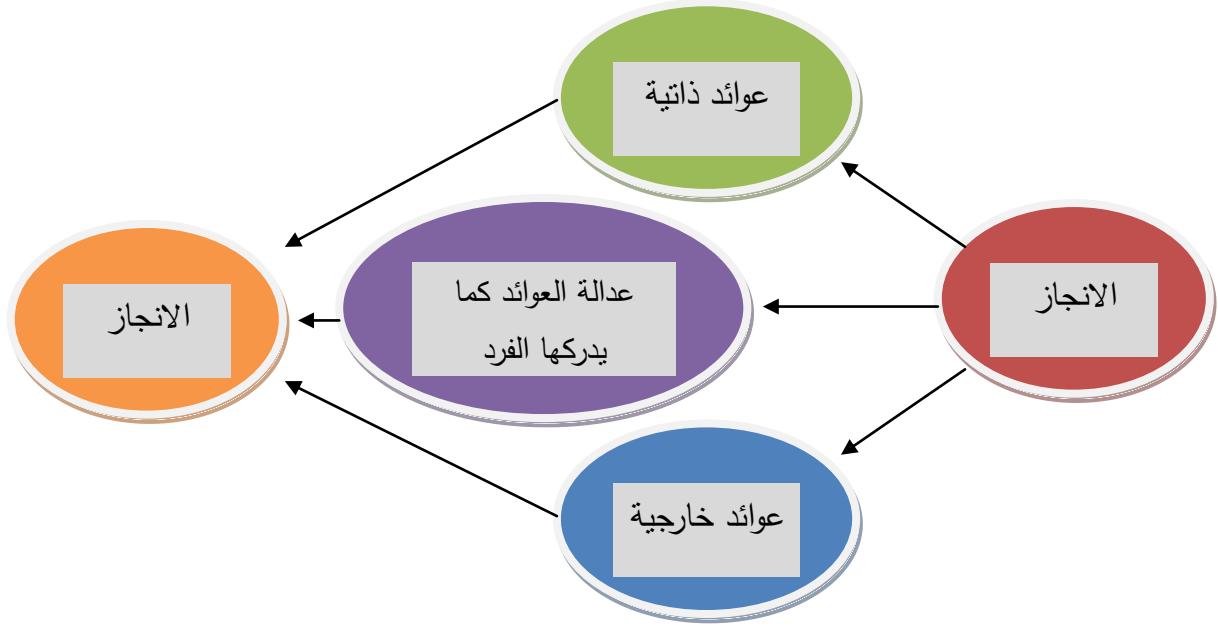
طوّر بورتر ولولر (Porter and Lawer) عام (1968) نموذج فرود وقد ربطا الرضا بكل من الإنجاز والعائد، فهما يصفان حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع الفوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول، فإذا كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد، أما إذا قلّت هذه العوائد عما يعتقد الفرد أنه يستحقه، فستحدث حالة عدم رضا ويوقف الدافعية للاستمرار في المهنة.

وأضاف (بورتر ولولر) عامل الإنجاز إلى الرضا وربطاه مع العائد بنوعيه العائد الذاتي والعائد الخارجي ويلاحظ الباحث أن للعوائد تأثيراً كبيراً على الرضا مما يؤدي إلى زيادة الدافعية والإنجاز لدى الفرد وعلى المهتمين بموضوع الرضا الوظيفي ضرورة تحديد العوائد المتوقعة للعاملين والعمل على تحقيقها.

وقد بين كل من بورتر ولولر أن هناك نوعان من العوائد:

عوائد ذاتية: وهي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الإنجاز المرتفع وهذه تشبع الحاجات العليا عند الفرد.

عوائد خارجية: وهي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا، كالترقية، والأجور، والأمن الوظيفي (فلمبان، 2008: 53-54).



وشكل رقم (3) يوضح نموذج بورتر ولولر:

3- نظرية الإدارة العملية:

حيث وضعت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayo) واهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل فأولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع قيم كفاية العامل لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ورغم ذلك لم تستطع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية، فهي اهتمت بالدوافع المادية فقط. (الشمري، 2009: 12)

4- نظرية العدالة والمساواة (لأدمز):

يرى (حامد بدر) هذه النظرية تفترض الفرد مدفوع لأن يخلق توازنا بين ما يعطيه للمنظمة من وقت وجهد وخبرة، وبين ما يحصل عليه على شكل نفوذ واعتراف وعلاقة مع الآخرين وهذا

التوازن أو العدالة يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الشخص أو الأشخاص اللذين يشعر انه ينبغي أن يتعادل معهم (بدر، 1982: 61).

كما تذهب هذه النظرية إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، أي بمعنى إيجاد توازن بين المدخلات (ما يبذله من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل) فإذا تحقق التوازن فإن ذلك يحدث شعورا بالرضا بين العاملين، أما إذا لم يحدث التوازن فإن ذلك يخلق حالة من عدم الرضا (المشعان، 1994: 230).

وبذلك فإن النظرية تقوم على أربعة عناصر هي كالتالي:

1. الشخص الذي يشعر بعدم المساواة.
2. مجموعة المقارنة.
3. المدخلات وتمثل في الدرجة العلمي والخبرات والمهارات والمجهود الجسمي والفكري.
4. المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الفرد في عمله كالترقية والدخل الشهري والحوافز (المالكي، 2007: 15).

ويلخص (الموسوي) هذه النظرية في مدى شعور الفرد بالعدالة والمساواة في معاملة المنظمة له مقارنة مع معاملتها للأفراد الآخرين بها، وخاصة في نفس مجموعة العمل (الموسوي، 2004: 23).

❖ تعقيب على النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

يرى الباحث إن كل نظرية فسرت الرضا الوظيفي وفقا للعوامل المحيطة بها فالعامل المادي كان عاملا أساسيا في تفسير الرضا الوظيفي وكما يرى الباحث أنه لا توجد نظرية شاملة تفسر وتعطي جميع جوانب الرضا الوظيفي لأن كل نظرية من النظريات ركزت على جوانب وأهملت جوانب أخرى لأن هناك عوامل عديدة تتدخل في الرضا الوظيفي منها طبيعة العمل والبيئة المحيطة والدخل الشهري وغيرها من العوامل الأخرى.

❖ العوامل التي تؤثر وتحقق الرضا الوظيفي:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير من الباحثين وبعد الرجوع والبحث في العديد من الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وجد الباحث العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ومنها دراسة (العتيبي، 2011) ودراسة (هاشم، 2009) ودراسة (ماهر، 2003) ودراسة (الوليدي، 2002) ودراسة (المجالي، 1999) ودراسة (العديلي، 1986).

ويرى (المجالي:1999) أن هناك ثلاثة أنواع مختلفة مؤثرة على الرضا عن العمل وهي:

1. **عوامل الرضا الداخلية:** وتأتي من مصدرين هما: السعادة وحب نشاط العمل (السعادة الوظيفية) والإحساس بالإنجاز الذي يعيشه الفرد من مقابلة درجات اجتماعية للنجاح ومن تحقيق الشخصين لقدراته أثناء عملية الإنجاز.
2. **المرضيات المصاحبة:** التي ترتبط بالظروف الطبيعية والنفسية لعمل الفرد، مثل الصحة الطيبة وصحة مكان العمل.
3. **عوامل خارجية:** كالمكافآت والأجور والعلاقات الحسنة. (المجالي، 1999: 67)

ويلخص كث (Keeth) ستة عوامل للرضا الوظيفي:

1. كفاءة الإشراف المباشر.
2. الرضا عن العمل نفسه.
3. الاندماج مع الزملاء في العمل.
4. توفير الهادفة والأهداف في العمل.
5. عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها.
6. الحالة الصحية والبدنية والذهنية (الوليدي، 2002: 53).

ويرى الباحث أن هناك العديد من العوامل الشخصية والتي تؤثر على درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة، والتي ترجع إلى الشخص نفسه، ومن هذه العوامل:

أولاً: الخصائص البيوغرافية:

وتشمل المتغيرات التي يمكن تعريفها والحصول عليها ببساطة من سجلات الأفراد مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخبرة والقدرة والتي سيتم توضيحها على النحو التالي:

أ) العمر: دلت الأبحاث على وجود علاقة ارتباطية بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، فكلما زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل، ويرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلها في أغلب الحالات الحاجات التي يسبقها الواقع الفعلي للوظيفة ويتسبب ذلك في عدم الرضا الوظيفي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاته ويرضى بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي. (عبد الباقي، 2004: 174)

ب) الجنس: من أكثر القضايا المثيرة للجدل فيما إذا كان درجة أداء النساء هو في نفس درجة أداء الرجال، حيث تشير الدراسات إلى أن هنالك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء العمل، حيث توصلت الافتراضات بعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء وبنفس الأسلوب فإنه لا توجد دلائل تشير إلى أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل، حيث أن الأمهات العاملات يفضلن العمل الجزئي وجدول عمل مرنة وذلك للقيام بواجباتهن العائلية. (العطية، 2003: 44)

ج) الحالة الاجتماعية: بالرغم من قلة الدراسات والاستنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي، فقد أكدت بعضها بأن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضاً عن العمل مقارنة بزملائهم غير المتزوجين، بالإضافة إلى عدد الأبناء فكلما زاد عدد الأبناء كلما زادت لديهم المسؤوليات الأسرية مما يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وهناك عامل آخر يرتبط بهذا الموضوع هو أن الدراسات لم تتطرق فيما يتعلق بالحالات الأخرى إلى جانب العزوبية والزواج فهل أن المطلقين والأرامل يختلف أدائهم للعمل وتختلف درجة رضاهم الوظيفي؟ (العطية، 2003: 44)

د) مدة الخدمة: تعرف مدة الخدمة بأنها: "الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين، وتشير الدلائل أن مدة الخدمة للموظف تعتبر العامل الأكثر ثباتاً في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمر (العطية، 2003: 45).

وهناك دلائل واضحة تشير إلى وجود علاقة قوية موجبة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخدمة بحيث كلما زاد عدد سنوات الخدمة زاد الرضا الوظيفي عند الموظف. (Robbins، 1998: 45)

2. القدرة: لكل فرد نقاط قوة ونقاط ضعف فيما يتعلق بقدرته على العمل، وهذا يعني عدم تساوي الأفراد في قدراتهم، ويقصد بالقدرة هي: "طاقة الفرد لإنجاز مهام مختلفة في العمل"، وتشتمل القدرة على نوعين من القدرات وهي:

أ) القدرات الذهنية: وهي قدرات ترتبط بالقدرة على أداء مختلف المهام الذهنية، وتتفاوت الحاجة إلى هذه القدرات باختلاف الوظائف خاصة بالنسبة لدرجات الإدارة العليا التي تتطلب اتخاذ قرارات تستند على تحليل المعلومات والتفكير بعناية، ومن هذه القدرات (الذكاء -

القدرات اللفظية والتعبيرية - القدرة على الاستنتاج والقدرة على الاستقراء - السرعة الإدراكية - قابلية الحساب - الذاكرة).

ب) **القدرات البدنية:** وتشير إلى القدرة على أداء المهام البدنية المختلفة ومن أهم تلك القدرات في مجال الأداء في العمل ما يرتبط بالقوة أي القدرة على بذل قوة عضلية في المهام المختلفة، وما يرتبط بالمرونة وهي القدرة على الانهماك في المهام البدنية مثل: (قوة التحمل - التوازن - التنسيق البدني - المرونة) وتلعب هذه القدرات دوراً رئيسياً في كثير من الوظائف لذا يجب أخذها في عين اعتبار الأفراد والمنظمات. (سلطان، 2004: 109)

3. الشخصية: يمكن فهم الشخصية الإنسانية على أنها مجموعة الخصائص التي يتميز بها الشخص، وهي تحدد علاقة الفرد بكافة الأفراد المتعاملين معه، وهي تحدد استجابته في المواقف التي تواجهه، فكلما كانت استجابته لهذه المواقف عالية، كلما كانت درجة رضاه الوظيفي كبيرة (عبد الباقي، 2004: 49).

وتعتبر الشخصية من المتغيرات الذاتية المتعلقة بالفرد ذاته والتي تؤثر في سلوك الفرد وتصرفاته، ويرى العلماء السلوكيون بأن فهم الشخصية الأدمية أمر ضروري وحيوي لتفسير سلوك الفرد والمساعدة على التنبؤ بهذا السلوك، ومن هنا لا بد أن يتوافر لدى المدير تفهم واضح لشخصيات الأفراد الذين يعملون معه ليتمكن من توجيههم وتحفيزهم وتشجيعهم والاستفادة منهم بكفاءة وفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة (حريم، 2004: 49).

4. التعلم: يعتبر التعلم أي تغيير نسبي في السلوك الذي يظهر نتيجة الخبرة "، وبذلك يمكن القول بأن التغيرات في السلوك تشير إلى التعلم، وهناك تعريف آخر للتعلم على أنه اكتساب المعرفة وتكوين المفاهيم من أجل استخدامها في حل المشكلات العملية التي تعترض الإنسان في حياته، والتعلم عملية على عكس التعليم، حيث إن التعلم هو عملية مستمرة مدى حياة الإنسان، فالفرد يتغير بصفة مستمرة، ويكتسب مهارات ومعارف جديدة ومهارات متجددة أثناء العمل وهذا من شأنه أن يؤثر على رضا الفرد عن عمله (السلمي، 1998: 174).

5. القيم: تلعب القيم دوراً أساسياً في توجيه وتحديد السلوك الإنساني، ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات، فالبعض يعتقد بقيم المال، والبعض يعتقد بقيم المكانة الاجتماعية، والبعض الآخر يعتقد بقيم خدمة المجتمع والآخرين، وهذا بطبيعة الحال يؤثر إلى حد كبير على رضا الفرد عن العمل (حمود، 2002: 85).

6. الاتجاهات: يمكن تحديد مفهوم الاتجاهات بأنها مشاعر الفرد نحو الأشياء والحوادث والأشخاص، ويمكن أن تكون تلك المشاعر ذات أبعاد سلبية أو أبعاد إيجابية نتيجة خبرات الفرد المتراكمة وحياته السابقة.

وتلعب الاتجاهات دوراً أساسياً في بناء السلوك التنظيمي للفرد والتأثير عليه من أبعاده وصوره المختلفة، ولعل الرضا عن العمل هو أحد صور اتجاهات الفرد نحو عمله في المنظمة التي يعمل فيها (حمود، 2002: 80).

7. الدافعية: لا تزال الدافعية محور اهتمام المدراء في المنظمات المختلفة والذين يسعون باستمرار لتحقيق إنتاجية أعلى وتحسين درجة الأداء وتقليص معدل الدوران الوظيفي ومعدل التغيب عن العمل.

فكما هو معروف بأن الدافعية عبارة عن قوة داخلية تستثير حماس الفرد وتشكل سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو لإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية، فهكذا الدافعية تمثل نقطة الانطلاق في الشعور بنقص أو حاجة معينة، وهذا يسبب حالة من التوتر والقلق وعدم الارتياح لدى الفرد مما يحثه على الإقدام على سلوك معين لتخفيف حالة التوتر هذه، فإذا ما نجح في ذلك زالت حالة التوتر، وإذا ما وقف عائق أمام تحقيق ذلك يصاب الفرد بالإحباط وخيبة الأمل وبالتالي لا يتحقق الرضا الوظيفي، لذلك تعتبر الدافعية من أكثر العوامل الفردية تأثيراً على درجة الرضا الوظيفي للفرد (حريم، 2004: 110).

وبصفة عامة يلاحظ أنه من الصعب التحكم في العوامل الشخصية واستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي للفرد، وإنما قد تكون ذات فائدة عند اختيار الفرد للوظيفة. (عبد الباقي، 2004: 80)

ثانياً: عوامل تنظيمية (مؤسسية):

وتشمل مجموعة العوامل المرتبطة بظروف العمل داخل المنظمة، كذلك العوامل المرتبطة بالمناخ التنظيمي داخل التنظيم، وفيما يلي توضيح لهذه العوامل:

يشير المناخ التنظيمي إلى: البيئة الداخلية للتنظيم التي يعمل بها الفرد في إطارها، أي أنه عبارة عن البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد (العميان، 2002: 305)

وفي تعريف آخر للمناخ التنظيمي بأنه: مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء والتي

يتحدد بمقتضى تأثيرها تحقيق سبل التحفيز أو يعكسه على إمكانية المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (حمود، 2002: 16).

هذا ويأمل العاملون بأن يكون المناخ داعماً لهم ويسهل لهم إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية، فهو يؤثر على العاملين في المنظمة ويؤدي إلى التحفيز والإحباط لأنه يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد (العميان، 2002: 305).

ويلخص الباحث أهم العوامل التي تؤثر وتحقق الرضا الوظيفي ومنها:

أ- **نمط الإشراف:** فالمشرف الذي يشعر مرؤوسيه بأنهم ضمن محور اهتمامه الشخصي فإنه يكسبه ولاءهم ويحقق رضا عال عن العمل لديهم (العتيبي، 2011: 36).

ب- **نظام العوائد:** الحوافز والمكافآت والترقيات، ويشعر الفرد بالرضا إذا تم توزيع العوائد وفقاً لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب والشكل العادل. (ماهر، 2003: 203)

ت- **فرص الترقية:** فإذا كان توقع الفرد للترقية عالياً أو حصل على ترقية لم يتوقعها، فإن ذلك يدفع باتجاه تحقيق الرضا الوظيفي لديه (العتيبي، 2011: 36).

ث- **سياسة المنظمة:** حيث إن المنظمة التي يعمل بها الفرد تعد من العوامل المهمة، وتعتمد المنظمة في فاعليتها ونجاحها على المزاجية بين متطلبات أدوارها التي حددتها ورسمتها مع حاجات وتوقعات الأفراد العاملين (العديلي، 1986: 44).

ج- **بنية العمل:** ويقصد بها بنية العمل الداخلية والمشملة على (مساحة مكان العمل، درجة النظافة، الإضاءة، التهوية، التكيف، صلاحية الأليات للعمل، وجود وسائل للترفيه يستخدمها العامل خارج الدوام) (هاشم، 2009: 92).

ح- **مهام الوظيفة:** يتوقع أن يكون لها تأثير على الرضا الوظيفي، فمضمون الوظيفة وطبيعتها وظروفها يختلف بين شخص لآخر، فهناك وظائف إشرافية، ووظائف كتابية، ووظائف فنية، وأخرى ميدانية غير مستقرة، وقد لا تتناسب طبيعة العمل قدرات الشخص فيصبح غير راض عن عمله، وقد يحدث العكس فتكون الاستجابة إيجابية (هاشم، 2009: 40).

خ- **الضمان الوظيفي (الأمن):** من الأسئلة التي تشغل بال العامل: ماذا بعد الوظيفة؟ ماذا بعد الوصول إلى المعاش أو التقاعد؟ حيث إن بعض المنظمات توفر لعاملها راتباً تقاعدياً مريحاً وضماناً اجتماعياً في حال العجز أو الوفاة أو المرض وبالتالي يطمئن العامل إلى مستقبله ومستقبل عائلته، فيؤثر ذلك لديه إيجابياً فيصبح راضياً عن وظيفته (أبو مسامح، 2013: 36).

ويضيف الباحث إلى العوامل التي لها تأثير على الرضا الوظيفي:

د- مدى رغبة وحب الموظف لعمله والعلاقة مع فريق العمل.

يرى الباحث أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وتساعد في تحقيقه فهناك أولويات للعوامل ومن أهم هذه العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعامل هي العوامل الداخلية وهي العوامل الأساسية والتي تتمثل في شعور العامل بالسعادة بطبيعة العمل والمؤسسة التي يعمل بها وهذا يتحدد مسبقاً بالرغبة وحب العمل والذي يطلق عليه الانتماء الوظيفي.

❖ أنواع الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي يمثل محصلة الشعور الذي يشعر به الموظف خلال عمله بالمؤسسة والذي يتأثر بعوامل عديدة تؤدي لاختلاف درجة الرضا الوظيفي لديه، فإنه من الممكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى عدة أنواع وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

1. أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته.

(أ) الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف، التي يساهم في صنعها الاعتراف والتقدير والقبول والشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.

(ب) الرضا الوظيفي الخارجي: وتتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير وزملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.

(ج) الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً (العديلي، 1981: 43).

2. أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

(أ) الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

(ب) الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي (فلمبان، 2008: 65).

(ت) الرضا الكلي:

يتمثل في رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وفي هذه الحالة يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة من الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوافر في هذا العمل كل عناصر الرضا، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر

جميع تلك العناصر مهمة بالتالي الموظف نفسه من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه. (كامل، البكري، 1990: 87-91).

❖ قياس الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي يمثل مشاعر وأحاسيس غير محسومة فإن القدرة على التعرف والوصول إليها تعتبر عملية ليست سهلة، ولقد استفادت مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والاتجاهات وغيرها من الجوانب النفسية، وهناك طرق ومقاييس مختلفة لقياس درجة الرضا الوظيفي وتحديد أسبابه حيث يختلف في مدى فاعليتها على ما توفره تلك المقاييس من الدقة والشمول بالنسبة للبيانات. (الرويلي، 2003: 22)

مقاييس الرضا الوظيفي:

تعتبر عملية قياس الرضا الوظيفي صعبة نوعا ما، لأن رضا الأفراد ومشاعرهم هي ظواهر ضمنية، وقياس هذا النوع من المتغيرات قياسا دقيقا وصادقا كان يعتبر مستحيلا حتى سنة 1929 وأكد (Thurstone) إلى استحالة قياس أي ظاهرة، حيث أكد أنه من المهم وجود قياسات للرضا الوظيفي تستمر لفترات طويلة، فمن المستحيل دراسة شيء إذا لم تستطع قياسه، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يتوقف القياس على دقة اختيار الأداة وتكوينها، وصحة تحليل النتائج حتى يتوصل إلى النتيجة المرغوب فيها. وترجع هذه الصعوبة لأسباب عديدة منها ما يتعلق بخصائص نوع البيانات التي يسعى الباحث إلى الحصول عليها والتي تعكس درجة القياس، ومنها ما يتعلق ببناء المقاييس، ومنها ما يتعلق أيضا بدرجة الثقة والمصادقية في المقاييس المستخدمة لتقليل أخطاء القياس. إن العديد من قياسات الرضا الوظيفي تعتبر ذات بناء صادق إلى حد كبير، لكن هي ليست ذات بناء صادق على وجه الإطلاق. إلى حد ما، فإن الدليل المتراكم عبر سنوات يؤيد كون قياسات الرضا الوظيفي ذات بناء واسع القبول.

(Steve M، 2002: 121)

وانطلاقا مما سبق، فقد استخدمت بعض مقاييس الرضا الوظيفي بشكل واسع منذ القديم، ونذكر منها ما يلي:

أولاً: المقاييس الموضوعية:

تعتمد هذه المقاييس على وحدات قياس موضوعية، تقيس الرضا الوظيفي بالأثار السلوكية له، أي بدراسة سلوكيات العمال الصادرة عن عدم الرضا كالغياب، الدوران الوظيفي، الاستقالة وترك

العمل، الحوادث والإصابات، ...الخ. وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي وهذه المتغيرات

ثانياً: المقاييس الذاتية:

تعرف هذه المقاييس كذلك بالطريقة المباشرة، وتهدف للحصول على تقارير من طرف العاملين حول درجة رضاهم الوظيفي، وهي تقوم على تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه إلى العاملين. وقد ميّز الباحثون بين طريقتين هما تقسيم الحاجات وتقييم الحوافز؛ فبالنسبة للطريقة الأولى فيها يتم تصميم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء من خلال إتباع تقسيم عام للحاجات الإنسانية كتقسيم (Maslow) مثلاً من أجل معرفة مدى ما يتيح العمل من إشباع لها، أما الطريقة الثانية فيتم فيها تقييم الحوافز من خلال قائمة تتبع تقسيماً للحوافز التي يتيحها العمل أو التي تعتبر من العوامل المؤثرة على الرضا.

1- طريقة التدرج التجميعي لـ (Likert): بدأ في شرح مقياسه سنة 1932 عند نشره لمقال في مجلة " أرشيف علم النفس " تحت عنوان: تقنية لقياس الاتجاهات، واقترح فيه أسلوباً جديداً يعتمد على مقياس الفئات المتساوية. وتتطلب هذه الطريقة جهداً ووقتاً أقل مما تتطلبه طريقة (Thurstone) وتؤدي إلى نتائج مماثلة، وتعتمد على القياس الترتيبي للاتجاهات. (علام، 2006، 539) ويحتوي مقياس (Likert) على عدد من العبارات التي لها علاقة بالاتجاه نحو الموضوع المراد دراسته، وكل عنصر أو عبارة تقيس أحد الجوانب لعامل أو لشيء واحد، بمعنى القياس الناتج هو ذو بعد واحد. ويجب أن يحتوي المقياس على عبارات بصيغة الإيجاب وأخرى بصيغة السلب، ويطلب من الفرد إبداء موافقته أو عدم موافقته بدرجات متفاوتة تعكس شدة اتجاهه على تدرج يشمل خمسة (05) استجابات، وعليه اختيار استجابة واحدة من أصل خمسة استجابات التي تتماشى واتجاهه، وهي: (1- أوافق بشدة)، (2- أوافق)، (3- غير متأكد)، (4- لا أوافق)، (5- لا أوافق بشدة). ولقد شاع استخدام هذا المقياس في مجال الدراسات الإدارية والتنظيمية، ويتضمن عادة عدداً كبيراً من العبارات موضوع الدراسة، ويطبق على عينة كبيرة قد يصل عدد أفرادها إلى 1000 أو أكثر. وهنا تكمن صعوبة الحصول على الدرجة النهائية لكل فرد على انفراد، بل يتعامل مع البيانات بصورة إجمالية وذلك للوصول إلى الاتجاهات العامة للأفراد (عاشر، 1983، 412).

2- استبيان مينسوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire): ويرمز له باختصار (MSQ) وتعرف بقائمة استقصاء جامعة مينسوتا (Minnesota) لقياس الرضا الوظيفي والتي تم تصميمها من طرف (Weiss) و (Dawis) و (Engl) و (Lofquist) في الفترة 1967-1977 ويهدف إلى قياس اتجاهات وميول العاملين نحو الرضا الوظيفي. ويعد من المقاييس

الأكثر استعمالاً في الأبحاث العالمية لنوعية صدقه الداخلي والخارجي. ويحتوي على عدد من البنود لا يتعدى عشرين (20) بندا وكل منها يمثل مظهراً من مظاهر العمل. فهو يأخذ أكبر عدد من الأبعاد المهنية (جوانب العمل). وقد لقي هذا المقياس قبولاً واستخداماً واسعاً في مجال علم النفس التنظيمي (Spector, 1997: 7)، وتتكون الصيغة المطلوبة من هذا الاستبيان من مائة (100) عبارة، وهناك أيضاً الصيغة المصغرة لاستبيان Minnesota تتكون من 20 عبارة. ومع ذلك فالشكل المصغر ليس مصمماً لإعطاء نتائج عن وجوه الرضا الوظيفي.

وتتكون عبارات هذا الاستبيان من عبارات حول أوجه متعددة من العمل، ويطلب من المستجوب الإشارة إلى درجة رضاه بخصوص كل منها. وبالمقارنة مع مؤشر وصف الخدمة يعتبر استبيان (Minnesota) قياساً مبنياً بصفة كبيرة على العاطفة، لذلك فالإجابات تشير إلى حب الشيء أو كرهه أكثر منها عملية وصف له ، (Steve M, 2002: 124)، ورغم الخصوصية الكبيرة لأوجه هذا الاستبيان، فالكثير من محتواه موجود في مقياس أخرى (15: 1997 Spector, ويوفر الاستبيان معلومات عن مدى رضا العامل حول الأوجه المختلفة للوظيفة ومحيط العمل، وتكون ذات فائدة كبيرة خاصة إذا كانت المؤسسات في إطار إجراء استقصاءات داخلية عن آراء العمال -على سبيل المثال- إذا تم إيجاد أن الرضا عن وجه محدد أقل بكثير مقارنة بالأوجه الأخرى، فهذا يدل على أن المؤسسة قد تحتاج لإجراء تغييرات في هذه النقطة.

3- مسح الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Survey): ويرمز له باختصار (JSS) يتمتع هذا القياس بدليل معتبر يدعم خصائصه السيكمترية، حيث تم تطويره من طرف (Spector) في 1985 كأداة لقياس درجات الرضا الوظيفي، فهو يتكون من (36) عبارة مصممة لقياس تسعة أوجه للوظيفة ومحيط العمل. ومقارنة بالقياسات الأخرى الموصوفة سابقاً، يعتبر هذا المقياس نموذجياً، حيث أن مكوناته تمثل عبارات حول عمل الفرد أو وضعية العمل. ونظراً لطبيعة القياس، فهذا القياس يعتبر أكثر شبيهاً بمؤشر وصف الخدمة لأنه أكثر وصفاً في طبيعته من استبيان مينسوتا. مع ذلك، وعلى عكس مؤشر وصف الخدمة يمكن تخزين نتيجة الرضا الوظيفي الإجمالي لمسح الرضا الوظيفي في الحاسوب عن طريق جمع نتائج الأوجه، وبما أن كل وجه من الأوجه التسعة يتكون من أربعة عبارات، فإنه يمكن الحصول على نتيجة الرضا الإجمالي عن طريق جمع نتائج كل عبارة (8: 1997: Spector).

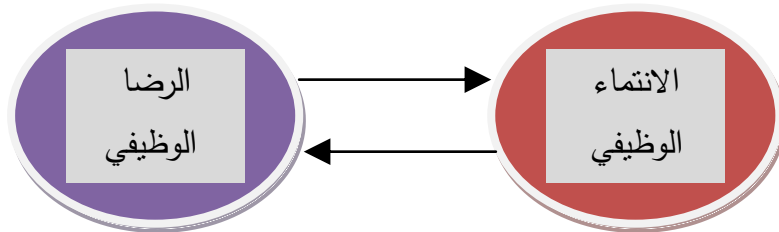
ويتضح للباحث مما سبق أن لكل طريقة من طرق قياس الرضا الوظيفي لها مزاياها وعيوبها ويمكن للباحث استخدام أكثر من طريقة حتى يصل إلى نوعاً من الموضوعية وحتى يتم تلافي عيوب هذه الطرق ويحقق في الوقت ذاته مزايا الطرق الأخرى.

ويرى الباحث انه بالرغم من اختلاف استخدام الطريقة التي يقاس بها الرضا الوظيفي فان الهدف واحد وهو التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي عن العمل وتحديد الحالة الوظيفية التي يعيشها الموظف وعلى أي حال فان الباحث لابد له من المفاضلة بين هذه الطرق بما يتلاءم من تكلفة مادية ووقت وجهد ومدى ملاءمتها لمجتمع وعينة الدراسة وقد عمد الباحث إلى استخدام طريقة الاستقصاء (الاستبانة) لأنها تتلاءم مع حجم العينة المستخدمة في الدراسة الحالية ولاتها الطريقة التي توفر المعلومات الكافية القابلة للتصنيف والمعالجة الإحصائية وعليه قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات مستفيداً من الأدب التربوي الخاص بالرضا الوظيفي وهو ما سوف يرد ذكره بالتفصيل فيما بعد عند الحديث عن أدوات الدراسة.

❖ العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي:

من خلال مراجعة الباحث للعديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي مثل دراسة (Google et al, 2011) ودراسة (عياد، 2010) ودراسة (خليفة والملاحمة، 2009) ودراسة (الغامدي، 2009) ودراسة (حجاج، 2007) ودراسة (علاونة، 2006) ودراسة (سلامة، 2003) ودراسة (Meyer et al, 2002) تبين للباحث أن هناك تعارضاً في نتائج تلك الدراسات واختلافاً في تحديد طبيعة العلاقة بينهما، ويعرض الباحث فيما يلي الاتجاهات المختلفة للباحثين في تحديدهم طبيعة العلاقات بين الانتماء والرضا الوظيفي وهي أربعة اتجاهات على النحو التالي:

الاتجاه الأول: يؤكد على وجود علاقة متبادلة بين الرضا والانتماء الوظيفي، وهناك عدد محدود من الدراسات التي عكست هذا الاتجاه، أبرزها (Mathieu and Farr, 1991) التي تمت بالتطبيق على (588) فرداً من المجندين الجدد باستخدام الأسلوب (Nonrecursive Modle Cross Level) لاختبار العلاقة السببية بين الرضا والانتماء، حيث تم افتراض وجود علاقة متبادلة بين الرضا والانتماء وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات عديدة غير مباشرة بين الرضا والانتماء توسطها إجهاد الدور والخصائص التدريبية المحسوسة، وقد أشارت الدراسة إلى أن المتغيرين على علاقة متبادلة مع بعضهما البعض، ولكن تأثير الرضا على الانتماء أكبر والشكل التالي يوضح طبيعة العلاقة بينهما (Mathieu 1991: 127-133 Farrand).



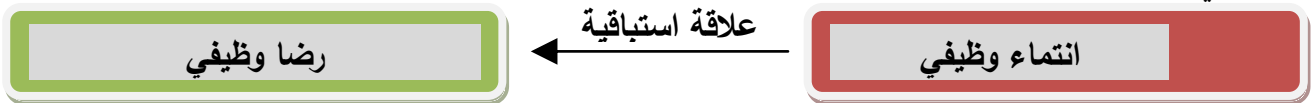
شكل رقم (4) يوضح الباحث طبيعة العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي في الشكل التالي

الاتجاه الثاني: يقوم على افتراض أسبقية الرضا الوظيفي للانتماء -*، ويعد هذا الاتجاه من أكثر الاتجاهات قبولا بين الباحثين في أدب الانتماء فقد حظي هذا الاتجاه بدعم ومساندة معظم الدراسات النظرية والتجريبية، ولعل المبرر الأساسي الذي يركز عليه هذا الاتجاه يقوم على تصور أن الرضا الوظيفي يتمدد فقط من خلال مجموعة فرعية من العوامل الفردية والتنظيمية والتي تعتبر في مجموعها المحدد للانتماء الوظيفي ومن أقدم الدراسات التي توصلت إلى هذا الاتجاه دراسة (Porter at al، 1974).

الاتجاه الثالث: ويقوم على افتراض أسبقية الانتماء التنظيمي للرضا الوظيفي، ولعل أبرز دراسات هذا الاتجاه تلك الدراسة التي قام بها (Bateman and strasser, 1984) حيث قاما استقصاء عينة من الممرضات مرتين خلال خمسة شهور وافتراض الأسبقية السببية للانتماء على الرضا الوظيفي مستنديين في ذلك على فكرة أن الأفراد ربما يبنون انتماءهم من خلال دخولهم الأول للمنظمة وبالتالي يترجمون اتجاهات العمل (الرضا الوظيفي) في ضوء انتمائهم (Bateman and Strasser, 1984: 95-112)

الاتجاه الرابع: يقوم على عدم وجود علاقة سببية بين الرضا والانتماء الوظيفي حيث إن الأساس الذي يركز عليه هذا الاتجاه في تبريره لغياب العلاقة السببية بين الرضا والانتماء الوظيفي هو أن الارتباط بين هذين المتغيرين يرجع إلى تأثير متغيرات سببية مشتركة. على سبيل المثال العوامل التنظيمية والعوامل الفردية وغيرها يمكن أن يؤثر بكل من الرضا والانتماء الوظيفي وعلى ذلك فإن الارتباطات المشاهدة بين الرضا والانتماء قد تعكس حقيقة تأثر كل من الرضا والانتماء بأسبقيات مشتركة بدلاً من وجود علاقة سببية بينهما.

ويرى الباحث أن الانتماء الوظيفي يسبق الرضا الوظيفي كما وان هناك علاقة تبادلية بين الرضا والانتماء مبرراً ذلك من خلال خبراته العملية في مجال التعليم. فيلاحظ الباحث أن بعض الموظفين لديهم انتماء وظيفي لكن ليسوا راضين عن طبيعية عملهم لأسباب منها عدم الرضا عن الرئيس المباشر، أو العلاقة مع الزملاء... وغيرها، ولكن يستحيل أن يكون الفرد راضياً عن عمله وغير منتمٍ، فالذي يحقق الرضا هو الانتماء. ولكون المفهومين مفاهيم نفسية يصعب الفصل بينهما لوجود العوامل المشتركة التي تؤثر ويتشكل كل منهما ولأن كلاً منهما يكمل الآخر في تحقيق دافعية الإنجاز وزيادة الإنتاجية.



شكل رقم (5) يوضح الباحث العلاقة بين كل من الانتماء والرضا الوظيفي.

المحور الثالث دافعية الإنجاز

❖ مقدمة

- ❖ مفهوم الدافعية ودافعية الإنجاز.
- ❖ بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية.
- ❖ أنواع الدوافع ودافعية الإنجاز.
- ❖ وظائف الدافعية للإنجاز.
- ❖ بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز.
- ❖ مكونات دافعية الإنجاز.
- ❖ أبعاد دافعية الإنجاز.
- ❖ العوامل المؤثرة في درجة دافعية الإنجاز.
- ❖ العلاقة بين كلاً من الانتماء والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

❖ مقدمة:

لقد برزت دافعية الإنجاز في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في مجال علم النفس وعلم نفس الشخصية وتعتبر بداية النصف الثاني من القرن العشرين نقطة بارزة في دراسة موضوع الدافعية عموماً ودافعية الإنجاز خصوصاً.

وتعد الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وذلك لمساهمتها في تفسير كثير من المشكلات السلوكية التي تصدر عن الإنسان عندما يتضح لنا معرفة دوافعه، ويجمع معظم المتخصصين بالدراسات النفسية أن سبب النشاط الإنساني وتنوعه يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الإنسان، فتعدد مثل هذه الحاجات أو الدوافع أو الرغبات وتنوعها لدى الفرد يعمل على تنوع الأنماط والخيارات السلوكية التي يقومون بها بغية تحقيق أهداف معينة أو إشباع دوافع معينة (الزغلول والهنداوي، 2002: 289).

ويرى الباحث أن دافعية الإنجاز من الموضوعات المهمة في عصرنا الحالي باعتبارها منظومة متكاملة في تحريك السلوك، وتحقيق الأهداف، وزيادة درجة الطموح، وخلق مواطن صالح منتج لنفسه ووطنه.

مفهوم الدافعية ودافعية الإنجاز:

يحاول بعض من الباحثين التمييز بين الدافع (Motive) ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد حيز التطبيق الفعلي فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها "عملية نشطة" وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين فإنه لا يوجد مبرراً لها، وهذا ما يشير إليه خليفة "المفهومين مرادفان لبعضهما البعض، فكلاهما يعبر عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع" (خليفة، 2000: 67).

إن كلمة دافعية (Motivation) لها جذور من الكلمة اللاتينية (Movere) التي تعني يدفع أو يحرك (Move) في علم النفس حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك (خليفة، 2000: 68).

لقد تعددت تعريفات الدافعية بين الباحثين انطلاقاً من النظرية التي يتبناها كل باحث وسيعرض الباحث فيما يلي أهم تلك التعريفات وذلك على النحو التالي:

يعرف (أبو عون، 2014: 58) الدافعية: بأنها الاستشارة الداخلية النفسية التي تشعبت في داخل الكائن الحي ليؤدي دوراً فاعلاً في تحقيق مراده، والوصول إلى أهدافه وتحقيق طموحاته.

وتعرف (الجندي، 96: 2013) الدافعية: بأنها هي رغبة ملحة داخل الفرد تدفعه إلى الوصول إلى درجات عالية من الامتياز والتفوق مما يؤدي به إلى العمل للتغلب على العقبات والسيطرة على التحديات، والتفوق على الذات والإصرار على إنهاء المهام التي بدأها بطريقة منظمة وسريعة، كما تتأثر تلك الرغبة بالعوامل النفسية والاجتماعية التي ساهمت في ظهورها.

وتذكر (أبو ضيف، 8:2012) أن الدافعية: هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح، وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعبر عن المكونات الهامة للنجاح في العمل.

وفي حين يعرف (يونس، 2012: 58) الدافعية: بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.

ويعرف (أبو شقة، 2007: 11) الدافعية: بأنها حاجة داخلية تدفع الفرد لبذل أقصى مجهود لديه للتغلب على العقبات والسعي للوصول نحو تحقيق الأهداف والتفوق.

وتشير (المزروع، 2007: 73) إلى أن الدافعية: هي الرغبة في النجاح والفوز وتحقيق قصب السبق على الآخرين، وإتمام الأعمال على وجه مرضٍ في الوقت المحدد، بحيث تعود هذه الأعمال على الفرد بشعور الرضا عن الذات، وتزيد من ثقته بنفسه.

ويذكر (عبد الحميد، 2003: 53) الدافعية: هي منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والإنجاز وتحديد طبيعته ووجهته وشدته ومدته بهدف الإنجاز المميز للأهداف.

ويعرف يونج (P.T.Youn) الدافعية: بأنها حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين. (خليفة، 2000: 69)

ويعرف (ماسلو) (Maslow) الدافعية: بأنها خاصية ثابتة، ومستمدة، ومتغيرة، ومركبة، وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي " (خليفة، 2000: 70).

ويرى (غباري: 2008) نقلاً عن (كموني: 1997) بان الدافعية: حافز داخلي توجه السلوك نحو بعض الغايات. (غباري، 2008: 16)

ويرى (أتكسون، 1975: 12) أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل هدف معين.

ويلخص الباحث من خلال التعريفات السابقة إلى أن الدافعية: هي عبارة عن حالة وقوة نفسية داخلية افتراضية تعمل على تحريك وتوجيه السلوك نحو إشباع حاجة ما تظهر من خلال ممارسة السلوك.

❖ دافعية الإنجاز:

تعد دافعية الإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلاً ونقاشاً بين علماء النفس وحظيت باهتمامهم، ويعود التطور التاريخي لمفهوم الدافعية للإنجاز إلى ألفرد بينه الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، وكورت ليفن الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح، ويعد ((موراي)) من أوائل المهتمين بهذا المفهوم، والذي يرجع إليه الفضل في إدخال مفهوم الحاجة للإنجاز إلى التراث السيكلوجي وعرضها بأنها رغبة أو ميل للفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح والمجاهدة لأداء المهمات الصعبة بشكل جيد بسرعة ممكنة كلما أمكن (يونس، 2012: 23).

تعريف دافعية الإنجاز:

يرى كل من (ماكيلاند و اتكينسون) بأن دافع الإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء درجة محدد من الامتياز". (الخالدي، 2009: 49).

ويعرف (أبو شقة، 2007: 11) دافعية الإنجاز: بأنها إمكانية صياغة هدف يتحدى إمكانات الفرد ووضعه خطة إنجازيه، لتحقيق هذا الهدف على ضوء معايير الجودة في فترة زمنية محددة مع توفير مؤشر للنظام نحو تحقيق الهدف.

ويشير (الترتوري، 2006: 14) إلى أن دافعية الإنجاز: أنها السعي نحو التميز والتفوق في أداء عمل ما، أو بأنها رغبة الفرد للقيام بعمل جيد والنجاح في ذلك.

ويذكر (العنزي، 2003: 76) الدافع للإنجاز: هو ميل الفرد لبذل الجهد من أجل تحقيق النجاح والتفوق على الآخرين.

ويعرف (أبو ناهية والنايلسي، 1998: 6) الدافع للإنجاز: هو تكوين مركب ذو مكونات متميزة مثل: الرغبة في التفوق والامتياز وإتمام الأعمال الصعبة، والسعي للنجاح والتفوق على الآخرين والتخطيط للأعمال، تحقيق درجة عال من التفوق إنجاز الأعمال بطريقة جيدة كراهية الإهدار والتبديد وعدم الإيمان بالحظ في النجاح المنافسة، التضحية من أجل العمل والمثابرة، تنظيم الأعمال وإنجازها بدقة وإتقان.

ويرى الباحث دافعية الإنجاز بأنها قوة افتراضية داخل الفرد تعمل على توجيهه وتحريك واستمرارية سلوكه نحو تحقيق هدف، أو إشباع حاجة ما، مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا.

❖ بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

بعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم الدافعية ودافعية الإنجاز فقد وجد الباحث أن هناك تشابهاً كبيراً في بعض المفاهيم ومفهوم الدافعية، ومن هذه المفاهيم (الحاجة، الحافز، الغريزة، الباعث).

وسيحاول الباحث فيما يلي التمييز بين هذه المفاهيم على النحو التالي:

• **الحاجة:** الأصل في الحاجة أنها "حالة من النقص أو العوز والافتقار تقترب بنوع من التوتر والقلق لا يلبث أن يزول متى قضيت الحاجة وزال النقص، سواء أكان هذا النقص مادياً أو معنوياً، داخلياً أو خارجياً". (مجموع، 1999:4).

ويعرف (الحو، 2001:61) الحاجة: بأنها حالة من النقص والعوز، والافتقار، واختلال التوازن، تقترب بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول تلك الحاجة متى قضيت.

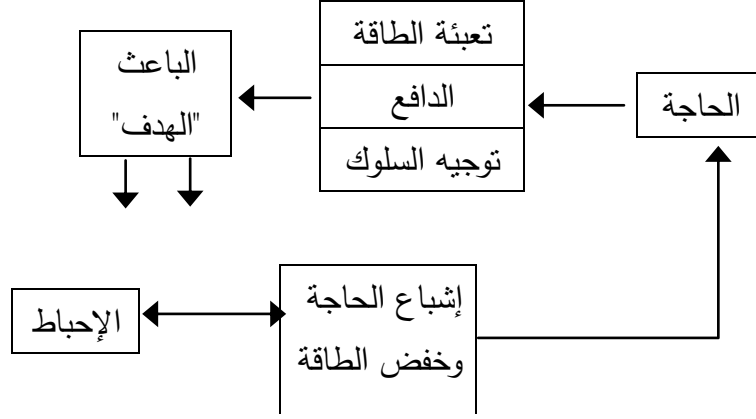
كما يرى شحادة أن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع يعبئ طاقة الكائن الحي، أو يواجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث. (شحادة، 2011:14).

• **الحافز:** يرى حسين (1988) أن الحافز يشير إلى "العمليات الداخلية الدافعة وتصاحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين، وتؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك، ويرادف البعض بين مفهوم الدافع ومفهوم الحافز على أساس أن كلاهما يعبر عن حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة، وفي مقابل ذلك فإن هناك من يميز بين هذين المفهومين على أساس أن مفهوم الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع، حيث يستخدم مفهوم الدوافع للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط، وبوجه عام فإن الحافز والدافع يشيران إلى الحاجة بعد أن ترجمت في شكل حالة سيكولوجية تدفع الفرد إلى السلوك في اتجاه إشباعها (خليفة، 2000:27).

ويعرف (الحو، 2001:61) الحافز: بأنه حالة من التوتر تجعل الفرد في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة من البيئة.

• **الغريزة:** يعرفها (ماك دوجال) بأنها: استعداد فطري نفسي جسمي يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزاءها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكاً معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل (العناني، 2008:130).

- **الباعث:** يعرف فيناك (Vinacke) الباعث: بأنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على إبقاء حاجات فسيولوجية أو اجتماعية وتقف الجوائز والمكافآت المالية، والترقية كأمثلة لهذه البواعث، فيعد النجاح والشهرة مثلاً من بواعث الدافع للإنجاز (خليفة، 2000:78).



(خليفة، 2000: 79)

شكل رقم (6) يوضح العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث

ويرى الباحث أن العلاقة بين مفاهيم كل من الحاجة والدافع والباعث تتمثل في التالي:

- **الحاجة:** هي عبارة عن نقص في إشباع رغبات لدى الكائن.
- **الحافز:** هو مثير داخلي يدفع الفرد لإشباع هذه الحاجة وخفض التوتر الناتج عنه.
- **الباعث:** هو مثير خارجي يدفع الفرد ويوجهه لإشباع هذه الحاجة وخفض التوتر الناتج عنها.

❖ تصنيف الدوافع ودافعية الإنجاز:

لقد زاد اهتمام علماء النفس في القرن الأخير في موضوع الدافعية بشكل عام ودافعية الإنجاز بشكل خاص لما لها من دور بارز في تحريك وتوجيه واستمرارية السلوك وسيعرض الباحث بعض التصنيفات للدوافع ومنها:

(1) تصنيف الدوافع طبقاً لنظرية "ماسلو" في الدافعية الإنسانية وفقاً لتدرج هرمي كالتالي:

- حاجات فسيولوجية: كالحاجة إلى الطعام، الهواء، الماء، السكن...
- حاجات الأمن والسلامة: الحاجة إلى بيئة آمنة، وخالية من الأضرار المادية والنفسية.
- حاجات الانتماء والميلول: تتمثل في الحاجة للقبول من الطرف الآخر.

- حاجات تقدير الذات: حاجة الفرد إلى معرفة ذاته واحترامه.
- حاجات تحقيق الذات: حاجات الفرد لأن يحقق ذاته، وذلك من خلال استغلال كافة قدراته وإمكاناته. (الحو، 2001: 69)

(2) تصنيف الدوافع في ضوء مصدرها، تقسم إلى:

- دوافع الجسم: وتتمثل في دوافع الجوع، والعطش، والجنس.
- دوافع إدراك الذات: وهي التي تعمل على المحافظة على صورة مفهوم الذات.
- الدوافع الاجتماعية: والتي تخص العلاقات بين الأفراد. (خليفة، 2000: 84)

(3) تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ، وهو التصنيف الأكثر شيوعاً، ويتمثل في:

- دوافع أولية: وهي استعدادات يولد الفرد مزوداً بها، تسمى بالدوافع الفطرية، تتمثل في: (دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة). (الخالدي، 2009: 64).
- دوافع ثانوية: وهي الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد، كالحاجة إلى الحب، والحاجة إلى المكانة الاجتماعية (كفاي، 2009: 211).

(4) تقسيم عالم النفس (موراي) للدوافع ويتمثل في تقسيمها إلى قسمين:

- دوافع ترتبط بالتكوين البيولوجي للفرد، وهذه سميت بالدوافع ذات الصبغة الفسيولوجية وهي تمثل الجوع، العطش، والإخراج، والجنس.
- دوافع ترتبط بالوظيفة السيكولوجية للفرد، وهي تلك الدوافع ذات الأصل النفسي التي لا ترتبط بفسيولوجية الفرد، ومنها دوافع التحصيل والتفوق والاستقلال.

أما هيلجارد فيقترح تقسيم الدوافع الإنسانية إلى:

1. الدوافع اللازمة لإبقاء الفرد كائن بيولوجي.
2. الدوافع اللازمة لتحويل الفرد إلى كائن اجتماعي.
3. الدوافع اللازمة لتكامل ذات الفرد. (عبد الرحمن، 1983: 58)

ويرى الباحث في ضوء ما تم عرضه من تصنيفات للدوافع المختلفة، أن هناك بعض العلماء الذين يصنفونها حسب الحاجات مثل (ماسلو) إلى الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن والأمان، حاجات الانتماء، الحاجة إلى تقدير الذات، الحاجة إلى تحقيق الذات وبعضهم يصنفها

إلى دوافع الجسم ودوافع إدراك الذات والدوافع الاجتماعية وبعضهم يصنفها إلى دوافع أولية ودوافع ثانوية وهي الأكثر شيوعاً بين التصنيفات.

ويميل الباحث إلى وجهة النظر التي ترى أن الدوافع يمكن تصنيفها إلى دوافع أولية ودوافع ثانوية وذلك لأنها الأكثر شمولية للحاجات الإنسانية ومع ذلك فإن الباحث يرى أن الدوافع مرتبطة مع بعضها البعض في منظومة متكاملة من أجل استمرارية الحياة، وتحقيق الرضا والسعادة.

❖ وظائف الدافعية:

يشير الباحثون إلى مجموعة من وظائف الدافعية والتي تتمثل في:

1. أنها تمد السلوك بالطاقة وتكون بمثابة المحرك الأول لهذا السلوك.
 2. أنها تختار السلوك المناسب، شريطة أن يكون هذا السلوك قد تم تعلمه سابقاً.
 3. استمرارية قوة الدافع إلى أن يتحقق الغرض (منصور وآخرون، 2002: 146-147).
- ويشير (منصور وآخرون، 113: 1989) إلى أن الدافعية تقوم على وظيفتين أساسيتين هما:

1. الوظيفة التنشيطية (Energizing) أو الوظيفة التحريكية (Arousing function).
 2. الوظيفة التوجيهية (Directective)، أو الوظيفة التنظيمية (Regulativefunction).
- وهاتان الوظيفتان بينهما علاقة ارتباطية تكاملية، فالدافع يعمل على تحريك السلوك في اتجاه معين نحو الهدف المراد إشباعه مثل الطعام هدف لدفع الجوع، والزواج هدف لدفع الجنس، وهكذا.

ويضيف (يونس، 2011: 25-26) وظائف أخرى دافعية للإنجاز:

1. الوظيفة التفسيرية: تأتي من خلال تفسير السلوك الصادر عن الكائن الحي.
 2. وظيفة التشخيص والعلاج: وهي وظيفة لتشخيص الاضطرابات السلوكية والنفسية بغية التعرف عليها ومعالجتها.
- كذلك تعتبر الدوافع بمثابة مصدر للمعلومات بغية الوصول للهدف، فكلما اقترب الفرد من الهدف كلما زادت دافعيته، كالمطالب الذي تزداد دافعيته للدراسة كلما اقترب وقت الامتحان.

ويرى الباحث أن الدافعية تتحدد بثلاث وظائف، وهي كالآتي:

1. العمل على توجيه السلوك نحو الهدف أو الحاجة.
2. العمل على تحريك السلوك لأداء مهمة ما.
3. العمل على استمرارية السلوك نحو تحقيق الهدف.

❖ بعض النظريات المفسرة للدافعية ودافعية الإنجاز:

لقد حظيت دافعية الإنجاز بقبول واهتمام كثير من العلماء والباحثين، ولقد تعددت النظريات التي تناولت دافعية الإنجاز وفيما يلي عرضاً لتلك النظريات:

1. نظرية الحاجة للإنجاز لماكلياند:

وضع هذه النظرية (ديفيد ماكلياند) مشيراً إلى الإنجاز وهو الأداء في ضوء درجة الامتياز والتفوق، أو الرغبة في النجاح، والسعي للحصول عليه وهو شعور يمكن تعلمه وتنميته لدى الأفراد (السامرائي، 2006: 66).

ويعرف (ماكلياند) دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة، أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ درجة الامتياز والتفوق وتتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم، لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالاهتمام فحواها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف بمدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف (عياصرة، 2006: 105).

ويضع (ماكلياند) تصوراً إجرائياً لتنمية الدافعية للإنجاز يتلخص في أربعة محاور يتضمن كل منها ثلاثة مدخلات فرعية، تتكامل فيما بينها وهي:

1. التعريف بدافعية الإنجاز كزملة متكاملة The Achievement Snadrome.
2. دراسة الذات Self-Study.
3. تحديد الأهداف Goal Setting.
4. التدعيم والمساندة Supports (عزة، 2006: 33).

2. نظرية الوجود والانتماء والنمو:

قام الدرر (Alderfer) بتقديم تصور معدّل للتنظيم الهرمي للحاجات اشتمل على ثلاث حاجات رئيسية. وهي، حاجات الوجود، وحاجات الانتماء، وحاجات النمو. فحاجات الوجود تهتم بتوافر متطلبات الحاجات الأساسية للإنسان، أما حاجات الانتماء فأنها تشتمل على رغبة الفرد في وجود اتصال وعلاقات جيدة بينه وبين الآخرين، على أن تكون هذه العلاقات مستمرة، أما المجموعة الثالثة فهي حاجات النمو، فهي تعد رغبة جوهرية بالتطور الذاتي، كما افترض الدرر أنه ليس هناك ترتيب في إشباع هذه الحاجات (الطويل، 1998: 73).

3. نظرية اتكنسون:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد والذين رتبوا بتقدير مرتفع أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويشير أتكسون إلى أن مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو مثابرة للوصول إلى النجاح، كذلك يكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تتيح لهم إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح، ويتجنبون الأعمال السهلة، وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً، كما أن هؤلاء الأفراد يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الأفراد ذوي الإنجاز المرتفع يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال الجديدة (مجدي، 2009: 118).

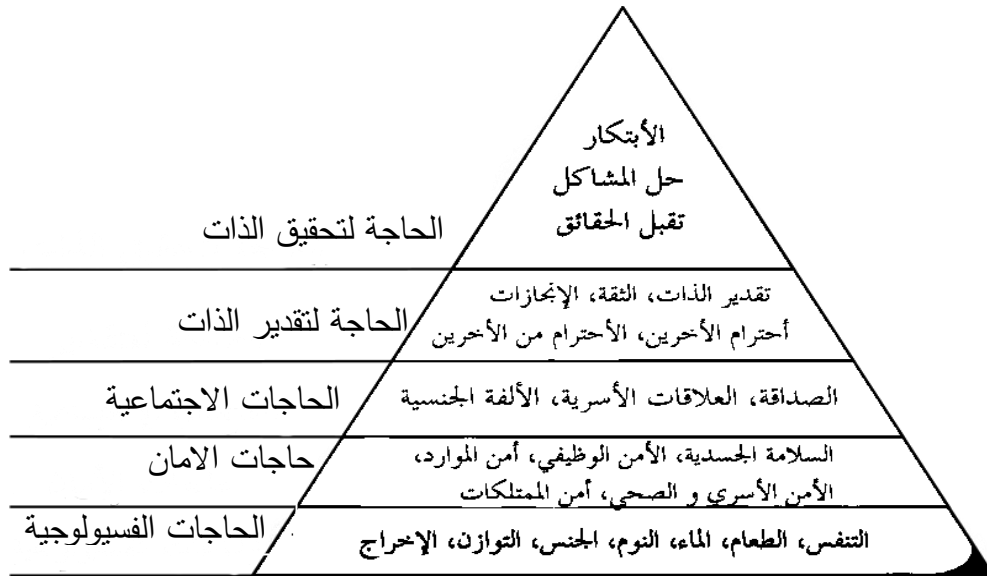
5- نظرية (ماسلو) للحاجات:

قام عالم النفس أبرهام (ماسلو) (A.Maslow) بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والسيولوجي ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة، والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرتقي لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم، ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي، فمثلاً عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها، ثم يرتقي على درجات سلم الحاجات ليشتبع الحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان، 1993: 58).

ويذكر (العميان، 2002: 285) إن (ماسلو) قسم الحاجات الإنسانية إلى خمسة درجات وذلك على النحو التالي:

1. الحاجات الأساسية: وتسمى أحيانا بالفسولوجية أو الطبيعية العضوية، كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة، وهي أدنى تنظيم الحاجات الإنسانية.
2. الحاجة إلى الأمن والضمان: وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي، أو ضمان الدخل والمحافظة على درجة معيشة لائق.
3. الحاجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء: وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي، والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين، وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى وبعيدة عن الحاجات الأولية.
4. الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات: وتمثل الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم ويقول (ماسلو) بأن هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاثة السابقة.
5. الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي بمثابة تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة، وتعد هذه الحاجة أعلى درجة في تنظيم (ماسلو) الهرمي للحاجات.

الشكل رقم (7) يوضح التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية وفق نظرية الحاجات لماسلو :



4. نظرية الهدف:

صاحب هذه النظرية العالم أدوين لوك (Edwin Locke) والذي أوضح بأن الدافع والأداء يكونان مرتفعين عندما يحدد الأفراد أهدافهم، وعندما تكون هذه الأهداف مقبولة وواضحة ويتوفر لها تغذية عكسية تبين مع معدلات ودرجات الأداء للأفراد.

لذلك وجب على الإدارة التي ترغب في زيادة دوافع الأفراد نحو العمل ورفع أدائهم أن توفر ما يلي:

- أ) تحديد الأهداف والمهام التي يتوقع منهم أدائها بشكل واضح.
- ب) أن تكون المهام والعناصر التي تتضمنها الأهداف مقبولة من قبل الأفراد.
- ج) فتح قنوات للتغذية العكسية لبيان درجة أداء الأفراد (رابعة، 2003: 55).

❖ تعقيب على نظريات دافعية الإنجاز:

يتضح للباحث من خلال العرض السابق تعدد النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز فقد أعطى (موراي) أهمية كبيرة للعوامل الاجتماعية في دافعية الإنجاز واستند (موراي) في تفسيره على النظرية البيولوجية، حيث أن الدافع للإنجاز الذي يعتبره سمة شخصية ذات أساس نفسي ردها (موراي) إلى تأثيرات بيولوجية.

أما (ماكليلاند) فلم يستند على الأساس البيولوجي الذي اعتمده (موراي)، وركز (ماكليلاند) على دور الموقف الإنجازي من حيث أنه يعمل على استثارة السلوك الإنجازي الكامن من داخل الفرد، مقترنا ذلك بالرغبة في التفوق، أو الخوف من الفشل.

أما أتكينسون فاستند إلى توقع سلوك الفرد سواء كان مرتفعاً أو منخفضاً للحاجة للإنجاز وبحسب هذه النظرية فإن الدافع للإنجاز هو عبارة عن استعداد ثابت نسبياً عند الفرد لا يكاد يتغير عبر المواقف المختلفة.

أما (ماسلو) فأعطى دوراً بارزاً للحاجات فهي الدافع والمحرك الأساسي للسلوك فالإنسان تزداد دافعيته كلما زادت الحاجة إلى ذلك السلوك ورتب (ماسلو) الحاجات على شكل هرمي وفقاً للأولويات والأكثر أهمية وضرورة.

ويتبنى الباحث نظرية الحاجات لماسلو التي ترى أن الدافع للإنجاز ناتج عن مدى حاجة الإنسان إلى ذلك الدافع ومكانة الحاجة ودرجة الحاجة كل ذلك يلعب دوراً هاماً في زيادة ونقصان الدافع للإنجاز فعلى سبيل المثال عندما يعاني الإنسان لصراع إقدام إقدام فإنه يختار الأكثر حاجة وضرورة له.

❖ مكونات دافعية الإنجاز:

يرى الباحث أن دافعية الإنجاز منظومة متكاملة تتفاعل فيما بينها مجموعة من المكونات والعوامل التي ترتبط مع بعضها البعض وفيما يلي عرضاً لهذه المكونات:
حدد (أوزيل) ثلاث مكونات للدافعية للإنجاز باعتبارها الدافع الأساسي للتعلم وهذه المكونات هي كالتالي:

1. **الدافع المعرفي:** الذي ينبثق عن حاجة الفرد للمعرفة، والقدرة على حل المشكلات، وينخفض هذا الدافع عند حل المشكلة.
2. **الدافع لإثراء الذات:** وذلك من خلال الإنتاج؛ لأنه الوسيلة لحصول الفرد على مكانة اجتماعية مرموقة.
3. **الحاجة للانتماء للجماعة:** باكتساب رضا الأقران وتقبلهم.

(Echols and Hwang 2002: 544)

أما (عبد الله، 2003: 33) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

1. التطلع للنجاح.
2. التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.
3. الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
4. القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.
5. الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
6. تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.
7. مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة، أو مسايرة الجماعة، والسعي لبلوغها مكانة مرموقة بين الآخرين.

ويرى الباحث أن هناك ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز وهي:

- 1- **الحاجة:** وتتمثل في كم وشدة الحاجة لإنجاز الهدف.
- 2- **الهدف:** ويتمثل في أهمية الدافع لإنجاز وإشباع الحاجة.
- 3- **الاستعداد:** ويتمثل في القدرة إلى الوصول للهدف والتضحية من أجل ذلك.

❖ أبعاد دافعية الإنجاز:

يفترض عمران (1980) أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية:

(أ) **البعد الشخصي:** ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز، وإن دافعيته إلى ذلك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته.

(ب) **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين، من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

(ج) **بعد الدرجة العالي للإنجاز :** ويقصد بهذا البعد أن صاحب الدرجة العالي في الإنجاز يهدف إلى الدرجة الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (عبد الله، 2003: 183-181).

وهناك اتجاهات متعددة يتم في ضوءها تفسير أبعاد دافعية الإنجاز ومن هذه الاتجاهات ما يلي:

1. **الاتجاه التقليدي:** وهو أن دافعية الإنجاز تستثار بالفشل، وتشبع بالنجاح.
2. **الاتجاه التفسيري:** وفيه تفسر دافعية الإنجاز في ضوء متغيرات جديدة مثل: الطموح، والقدرة، والمثابرة، إلى جانب عاملي القيمة، والتوقع.
3. **الاتجاه الحديث:** وفيه يتم توضيح دافعية الإنجاز على أنها متعددة الأبعاد، وهي نتيجة لتفاعل عدد من الأبعاد مع بعضها البعض (شعبان، 2002: 25).

❖ العوامل المؤثرة في درجة دافعية الإنجاز:

هناك عوامل عدة مؤثرة في درجة إنجاز الفرد، أي تساهم في رفع أو خفض درجة الإنجاز لديه، وهذه العوامل كما حددها حسن (1997) على النحو التالي:

1. الثقافة السائدة:

حيث إن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحت الالتزام بالأنظمة ودقة العمل، واحترام الزمن، ووفرة الإنتاج، وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو

إلى الإنجاز فينتشر فيها الفوضى، وعدم احترام الزمن، وبطء الإنتاج، وإهدار الموارد، وتدهور الخدمات، وعدم مجارة التطور.

2. الأسرة:

تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة، إذ يشير (ماكليلاند) إلى أن الدفء الوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين، هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث إن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباؤهم يحنونهم على الإنجاز العالي باستمرار، مع إحاطتهم بالدفء الوالدي، وتهيئة المناخ النفسي المستقر في البيت، بعكس الأفراد منخفضي الإنجاز حيث كان المناخ لديهم يتسم بالسيطرة والتسلط من جانب الأب، كما أن المناخ الأسري الذي تسوده أجواء التوتر وعدم التفاهم قد يعرض الفرد للقلق والتوتر مما يؤدي إلى تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الإنجاز.

3. المؤسسات التربوية:

وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع، حيث إنها مسئولة عن إعداد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع، وبالتالي فإن أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل من فاعليتها في المجتمع.

4. الطبقة الاجتماعية:

قسم الباحثون في ميدان الاقتصاد وعلم الاجتماع درجات الطبقة الاجتماعية بناء على كمية الدخل للأسرة، ومهنة الأب والأم، والدرجة التعليمي لها، ونوعية المسكن، ومنطقته، وعدد الغرف، والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت، ووسائل الراحة، وعدد أفراد الأسرة.

وقد أشارت عدة دراسات إلى أن دافعية الإنجاز تتأثر بالطبقة الاجتماعية، حيث وجد أن الطبقة الميسورة الحال هي أكثر الطبقات توجهاً نحو الإنجاز وتحقيق النجاح والتفوق، وبالعكس ذلك الطبقة الدنيا والتي تركز على تحصيل الرزق (الخيرى، 2008: 55).

ويرى الباحث أن جميع العوامل السابقة لها تأثير على دافعية الإنجاز وتلعب درجة النقص أو الحرمان دوراً بارزاً في زيادة دافعية الإنجاز وعلى الجهات المسؤولة والسلطات المشرفة على العاملين تحديد النقص في هذه الحاجات والعمل على إشباعها بشكل نسبي كما ويلعب درجة

الطموح عند العاملين وأفكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وقناعاتهم. وميولهم. ومدى ملائمة الأجوار والرواتب عاملاً أساسياً في زيادة دافعية الإنجاز لديهم.

❖ العلاقة بين كل من الانتماء والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز:

بعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات التي تناولت الانتماء والرضا الوظيفي من جهة، والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز من جهة أخرى تبين للباحث أن الأشخاص ذوي الانتماء المرتفع يكون لديهم رضا وظيفي مرتفع، والعكس صحيح؛ لأن الأفراد المنتمين لمهنتهم يعملون بروح الفريق الواحد، ويستثمرون أوقات فراغهم في التفرغ في العمل، ولديهم روح معنوية عالية، وغالباً ما تجدهم سعداء ومميزون.

ويرى الباحث أن الانتماء أحد أبرز العوامل الكبرى المسببة للرضا الوظيفي؛ لأن الانتماء شعور ذاتي نابع من داخل الفرد ومن الصعب التحكم والتأثير عليه، وكذلك وجد الباحث من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز مثل دراسة (الخيري، 2008) ودراسة (أبو غمجة، 2008) فوجد أن الأفراد الذين لديهم رضا وظيفي تكون لديهم دافعية إنجاز عالية، وكذلك أن الأفراد الذين ليس لديهم رضا وظيفي تكون لديهم دافعية إنجاز منخفضة؛ لأن الأفراد الذين لديهم رضا ويشعرون بسعادة سيكونون اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم وبذلك سيؤدي إلى زيادة دافعية إنجازهم، وزيادة الإنتاجية في العمل، والأفراد الذين ليس لديهم رضا سيكونون اتجاهات سلبية عن مهنتهم مما يؤدي إلى تقاعس في عملهم، وقلّة دافعيّتهم، وانخفاض الإنتاجية.

الفصل الثالث الدراسات السابقة

- ❖ دراسات تناولت الانتماء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- ❖ دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- ❖ دراسات تناولت الانتماء والرضا الوظيفي معا.
- ❖ دراسات تناولت دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات.
- ❖ تعقيب عام على الدراسات السابقة.
- ❖ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.
- ❖ أهم ما يميز الدراسة الحالية.
- ❖ فرضيات الدراسة.

مقدمة:

يتناول الباحث في هذا الفصل الدراسات السابقة، وذلك من خلال إجراء مسحاً مكتيبياً بكافة وسائل البحث المتاحة سواء التكنولوجية أو العادية، سعياً بذلك بناء قاعدة معرفية قوية عن الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة، ولكن رغم تنوع وسائل البحث واختلاف أوجه النشاط البحثي المتبع، إلا أن الباحث لم يتمكن من الحصول على أي دراسة تحتوي في طياتها أو في مضمونها جميع الجوانب التي سعت الدراسة الحالية للتركيز عليها في نفس الوقت، ولذا فقد ارتأى الباحث إن يلقي الضوء على ما أمكنه الحصول عليه من دراسات فلسطينية وعربية وأجنبية كانت قد اهتمت بدراسة متغير أو أكثر من متغيرات الدراسة الحالية لجمع ما أمكن من معلومات؛ كقاعدة علمية ومعرفية يمكن الارتكاز عليها والاستفادة منها كمنهج أو أسلوب أو نتائج لها دورها في إعطاء تصورات أولية لما يتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية، وقد قام الباحث بتصنيف هذه الدراسات مستنداً على تسلسل زمني متدرجاً من الحديث إلى القديم في أربعة محاور وذلك على النحو التالي:

- ❖ المحور الأول: دراسات تناولت الانتماء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- ❖ المحور الثاني: دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- ❖ المحور الثالث: دراسات تناولت علاقة كلا من الانتماء والرضا الوظيفي معاً.
- ❖ المحور الرابع: دراسات تناولت دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات.

المحور الأول

دراسات تتعلق بالانتماء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات

• دراسة (حماد، 2013) بعنوان:

"مدى امتلاك المدير المساعد الكفايات التخطيطية في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة وعلاقتها بالانتماء الوظيفي".

هدفت الدراسة للتعرف إلى مدى امتلاك المدير المساعد الكفايات التخطيطية في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مدراء مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة البالغ عددهم (198) مديراً ومديرة وذلك في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2012 / 2013 وتم اختيارها بالطريقة القصدية، وقام الباحث بإعداد استبانة تكونت من (74) فقرة موزعة على محورين هما: كفايات التخطيط والانتماء الوظيفي واستخدم الباحث في دراسته المنهج التحليلي الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها ما يلي:

- أن الدرجات التقديرية للانتماء الوظيفي، لدى المدير المساعد من وجهة نظر مديري مدارس وكالة الغوث، جاءت بوزن نسبي (69.9%)،
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للانتماء الوظيفي، لدى المدير المساعد للكفايات التخطيطية، تعزى لمتغير الجنس
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للانتماء الوظيفي، لدى المدير المساعد للكفايات التخطيطية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي جاءت لصالح الدراسات العليا،
- وجود فروق تعزى لعدد سنوات الخدمة لصالح من لديهم عشر سنوات فأكثر.

• دراسة (عواد، 2012) بعنوان:

"درجة الانتماء الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة الانتماء الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، وإلى معرفة أثر بعض المتغيرات المتعلقة بهم في درجة انتمائهم، وإلى ترتيب أبعاد الانتماء الوظيفي بحسب أهميتها، وأخيراً، تحديد المعوقات التي تواجه الانتماء الوظيفي لديهم وتكونت عينة الدراسة من (90) أخصائياً نفسياً واجتماعياً واعد الباحث

أداة الدراسة المكونة من استبانة مكونة من (37) فقرة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الانتماء الوظيفي مستوياً عالياً بمتوسط (4.11)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس، وموقع العمل، والتفاعل بين متغيري الجنس، وموقع العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء الوظيفي تعزى إلى متغير الدخل الشهري والتفاعل: بين الجنس والدخل شهري وموقع العمل، والجنس والدخل الشهري وموقع العمل، ولصالح الذكور ذوي الدخل الأقل في وزارة الصحة.
- أن الانتماء الوظيفي للإناث يزداد بزيادة الدخل الشهري.

• دراسة (أبو الرب والصباح، 2010) بعنوان:

"درجة الانتماء الوظيفي لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة الانتماء الوظيفي لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين. وبيان أثر متغيرات: "الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والدورات التدريبية المهنية وعددها" على الانتماء الوظيفي لديهم كما هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات والعوامل التي تقلل وتزيد من انتمائهم لأجهزتهم وتكونت أداة الدراسة من استبان مكون من (35) عبارة من أعداد الباحثين وتكونت عينة الدراسة من (666) فرداً اختيروا بطريقة عشوائية واستخدم الباحثان المنهج التحليلي الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن متوسط درجة الانتماء الوظيفي لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت عالية (4.02).
- أن من أهم مظاهر الانتماء الوظيفي لديهم كانت سمعة الجهاز، ومدى تحقيقه لأهدافه.
- وجود فروقا بين متوسطات الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وتبعاً للرتبة العسكرية ولصالح الرتبة الأعلى.

• دراسة (دوفي وآخرون 2010 Duffy et al.) بعنوان:

"الحاجة إلى وظيفي وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى موظفي الدوائر"

هدفت الدراسة إلى تناول الفرضية المبنية على أنه فيما إذا كانت الحاجة إلى وظيفة معينة ترتبط إيجابياً بنتائج العمل بحيث تكون بمثابة وسيط للانتماء الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (370) موظفاً من دوائر مختلفة في جامعة بحثية غربية واستخدم الباحث المنهج الارتباطي الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة قوية ما بين الانتماء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام المؤسسي.
- ضعف العلاقة ما بين هذه المتغيرات مع الرغبة بالانسحاب من العمل.
- أن الانتماء الوظيفي قد يمثل الرابط الرئيس بين الحاجة إلى وظيفة معينة والشعور بالانسجام والسعادة.

• دراسة: (رويم، 2010) بعنوان:

"واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية".

هدفت إلى تناول واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية من خلال تحديد درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات المهنية، ومعرفة مدى تأثير متغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة على درجة الولاء التنظيمي لديهم وتكونت عينة الدراسة من (215) عاملاً بمؤسسة مهنية حكومية واستخدمت الباحثة مقياس الولاء التنظيمي من إعداد بوتر وزملائه وترجمة الروايدة (1988) وهو مكون من (15) فقرة واستخدمت الباحثة المنهج التحليل الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن هناك درجة متوسطة من الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسات المهنية.
- وجود فروق دالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، ولصالح الأكبر عمراً.
- عدم وجود فروق في درجة الولاء التنظيمي تعزى لمتغيري: الجنس، وسنوات الخبرة.

• دراسة: (شتات، 2009) بعنوان:

"درجة الانتماء الوظيفي للمعلم الفلسطيني وعلاقته بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل ومثبت أو مساند".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى الانتماء الوظيفي للمعلم، وارتباطه بمهنة التعليم، ومدى قيام المعلمين بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم وطلابهم وزملائهم وعلاقة ذلك بمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة (مثبت، مساند) وطبقت الباحثة استبانة مكونة من (40) فقرة على عينة الدراسة من إعداد الباحثة وتكونت عينة الدراسة من (148) معلماً ومعلمة ممن يعملون في المدارس الأساسية بمحافظة شمال غزة في الفصل الدراسي الثاني من العام 2008 / 2009 واستخدمت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي في دراستها ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن المعلم الفلسطيني يتمتع بدرجة انتماء وظيفي عالية، وأن المعلمات (الإناث) أكثر انتماءً لمهنة التعليم من الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي للمعلم الفلسطيني تعزى لمتغيرات: الخبرة، والمؤهل العلمي، وكون المعلم (مثبتاً، أو مسانداً).

• دراسة: (الصباح وعساف، 2008) بعنوان:

"الانتماء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والوطنية، وجامعة القدس".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس، ومعرفة مدى تأثرها بمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة، والخبرة، والمركز الوظيفي، والجامعة، والكلية) وكانت عينة الدراسة عشوائية قوامها (279) عضو هيئة تدريس وإدارياً واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- الدرجة الكلية لدرجة الانتماء التنظيمي كانت لصالح: (الدرجة الوظيفية أو العلمية لصالح الدرجات العليا، والجامعة لصالح جامعة النجاح الوطنية، والكلية لصالح الكليات العلمية).
- عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي، والخبرة).

• دراسة: (حمائل، 2008) بعنوان:

"المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مشاركة العاملين في جامعة القدس المفتوحة في صنع القرار وولائهم التنظيمي واثربعض المتغيرات على درجة الولاء التنظيمي. وقام الباحث بتصميم أداتين للدراسة الأولى استبان لقياس واقع المشاركة في صنع القرار والثانية استبان لقياس واقع الولاء التنظيمي وتكونت عينة الدراسة من (313) فرداً من العاملين بجامعة القدس المفتوحة واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في دراسته ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن واقع مشاركة العاملين في صنع القرار كان متوسطاً بنسبة (60.2)، أما الولاء التنظيمي لهم كان مرتفعاً جداً بنسبة (86.8).
- عدم وجود فروق دالة لواقع الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفي، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.
- وجود فروق دالة لواقع الانتماء تعزى لمتغير العمر وصالح الفئة (أكثر من 40 سنة).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين متغير المشاركة في صنع القرار والولاء.

• دراسة (أبو سمرة، وآخرون، 2007) بعنوان:

"قياس واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم".

هدفت إلى التعرف إلى واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. استخدم الباحثون أداتين الأولى لقياس واقع الاتصال الإداري من تطوير الباحثين والمكون من (41) فقرة، والثانية لقياس الانتماء التنظيمي من إعداد بورتر وزملائه المكون من (15) فقرة وتكونت عينة الدراسة من (174) عضو هيئة تدريس واستخدم الباحثون منهج التحليل الوصفي في دراستهم ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن واقع الاتصال الإداري كان متوسطاً، في حين كان درجة الانتماء التنظيمي مرتفعاً.

- عدم وجود فروق تعزى إلى متغيرات الجامعة والجنس والكلية والمؤهل العلمي والخبرة.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية والانتماء التنظيمي.

• دراسة (عورتاني، 2003) بعنوان:

"العلاقة بين الولاء الوظيفي والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الولاء الوظيفي والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية وقياس اثر بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة الولاء الوظيفي.

استخدام استبانهين وهما: 1. استبانة لقياس درجة الولاء الوظيفي، وتتضمن (26) فقرة. 2. استبانة لوصف النمط القيادي، وتتضمن هذه الاستبانة (40) فقرة وتكونت عينة الدراسة من (363) إداريا من مختلف الوزارات واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- درجة الولاء الوظيفي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية كانت مرتفعة جداً.
- وجود فروق في الولاء الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس ولصالح الذكور.
- وجود فروق في الدرجة الكلية للولاء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير.

المحور الثاني

دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات

• دراسة العاجز (2014) بعنوان:

"درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم واثراً كل من المتغيرات (الجنس سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة واستخدم الباحث كلا من المقابلة واستبانتي الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة المكون من (35) فقرة والثانية لقياس درجة الرضا الوظيفي لديهم المكون من (32) فقرة وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع والبالغ عددهم (116) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم بلغت (78.6%) بدرجة كبيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير (الجنس، المنطقة التعليمية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

• دراسة (اسليم، 2013) بعنوان:

"الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع لمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها".

هدفت الدراسة إلى التعرف الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع لمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة مكونة من محورين لقياس كل من الرضا الوظيفي والأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع بمحافظات غزة وتكونت عينة الدراسة من (202) من العاملين الإداريين واستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ الرضا الوظيفي للعاملين في كليات المجتمع بمحافظة غزة بنسبة (68.30%).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى إلى الكلية لصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، لجميع المجالات عدا مجال العلاقة بين العاملين.

• دراسة (الداية، 2012) بعنوان:

"درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وكذلك بيان أثر المتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) على متوسطات تقديرات المعلمين للعلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الباحثة استبانتيين: الأولى لقياس درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين واشتملت على (42) فقرة لقياس درجة الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم والثانية اشتملت على (50) فقرة. وتكونت عينة الدراسة من (500) معلماً ومعلمة بطريقة عشوائية، بنسبة (6.79%) تقريباً من مجتمع الدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغت درجة الرضا الوظيفي للمعلمين (73.59%) وبدرجة كبيرة حسب المعيار المعتمد بالدراسة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة

• دراسة (السحباني، 2012) بعنوان:

"درجة تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمهم من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمهم من وجهة نظرهم وقياس اثر بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس والعمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة) وتكونت عينة الدراسة من (446) معلما ومعلمة أي ما نسبته (10%) من المجتمع الأصلي وقام الباحث بإعداد أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة اشتملت على قسمين: تفويض والرضا الوظيفي وكان مجموع فقراتها (116) فقرة واستخدم المنهج الوصفي التحليلي ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ما يلي:

- بلغت درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (63.5).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha \leq 0.05$) في مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة كمعلم، المنطقة التعليمية).

• دراسة (القطراوي، 2012) بعنوان:

" سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة".

هدفت الدراسة الحالية لمعرفة سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة وتكونت عينة الدراسة من (210) موظفا من موظفي برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة واستخدام الباحث المقاييس التالية وهي: مقياس سلوك المخاطرة: من إعداد الباحث. مقياس الرضا الوظيفي: من إعداد الباحث ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (73.5%).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومكان العمل).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة تعزى لمتغير (طبيعة المهنة، مكان السكن)

• دراسة: (الأفندي، 2012) بعنوان:

"عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم، والتعرف إلى أثر كل من المتغيرات المستقلة الأتية: المدارس الحكومية الثانوية في محافظة بيت لحم، والتعرف إلى أثر كل من المتغيرات المستقلة الأتية: (الجنس، عدد سنوات الخدمة، الدخل الشهري، المؤهل العلمي على عوامل الرضا الوظيفي) وتكونت عينة الدراسة من (170) معلماً ومعلمة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام الباحث باستخدام استبانة كأداة للدراسة تكونت من (35) فقرة، تغطي ثلاثة أبعاد: العامل الاقتصادي، المكانة الاجتماعية للمعلم، وبيئة العمل ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، الدخل الشهري، المؤهل العلمي).

• دراسة كومار (Kumar، 2012) بعنوان:

"أنواع المؤسسات، المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة بينها وبين أنماط القيادة في كليات التربية ذات التمويل الذاتي في البنجاب". الهند.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العوامل المرتبطة بين أنواع المؤسسات، المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة بينها وبين أنماط القيادة في كليات التربية في البنجاب ووظفت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتكونت عينة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (200) محاضراً في كلية التربية ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية المتبعة لدى المدراء والمناخ التنظيمي.

- العلاقة بين الأنماط القيادية لدى المديرين والرضا الوظيفي للمحاضرين كانت بنسبة مقبولة.

• دراسة (أبو مصطفى والأشقر، 2011) بعنوان:

"الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني، مع التعرف إلى الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة وتكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها في مدارس كل من التعليم العام الحكومية، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحثان مقياس الضغوط المهنية للمعلم الفلسطيني، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني من إعداد الباحثين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، والمؤهل العلمي، لصالح الذكور، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها، وحملة درجة الدبلوم.
- عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

• دراسة: باساک وجوش (Basak and Ghosh, 2011) بعنوان:

"البيئة المدرسية والرقابة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين (دراسة من منظور هندي)".

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين أنماط الرضا الوظيفي والرقابة في البيئة المدرسية من وجهة نظر المعلمين في (كولكاتا) في الهند، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة في إحساسهم بالرضا الوظيفي ترجع إلى متغيرات واستخدام الباحثان المنهج الوصفي وقد تكونت عينة الدراسة من (160) من معلمي المدارس في (كولكاتا)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان البيئة المدرسية، وكذلك استبيان لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعداد الباحثين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود ارتباط إيجابي مهم بين التعاون وعلاقة الطالب مع المعلم وما تضمنه مقياس الرضا الوظيفي من بنود وهذا يعني أن المعلمين الذين يحصلون على المشورة

والمساعدة والتشجيع من قبل المعلمين الزملاء لديهم علاقات جيدة مع طلابهم، ويشعرون بالارتياح تجاه وظائفهم.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات متوسطات العينة في الإحساس بالرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

• دراسة سابا: (Saba، 2011) بعنوان:

"قياس درجة الرضا الوظيفي للموظفين في كليات باها والبور الأكاديمية" باكستان.

هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في باها والبور ووظفت الدراسة المنهج التجريبي وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من إعداد الباحث، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (108) من المعلمين من الكليات الخمس في باها والبور واطهرت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- معظم المعلمين سعداء عن درجة الرضا الوظيفي وبنسبة (76%).
- بلغ درجة الرضا عن ظروف العمل كانت بنسبة متوسطة (68%).
- بلغ درجة الرضا عن الأجور والرواتب كانت بنسبة متوسطة (65%).
- أن العلاقة مع الزملاء في العمل يوجد بها ارتياح ورضا وبنسبة كبيرة جداً (83%).
- أن معظم العاملين راضون عن وسعداء عن الأمن الوظيفي بنسبة (76%).

• دراسة: (أبو شمالة، 2010) بعنوان:

"مدى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى مدى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، والكشف عن الفروق في تقديرات الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني لمدى الرضا الوظيفي بالنسبة للمتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأعد الباحث لهذا الغرض استبانة تشتمل على سبعين فقرة، بالإضافة إلى سؤال مفتوح وتكونت عينة الدراسة (80) إدارياً بطريقة عشوائية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني كان متوسطاً بنسبة (65.88%).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة ($a \leq 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني تعزى لمتغيري (الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة).

• دراسة ديمرتاس (Demirtas, 2010) بعنوان:

"درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين في تركيا".

هدفت الدراسة للتعرف إلى درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية في تركيا، وكشف ما إذا كانت درجات الرضا الوظيفي تظهر أي اختلافات من حيث المتغيرات التالية: (النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي) واستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من (10) مدارس ابتدائية تم اختيارها بطريقة عشوائية وقد تكونت العينة من جميع المعلمين في هذه المدارس واستخدام مقياس الرضا الوظيفي (TSS) الذي يتألف من خمسة بنود وقد تم ترجمته إلى التركية من قبل الباحث ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية في (أزيلاج) بوسط تركيا مرتفع جداً.
- درجة الرضا الوظيفي يؤثر تأثيراً كبيراً في تحقيق الأهداف التعليمية حيث انه عندما يشعر المعلمون بالرضا الوظيفي بشكل إيجابي فإن ذلك ينعكس على تحقيق الأهداف التعليمية بشكل فعال.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الفئة العمرية) ولصالح الفئة (36-40).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة والمؤهل التعليمي بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي للمعلمين.

• دراسة كارسلي واسكندر (Karsli and Iskender, 2009) بعنوان:

"التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة سكاريا بتركيا".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى أثر الدوافع والتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين في (سكاريا) واستخدام الباحثان المنهج التجريبي في دراستهما وتكونت عينة الدراسة من (400) من معلمي المدارس الحكومية في محافظة (سكاريا) ولتحقيق أهداف الدراسة

استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي لمينيسوتا، واستبانة لقياس الدافعية، واستبانة لقياس الالتزام التنظيمي للمعلمين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في (سكارييا) كان مرتفعاً.
- هناك أثر إيجابي للدافعية والتحفيز على الرضا الوظيفي للمعلمين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة لإحساسهم بالرضا الوظيفي تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي وسنوات الخدمة).

• دراسة ريانس (Ryans, 2009) بعنوان:

"تحليل كمي لتأثير تصورات واتجاهات مديري المدارس العامة لدرجة الرضا الوظيفي - الولايات المتحدة".

هدفت هذه الدراسة الكشف عن اتجاهات مديري المدارس العامة وتصوراتهم للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم، والتعرف إلى ما إذا كان طموح المدير، والتنمية المهنية، والحكم الذاتي، وتحقيق أهداف الأداء المدرسي هي مؤشرات للتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية وتكونت عينة الدراسة من (350) مديراً من مدرء المدارس الحكومية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وصمم الباحث استبانة إلكترونية لهذا الغرض ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغت درجات متوسطة من الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس العامة.
- وجود علاقة بين تحقيق درجات أداء المدرسة والرضا الوظيفي.

• دراسة (الشهري، 2008) بعنوان:

"الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية". دراسة تطبيقية لموظفي جمارك الرياض.

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ودرجات الرضا الوظيفي ودرجة الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية الأتية: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل التعليمي، العمر، الدخل الشهري، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الترقية والتقدم في العمل) وتكونت عينة الدراسة من (233) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي واستخدم

الباحث استبان مكون من فقرات تقيس كلا من الرضا الوظيفي وفقرات أخرى تقيس درجة الإنتاجية من إعداد الباحث وكانت ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الإنتاجية.
- الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل، والترقية لا ترتبط بالكفاءة والإلتقان، مما يعمل على تقليل حالات الرضا، والدخل الشهري الذي يتقاضاه الموظفون غير مرضٍ، حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقاً لقياس الرضا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس، العمر، سنوات الخبرة)

• دراسة (الشيخ خليل وشرير، 2008) بعنوان:

"الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين بمحافظة غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية) وتكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (18) مدرسة (بنين وبنات) وأعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة واتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- نسبة رضا المعلمين أفراد العينة كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم.

- وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمتغير الجنس

- عدم وجود فروق دالة إحصائية سنوات الخبرة على الرضا الوظيفي.

• دراسة (حرز الله، 2007) بعنوان:

"مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية بمحافظة غزة في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي".

هدفت الدراسة للتعرف إلى مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي في محافظات غزة وقام الباحث ببناء استبانتين إحداهما لقياس مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات والأخرى لقياس رضاهم الوظيفي واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة وتكونت عينة الدراسة من عينة طبقية عشوائية من معلمي المدارس الثانوية بلغ عددها (306) من المعلمين والمعلمات أي بنسبة (10%) تقريباً من مجتمع الدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية متوسطة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة في قياس الرضا الوظيفي تعزى للجنس لصالح الإناث، وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة في قياس الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي، سنوات الخدمة.

• دراسة (الشوامرة، 2007) بعنوان:

"درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي، ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعا لمتغير الجنس حيث وهي دالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

• دراسة (غنيم، 2007) بعنوان:

"العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ووظفت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وقام الباحث باستخدام الاستبانة والتي تألفت من محورين كأداة لجمع المعلومات مكونة من (20) فقرة للولاء التنظيمي و(60) فقرة للرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (144) من أعضاء هيئة التدريس ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.58) للرضا الوظيفي، (3.60) للولاء التنظيمي.

- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

• دراسة (رضى، 2006) بعنوان:

"الأنماط القيادية السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مملكة البحرين".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مملكة البحرين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين معهم، وعلاقة ذلك برضاهم الوظيفي واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام الباحث بتصميم استبانتين الأولى لتحديد النمط القيادي لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وتضمنت (48) عبارة، والثانية لقياس الرضا الوظيفي وهي مكونة من (30) عبارة وتكونت عينة الدراسة: من (606) معلم ومعلمة بطريقة عشوائية طبقية، في المناطق التعليمية الخمس وهي المنامة، المحرق، الوسطى، الشمالية، الجنوبية ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا وفق متغير (الجنس والخبرة التعليمية).

• دراسة: كروسمان وهرس (Crossman and Harris, 2006) بعنوان:

"تشخيص الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في بريطانيا".

هدفت إلى تشخيص الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في بريطانيا، والذين ينتمون لأنواع مختلفة من المدارس الثانوية واستخدم الباحثان المنهج التجريبي في دراستها وصمم الباحثان أداة لقياس درجة الرضا الوظيفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أهم ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي العام وفقا لنوع المدرسة.

- أن المعلمين يتمتعون بدرجة عالٍ من الرضا الوظيفي وفي المدارس الأخرى أظهر المعلمون أن الرضا الوظيفي احتل الدرجة الأدنى.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (العمر والجنس ومدة الخدمة)

• دراسة: سسيسانجا (Ssesanga, 2005) بعنوان:

"قياس درجة الرضا الوظيفي لدى الاكاديميين الجامعيين في أوغندا".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الاكاديميين الأوغنديين، حيث أجريت الدراسة لاختبار العوامل التي تساهم وتدعم الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم العالي في العالم المتقدم واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (128) اكاديميا وتم اختيارهم من جامعة أوغندا ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن العوامل الأكثر تأثيرا في الرضا هي كل ما هو متصل بسلوك زملاء العمل، والإشراف، ونواحي التعليم الحقيقي والجوهري.
- وأن الدوافع لعدم الرضا كان أكثرها عوامل خارجية مثل المكافآت والسيطرة والبحث والترقية وبيئة العمل.
- عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- جود أي فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (العمر والرتبة الأكاديمية).

• دراسة (علاونة؛ ندى 2004) بعنوان:

"درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقليلية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقليلية وبيان اثر كل من متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة درجة الدخل الأسري التخصص، مكان السكن) في رضاهم الوظيفي واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للدراسة وتم اختيار عينة قوامها (83) مرشدا تربويا من محافظتي جنين وقليلية وصمم الباحثان أداة الدراسة وهي الاستبانة ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن نظام مجال الحوافز والأجور والترقيات كان اقل المجالات في رضا المرشدين التربويين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمجالات لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، درجة الدخل الأسري، التخصص، مكان السكن).

• دراسة: (أبو رمضان، 2004) بعنوان:

"درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وقد وظفت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة وطورت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والتي تكونت من 3 أجزاء وتكونت عينة الدراسة من (325) موظفا وموظفة من العاملين الأكاديميين والإداريين واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الرضا لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة متوسطا بلغت نسبته (57.8%) في جميع مجالات الرضا التي حددتها الدراسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير (العمر، عدد الأبناء، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات التالية: (النوع لصالح الذكور، والحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، ومكان العمل لصالح الجامعة الإسلامية).

• دراسة (العاجز ونشوان، 2004) بعنوان:

"عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، كما وهدفت إلى التعرف إلى أثر بعض المتغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة (الجنس، الخبرة، المؤهل، نوع المرحلة) واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي أعد الباحثان استبانة مكونة من خمسة مجالات هي: (نمط القيادة المدرسية، الحوافز، التأهيل والتدريب، المناخ التنظيمي المدرسي، أساليب الإشراف التربوي) وتكونت عينة الدراسة من (302) من المعلمين والمعلمات ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت: سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي.

- وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً (للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا).
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بالنسبة لسنوات الخدمة.

• دراسة (مقبول، 2003) بعنوان:

"درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية".

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية وتكونت من (235) مرشداً ومرشدة واستخدمت الباحثة استبانة قامت بتطويرها معتمدة على استبانة أبو فرحة (1999) التي تتعلق بالعوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في فلسطين واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي للمرشدين والمرشدات كانت متوسطة بنسبة (66.2%)

- كان مجال العلاقة مع الهيئة التدريسية، في المرتبة الأولى لمجالات الرضا الوظيفي، بنسبة (76.2%)

- كان مجال أنظمة الرواتب في المرتبة الأخيرة بنسبة (40.2%).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha \leq 0.05$) الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومكان السكن، وعدد الطلبة).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha \leq 0.05$) درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير درجة الدخل.

• دراسة: فيرون (Venron, 2003)

"قياس درجة الرضا الوظيفي للعاملين في محطة الراديو والتلفزيون العاملين في قطاع الأخبار في محطة الإذاعة والتلفزيون التجارية بالولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين في محطة الراديو والتلفزيون العاملين في قطاع الأخبار في محطة الإذاعة والتلفزيون التجارية بالولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (414) موظفاً وموظفة من العاملين في المحطة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن درجة الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين يزداد مع عمر الأفراد.
- كما تبين أن الأشياء التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتحقيق الرضا الوظيفي هي: (استعمال قدرات الفرد، إعطاء الفرد الفرصة في الإبداع، المبادرة في العمل، شعور الفرد بالأمن الوظيفي).
- وقد أوضحت الدراسة أن (48%) من عينة الدراسة تشعر برضا وظيفي عالٍ عن المرتب، بينما (49%) من العينة تشعر برضا متوسط عن المرتب. بينت الدراسة بعض العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي دون أن تبين تأثير هذا الرضا على العاملين.

• دراسة: (عيد، 2000) بعنوان:

"علاقة النمط القيادي لمديري المدارس حسب نظرية بلانشر وهيرسي بدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمديرية التربية والتعليم بمديرية عمان الكبرى".

هدفت الدراسة التعرف إلى علاقة النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية وبيان أثر كل من (الجنس، واختصاص المعلم، ونمط المدير القيادي، والتفاعل بينهما) على هذا الرضا واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واختارت الباحثة أداة وصف فاعلية وكيفي القائد التي طورها بلانشر وهيرسي واستبانة الرضا الوظيفي التي طورها ناجي (1993) وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية (96) مديراً ومديرة، (275) معلماً ومعلمة ممن يعملون في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم في محافظة منطقة عمان الأولى ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين حسب النسب المئوية بالنسبة للجنس هي (58.5%) للذكور، (62.8%) للإناث.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى للنمط القيادي لدى المديرين فيما تبين عدم وجود أثر للتفاعل بين جنس المعلم والنمط القيادي لمدير المدرسة.

المحور الثالث

دراسات التي بالانتماء والرضا الوظيفي معاً

• دراسة جوجل وآخرون (Google et al, 2011) بعنوان:

"الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي بين مقدمي الرعاية الزهايمر معالجة وتحسين دوران تمكين الموظفين".

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي لدى (262) موظفا يعملون في مراكز لرعاية مرضى الخرف (الزهايمر) ضمن إطار من الرعاية الاجتماعية طويلة المدى، من خلال فحص مدى تأثير تعزيز الانتماء الوظيفي إيجابياً على الرضا الوظيفي وبالعكس، وفحص فيما إذا كان تحسن الرضا الوظيفي يمكن أن يسهم في تعميق التمكين الوظيفي، وقد أخضع المشاركون لدورة تدريب خاصة بالتعامل مع المصابين بالخرف (الزهايمر) وتكونت عينة الدراسة من (262) موظفا يعملون في مراكز لرعاية مرضى الخرف (الزهايمر) واعد الباحثون استبانيتين تقيسان الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي.

واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة متبادلة بين الانتماء والرضا الوظيفي.
- وجود انسجام متبادل بين الدرجة الكلية للمقياس ومقياس الرضا الوظيفي الداخلي.
- وجود فرق رئيس ما بين الانتماء والرضا الوظيفي.

• دراسة: (عياد، 2010) بعنوان:

"درجة الانتماء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الانتماء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة غزة في العام الدراسي 2009 - 2010 وشملت عينة الدراسة (100) من مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة غزة بواقع 77، 5% من مجتمع الدراسة.

وأعد الباحث استبانة تقيس الانتماء والرضا الوظيفي من (78) فقرة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الانتماء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية 77، 53%.
- بلغ درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في محافظة غزة 87، 16%.
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين الانتماء والرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الثانوية في محافظة غزة وهي علاقة طردية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى إلى متغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لدرجة الانتماء الوظيفي لديهم تعزى إلى متغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

• دراسة (خليفات، والملاحمة، 2009) بعنوان:

"الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية." هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ومعرفة درجة الولاء التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري) لدى عينة الدراسة ومعرفة وجود فروق بين أبعاد الولاء التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري) والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (559) عضو هيئة تدريس واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحثان أداة (الين وماير) والمكونة من (20) فقرة وطور الباحثان أداة لقياس الرضا الوظيفي مكون من (25) فقرة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- وجود فروق في درجة الولاء التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس، والعمر، ومدة الخدمة الجامعية، والكلية).

• دراسة: (الغامدي، 2009) بعنوان:

"أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية في المملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المعلمات، والتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بالمرحلة الثانوية، والكشف عن العلاقة بين (المؤهل، العمر، الحالة الاجتماعية، الخدمة في التعليم، سنوات الخدمة في المدرسة الحالية، الخدمة بالعمل الإداري، التخصص، الدورات التدريبية) ودرجة ممارسة أخلاقيات العمل، درجة الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة من (47) مديرة، (650) معلمة من مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية وتمثلت أدوات الدراسة باستبانة لقياس أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر المعلمات، ومقياس الولاء التنظيمي، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- تمتعت المعلمات بالمدارس الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية بدرجة رضا وظيفي لم يتجاوز حد المتوسط (3.39).
- تمتعت المعلمات بالمدارس الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية بدرجة مرتفع من الولاء التنظيمي لم يتجاوز حد المتوسط (3.49).
- عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس وكل من درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات.
- وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للمعلمات بالمرحلة الثانوية تعزى إلى المتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة في التدريس، الخدمة بالمدرسة الحالية).
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي للمعلمات بالمرحلة الثانوية تعزى إلى جميع متغيرات الدراسة ما عدا سنوات الخبرة.

• دراسة: (حجاج، 2007) بعنوان:

"درجة الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة، وإلى الكشف عن مدى وجود علاقة ما بين ضغط العمل، وكل من الانتماء والرضا الوظيفي، وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغط العمل تعزى لمتغيرات: (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، ومدة الخبرة) واستخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي في دراسته وتكونت عينة الدراسة من (99) ممرضا وممرضة من أصل (424) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من درجة ضغط مرتفع بلغ (79.28%).
- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي، وبين ضغط العمل والانتماء التنظيمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغط العمل تعزى لمتغيرات: (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، ومدة الخبرة).

• دراسة: (علاونة، 2006) بعنوان:

"قياس درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما في المدارس الخاصة في مدينة نابلس".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند المدارس الخاصة في مدينة نابلس وأثر النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر في درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس جميعاً واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واختيار الباحث عينة منهم بلغ حجمها (126) معلماً ومعلمة.

وأعد الباحث أداة مكونة من مقياس الولاء التنظيمي المكون من (17) فقرة، ومقياس الرضا الوظيفي المكون من (53) فقرة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس مرتفع.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر).
- وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

• دراسة (سلامة، 2003) بعنوان:

"درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة الانتماء والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد دور كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العلمية، والخبرة الإدارية، والمركز الوظيفي في الجامعة) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقامت الباحثة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبالغ عدد فقراتها (73) فقرة وتكونت عينة الدراسة على عينة مكونة من (302) عضواً من أعضاء هيئة تدريس من عددهم البالغ (1046) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ شعور الموظف اتجاه العلاقة مع الزملاء (75.5%) أي حصلت على تقدير متوسط.
- بلغ شعور الموظف اتجاه طبيعة العمل والوظيفة (68.3%) أي حصلت على تقدير متوسط.
- بلغ شعور الموظف اتجاه طرق الإشراف (66.4%) أي حصلت على تقدير متوسط.
- بلغ شعور الموظف اتجاه أنظمة الترقيات والحوافز (64%) أي حصلت على تقدير متوسط.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: (جهة العمل والجنس والمؤهل العلمي، ومدة الخبرة) ووجود فروق لصالح الرتب.
- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية أي كلما زاد الرضا ازداد الانتماء الوظيفي.

• دراسة ميير وآخرون (Meyer et al، 2002) بعنوان:

"العلاقة ما بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، والانتماء الوظيفي للمؤسسة".

هدفت هذه الدراسة إلى استخدام الأسلوب الإحصائي التحليلي البعدي Meta – Analyses لتقويم العلاقة ما بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، والانتماء الوظيفي للمؤسسة، كما سعت إلى معرفة العلاقة بين ثلاثة نماذج من الانتماءات ذات العلاقة وهي: الرضا الوظيفي، والمشاركة بالعمل، والالتزام الوظيفي واستخدم الباحثون المنهج الارتباطي الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، كما أظهرت النتائج أن نماذج الانتماء الثلاثة ارتبطت سلباً بنية الانسحاب من العمل أو تدويره.
- أن الانتماء العاطفي كان له أقوى ارتباط في المؤسسة، ومع العوامل المرتبطة بالموظف كضغط العمل.
- أن الاستمرارية في العمل لا تتأثر سلباً بضغط العمل.

المحور الرابع دارسات تتعلق بدافعية الإنجاز

• دراسة: (أبو عون، 2014) بعنوان:

"الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حروب غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى الصحفيين بعد الحرب على قطاع غزة، والكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات، كما هدفت للتعرف على أثر بعض المتغيرات لكل من الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت أدوات الدراسة عبارة من مقياس الضغوط النفسية، مقياس الدافعية للإنجاز ، مقياس فاعلية الذات وتكونت عينة الدراسة من (200) صحفياً، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- درجة الدافعية للإنجاز لديهم مرتفع، وكان درجة فاعلية الذات مرتفعاً.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية، والدافعية للإنجاز ، وفاعلية الإنجاز لدى الصحفيين بعد الحرب على قطاع غزة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية للإنجاز لدى الصحفيين تعزى لمتغير: الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدخل الشهري، التعرض لحوادث عمل سابقة، التعرض للاستهداف المباشر، فقدان أحد الزملاء، منطقة العمل أثناء الحرب. بينما ظهرت فروق تعزى لمتغير: التعرض للاستهداف المباشر لصالح الصحفيين الذين لم يتم استهدافهم وكذلك تعزى لمتغير فقدان احد الزملاء لصالح الذين فقدوا زملاء خلال الحرب.

• دراسة (مختار، 2013) بعنوان:

"خصائص المرشد الاكاديمي وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى طلاب الجامعات الليبية".

هدفت هذه الدراسة الحالية للتعرف إلى أهم خصائص المرشد الاكاديمي من وجهة نظر الطلاب والطالبات بالجامعة هذا من ناحية، وطبيعة العلاقة بين خصائص المرشد الاكاديمي ودافع الإنجاز لدى طلاب وطالبات الجامعة من وتكونت عينة الدراسة من (126) طالب وطالبة بكلية

الآداب ويفرن واستخدم الباحث استمارة خصائص المرشد الاكاديمي، اختبار الدافع للإنجاز واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين خصائص المرشد الاكاديمي ودافع الإنجاز لدى طلاب وطالبات الجامعة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي دافع الإنجاز ومنخفضي دافع الإنجاز على متغير خصائص المرشد الاكاديمي، وهذه الفروق كانت لصالح مرتفعي دافع الإنجاز.

• دراسة (سمارة، وآخرون 2012) بعنوان:

"درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم".

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم وتكونت عينة الدراسة من (108) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة واستخدم مقياس تقدير الذات الذي قام الباحثون ببنائه وتطويره، ومقياس دافعية الإنجاز المستخدم في دراسة القادري (2000) واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن درجة دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان مرتفعاً.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغير (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية).

• دراسة (عبد الدايم ونصار، 2012) بعنوان::

"استخدام بيانات التعلم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة بمنطقة شمال غزة التعليمية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف ببيانات التعلم الإلكتروني الأكثر استخداماً في جامعة القدس المفتوحة لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها بدرجة دافعية الإنجاز لديهم في ضوء متغيرات: (النوع الاجتماعي - والبرنامج الاكاديمي - والدرجة الدراسي) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي استخدم الباحثان استبانة بيانات التعلم الإلكتروني من إعداد الباحثين ومقياس دافعية الإنجاز ل(هارمانس)؛ تعريب صلاح أبو ناهية. وتكونت عينة الدراسة من (345) طالباً

وطالبة من طلبة جامعة القدس المفتوحة بمنطقة شمال غزة التعليمية في الفصل الثاني من العام الدراسي 2011 - 2010 بطريقة عشوائية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (74.75%) وهو درجة عالٍ.

- وجود فروق دالة إحصائية في درجات دافعية الإنجاز تبعاً للنوع الاجتماعي لدى أفراد العينة، وكانت الفروق لصالح الطالبات الإناث.

● دراسة (أبو غمجة، 2008) بعنوان:

"علاقة دافع الإنجاز ومفهوم الذات بالرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في مدينة طرابلس في الجماهيرية الليبية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دافع الإنجاز وعلاقته بمفهوم الذات وكذلك للتعرف على دافع الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية وكذلك للتعرف على علاقة مفهوم الذات بالرضا الوظيفي لدى نفس أفراد عينة الدراسة واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (155) معلماً ومعلمة ممن أهم حصص أسبوعية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية واستخدم الباحث مقياس دافع الإنجاز للمعلم من إعداد عبد الرحمن الأزرق ومقياس مفهوم الذات من إعداد (محمد عماد الدين إسماعيل) ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (عبد الرحمن الأزرق) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين دافع الإنجاز والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين ولصالح الإناث لدى عينة الدراسة.

● دراسة (الخيرى، 2008) بعنوان:

"الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين بمحافظة الليث والقنفذة والتحقق من وجود فروق بين كلا من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير (مكان العمل، سنوات الخبرة، الدخل الشهري) لدى أفراد عينة الدراسة والتحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (98) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العالي العام الحكومية بمراحلها الثلاث (الابتدائي، والمتوسط،

والثانوي) للبين واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي (1417هـ) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (1986م) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في الأبعاد (المثابرة، الخوف من الفشل، قلق بدء العمل) لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة في الرضا الوظيفي ترجع لمتغير (مكان العمل سنوات الخبرة والدخل الشهري).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة في دافعية الإنجاز ترجع لمتغير (مكان العمل وسنوات الخبرة والدخل الشهري).

• دراسة (المزروع، 2007) بعنوان::

"فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة فاعلية الذات بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى أفراد العينة وتكونت عينة الدراسة من (238) طالبة من طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة، حيث تم اختيارهن عشوائياً، وقد تراوحت أعمارهن بين (17-24) سنة واستخدم الباحث مقياس فاعلية الذات إعداد فان مالك، والدافع للإنجاز إعداد (قطامي)، والذكاء الاجتماعي إعداد (منصور وآخرون) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الطالبات مرتفعات ومنخفضات دافعية الإنجاز في درجة فاعلية الذات لصالح مرتفعات الإنجاز.

• دراسة: (البدور، نجاه؛ البذور، كارولين، 2006) بعنوان:

"درجة الضغوط النفسية وعلاقته بدرجة الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الضغوط النفسية وعلاقته بدرجة الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن وتكونت من (86) مديراً ومديرة من مجتمع الدراسة الأصلي واستخدمت الباحثان أداتين: الأولى لقياس الضغوط النفسية، والثانية لقياس الدافعية للمديرين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- وجود درجة مرتفع من الدافعية لدى المديرين.
- عدم وجود فروق في درجة الدافعية تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، المؤهل العلمي، والإقليم).

• دراسة جاكسون (Jackson, 2005) بعنوان:

"أثر متغير الجنس على درجة الدافعية لدى مديري المدارس في مدينة ميامي في الولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر متغير الجنس على درجة الدافعية لدى مديري المدارس في مدينة ميامي في الولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من (226) مديراً ومديرة ورؤساء أقسام ومشرفين تربويين في المدارس الثانوية الحكومية في ميامي، وقد طورت استبيانته لقياس درجة الدافعية لديهم تكونت من أربعة مجالات، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) لتحليل البيانات إحصائياً. ومن أهم النتائج الدراسة التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن درجة الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين كان متوسطاً.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

• دراسة (الزعبي، 2003) بعنوان:

"ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية".

هدفت الدراسة للتعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، ودرجة دافعيتهم نحو العمل، فضلاً عن التعرف على درجة اختلاف الدافعية نحو العمل تبعاً لاختلاف ضغوط العمل، وسنوات الخبرة في العمل، والمساندة الاجتماعية ونوع الجامعة واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً وعدد أفرادها (372) رئيس قسم واستخدمت في هذه الدراسة أداتان، وهما: أداة ضغوط العمل، وأداة الدافعية نحو العمل وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ درجة الدافعية نحو العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان عالياً.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ضغوط العمل ودرجة الدافعية نحو العمل.

❖ تعقيب عام على الدراسات السابقة:

بعدما استعرض الباحث في هذه الدراسة العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت مفهوم الانتماء وعلاقته ببعض المتغيرات ودراسات تناولت الرضا وعلاقته ببعض المتغيرات ودراسات ربطت بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي معاً ودراسات أخرى تناولت دافعية الإنجاز وعلاقته ببعض المتغيرات فقد تبين للباحث أن هناك نقاط التقاء ونقاط اختلاف في هذه الدراسات ويمكن حصرها في النقاط التالية:

• من حيث الأهداف:

- تنوعت الدراسات السابقة على الصعيد المحلي (الفلسطيني) والصعيد العربي والصعيد الأجنبي.
- هناك دراسات عالجت الانتماء الوظيفي كمتغير مستقل ودراسات أخرى عالجت الانتماء الوظيفي كمتغير تابع وفي معظم الدراسات تمت معالجة الانتماء الوظيفي مع المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة).
- هناك دراسات عالجت الرضا الوظيفي كمتغير مستقل ودراسات أخرى عالجت الرضا الوظيفي كمتغير تابع وفي معظم الدراسات تمت معالجة الرضا الوظيفي مع المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة).
- بعض الدراسات السابقة ربطت بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي معاً ودراسة العلاقة بينهما ودراسة علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية.
- وجد الباحث أن هناك دراستين ربطتا بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وهما: دراسة (الخيري، حسن: 2008) ودراسة (أبو غمجة، طارق: 2008).

• من حيث العينة:

يتضح من خلال العرض السابق للدراسات السابقة أن معظم الباحثين استخدموا العينة العشوائية من المجتمع الأصلي ويتفق الباحث مع الدراسات السابقة في طريقة اختيار العينة وهي الطريقة العشوائية ويضيف الباحث في طريقة اختيار العينة العشوائية لتصبح العينة العشوائية الطبقية النسبية وذلك حتى تمثل العينة المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً.

• من حيث الأدوات:

- اختلفت عينات البحث في الدراسات السابقة فمنهم من تناول العاملين في القطاع العام ومنهم من تناول العاملين في القطاع الخاص ومنهم طلبة مؤسسات التعليم العالي ومنهم موظفي الصحة.
- لقد تنوعت أدوات كل دراسة كل حسب طبيعة الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة فمن الباحثين من تبنى أدوات ومقاييس جاهزة وباحثين آخرين اجروا تعديلاً وتطويراً على مقاييس باحثين آخرين ومن الباحثين من قام بتصميم أدوات ومقاييس خاص بدراساتهم.
- لقد تنوعت أدوات ومقاييس الدراسات السابقة كلا حسب الهدف من الدراسة وطبيعة المنهج المستخدم في الدراسة فمنهم من استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وآخرون استخدموا الاختبار ويتضح أن معظم الدراسات السابقة قد استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

• من حيث المنهج المستخدم:

يتضح من عرض الباحث للدراسات السابقة إن معظم الباحثين قد تبنوا المنهج الوصفي التحليلي في تفسير نتائج الدراسة ولأنه انسب المناهج لمثل هذا النوع من الدراسات التي تعالج وصف العلاقة بين متغيرين أو أكثر وهذا يتفق مع منهج الباحث في هذه الدراسة.

• من حيث النتائج:

يتضح للباحث من خلال عرض نتائج الدراسات السابقة إلى أن هناك اختلاف نتائج الدراسات السابقة بعد إجراء المعالجات الإحصائية لها من حيث نسبة ودرجة الانتماء الوظيفي فتشير معظم الدراسات السابقة إلى حصول أفراد عينة الباحث على مستو عال من الانتماء الوظيفي لدى أفراد العينة.

وجد الباحث أن درجة الانتماء الوظيفي كان مرتفعاً في معظم الدراسات العربية والأجنبية واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (العاجز، 2014) و(حماد، 2013) و(عواد، 2012) و(أبو الرب والصباح، 2010) و(حمائل، 2008) و(أبو سمرة وآخرون، 2007) و(شحات، 2009) و(الصباح وعساف، 2007) و(سلامة، 2003) و(عورتاني، 2003) التي أظهرت مستويًا عاليًا من الانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (رويم، 2010) التي أظهرت درجة متوسطة من الانتماء الوظيفي، ومع دراسة(حجاج، 2007) التي أظهرت أن أفراد عينة الدراسة يعانون من ضغط مرتفع يؤثر في انتمائهم.

- بعض الدراسات وجدت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الانتماء الوظيفي من جهة والجنس من جهة أخرى وبعض الدراسات وجدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الانتماء الوظيفي والجنس واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (حماد، 2013) و(عواد، 2012) و(رويم، 2010) و(الصباح وعساف، 2008) و(حمائل، 2008) و(أبو سمرة وآخرون، 2007) و(سلامة، 2003) والتي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي، تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلٍ من (أبو الرب والصباح، 2010) و(خليفة، الملاحمة، 2009) و(عورتاني، 2003) والتي أظهرت جميعها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي، تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.
- وجد الباحث أن درجة الرضا الوظيفي قد اختلفت من دراسة لأخرى وفي معظم الدراسات كان درجة الرضا الوظيفي عالياً عند أفراد العينة وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلٍ من (العاجز، 2014) و(القطراوي، 2012) و(الداية، 2012) و(Saba, 2011) و(Demirtas, 2010) و(Karsli and Iskender, 2009) و(غني، 2007) و(Crossman and Harris, 2006) التي أظهرت جميعها درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (اسليم، 2013) و(السحباني، 2012) و(أبو شمالة، 2010) و(Ryans, 2009) و(الشيخ خليل وشريير، 2008) و(حرز الله، 2007) و(أبو رمضان، 2004) و(مقبول، 2003) و(عيد، 2000) التي أظهرت جميعها درجة متوسّطاً من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- وجد الباحث من خلال نتائج الدراسات التي ربطت بين الانتماء والرضا الوظيفي أن معظم الدراسات وجدت أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (جوجل وآخرون، 2011) و(عياد، 2010) و(خليفة، الملاحمة، 2009) و(علاونة، 2006) و(Meyer et al, 2002) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين كلا من الانتماء والرضا الوظيفي معا واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (الغامدي، 2009) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباطية بين الانتماء والرضا الوظيفي معا.

❖ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. إثراء الاطار النظري.
2. تحديد واختيار أدوات الدراسة الأنسب للدراسة.
3. اختيار المنهج العلمي المناسب للدراسة.
4. صياغة تساؤلات وفرضيات الدراسة.
5. تدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
6. استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة والفروض.
7. الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة.

❖ أهم ما يميز الدراسة الحالية:

- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأولى التي تناولت دراسة الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز في حدود علم الباحث على صعيد الدراسات العربية وغيرها.
- تميزت في تناولها لعينة الدراسة (من المرشدين التربويين) وهي من الدراسات النادرة.
- تعتبر إحدى الدراسات التي ربطت بين علم النفس التنظيمي وعلم النفس التربوي وعلم النفس السيكولوجي.

❖ فرضيات الدراسة:

1. لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة الانتماء الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
2. لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة الانتماء الوظيفي ودرجة دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.
3. لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.
4. لا يوجد أثر دال إحصائيا للتفاعل بين كلٍ من الانتماء والرضا الوظيفي على درجة دافعية الإنجاز.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية).
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية).
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية).
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي - منخفضي) الانتماء الوظيفي على دافعية الإنجاز.
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي - منخفضي) الرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز.

الفصل الرابع منهج وإجراءات الدراسة

- ❖ منهج الدراسة.
- ❖ مجتمع وعينة الدراسة.
- ❖ أدوات الدراسة.
- ❖ الخطوات الإجرائية.
- ❖ الأساليب الإحصائية.

الفصل الرابع

منهج وإجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل الخطوات والإجراءات التي تمت في الجانب الميداني من هذه الدراسة من حيث منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، والعينة التي طبقت عليها، والأدوات المستخدمة، والدراسة الاستطلاعية التي هدفت للتحقق من صدق وثبات الأدوات، والتوصل إلى النتائج النهائية للدراسة، وذلك على النحو التالي:

❖ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يبحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الأغا، 2002: 43)، إذ تحدد الدراسة الوصفية الوضع الحالي للظاهرة المراد دراستها وهو منهج يستخدم الاستبيانات في جمع البيانات على أن تكون على درجة من الموضوعية والثبات (أبو علام، 2011: 50).

❖ مجتمع الدراسة:

بلغ حجم المجتمع الأصلي للدراسة (604) مرشداً ومرشدة من المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث والمدارس الحكومية بمحافظات قطاع غزة، منهم (269) مرشداً و(335) مرشدة.

❖ عينة الدراسة:

أ. العينة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة عشوائية استطلاعية بسيطة قوامها (32) من المرشدين من الجنسين من مجتمع الدراسة الأصلي منهم (13) من الذكور بنسبة (40.6%)، و(19) من الإناث بنسبة (59.4%)، واسترجع الباحث (31) استبانة وتم تطبيق الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على هذه العينة بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الكلية، وذلك من خلال حساب صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة.

ب. العينة الميدانية:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد بلغ عدد أفراد العينة (302) مرشداً من الجنسين بنسبة (50%) من المجتمع الأصلي، ومنهم (128) من الذكور بنسبة

(42.4%) ومنهم (174) من الإناث بنسبة (57.6%)، وقد راعى الباحث عند اختيار العينة التمثيل الأنسب للمجتمع وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية. والجدول التالي يبين التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لعدد من المتغيرات المستقلة التصنيفية، وذلك كما يلي:

جدول (1)
يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية

البيان	المتغير	العدد	%
الجنس	ذكور	128	42.4
	إناث	174	57.6
العمر	اكثرمن20- اقل من 25	93	30.8
	اكثرمن25- اقل من 30	19	6.3
	اكثرمن30- اقل من 35	68	22.5
المؤهل العلمي	أكثر من 35	122	40.4
	بكالوريوس	279	92.4
	ماجستير	22	7.3
سنوات الخدمة	دكتوراه	1	0.3
	أقل من 5 سنوات	88	29.1
	اكثرمن5 - اقل من 10	120	39.7
الدخل الشهري	أكثر من 10 سنوات	94	31.1
	أقل من 2000 شيكل	60	19.9
	أكثر من 2000- اقل من 3000	148	49.0
المنطقة التعليمية	أكثر من 3000- اقل من 4000	63	20.9
	أكثر من 4000 شيكل	31	10.3
	شمال غزة	53	17.5
	غزة	106	35.1
	الوسطى	58	19.2
جهة العمل	خان يونس	48	15.9
	رفح	37	12.3
	حكومة	197	65.2
	وكالة	105	34.8

❖ أدوات الدراسة:

وبعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة ومنها دراسات (حماد: 2013)، (عواد 2012)، (شتات: 2009)، (حمائل: 2008)، فقد قام الباحث باختيار مقياس الانتماء الوظيفي من إعداد (عواد، 2012)، ويتكون المقياس من (37) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، وتتم الاستجابة على المقياس وفقاً لتدرج ثلاثي على طريقة ليكرت (قليلة - متوسطة - كبيرة) وتصحح على التوالي بالدرجات (1 - 2 - 3) وجميع الفقرات تصحح بهذا الاتجاه باستثناء الفقرات السالبة التي تصحح بعكس هذا الاتجاه.

أولاً: مقياس الانتماء الوظيفي: قام معد المقياس (عواد: 2012) بحساب الصدق والثبات:

1- صدق المحتوى: عرض المياس على خمسة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص موزعين على جامعتي النجاح الوطنية والقدس المفتوحة، حيث ابدوا وجهات النظر حول تعديلات معينة أخذت بعين الاعتبار، وقد اعتمدت نسبة (85%) من اتفاق المحكمين مبدأ لاعتماد الفقرات الواردة في أداة الدراسة

2- ثبات الأداة: حسب الباحث معامل الثبات باستخدام معاملات ارتباط بيرسون ومعامل كرونباخ ألفا، والجدولان الآتيان يوضحان ثبات الأداة وفق المجالات التالية:

جدول رقم (2) يوضح معامل الارتباط لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي عند معد المقياس

البعد	ع د الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القناعة بالعمل	14	0.86	*0.00
العمل بروح الفريق	13	0.88	*0.00
أخلاقيات المهنة	10	0.79	*0.00

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (a = 0.05)

جدول رقم (3) نتائج معادلة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي ودرجته الكلية عند معد المقياس

البعد	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
القناعة بالعمل	14	0.77
العمل بروح الفريق	13	0.86
أخلاقيات المهنة	10	0.70
الدرجة الكلية	37	0.90

الجدول التالي يبين توزيع فقرات المقياس على الأبعاد والفقرات السلبية عكسية التصحيح:

جدول (4)
توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الانتماء الوظيفي

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	توزيع الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
القناعة بالعمل	14	14-1	2-1	14-3
العمل بروح الفريق	13	27-15	20-17	-19-18-16-15 -24-23-22-21 27-26-25
أخلاقيات المهنة	10	37-28	35-32	-31-30-29-28 -36-34-33-32 37
الدرجة الكلية للمقياس	37			

ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته على كل بعد وجمع درجاته على جميع الأبعاد لحساب الدرجة الكلية للانتماء الوظيفي، وتتراوح الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس

بين (37 - 111 درجة)، وتعتبر الدرجة المنخفضة عن تدني درجة الانتماء الوظيفي فيما تعبر
الدرجة المرتفعة عن ارتفاع درجة الانتماء الوظيفي.

- صدق وثبات مقياس الانتماء الوظيفي في الدراسة الحالية:

ويقصد بصدق المقياس: هو أن يكون المقياس قادرا على قياس ما وضع لقياسه: أي أن تكون
بنود المقياس على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها (معمرية، 2012: 180).

1- صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق مقياس الانتماء الوظيفي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة
ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالية تبين ذلك:

جدول (5)

يبين معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

درجة الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	درجة الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	البعد
دالة عند 0.01	0.458	20	2- العمل بروح الفريق	دالة عند 0.01	0.746	1	1- القناة بالعمل
دالة عند 0.05	0.409	21		دالة عند 0.05	0.417	2	
دالة عند 0.01	0.536	22		دالة عند 0.01	0.757	3	
دالة عند 0.01	0.662	23		دالة عند 0.01	0.661	4	
دالة عند 0.01	0.464	24		دالة عند 0.01	0.64	5	
دالة عند 0.01	0.588	25		دالة عند 0.01	0.556	6	
دالة عند 0.01	0.655	26		دالة عند 0.01	0.491	7	
دالة عند 0.01	0.62	27		دالة عند 0.05	0.351	8	
دالة عند 0.01	0.735	28	3- أخلاقيات المهنة	دالة عند 0.01	0.536	9	2- العمل بروح الفريق
دالة عند 0.05	0.354	29		دالة عند 0.01	0.753	10	
دالة عند 0.01	0.612	30		دالة عند 0.01	0.634	11	
دالة عند 0.01	0.619	31		دالة عند 0.01	0.708	12	
دالة عند 0.01	0.534	32		دالة عند 0.01	0.737	13	
دالة عند 0.01	0.709	33		دالة عند 0.01	0.614	14	
دالة عند 0.01	0.565	34		دالة عند 0.01	0.674	15	
دالة عند 0.01	0.709	35		دالة عند 0.01	0.507	16	
دالة عند 0.01	0.516	36		دالة عند 0.01	0.497	17	
دالة عند 0.01	0.519	37		دالة عند 0.01	0.536	18	
				دالة عند 0.01	0.626	19	

قيمة ر الجدولية (د.ح = 30) عند درجة 0.05 = 0.349، وعند درجة 0.01 = 0.449
 يتضح من الجدول السابق أن جميع فقرات مقياس الانتماء الوظيفي حققت ارتباطات دالة مع
 الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه عند درجة دلالة أقل من 0.05، مما يشير إلى أن المقياس
 يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي وأنه يصلح لتقدير الانتماء الوظيفي لدى أفراد
 العينة.

وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس في صورته النهائية بين (37 - 111 درجة)، حيث
 أن جميع الفقرات حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس:

والجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الانتماء
 الوظيفي موضوع الدراسة:

جدول (6)

يبين معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	0.930	دالة عند 0.01
العمل بروح الفريق	0.926	دالة عند 0.01
أخلاقيات المهنة	0.840	دالة عند 0.01

قيمة ر الجدولية (د.ح = 30) عند درجة 0.05 = 0.349، وعند درجة 0.01 = 0.449
 يتضح من الجدول السابق أنه توجد ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس
 الانتماء الوظيفي، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (0.840 - 0.930)، وجميعها قيم دالة عند
 درجة 0.01.

مما يدل أيضاً على أن المقياس في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق
 الداخلي. كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات وأبعاد المقياس تشترك في قياس خصائص الانتماء
 الوظيفي لدى أفراد العينة من المرشدين.

2- ثبات مقياس الانتماء الوظيفي في الدراسة الحالية:

ويقصد بالثبات: أنه اتساق القياسات التي يتم الحصول عليها من نفس الأفراد عندما يتم إعادة اختبارهم بنفس الأداة في مناسبات مختلفة وفي نفس الظروف. (84: 1997 Anastasi,

وهناك عدة طرق لقياس الثبات منها:

أ- طريقة التجزئة النصفية: الانتماء الوظيفي

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مجموع درجات الفقرات الفردية ومجموع درجات الفقرات الزوجية لكل بعد، ثم استخدمت معادلة سبيرمان-براون لتعديل طول البعد، للأبعاد زوجية عدد الفقرات (النصفين متساويين) ومعادلة جتمان للأبعاد فردية الفقرات (النصفين غير متساويين)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (7)

يبين قيم الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمقياس الانتماء الوظيفي في الدراسة الحالية

الرقم	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات	مستوى الدلالة
1	القناعة بالعمل	14	0.868	0.929	دالة عند 0.01
2	العمل بروح الفريق	13	0.796	0.886	دالة عند 0.01
3	أخلاقيات المهنة	10	0.720	0.837	دالة عند 0.01
4	الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	37	0.844	0.915	دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.837 - 0.929)، وهي دالة عند مستوى 0.01، مما يشير إلى أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات.

ب. طريقة ألفا كرونباخ:

تم تقدير ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (8)

يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي باستخدام معامل ألفا

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا
القناعة بالعمل	14	0.859
العمل بروح الفريق	13	0.785
أخلاقيات المهنة	10	0.775
الدرجة الكلية للمقياس	37	0.919

يتضح من الجدول السابق أن قيم ألفا مرتفعة وتدلل على أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الثبات تفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

مما سبق يتضح للباحث أن مقياس الانتماء الوظيفي موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ تعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد: (مقبول، 2003)

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة ومنها دراسة (سليم: 2013)، (الداية: 2012)، (السحباني: 2012)، (Kumar: 2012)، (مقبول، 2003)، فقد قام الباحث باختيار مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (مقبول: 2003)، ويتكون المقياس من (50) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وتتم الاستجابة على المقياس وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - قليلة - قليلة جداً) وتصحح على التوالي بالدرجات (5 - 4 - 3 - 2 - 1) وجميع الفقرات تصحح بهذا الاتجاه باستثناء الفقرات السالبة التي تصحح بعكس هذا الاتجاه.

- صدق وثبات المقياس عند معد المقياس (مقبول: 2003)

1- طريقة صدق المحتوى

عرضت الباحثة المقياس على (14) محكماً قد اجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها للمقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم.

وقد تم إجراء التعديلات في النواحي اللغوية لبعض الفقرات وحذفت فقرات وأضيفت أخرى حيث بلغ عدد الفقرات قبل التعديل (52) فقرة وأصبحت بعد التعديل (50) فقرة والفقرات المعادلة هي التالي:

- (قبل التعديل) علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بالمثانة، (بعد التعديل) علاقتي مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة.
 - (قبل التعديل) ادم اقتراحات وآراء الهيئة التدريسية التي أرها نحو التقدم والتطور، (بعد التعديل) ادم اقتراحات وآراء الهيئة التدريسية التي أرها بناءً ومفيدة.
 - (قبل التعديل) أحصل على دعم الهيئة التدريسية لاقتراحاتي وأرائي، (بعد التعديل) تبادل الخبرات والمعلومات مع أعضاء الهيئة التدريسية.
 - (قبل التعديل) مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصة لتولي سلطات معينة، (بعد التعديل) مسؤول الإرشاد يمنحني فرصاً لتولي مهام إدارية معينة.
 - (قبل التعديل) يتم تقييم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية، (بعد التعديل) يتم تقييم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية.
 - (قبل التعديل) طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والإبداع، (بعد التعديل) طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والتطوير في العمل.
 - (قبل التعديل) أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل الموجه من قبل إدارة المدرسة ومسؤول الإرشاد وبسبب أعداد الطلبة الذين أقابلهم، (بعد التعديل) أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم.
 - (قبل التعديل) نظام الرواتب الموضوع متحيز لفئة دون أخرى ، (بعد التعديل) نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع.
 - (قبل التعديل) أشعر بان نسبة الخصم من الراتب الشهري مناسبة، (بعد التعديل) أشعر بان نسبة الخصم من الراتب الشهري مناسبة.
 - وسيلة العمل في التعامل مع أفراد المجتمع المحلي ميسرة وفعالة، (بعد التعديل) تتيح لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال.
- وقد تم إعداد الاستبانة في صورتها النهائية لتشتمل على خمس مجالات للرضا الوظيفي موزعة على (50) فقرة، وقد اتفق المحكمون على صدق الاستبانة بعد إجراء التعديلات اللازمة، سواء كان في مستوى اللغة، أو إضافة بعض الفقرات، أو حذف بعضها، أو دمج فقرات، إلى غير ذلك من الأمور الواجب مراعاتها في الاستبانة.

2- ثبات المقياس عند معد المقياس:

قامت الباحثة باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) لاستخراج معامل الثبات ونتائج الجدول رقم (9) يبين ذلك:

معامل الثبات	المجال
0.92	الرضا عن طبيعة العمل
0.83	الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
0.89	الرضا عن طرق الإشراف والإدارة المتبعة
0.88	الرضا عن أنظمة الرواتب
0.87	الرضا عن البيئة المدرسية
0.93	الثبات الكلي

جدول (10)

توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الفقرات السالبة	الفقرات الموجبة	توزيع الفقرات	عدد الفقرات	أبعاد المقياس
-	13-1	13-1	13	طبيعة الوظيفة
-	22-14	22-14	9	العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
-	32-23	32-23	10	طرق الإشراف والمتابعة
-	41-33	41-33	9	أنظمة الرواتب
-	50-42	50-42	9	ظروف البيئة المدرسية
			50	الدرجة الكلية للمقياس

ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته على كل بعد وجمع درجاته على جميع الأبعاد لحساب الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي، وتتراوح الدرجة على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي بين (50 - 250 درجة)، وتعتبر الدرجة المنخفضة عن تدني درجة الرضا الوظيفي فيما تعبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي.

صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

1-صدق الاتساق الداخلي: حساب صدق مقياس الرضا الوظيفي قام الباحث حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالية تبين ذلك:

جدول (11)

معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي مع درجة البعد الذي ينتمي إليه

المتغير	الفقرة	معامل الارتباط		المتغير	الفقرة	المتغير		
		معامل الارتباط	درجة الدلالة					
1-طبيعة الوظيفة	1	0.602	دالة عند 0.01	3- طرق الإشراف والمتابعة	26	0.867		
	2	0.77	دالة عند 0.01		27	0.858		
	3	0.752	دالة عند 0.01		28	0.859		
	4	0.87	دالة عند 0.01		29	0.816		
	5	0.781	دالة عند 0.01		30	0.903		
	6	0.748	دالة عند 0.01		31	0.877		
	7	0.785	دالة عند 0.01		32	0.529		
	8	0.844	دالة عند 0.01		33	0.83		
	9	0.8	دالة عند 0.01		34	0.731		
	10	0.811	دالة عند 0.01		35	0.704		
	11	0.796	دالة عند 0.01		36	0.831		
	12	0.687	دالة عند 0.01		37	0.834		
	13	0.648	دالة عند 0.01		38	0.868		
	14	0.693	دالة عند 0.01		39	0.745		
	2- العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	15	0.648		دالة عند 0.01	4-أنظمة الرواتب	40	0.707
		16	0.904		دالة عند 0.01		41	0.69
17		0.812	دالة عند 0.01	42	0.742			
18		0.634	دالة عند 0.01	43	0.901			
19		0.718	دالة عند 0.01	44	0.859			
20		0.71	دالة عند 0.01	45	0.845			
21		0.558	دالة عند 0.01	46	0.582			
22		0.476	دالة عند 0.01	47	0.671			
23		0.629	دالة عند 0.01	48	0.643			
24		0.666	دالة عند 0.01	49	0.612			
3- طرق الإشراف والمتابعة	25	0.764	دالة عند 0.01	50	0.725			

قيمة ر الجدولية (د.ح = 30) عند درجة 0.05 = 0.349، وعند درجة 0.01 = 0.449
 يتضح من الجدول السابق أن جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي حققت ارتباطات دالة مع
 الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه عند درجة دلالة أقل من 0.05، مما يشير إلى أن المقياس
 يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي وأنه يصلح لتقدير الرضا الوظيفي لدى أفراد
 العينة.

وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس في صورته النهائية بين (50 – 250 درجة)،
 حيث إن جميع الفقرات حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.
 قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا
 الوظيفي:

الجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
 موضوع الدراسة:

جدول (12)

يبين معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	0.798	دالة عند 0.01
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	0.820	دالة عند 0.01
طرق الإشراف والمتابعة	0.853	دالة عند 0.01
أنظمة الرواتب	0.761	دالة عند 0.01
ظروف البيئة المدرسية	0.809	دالة عند 0.01

قيمة ر الجدولية (د.ح = 30) عند درجة 0.05 = 0.349، وعند درجة 0.01 = 0.449
 يتضح من الجدول السابق أنه توجد ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس
 الرضا الوظيفي، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (0.761 – 0.853)، وجميعها قيم دالة عند
 درجة 0.01، مما يدل أيضاً على أن المقياس في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من صدق
 الاتساق الداخلي. كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات وأبعاد المقياس تشترك في قياس خصائص
 الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة من المرشدين.

2- ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

أ- طريقة التجزئة النصفية: الرضا الوظيفي

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مجموع درجات الفقرات الفردية ومجموع درجات الفقرات الزوجية لكل بعد، ثم استخدمت معادلة سبيرمان-براون لتعديل طول البعد، للأبعاد زوجية عدد الفقرات (النصفين متساويين) ومعادلة جتمان للأبعاد فردية الفقرات (النصفين غير متساويين)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (13)

يبين قيم الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي ودرجته الكلية في الدراسة الحالية

الرقم	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات	مستوى الدلالة
1	طبيعة الوظيفة	13	0.890	0.913	دالة عند 0.01
2	العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	9	0.876	0.919	دالة عند 0.01
3	طرق الإشراف والمتابعة	10	0.846	0.902	دالة عند 0.01
4	أنظمة الرواتب	9	0.811	0.865	دالة عند 0.01
5	ظروف البيئة المدرسية	9	0.835	0.889	دالة عند 0.01
6	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	50	0.906	0.951	دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.865 - 0.951)، وهي دالة عند مستوى 0.01، مما يشير إلى أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات.

ب. طريقة ألفا كرونباخ:

تم تقدير ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس بأبعاده، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (14)

يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا
طبيعة الوظيفة	13	0.938
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	9	0.836
طرق الإشراف والمتابعة	10	0.925
أنظمة الرواتب	9	0.913
ظروف البيئة المدرسية	9	0.892
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	50	0.962

يتضح من الجدول السابق أن قيم ألفا مرتفعة وتدل على أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

مما سبق يتضح للباحث أن مقياس الرضا الوظيفي موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ تعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

ثالثاً: مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد (أبو ناهية والنايلسي: 1998):

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة ومنها دراسة (أبو عون: 2014)، (مختار: 2013)، (عبد الدايم ونصار: 2012)، (الفقيهي: 2009)، (التولي: 2008)، (أبو ناهية والنايلسي: 1998) فقد قام الباحث باختيار مقياس الدافعية للإنجاز إعداد (أبو ناهية؛ النايلسي: 1998)، ويتكون المقياس من (42) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، وتتم الاستجابة على المقياس وفقاً لتدرج ثلاثي على طريقة ليكرت (أوافق بشدة - أوافق - لا أوافق) وتصحح على التوالي بالدرجات (3 - 2 - 1) وجميع الفقرات تصحح بهذا الاتجاه باستثناء الفقرات السالبة تصحح بالعكس الاتجاه.

1- الصدق والثبات عند معدى المقياس (أبو ناهية؛ النابلسي: 1998) على النحو التالي:

جدول رقم (15) الصدق التلازمي للمقياس الثلاثي لدافع الإنجاز عند معدا المقياس

المتغيرات	ن	م	ع	ر	الدلالة
توجه الإنجاز	40	33.0250	6.6467	0.3543	دالة
توجه العمل	40	32.1500	4.5703	0.5703	دالة
توجه النجاح	40	34.8500	2.9137	0.6536	دالة
المقياس الثلاثي لدافع الإنجاز	40	100.025	11.3057	0.611	دالة
استبانة الدافع للإنجاز	40	46.5000	4.9820		

جدول (16) نتائج ثبات التجزئة النصفية للمقياس الثلاثي لدافع الإنجاز عند معدا المقياس

المتغيرات	ن	م	ع	ر	الدلالة
العبارات الفردية	40	23.5250	2.5918	0.51	دالة
العبارات الزوجية	40	22.9750	3.1418		

جدول (17)
توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز

الفقرات السالبة	الفقرات الموجبة	توزيع الفقرات	عدد الفقرات	أبعاد المقياس
-6-5-4 14-12-10	-7-3-2-1 13-11-9-8	14-1	14	توجه الإنجاز
-17-15 -19-18 -21-20 -24-22 28-27-26	-23-17-16 25	28-15	14	توجه العمل
-37-34 -40-38 42-41	-31-30-29 -35-33-32 39-36	42-29	14	توجه النجاح
42	42	42	42	الدرجة الكلية للمقياس

ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته على كل بعد وجمع درجاته على جميع الأبعاد لحساب الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، وتتراوح الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس بين (42 - 126 درجة)، وتعبر الدرجة المنخفضة عن تدني درجة الدافعية للإنجاز فيما تعبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع درجة الدافعية للإنجاز .

صدق وثبات مقياس الدافعية للإنجاز :

1-الصدق: صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق مقياس الدافعية للإنجاز قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالية تبين ذلك:

جدول (18)

ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

المتغير	الفقرة	معامل الارتباط	درجة الدلالة	المتغير	الفقرة	معامل الارتباط	درجة الدلالة
1- توجه الإنجاز	1	0.561	دالة عند 0.01	2- توجه العمل	22	0.403	دالة عند 0.05
	2	0.585	دالة عند 0.01		23	0.874	دالة عند 0.01
	3	0.751	دالة عند 0.01		24	0.558	دالة عند 0.01
	4	0.698	دالة عند 0.01		25	0.440	دالة عند 0.05
	5	0.623	دالة عند 0.01		26	0.350	دالة عند 0.05
	6	0.599	دالة عند 0.01		27	0.397	دالة عند 0.05
	7	0.734	دالة عند 0.01		28	0.385	دالة عند 0.05
2- توجه العمل	8	0.617	دالة عند 0.01	3- توجه النجاح	29	0.602	دالة عند 0.01
	9	0.783	دالة عند 0.01		30	0.660	دالة عند 0.01
	10	0.714	دالة عند 0.01		31	0.750	دالة عند 0.01
	11	0.544	دالة عند 0.01		32	0.835	دالة عند 0.01
	12	0.793	دالة عند 0.01		33	0.398	دالة عند 0.05
	13	0.664	دالة عند 0.01		34	0.813	دالة عند 0.05
	14	0.638	دالة عند 0.01		35	0.739	دالة عند 0.01
	15	0.578	دالة عند 0.01		36	0.707	دالة عند 0.01
	16	0.418	دالة عند 0.05		37	0.665	دالة عند 0.01
	17	0.422	دالة عند 0.05		38	0.476	دالة عند 0.01
	18	0.183	غير دالة إحصائياً		39	0.774	دالة عند 0.05
2- توجه العمل	19	0.357	دالة عند 0.05	40	0.770	دالة عند 0.01	
	20	0.385	دالة عند 0.05	41	0.824	دالة عند 0.01	
	21	0.351	دالة عند 0.05	42	0.478	دالة عند 0.01	

قيمة ر الجدولية (د.ح = 30) عند درجة 0.05 = 0.349، وعند درجة 0.01 = 0.449

يتضح من الجدول السابق أن معظم فقرات المقياس حققت ارتباطات دالة مع البعد الذي تنتمي إليه باستثناء الفقرة رقم (18) التي لم تحقق ارتباطاً دالاً مع البعد الذي تنتمي إليه، وبذلك يصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (41) فقرة، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على

المقياس في صورته النهائية بين (41 - 236 درجة)، حيث إن معظم الفقرات حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

2. قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس:

الجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز موضوع الدراسة:

جدول (19)

يبين معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للإنجاز في الدراسة الحالية

المتغير	معامل الارتباط	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	0.598	دالة عند 0.01
توجه العمل	0.785	دالة عند 0.01
توجه النجاح	0.897	دالة عند 0.01

قيمة ر الجدولية (د.ح = 30) عند درجة 0.05 = 0.349، وعند درجة 0.01 = 0.449. يتضح من الجدول السابق أنه توجد ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (0.598 - 0.897)، وجميعها قيم دالة عند درجة 0.01، مما يدل أيضاً على أن المقياس في صورته النهائية يتسم بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلي. كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات وأبعاد المقياس تشترك في قياس خصائص الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة من المرشدين.

2- ثبات مقياس الدافعية للإنجاز :

أ- طريقة التجزئة النصفية: دافعية الإنجاز

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مجموع درجات الفقرات الفردية ومجموع درجات الفقرات الزوجية لكل بعد، ثم استخدمت معادلة سبيرمان-براون لتعديل طول البعد، للأبعاد زوجية عدد الفقرات (النصفين متساويين) ومعادلة جتمان للأبعاد فردية الفقرات (النصفين غير متساويين)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (20)

يبين قيم الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمقياس دافعية الإنجاز في الدراسة الحالية

الرقم	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات	مستوى الدلالة
1	توجه الإنجاز	14	0.821	0.866	دالة عند 0.01
2	توجه العمل	13	0.683	0.718	دالة عند 0.01
3	توجه النجاح	14	0.832	0.896	دالة عند 0.01
4	الدرجة الكلية للمقياس	41	0.690	0.750	دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.718 - 0.896)، وهي دالة عند مستوى 0.01، مما يشير إلى أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات.

ب. ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم تقدير ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس بأبعاده، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (21)

يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز باستخدام معامل ألفا

قيمة ألفا	عدد الفقرات	أبعاد المقياس
0.902	14	توجه الإنجاز
0.733	13	توجه العمل
0.899	14	توجه النجاح
0.853	41	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول السابق أن قيم ألفا مرتفعة وتدلل على أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

مما سبق يتضح للباحث أن مقياس الدافعية للإنجاز موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ تعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

❖ الخطوات الإجرائية:

1. قام الباحث بحصر الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
2. قام الباحث بكتابة وتنظيم الاطار النظري للدراسة بالرجوع إلى الدراسات السابقة.
3. قام الباحث بتوثيق الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة.
4. قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية للتحقق من الصلاحية والصدق والثبات.
5. قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة أفراد العينة الفعلية.
6. بعد الانتهاء من التطبيق سيقوم الباحث بتفريغ البيانات ومعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف الحصول على النتائج المتعلقة بفروض الدراسة.
7. سيقوم الباحث بتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة.
8. سيقوم الباحث بتقديم بعض التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة.

❖ الأساليب الإحصائية:

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتفريغ البيانات وتصفيتها وتصحيحها ومعالجتها كما يلي:

أ- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحقق من صدق وثبات الأدوات:

- معامل ارتباط بيرسون: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، وثبات التجزئة النصفية.
- معادلة سبيرمان براون، ومعادلة جتمان: لتعديل طول الاستبيان في ثبات التجزئة النصفية.
- معادلة ألفا كرونباخ: لحساب الثبات.

ب- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فروضها:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي.
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرات.

- اختبار "ت" T-Test للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين.
- تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات أكثر من عينتين مستقلتين.
- تحليل التباين الثنائي للكشف عن تفاعل متغيرين مستقلين على متغير تابع.
- اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق الناتجة عن تحليل التباين الأحادي.

الصعوبات التي واجهت الباحث أثناء تنفيذ الدراسة:

- انقطاع التيار الكهربائي لفترات طويلة.
- أزمة رواتب موظفي غزة.
- صعوبة الوصول إلى عدد من المرشدين المثبتين.
- صعوبة الحصول على بعض الدراسات الخاصة ببعض متغيرات الدراسة.

الفصل الخامس نتائج الدراسة ومناقشتها

❖ مقدمة.

❖ نتائج تساؤلات الدراسة.

❖ نتائج فرضيات الدراسة.

❖ التوصيات.

❖ المقترحات.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

❖ مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة؛ وذلك من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقرتها بهدف التعرف والوقوف على درجة الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة والوقوف على متغيرات الدراسة وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من مقاييس الدراسة باستخدام برامج الروم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل كما سيتم تفسير ومناقشة النتائج التي يتم التوصل إليها في ضوء الأطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: نتائج تساؤلات الدراسة وتفسيرها:

1. نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما درجة الانتماء الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الانتماء الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (22)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الانتماء الوظيفي

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الاستبيان
1	85.2	4.14	35.79	14	لقناعة بالعمل
2	81.9	3.70	31.96	13	لعمل بروح الفريق
3	74.8	3.92	22.45	10	خلاقيات المهنة
	81.3	10.28	90.20	37	الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي

يتضح من الجدول السابق أن درجة الانتماء الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين يقع عند درجة عالٍ ويوزن نسبي (81.3%)، وترتبت أبعاد مقياس الانتماء الوظيفي كما يلي:

- وجاء بعد القناعة بالعمل في أعلى مراتب الانتماء الوظيفي ووزن نسبي (85.2%).
- يليه في المرتبة الثانية بعد العمل بروح الفريق بوزن نسبي (81.9%).
- وجاء أخيراً في المرتبة الثالثة بعد أخلاقيات المهنة بوزن نسبي (74.8%).

يرى الباحث أن جميع أبعاد الانتماء الوظيفي جاءت متقاربة وتقع على خط متصل ويكمل بعضها البعض بغض النظر عن نسبة تأثيرها في درجة الانتماء الوظيفي للمرشدين التربويين وقد جاء في المرتبة الأولى بعد القناعة بالعمل ويعزو الباحث ذلك إلى شعور المرشد بان العمل في مهنة الإرشاد يمثل له مصدر فخر وتقدير من المجتمع الذي يعيش فيه وكذلك إلى الرغبة المسبقة من المرشد التربوي في ممارسة العمل الإرشادي وذلك انطلاقاً من أن القناعة بالعمل متطلباً أساسياً في العمل والتكيف مع مجالات الإرشاد التربوي حيث لا يستطيع المرشد التربوي الاستمرار في العمل في مهنته والتقدم فيها دون الانخراط في محددات العملية الإرشادية لاعتبارات إنسانية واجتماعية ومهنية بالإضافة إلى أن المرشدين قد اختاروا تخصصهم بمحض إرادتهم ورغبة وإيماناً منهم بأهمية وضرورة وتأثير العمل الإرشادي في سير ونجاح العملية التربوية وأن المرشد التربوي يحقق نوعاً من الفخر والاعتزاز بممارسة مهنته ومن خلالها يحققون ذواتهم وهم يمارسون تدخلاتهم وإرشاداتهم التي تسهم في الحد من المشكلات النفسية والسلوكية والاجتماعية والتربوية كنوع من الإصرار والتحدي لتحقيق أهداف منشودة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلٍ من (عواد، 2012) و(الصباح وعساف، 2007) و(سلامة، 2003) التي أظهرت أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بدرجة عالٍ من القناعة بالعمل.

وجاء العمل بروح الفريق بالمرتبة الثانية ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة عمل المرشد التربوي والذي بدوره يشارك الإدارة المدرسية وزملاء العمل من المعلمين في حل المشكلات التي تعترض الطلبة بما فيها المشكلات النفسية والسلوكية والتربوية والاجتماعية وكذلك في الأنشطة المدرسية المختلفة من اجتماعات أولياء الأمور والرحلات والإذاعات المدرسية وغيرها من الأنشطة المدرسية وهذا يدل على العلاقة التكاملية بين المرشد والعاملين بالمدرسة بالإضافة إلى تقارب تخصص المعلمين والمرشد التربوي في بعض المهام بحيث يصنف المعلم في التربية الحديثة بأنه معلم وموجه ومنظم ومرشد فعندما يدخل المعلم غرفة الصف ويواجه مشكلة ما بين طالبين وقام بحلها بطريقة مناسبة فهو مرشداً في هذه اللحظة وكذلك إلى أن المرشد التربوي مشبعٌ لحاجاته الأولية من مأكّل ومشرب وأمنٍ وظيفي مما يجعله منتمياً إلى جماعة العمل بشكل فعال وهذا يتفق مع التسلسل الهرمي لنظرية (ماسلو) للحاجات.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلٍ من (العاجز، 2014) و(عواد، 2012) و(مقبول، 2003) التي أظهرت أن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالٍ من العمل بروح الفريق.

وجاءت أخلاقيات المهنة في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة ويعزو الباحث ذلك إلى أن الانتماء الوظيفي يندرج ضمن منظومة أخلاقية تعمق من ممارستهم وفهمهم وإيمانهم بعملهم واعتزازهم فيه، وكأن لسان حالهم يتحدث عن أولويات تتعزز بالأخلاقيات، وليس مجرد شعارات ترفع أو تترد من فراغ وكذلك لأن المرشد يمثل القدوة الحسنة في عمله التي يقتدي بها جميع العاملين في المجتمع المدرسي بما فيهم الطلبة أولاً وهو الأقرب علاقة بهم وهو حلقة الوصل بين الطلبة والمعلمين من جهة والمعلمين والإدارة المدرسية من جهة أخرى كما ويعزو الباحث ذلك إلى دور التربية الأسرية والأخلاق الإسلامية التي تربي عليه المرشد التربوي من الصغر.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلٍ من (رويم، 2010) التي أظهرت درجة متوسطة من الانتماء الوظيفي، ومع دراسة (حجاج، 2007) التي أظهرت أن أفراد عينة الدراسة يعانون من ضغط مرتفع يؤثر في انتمائهم.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلٍ من (العاجز، 2014) و(حماد، 2013) و(عواد، 2012) و(أبو الرب والصبح، 2010) و(حمائل، 2008) و(أبو سمرة وآخرون، 2007) و(شتات، 2009) و(الصبح وعساف، 2007) و(سلامة، 2003) و(عورتاني، 2003) التي أظهرت مستوى عالٍ من الانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

2. نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: ما درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (23)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي

أبعاد الاستبيان	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
طبيعة الوظيفة	13	50.76	7.70	78.1	2
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	9	36.27	5.06	80.6	1
طرق الإشراف والمتابعة	10	36.87	6.39	73.7	3
أنظمة الرواتب	9	26.71	8.48	59.4	5
ظروف البيئة المدرسية	9	33.07	6.09	73.5	4
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	50	183.69	25.97	73.5	

يتضح من الجدول السابق أن درجة الرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين يقع عند درجة عالٍ ووزن نسبي (73.5%)، وترتبت أبعاد مقياس الرضا الوظيفي كما يلي:

- حيث جاء بعد العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية في أعلى مراتب الرضا الوظيفي بوزن نسبي (80.6%).

- ثم جاء في المرتبة الثانية بعد طبيعة الوظيفة بوزن نسبي (78.1%).

- يليها في المرتبة الثالثة جاء بعد طرق الإشراف والمتابعة بوزن نسبي (73.7%).

- ثم جاء في المرتبة الرابعة بعد ظروف البيئة المدرسية بوزن نسبي (73.5%).

- وجاء أخيراً في المرتبة الخامسة بعد أنظمة الرواتب بوزن نسبي (59.4%).

ويفسر الباحث احتلال بعد العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية جاء المرتبة الأولى في مقياس الرضا الوظيفي وذلك بسبب حسن العلاقة الأخوية الناجمة عن تعامل المرشد التربوي مع زملاء العمل والعاملين معه التي تشجع على التعاون والمشاركة في حل المشكلات التي تواجههم ولأن المرشدة/ة يقضي فترة لست بقصيرة في عمله داخل المدرسة مما يخلق علاقات مبنية على الصدق والثقة وكذلك ما يتحلى به المرشد من موضوعية وسرية في تعامله مع الآخرين وهذا من أهم المبادئ التي يقوم عليه العمل الإرشادي وهذا يتفق أيضاً مع بعد العمل بروح الفريق في مقياس الانتماء الوظيفي حيث اظهر المرشدون مستوى عالٍ من العمل بروح الفريق.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلٍ (عواد، 2012) و(المالكي، 2007) و(مقبول، 2003) التي أظهرت نتائجها تكامل الدور بين المرشد وبين أعضاء الهيئة التدريسية حيث كانت بدرجة عالٍ.

وجاء في المرتبة الثانية بعد طبيعة العمل ويعزو الباحث ذلك إلى أن المرشد كان موفقا في اختيار تخصصه وذلك بناء على ميول ورغبات مسبقة في حب ممارسة مهنة الإرشاد التربوي وكذلك إلى أن مهنة الإرشاد تتميز بالمرونة فلا يوجد بها روتين يؤثر على أداء المرشد وان مهنة الإرشاد التربوي مهنة ممتعة تحتاج إلى درجة عالية من الذكاء والفن في كيفية التصرف مع المشكلات والتعامل مع الآخرين وخصوصا مع مشكلات الطلاب كما وتحتاج إلى إدارة حل المشكلات بالطرق المثلى مما يجعل المرشدين يحبون مهنتهم ويهتمون بها وبالتالي يرغبون في العمل الإرشادي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مقبول، 2003) التي أظهرت وجود درجة عالٍ من الرضا عن طبيعة المهنة التي يمارسها المرشد التربوي.

وجاء في المرتبة الثالثة بعد طرق الإشراف والمتابعة ويعزو الباحث ذلك إلى أن المهام التي يقوم بها المرشد التربوي تتناسب مع قدراته وإمكاناته المادية والمعنوية وكذلك إلى أسلوب تعامل المشرف أو المدير فهو أسلوب نزيه وموضوعي وفيه نوعٌ من التوجيه الإيجابي وكذلك تقبل وقناعة المرشد بأهمية التوجيهات والإرشادات والتعليمات الصادرة من الجهات المشرفة عليه حرصا منه على نجاح العملية التعليمية والإرشادية.

وجاء بعد البيئة المدرسية في المرتبة الرابعة ويعزو الباحث ذلك إلى أن المدارس مجهزة ومعدة إعداد جيدا من حيث المباني ومساحة الغرف والإضاءة والتهوية للتعلم وكذلك توفر الوسائل والأدوات والقرطاسية اللازمة التي تساعده أثناء ممارسة عمله الإرشادي مما يؤدي إلى استقرار وراحة نفسية والذي من شأنه أن يعزز الرضا الوظيفي لديه

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مقبول، 2003) التي أظهرت درجة عالٍ من الرضا عن البيئة المدرسية المحفزة لمهنة الإرشاد داخل المدرسة.

كما جاء في المرتبة الأخيرة بعد أنظمة الرواتب ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة النفس البشرية تحتاج إلى أن تكون محور اهتمام الآخرين وان الاهتمام بوجود الحوافز والرواتب يشجعه على بذل مزيدٍ من النجاحات والإبداعات الإرشادية في عمله وهذا يدل على أن المعززات المعنوية لها تأثير أكبر من المعززات المادية وان الرواتب تلعب دورا ولكن ليست رئيسياً وأن المرشدين ينظرون إلى تحقيق ذواتهم من خلال الحفاظ على السمعة الحسنة وإقامة علاقات حسنة مع الزملاء والنجاح في حل مشكلات الطلبة وقناعة المرشد بكفاية ما يتقاضاه من راتب مقارنة بما يقوم به من مهام وواجبات.

كما وافقت هذه النتيجة مع دراسة كلٍ من (الخيرى، 2008) و(مقبول، 2003) و(سلامة، 2003) التي أظهرت أن الرضا عن الرواتب جاء في المراتب الأخيرة مقارنة بالأبعاد الأخرى. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من (العاجز، 2014) و(القطراوي، 2012) و(الداية، 2012) و(2011) و(Saba, 2011) و(Demirtas, 2010) و(Karsli and Iskender, 2009) و(غنيم، 2007) و(Crossman and Harris, 2006) التي أظهرت جميعها درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (اسليم، 2013) و(السحباني، 2012) و(أبو شمالة، 2010) و(Ryans, 2009) و(الشيخ خليل وشرير، 2008) و(حرز الله، 2007) و(أبو رمضان، 2004) و(مقبول، 2003) و(عيد، 2000) التي أظهرت جميعها درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

3. نتائج السؤال الثالث الذي ينص على:

ما درجة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (24)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الاستبيان
2	67.2	4.24	28.24	14	توجه الإنجاز
1	74.6	2.71	29.09	13	توجه العمل
3	61.5	2.52	25.81	14	توجه النجاح
	67.6	4.50	83.14	41	الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز

يتضح من الجدول السابق أن درجة دافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين يقع عند درجة عالية ويزن نسبي (67.6%)، وترتبت أبعاد مقياس دافعية الإنجاز كما يلي:

- جاء في المرتبة الأولى بعد توجه العمل في أعلى مراتب دافعية الإنجاز بوزن نسبي (74.6%).

- يليه في المرتبة الثانية بعد توجه الإنجاز بوزن نسبي (67.2%).

- وأخيراً جاء في المرتبة الثالثة بعد توجه النجاح بوزن نسبي (61.5%).

ويلاحظ الباحث تقارب أبعاد دافعية الإنجاز في الدرجة ويعزو الباحث ذلك إلى عدة عوامل من أهمها امتلاك المرشد لمستوى عال من الانتماء والرضا الوظيفي وكذلك إلى التزام المرشد بالخطة الإرشادية المعدة من الجهات المشرفة عليه وكما ويلعب التخطيط والأعداد المسبق للعمل منذ اليوم الأول من بدء العام الدراسي وتوفر الرغبة المسبقة في العمل في هذا المجال مما يولد لديهم شعوراً بالتوافق الوظيفي والسعادة اتجاه عملهم وما ينتج عن هذا الشعور من طاقات هائلة تجعلهم ينجزون مهامهم على أكمل وجه كما ويسعى المرشدون إلى تحقيق ذواتهم من خلال الانخراط في العمل وحل مشكلات الطلبة المختلفة وكون المرشد شخص مؤهل علمياً وعملياً لممارسة مهنة الإرشاد ولديه ما لديه من طرق وأساليب وفنيات تدفعه لإنجاز مهامه بأسرع وقت وأقل جهد كما وتلعب الحوافز المعنوية التي يتلقاها المرشد من الجهات المشرفة عليه دوراً بارزاً في تحقيق الراحة والسعادة مما يولد زيادة في دافعية الإنجاز لديهم.

واتفقت نتائج هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (أبو عون، 2014) و(سمارة وآخرون، 2012) و(عبد الدايم ونصار، 2012) و(البدور نجاة والبدور كارولين، 2006) و(الزغبى، 2003) و(Jackson, 2005) التي أظهرت أن درجة دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة كان عالياً.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الخيرى، 2008) التي أظهرت درجة منخفضة من دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين.

ثانياً: نتائج فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى والتي تنص على انه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

بين درجة الانتماء الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

للإجابة عن هذا الفرضية، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل من الانتماء الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية، والرضا الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (25)

يبين معامل الارتباط بين الانتماء والرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين

الانتماء الوظيفي				الرضا الوظيفي
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	أخلاقيات المهنة	العمل بروح الفريق	القناعة بالعمل	
**0.356	**0.286	**0.327	**0.322	طبيعة الوظيفة
**0.436	**0.355	**0.422	**0.371	العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
**0.557	**0.548	**0.513	**0.407	طرق الإشراف والمتابعة
**0.329	**0.316	**0.322	**0.230	أنظمة الرواتب
**0.317	**0.324	**0.326	**0.188	ظروف البيئة المدرسية
**0.509	**0.468	**0.487	**0.387	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

$$0.01 \geq ** \quad 0.05 \geq *$$

قيمة (ر) الجدولية عند (د.ح= 300) عند درجة دلالة $0.05 = 0.113$ ، وعند درجة دلالة

$$0.01 = 0.148$$

يبين الجدول السابق:

وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة 0.01 ، بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع

أبعاده ودرجته الكلية ومقياس الرضا الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية.

ويعزو الباحث وجود علاقة بين الوظيفي والرضا الوظيفي إلى أن طبيعة النفس البشرية تميل إلى

الانتماء إلى جماعة وإذا ما شعر المرشد بأنه جزء من جماعة العمل سيجعله متوافقاً ومنسجماً

مع زملاء العمل وحريصاً على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها وهذا الانتماء سيولد لديه

نوعاً من الاستقرار والأمن النفسي والوظيفي ومن المنطقي أن الشعور بالأمن والاستقرار سيولد

لديه شعوراً بالسعادة والرضا عن العمل وهذا يتفق مع التسلسل الهرمي لتصنيف الحاجات عند (ماسلو) حيث يعتبر الرضا كجزء من تقدير الذات يسبقه الانتماء الوظيفي كجزء من الانتماء العام مما يولد لديه توافق نفسي بين الواقع وما هو متوقع ان يقوم به المرشد من مهام ومسؤوليات فان ذلك يدفع باتجاه ارتفاع الروح المعنوية لديه التي تعزز الانتماء لديه.

- واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كل من (Google et al, 2011) و (عياد، 2010) و (خليفات والملاحمة، 2009) و (علاونة، 2006) و (Meyer et al, 2002) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين كلا من الانتماء والرضا الوظيفي معا.

- واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (الغامدي، 2009) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباطية بين الانتماء والرضا الوظيفي معا.

2. نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على انه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.

للإجابة عن هذا الفرضية، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل من مقياس الانتماء الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية، ومقياس دافعية الإنجاز بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (26)

يبين معامل الارتباط بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين

الانتماء الوظيفي				دافعية الإنجاز
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	أخلاقيات المهنة	العمل بروح الفريق	القناعة بالعمل	
**0.177	**0.189	*0.177	0.102	توجه الإنجاز
0.080	0.010	*0.144	0.078	توجه العمل
0.046	0.013	0.053	0.054	توجه النجاح
**0.189	**0.166	**0.224	*0.113	الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز

$0.01 \geq **$ $0.05 \geq *$

قيمة (ر) الجدولية عند (د.ح= 300) عند درجة دلالة $0.05 = 0.113$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 0.148$

يبين الجدول السابق:

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة 0.01 ودرجة 0.05، بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة أقل من 0.05 بين بعد توجه الإنجاز من مقياس دافعية الإنجاز وبعدي العمل بروح الفريق وأخلاقيات المهنة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة 0.05 بين بعد توجه العمل من مقياس دافعية الإنجاز وبعدي العمل بروح الفريق من مقياس الانتماء الوظيفي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعد توجه العمل في مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعد توجه الإنجاز في مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي.

ويعزو الباحث وجود علاقة بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين إلى مدى التزامهم الوظيفي الذي قد ينعكس إيجابياً على أداءهم الوظيفي، إذ يعتبرون عملهم نوعاً من الواجب الإنساني الذي ينبغي القيام به، فيشعرون بالارتياح وتزداد لديهم الرغبة في العمل بحكم العوامل الذاتية والداخلية التي تحفزهم لأداء واجبهم الإرشادي، وربما يعود السبب إلى قناعة هؤلاء المرشدين بوظائفهم وما تدرّه عليهم من دخل متواضع لسد احتياجاته، وقد يكمن السبب في حسن اختيار المرشدين لهذا المهنة ذات الرسالة الروحية والإنسانية، فتحرص الأمانة العامة للمؤسسات التربوية على وضع معايير وشروط تتوافق وطبيعة عمل هذه المؤسسات كما ويعزو الباحث وجود علاقة بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز إلى الشعور الناجم من الانتماء الوظيفي من الذي يجعله جزءاً لا يتجزأ من المؤسسة التي يعمل بها ومن خلال الانتماء الوظيفي يزداد حرص المرشد على تحقيق أهداف المؤسسة كما ويضيف حس الانتماء السعادة والراحة والاستقرار النفسي مما يجعل المرشد مستعداً لبذل أقصى جهدٍ لديه لإنجاز مهامه على أفضل صورة كما أن الانتماء يحقق للمرشد التربوي التوافق النفسي والمهني الذي يجعله لديه طاقة ودافعية لإنجاز وتحقيق واجباته الإرشادية وكما جاء في (خضر، 2000: 39) بأن التمسك بالنظم والمعايير الاجتماعية، وحين تؤكد الجماعية على الانسجام والتناغم والإجماع، فإنها تولد ضغوطاً فاعلة نحو الالتزام بمعايير الجماعة لإمكانية الإقبال والإذعان كآلية رئيسة لتحقيق الإجماع وتجنب النزاع.

ويعزو الباحث عدم وجود علاقة ارتباطية في بعدي توجه العمل والإنجاز بالدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي إلى الانخراط الواضح للمرشدين في عملهم ودور المتابعة والإرشاد من الجهات المسؤولة عن المرشد بشكل منظم وكثرة المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقهم مما يجعلهم ينجزون أعمالهم أولاً فأول بغض النظر عن درجة انتماءهم لوظيفتهم.

ولا يوجد من بين الدراسات السابقة التي توفرت للباحث تناولت دراسة الانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين وغير المرشدين في حدود علم الباحث حتى يمكن المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة.

3. نتائج الفرضية الثالثة الذي تنص على انه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.

للإجابة عن هذا الفرضية، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل من مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية ودرجة دافعية الإنجاز بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (27)

يبين معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين

دافعية الإنجاز				الرضا الوظيفي
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	توجه النجاح	توجه العمل	توجه الإنجاز	
**0.304	0.036	**0.164	**0.196	طبيعة الوظيفة
*0.132	*-0.138	0.079	**0.171	العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
**0.237	0.071	0.019	**0.306	طرق الإشراف والمتابعة
**0.235	0.017	*0.129	**0.321	أنظمة الرواتب
**0.307	0.020	0.009	**0.343	ظروف البيئة المدرسية
**0.323	0.033	0.015	**0.352	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

0.01 ≥ **

0.05 ≥ *

قيمة (ر) الجدولية عند (د.ح=300) عند درجة دلالة $0.05 = 0.113$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 0.148$

يبين الجدول السابق:

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة أقل من 0.05، بين بعد توجه الإنجاز والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز ومقياس الرضا الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية.
 - وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة 0.01 بين بعد توجه العمل من مقياس دافعية الإنجاز وبعد طبيعة العمل من مقياس الرضا الوظيفي.
 - وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند درجة 0.05 بين بعد توجه النجاح من مقياس دافعية الإنجاز وبعد العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية من مقياس الرضا الوظيفي.
- ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية حيث يعزو الباحث وجود علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز إلى أن الإنسان إذا ما شعر بالرضا عن عمله الناتج عن إشباع حاجاته سيولد لديه سعادة وارتياح وتوافق نفسي وان الرضا يعمل على زيادة الطموح عند المرشد والذي بدوره يدفعه نحو مزيد من الإنجاز لتحقيق هذا الطموح كما ويزيد الرضا من نشاط وحيوية المرشد مما يجعل لديه إمكانيات للعمل والإنجاز والنجاح في ممارسة مهامه.
- واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (الخيري، 2008) و(أبو غمجة، 2008) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

4. نتائج الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين كلاً من الانتماء والرضا الوظيفي على درجة دافعية الإنجاز

للتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الثنائي (2 X 2) للكشف عن أثر تفاعل: الانتماء والرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (28)

يبين نتائج تحليل التباين الثنائي (2X2) لتأثير الانتماء والرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	الانتماء الوظيفي (أ)	8.52	1	8.52	0.504	غير دالة إحصائياً
	الرضا الوظيفي (ب)	123.45	1	123.45	7.304	دالة عند 0.01
	تفاعل (أ X ب)	3.64	1	3.64	0.216	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	1588.75	94	16.90		
	المجموع	84300.00	98			
توجه العمل	الانتماء الوظيفي (أ)	3.22	1	3.22	0.398	غير دالة إحصائياً
	الرضا الوظيفي (ب)	3.28	1	3.28	0.406	غير دالة إحصائياً
	تفاعل (أ X ب)	10.18	1	10.18	1.261	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	759.15	94	8.08		
	المجموع	82500.00	98			
توجه النجاح	الانتماء الوظيفي (أ)	11.16	1	11.16	1.538	غير دالة إحصائياً
	الرضا الوظيفي (ب)	12.53	1	12.53	1.728	غير دالة إحصائياً
	تفاعل (أ X ب)	7.17	1	7.17	0.989	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	681.90	94	7.25		
	المجموع	65963.00	98			
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	الانتماء الوظيفي (أ)	64.87	1	64.87	3.952	دالة عند 0.01
	الرضا الوظيفي (ب)	33.18	1	33.18	2.022	غير دالة إحصائياً
	تفاعل (أ X ب)	1.95	1	1.95	0.119	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	1542.71	94	16.41		
	المجموع	687873.00	98			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=1، 98) عند درجة دلالة $0.05 = 4.00$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 7.08$

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على جميع أبعاد دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي إلى تأثير العوامل الخاصة بكل متغير منهما فنجد أن بعض المرشدين لديهم انتماء لمهنتهم ولكن غير

راضين وذلك لأسباب قد تكون منها عدم الرضا عن حجم الرواتب أو المسؤول عن العمل أو مكان العمل كما تلعب الجهة المشرفة عن المرشد سواء كان المشرف أو مدير المدرسة دوراً في التأثير على دافعية إنجاز المرشد التربوي لديه بغض النظر عن وجود أو عدم انتماء لديه وذلك من خلال الإشراف والمتابعة والتقييم وخوف المرشد النابع من التعرض لعقوبات أو مسالة قانونية أو فقدان للوظيفة في ظل ندرة فرص العمل في مجال الإرشاد التربوي في المجتمع وخاصة في ظل التضخم المستمر لأعداد الخريجين في قطاع غزة لذلك يلجأ المرشد إلى إنجاز مهامه بدافعية وكذلك حاجة المرشد للوظيفة لما لها من دور في جعله ذات قيمة في المجتمع الذي يعيش فيه وسد احتياجات الأسرة من نفقات من خلال الدخل الشهري العائد من الوظيفة كل ذلك من شأنه أن يجعل المرشد التربوي متمسكاً بوظيفته سواء كانت لديه رغبة بممارسة العمل الإرشاد أو العكس.

5. نتائج الفرضية الخامسة التي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل) ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الانتماء الوظيفي تعزى للجنس (ذكور إناث) لدى أفراد العينة.

للإجابة عن هذا الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات الذكور ($n = 128$) ومتوسط درجات الإناث ($n = 174$) على مقياس الانتماء الوظيفي موضوع الدراسة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم الباحث هذا الاختبار الإحصائي البارامترية بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2005: 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (29)

اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى للجنس (ذكور إناث)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	الذكور	36.15	4.24	1.287	غير دالة إحصائياً
	الإناث	35.53	4.06		
العمل بروح الفريق	الذكور	32.09	3.96	0.551	غير دالة إحصائياً
	الإناث	31.86	3.50		
أخلاقيات المهنة	الذكور	22.78	3.78	1.260	غير دالة إحصائياً
	الإناث	22.21	4.01		
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	الذكور	91.02	10.67	1.196	غير دالة إحصائياً
	الإناث	89.59	9.98		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 300) عند درجة دلالة $0.05 = 1.96$ ، عند درجة دلالة $0.01 = 2.58$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين ومتوسط تقديرات المرشحات على جميع أبعاد مقياس الانتماء الوظيفي، مما يعني أن أفراد العينة لديهم تقديرات متقاربة للانتماء الوظيفي تبعاً للجنس.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس بين المرشدين والمرشحات التربويين في الانتماء الوظيفي إلى تجانس عينة الدراسة من كلا الجنسين بحيث يتأثران بظروف بيئة وجغرافية وثقافية وحضارية موحدة أن جميعهم يقطنون في بقعة جغرافية واحدة وهي قطاع غزة وكما وان معظمهم ينتمون إلى نفس الديانة والوطن فهم فلسطينيون مسلمون كما وتجمعهم صفات وخصائص موحدة من حيث عموميات الثقافة الوحدة من تقاليد وعادات وقيم والتي يشترك فيها معظم أفراد عينة الدراسة وان أفراد العينة من الجنسين لديهم قناعة ورغبة مسبقة بالعمل الإرشادي كل ذلك من شأنه أن يزيد من الانتماء الوظيفي لديهم.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (حماد، 2013) و(عواد، 2012) و(رويم، 2010) و(الصباح وعساف، 2008) و(حمائل، 2008) و(أبو سمرة وآخرون، 2007) و(سلامة، 2003) والتي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي، تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (أبو الرب والصباح، 2010) و(حليقات؛ الملاحمة، 2009) و(عورتاني، 2003) والتي أظهرت جميعها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي، تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.

2.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الانتماء الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لدى أفراد العينة.

تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) على الانتماء الوظيفي لدى أفراد العينة، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (ف) ودرجة الدلالة للفروق بين المتوسطات:

جدول (30)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	بين المجموعات	331.86	2	165.93	10.276	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	4827.99	299	16.15		
	المجموع	5159.86	301			
العمل بروح الفريق	بين المجموعات	196.07	2	98.04	7.473	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	3922.37	299	13.12		
	المجموع	4118.44	301			
أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	225.27	2	112.64	7.662	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	4395.48	299	14.70		
	المجموع	4620.75	301			
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	بين المجموعات	2227.36	2	1113.68	11.247	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	29606.72	299	99.02		
	المجموع	31834.08	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 299) عند درجة دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 4.61$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة أقل من 0.01 في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لأفراد العينة.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ذات الدلالة من مقياس الانتماء الوظيفي:

جدول (31)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة

المتغير	البيان	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القناعة بالعمل	أقل من 5 سنوات	88	34.58	4.45
	5 - 10 سنوات	120	35.55	3.90
	أكثر من 10 سنوات	94	37.23	3.73
العمل بروح الفريق	أقل من 5 سنوات	88	30.95	4.12
	5 - 10 سنوات	120	31.86	3.29
	أكثر من 10 سنوات	94	33.02	3.53
أخلاقيات المهنة	أقل من 5 سنوات	88	21.40	4.39
	5 - 10 سنوات	120	22.32	3.77
	أكثر من 10 سنوات	94	23.61	3.32
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	أقل من 5 سنوات	88	86.93	11.41
	5 - 10 سنوات	120	89.73	9.55
	أكثر من 10 سنوات	94	93.86	8.94

والجدول التالي يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لسنوات الخبرة:

جدول (32)

نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لسنوات الخبرة

المتغير	البيان	أقل من 5 سنوات	5 - 10 سنوات
القناعة بالعمل	5 - 10 سنوات	0.971	
	أكثر من 10 سنوات	*2.655	*1.680
العمل بروح الفريق	5 - 10 سنوات	0.904	
	أكثر من 10 سنوات	*2.067	1.163
أخلاقيات المهنة	5 - 10 سنوات	0.919	
	أكثر من 10 سنوات	*2.207	1.290
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	5 - 10 سنوات	2.793	
	أكثر من 10 سنوات	*6.930	*4.137

يتضح من الجدولين السابقين أن:

- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعتي سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات و 5-10 سنوات من ناحية ومجموعة أكثر من 10 سنوات في بعد القناعة بالعمل والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي، وكانت لصالح مجموعة المرشدين أكثر من 10 سنوات.
- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات ومجموعة أكثر من 10 سنوات في بعدي العمل بروح الفريق وأخلاقيات المهنة، وكانت الفروق لصالح مجموعة المرشدين أكثر من 10 سنوات.

ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير سنوات الخبرة في الانتماء الوظيفي إلى خبرتهم الطويلة وأدائهم المتميز لكونهم مروا بخبرات عديدة أثناء فترة العمل الإرشادي وانخراط هذه الفئة في العمل وان أغلبيتهم متزوجون ولديهم انتماء لأسرهم وعائلاتهم كما ويعزو الباحث امتداد تأثير الانتماء الأسري إلى الانتماء الوظيفي وان المرشد التربوي كلما زادت مدة خدمته في المدرسة كلما قويت علاقته مع الآخرين من زملاء عمل وإدارة مدرسية وأولياء أمور ومجتمع محلي مما يؤدي إلى زيادة الثقة المتبادلة وشعورهم بالسعادة كونهم جزء من المؤسسة التي يعملون بها وكذلك لكثرة الدورات والندوات وورش العمل التي يتلقاها المرشد أثناء فترة خدمته مما يؤدي إلى زيادة خبرته العلمية والإرشادية والإحساس بالمسؤولية والحرص على خلق جيل واع وهذا من شأنه أن يساهم في رفع الروح المعنوية وزيادة درجة الثقة بالنفس لديه مما يؤدي إلى زيادة انتمائهم الوظيفي.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (حماد، 2013) و(شتات، 2009) و(حليقات؛ الملاحمة، 2009) و(الغامدي، 2009) والتي أظهرت جميع نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (رويم، 2010) و(عياد، 2010) و(الصباح وعساف، 2008) و(حمائل، 2008) و (أبو سمرة وآخرون، 2007) و(سلامة، 2003) والتي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة أفراد عينة الدراسة.

3.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الانتماء الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق أو أرمل) لدى أفراد العينة وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق أو أرمل) على الانتماء الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (33)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	بين المجموعات	159.47	2	79.73	4.768	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	5000.39	299	16.72		
	المجموع	5159.86	301			
العمل بروح الفريق	بين المجموعات	77.73	2	38.86	2.876	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4040.71	299	13.51		
	المجموع	4118.44	301			
أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	131.20	2	65.60	4.369	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	4489.55	299	15.02		
	المجموع	4620.75	301			
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	بين المجموعات	1053.72	2	526.86	5.118	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	30780.36	299	102.94		
	المجموع	31834.08	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 299) عند درجة دلالة 0.05 = 3.00، وعند درجة دلالة 0.01 = 4.61

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العمل بروح الفريق تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العمل بروح الفريق تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية إلى الأسلوب الذي تتعامل به الإدارة المدرسية مع العاملين بالمدرسة وهو أسلوب موضوعي ونزيه بخض النظر عن الحالة الاجتماعية للموظفين (متزوج / أعزب مطلق أو أرمل) مما يؤدي إلى رضا المرشد التربوي في إقامة علاقة قوية مع فريق المدرسة وكذلك إلى التوافق النفسي الذي يتمتع به المرشد التربوي من خلال إقامة العلاقات الأخوية بينه وبين والإدارة المدرسية من جهة وبينه وبين العاملين في المدرسة من جهة أخرى وكذلك إلى إحساس المرشد التربوي بالمسؤولية اتجاه وظيفته بحيث أصبحت الوظيفة جزءاً لا يتجزأ من حياته اليومية.

في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة أقل من 0.05، في أبعاد القناعة بالعمل وأخلاقيات المهنة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ذات الدلالة من مقياس الانتماء الوظيفي:

جدول (34)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تبعاً للحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البيان	المتغير
3.84	34.07	42	أعزب	القناعة بالعمل
4.15	36.02	248	متزوج	
3.56	37.17	12	مطلق أو أرمل	
4.17	20.83	42	أعزب	أخلاقيات المهنة
3.81	22.69	248	متزوج	
4.25	23.25	12	مطلق أو أرمل	
9.49	85.81	42	أعزب	الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي
10.25	90.76	248	متزوج	
10.09	93.92	12	مطلق أو أرمل	

والجدول التالي يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً للحالة الاجتماعية:

جدول (35)

نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً للحالة الاجتماعية

المتغير	البيان	أعزب	متزوج
القناعة بالعمل	متزوج	*1.945	
	مطلق أو أرمل	3.095	1.151
أخلاقيات المهنة	متزوج	*1.852	
	مطلق أو أرمل	2.417	0.565
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	متزوج	*4.953	
	مطلق أو أرمل	8.107	3.155

يتضح من الجدولين السابقين أن:

- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة الحالة أعزب والحالة متزوج في جميع الأبعاد ذات الدلالة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت لصالح الحالة متزوج.

ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الحالة الاجتماعية في الانتماء الوظيفي لصالح المتزوجين إلى شعور (المرشدة/المتزوج/ة) بأهمية ودور المردود الناتج عن العمل الذي يقوم به وما يتقاضاه من راتب في تغطية احتياجات ومصروفات الأسرة التي هو جزء منها وأن المتزوجين تقع على عاتقهم مسؤوليات كبيرة في حياتهم الأسرية من تربية أبناء وسد احتياجات ونفقات يومية ويشير روزنهولتر (44: 1990, Rozenholts) إلى أن معظم المعلمين يحصلون على أقوى المكافآت من العلاقات الأكاديمية الناجحة والإيجابية من التلاميذ ومن المديح الخارجي الذي يتلقونه من زملائهم ومن المديرين، لذلك فإن غياب المكافآت المعنوية سيكون له التأثير على عدم اقتناع المعلم بالعمل وتغيبه عن مكان العمل، والرغبة في ترك المهنة، ويعتمد نظام الحوافز إلى شقين

- الأول: أن يشتمل هذا النظام على الحوافز المادية والمعنوية.
- الثاني: يجب أن يكون النظام موجهاً للأفراد والجماعات.

وأن المرشدين التربويين المتزوجين لديهم راحة وسعادة في حياتهم الاجتماعية لأنهم حققوا نوعاً من الاستقرار النفسي وأكملوا النصف الآخر من دينهم من خلال الزوج من شريك/ة العمر كل

ذلك من شأنه أن يجعل المرشد التربوي مقتنعا بوظيفته ويسلك أخلاقيات حسنة مع فريق العمل اتجاهاً وظيفته.

وفي حدود علم الباحث فإن الباحث لم يجد دراسات تتفق مع نتائج هذه الفرضية ويعزو الباحث ذلك إلى اختلاف المنهج والأدوات ومجتمع وعينة الدراسة وكذلك اختلاف الحدود الزمانية والمكانية للدراسات السابقة مع الدراسة الحالية.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (عياد، 2010) و(الغامدي، 2009) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة في الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة.

4.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الانتماء الوظيفي تعزى للدخل الشهري (أقل من 2000 شيقل - 2000 وأقل من 3000 - 3000 وأقل من 4000 - 4000 شيقل وأكثر) لدى أفراد العينة.

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الدخل الشهري (أقل من 2000 شيقل - 3000 وأقل من 4000 - 4000 شيقل وأكثر) على الانتماء الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (36)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الدخل الشهري

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	بين المجموعات	68.89	3	22.96	1.344	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	5090.96	298	17.08		
	المجموع	5159.86	301			
العمل بروح الفريق	بين المجموعات	96.95	3	32.32	2.395	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4021.49	298	13.49		
	المجموع	4118.44	301			
أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	21.31	3	7.10	0.460	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4599.45	298	15.43		
	المجموع	4620.75	301			
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	بين المجموعات	468.13	3	156.04	1.483	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	31365.9	298	105.25		
	المجموع	31834.0	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=3، 298) عند درجة دلالة $0.05 = 2.60$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 3.78$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد مقياس الانتماء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير الدخل الشهري لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير الدخل الشهري في دافعية الانتماء الوظيفي إلى أن الانتماء الوظيفي شعور نفسي نابغ من داخل الفرد وكذلك لأن الدراسة أجريت على المرشدين في نفس الظروف الاقتصادية والسياسية التي يمر فيها قطاع غزة وكذلك شعورهم بالرضا عما يتقاضوه من راتب مقارنة بما يشاهدونه للكثير من حالات البطالة المكتظة بالخريجين في قطاع غزة ووحدة المسؤوليات والمهام والواجبات الملقاة على عاتق المرشدين التربويين ونظراً لما تحققها الوظيفة من أهداف يخطط لها المرشد في حياته المستقبلية ولأن الانتماء عند المرشدين ينحى منحاً سيكولوجياً وبعداً اجتماعياً أكثر منه مادياً ويشير (Newstom and Davis 1985)

30) إن الفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالالتزام النفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، فالفرد لا يطلب العائد المادي فقط، وإنما يريد أيضاً الأمن والمكانة والتقدير والاحترام من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء وإخلاص من قبل الأفراد فإذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دونما نظر إلى تحقيق الالتزام النفسي وإهمال ضعف الانتماء الوظيفي للعاملين، أخذوا يبحثون عن الفرص لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على توازن في الشقين المادي والنفسي (Newstom and Davis 1985: 31).

وفي حدود علم الباحث فإن الباحث لم يجد دراسات تتفق مع نتائج هذه الفرضية ويعزو الباحث ذلك إلى اختلاف المنهج والأدوات ومجتمع وعينة الدراسة وكذلك اختلاف الحدود الزمانية والمكانية للدراسات السابقة مع الدراسة الحالية.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كل من (عواد، 2012) و(سلامة، 2003) التي أظهرت نتائج دراستها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير الدخل الشهري لدى أفراد عينة الدراسة.

5.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الانتماء الوظيفي تعزى لمكان السكن (شمال غزة - غزة - الوسطى - خانينوس - رفح) لدى أفراد العينة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر مكان السكن (شمال غزة - الوسطى - خانينوس - رفح) على الانتماء الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (37)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	بين المجموعات	216.89	4	54.22	3.258	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	4942.97	297	16.64		
	المجموع	5159.86	301			
العمل بروح الفريق	بين المجموعات	133.14	4	33.29	2.081	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3985.30	297	13.42		
	المجموع	4118.44	301			
أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	285.63	4	71.41	4.892	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	4335.13	297	14.60		
	المجموع	4620.75	301			
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	بين المجموعات	1736.71	4	434.18	4.284	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	30097.37	297	101.34		
	المجموع	31834.08	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=4، 297) عند درجة دلالة $0.05 = 2.37$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 3.32$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة أقل من 0.05 في أبعاد القناعة بالعمل وأخلاقيات المهنة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير مكان السكن لأفراد العينة.

في حين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العمل بروح الفريق من الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير مكان السكن لأفراد العينة.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ذات الدلالة من مقياس الانتماء الوظيفي:

جدول (38)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين الانتماء الوظيفي تبعاً لمكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البيان	المتغير
4.17	36.15	53	شمال غزة	القناعة بالعمل
3.82	34.80	106	غزة	
5.03	35.72	58	الوسطى	
3.24	37.17	48	خانيونس	
4.00	36.43	37	رفح	
3.56	23.13	53	شمال غزة	أخلاقيات المهنة
3.78	21.13	106	غزة	
4.25	23.28	58	الوسطى	
3.53	23.19	48	خانيونس	
3.92	23.00	37	رفح	
9.88	91.47	53	شمال غزة	الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي
9.51	87.06	106	غزة	
12.59	91.36	58	الوسطى	
8.48	93.29	48	خانيونس	
9.29	91.54	37	رفح	

والجدول التالي يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لأبعاد مقياس الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن:

جدول (39)

يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الانتماء الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن

المتغير	البيان	شمال غزة	غزة	الوسطى	خان يونس
القناعة بالعمل	غزة	1.349			
	الوسطى	0.427	0.922		
	خان يونس	1.016	*2.365	1.443	
أخلاقيات المهنة	رفح	0.281	1.631	0.708	0.734
	غزة	*2.000			
	الوسطى	0.144	*2.144		
	خان يونس	0.055	2.055	0.088	
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	رفح	0.132	1.868	0.276	0.188
	غزة	4.415			
	الوسطى	0.110	4.305		
	خان يونس	1.820	*6.235	1.930	
	رفح	0.069	4.484	0.178	1.751

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن غزة ومكان السكن خان يونس في بعد القناعة بالعمل والدرجة الكلية للمقياس، وكانت لصالح مجموعة مكان السكن خان يونس.
- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن غزة من ناحية ومجموعتي مكان السكن شمال غزة والوسطى في بعد أخلاقيات المهنة، وكانت لصالح مجموعتي مكان السكن شمال غزة والوسطى.

ويعزو الباحث وجود فروق في متغير مكان السكن في الانتماء الوظيفي إلي أن محافظتي الشمال والوسطى أقرب للطابع القروي الهادئ الذي يتصف بالترابط الأسري والانتماء القبلي (العائلي) وان تكاليف الحياة في المدينة مرتفعة عن تكاليف الحياة في القرى إضافة لكثرة الزحام في المدينة يؤدي إلى كثرة المشاكل بين الأفراد والأسر وعوامل عدم الرضا عن طبيعية الحياة الذي بدوره ينتج عنه سلوك عدواني عند طلبة المدارس كما وتتميز مدارس محافظتي الشمال والوسطى بأماكنها الملائمة لبيئة تعليمية ناجحة ناتجة عن التنافس بين الطلبة ذوي العائلة الواحدة وكذلك إلى سهولة الاتصال والتواصل بين المرشد وفريق العمل من جهة

والمرشد وأولياء الأمور من جهة أخرى بخلاف المحافظات الأخرى كما ويشير (منصور، 2004: 20-24) أن الارتباط بين الإنسان والمكان مولدٌ لانتماء أكثر تعقيداً من الانتماء الأول للأسرة أو للقبيلة، هو الانتماء الوطني.

- ولا يوجد من بين الدراسات السابقة التي توفرت للباحث أي دراسة عالجت تأثير متغير مكان السكن كمتغير ديموغرافي على الانتماء الوظيفي لدى المرشدين التربويين في حدود علم الباحث حتى يتمكن من المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

6.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الانتماء الوظيفي تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة) لدى أفراد العينة؟

وللإجابة عن هذه الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات مجموعة جهة العمل حكومة (ن=197) ومتوسط درجات مجموعة جهة العمل وكالة (ن=105) على مقياس الانتماء الوظيفي موضوع الدراسة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم الباحث هذا الاختبار الإحصائي البارامتري بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2005: 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (40)

اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للانتماء الوظيفي تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
القناعة بالعمل	حكومة	35.22	4.06	3.320	دالة عند 0.01
	وكالة	36.86	4.09		
العمل بروح الفريق	حكومة	31.27	3.52	4.571	دالة عند 0.01
	وكالة	33.25	3.70		
أخلاقيات المهنة	حكومة	21.92	3.99	3.281	دالة عند 0.01
	وكالة	23.45	3.59		
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	حكومة	88.41	10.14	4.253	دالة عند 0.01
	وكالة	93.55	9.73		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح=300) عند درجة دلالة 0.05 = 1.96، عند درجة دلالة 0.01 = 2.58

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة 0.01 بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين تبعاً لجهة العمل (حكومة - وكالة) على جميع أبعاد مقياس الانتماء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، وكانت الفروق لصالح مجموعة المرشدين الذين يعملون في وكالة الغوث.

ويعزو الباحث وجود فروق في متغير جهة العمل على دافعية الانتماء الوظيفي إلى أن وكالة الغوث تقدم الأجور والرواتب المجزية التي تتناسب مع غلاء المعيشة التي تجعل من المرشد يشعر بالسعادة وتجعل جل اهتماماتها منصبا نحو ذلك مما يزيد لديه الاستقرار والأمن النفسي والوظيفي فلا تجعله يبحث عن فرصة عمل أخرى لتلبية احتياجاته كما وان وكالة الغوث مؤسسة دولية وخارجية ولا تنظر للمرشد من حيث مستقبله الوظيفي بالآلية ذاتها التي تتعامل معها وزارة التربية والتعليم انطلاقاً من أن المرشد مواطن قبل أن يكون عاملاً لديها كل ذلك من شأنه أن يضاعف من انتماء المرشد لوظيفته.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (حليقات؛ الملاحمة، 2009) التي أظهرت نتائج دراستها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير جهة العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (عواد، 2012) و(سلامة، 2003) أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي تبعاً لجهة العمل لدى المرشدين التربويين.

6. نتائج الفرضية السادسة الذي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل) ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1.6 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى أفراد العينة

وللإجابة عن هذه الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات الذكور (ن = 128) ومتوسط درجات الإناث (ن = 174) على مقياس الرضا الوظيفي موضوع الدراسة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم الباحث الاختبار الإحصائي البارامترى بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2005: 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (41)

اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى للجنس (ذكور-إناث)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	الذكور	51.55	8.18	1.538	غير دالة إحصائياً
	الإناث	50.18	7.30		
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	الذكور	36.52	5.01	0.732	غير دالة إحصائياً
	الإناث	36.09	5.10		
طرق الإشراف والمتابعة	الذكور	37.77	6.59	2.118	دالة عند 0.05
	الإناث	36.21	6.17		
أنظمة الرواتب	الذكور	27.83	8.56	1.972	دالة عند 0.05
	الإناث	25.89	8.34		
ظروف البيئة المدرسية	الذكور	33.36	6.85	0.709	غير دالة إحصائياً
	الإناث	32.86	5.47		
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	الذكور	187.04	27.99	1.931	غير دالة إحصائياً
	الإناث	181.22	24.17		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 300) عند درجة دلالة 0.05 = 1.96، عند درجة دلالة 0.01 = 2.58

يتضح من الجدول السابق أنه:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة 0.05 بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين ومتوسط تقديرات المرشحات في الرواتب من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بين الجنسين.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة 0.05 بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين ومتوسط تقديرات المرشحات في بعدي طرق الإشراف والمتابعة وأنظمة الرواتب من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، لصالح المرشدين الذكور من أفراد العينة.

ويعزو الباحث وجود فروق في رضا المرشدين الذكور عن الإناث في طرق المتابعة والإشراف إلى سهولة تواصل المرشدين الذكور مع الجهات المشرفة عليهم وكذلك لأن الإناث منشغلات أكثر من الذكور حيث تقع على عاتقهن واجبات منزلية وأسرية بعد الدوام المدرسي مباشرة وكذلك لكثرة المهام الوظيفية والأعباء الملقاة على عاتقهن خلال عملهن الإرشادي.

ويعزو الباحث وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح المرشدين الذكور عن الإناث وذلك لأن المرشدين الذكور يشعرون بان الدخل الشهري يحقق جزءاً كبيراً من التزاماتهم وأهدافهم المستقبلية من زواج وبناء وسد نفقات أسرهم ونظراً لما يشاهدونه من أعداد كبيرة من المرشدين الخريجين العاطلين عن العمل وخاصة من الأصدقاء والأقارب الذين ليس لديهم دخل وكذلك لأن المرشدين الذكور ينظرون إلى أن مهنة الإرشاد تحقق لهم مكانة مرموقة في الأسرة والمجتمع الذي يعيشون فيه.

كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الجنسين في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وذلك بسبب وحدة الأنظمة والقوانين المتعلقة بالعمل الإرشادي وكذلك إلى المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المرشدين التربويين ووحدة الظروف البيئية والاجتماعية والثقافية لدى المرشدين التربويين ووجود الانتماء والرغبة المسبقة لدى جميع أفراد عينة الدراسة في ممارسة العمل الإرشادي وشعورهم بملائمة درجة الدخل الشهري مع ما يقومون به من مهام.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (اسليم، 2013) و(السحباني، 2012) و(القطراوي، 2012) و(الأفندي، 2012) (باسباك وجوش، 2011) و(عياد، 2010) و(الغامدي، 2009) و(غنيم، 2007) و(علاونة، 2006) و، (Crossman, 2006) و(Ssesanga, 2005) و(علاونة، وندی، 2004) و(سلامة، 2003) والتي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (العاجز، 2014) و(الداية، 2012) و(أبو مصطفى والأشقر، 2011) و(الشهري، 2008) و(الشيخ خليل وشرير، 2008) و(حرز الله، 2007) و(الشوامرة، 2007) و(العاجز ونشوان، 2004) و(أبو رمضان، 2004) و(مقبول، 2003) و(عيد، 2000) والتي أظهرت جميع نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.

2.6 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لدى أفراد العينة

تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (ف) ودرجة الدلالة للفروق بين المتوسطات:

جدول (42)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	بين المجموعات	26.66	2	13.33	0.224	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	17826.18	299	59.62		
	المجموع	17852.83	301			
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	بين المجموعات	232.18	2	116.09	4.642	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	7478.01	299	25.01		
	المجموع	7710.19	301			
طرق الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	222.29	2	111.14	2.755	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	12063.68	299	40.35		
	المجموع	12285.96	301			
أنظمة الرواتب	بين المجموعات	967.20	2	483.60	6.999	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	20658.74	299	69.09		
	المجموع	21625.94	301			
ظروف البيئة المدرسية	بين المجموعات	218.50	2	109.25	2.988	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10933.04	299	36.57		
	المجموع	11151.54	301			
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	بين المجموعات	3813.22	2	1906.61	2.861	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	199223.52	299	666.30		
	المجموع	203036.74	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 299) عند درجة دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 4.61$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة أقل من 0.01 في بعدي العلاقات مع الهيئة التدريسية والإدارية وأنظمة الرواتب تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لأفراد العينة.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ذات الدلالة من مقياس الرضا الوظيفي:

جدول (43)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البيان	المتغير
4.59	34.92	88	أقل من 5 سنوات	العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
4.87	36.96	120	5 - 10 سنوات	
5.51	36.67	94	أكثر من 10 سنوات	
8.93	25.42	88	أقل من 5 سنوات	أنظمة الرواتب
7.37	25.58	120	5 - 10 سنوات	
8.83	29.37	94	أكثر من 10 سنوات	

والجدول التالي يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لسنوات الخبرة:

جدول (44)

نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لسنوات الخبرة

البيان	أقل من 5 سنوات	5 - 10 سنوات	المتغير
5 - 10 سنوات	*2.038		العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
أكثر من 10 سنوات	1.749	0.28812	
5 - 10 سنوات	0.1546		أنظمة الرواتب
أكثر من 10 سنوات	*3.952	*3.797	

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات ومجموعة (5-10) سنوات في بعد العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية، وكانت الفروق لصالح مجموعة أكثر من (5-10) سنوات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات و(5-10) سنوات من ناحية ومجموعة أكثر من (10) سنوات في بعد أنظمة الرواتب، وكانت الفروق لصالح مجموعة أكثر من 10 سنوات.

ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة سنوات الخبرة أقل من (5) سنوات ومجموعة (5-10) سنوات في بعد العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية، وكانت لصالح مجموعة أكثر من (5-10) سنوات ذلك إلى إن زيادة الخبرة للمرشد التربوي يصاحبها زيادة في العمر وبالتالي زيادة في صعوبة الانتقال من عمل لآخر كما وزيادة الخبرة تؤدي إلى زيادة التفاهم والتعاون مع الزملاء والإدارة المبني على علاقات إيجابية حسنة وإن أصحاب الخبرة هم الأكثر تعرضاً للمواقف الحياتية والمهنية والطرق الأنسب لحل المشكلات التي تواجههم في حياتهم الوظيفية اليومية.

كما وأن أصحاب الخبرة الأكثر تقع تحت عاتقهم مسؤوليات ونفقات أكثر ويلعب الدخل الشهري دوراً كبيراً في سد هذه الاحتياجات بالنسبة للمرشد مما يجعله يشعر بأهمية الدخل الشهري في حياته.

وهذا يتفق مع التدرج الهرمي لنظرية (ماسلو) للحاجات الذي ينص على أن الرضا ناتج عن إشباع الحاجات الفسيولوجية أولاً ثم الحاجة إلى الأمن والأمان ثم الحاجة إلى الانتماء إلى جماعة بما فيه الانتماء الوظيفي وهو جزء من الانتماء العام الذي يلعب دور هاماً في تحقيق الرضا الوظيفي.

كما ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة إلى قناعة ورغبة المرشد التربوي بممارسة العمل الإرشادي منذ اختياره لتخصصه الجامعي وكذلك وحدة المهام والمسؤوليات والحقوق والواجبات الملقاة على عاتق المرشدين منذ اليوم الأول الذي يتم فيه تعيين المرشد التربوي بالعمل بمهنة الإرشاد التربوي وكذلك إلى وحدة الأنظمة والقوانين الصادرة من الجهة المسؤولة والمشرفة على جميع المرشدين كما وتلعب الجهة المشرفة والمسؤولة عن المرشد دوراً في معاملة جميع المرشدين (جدة - قدامى) معاملة تتصف بالعدل والإنصاف والمساواة في جميع القضايا التي تختص بالعمل الإرشادي.

وانفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (العاجز، 2014) و(الداية، 2012) و(السحباني، 2012) و(القطراوي، 2012) و(أبو مصطفى والأشقر، 2011) و(Demirtas, 2010) و(عياد، 2010) و((الخيري، 2008) و(الشيخ خليل وشيرير، 2008) و(الشوامرة، 2007) و(حرز الله، 2007) و(الشوامرة، 2007) و(علاونسة، 2006)

(CrossmanandHarris2006) و(أبو رمضان، 2004) و(العاجز ونشوان، 2004) و(سلامة، 2003) والتي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة أو الخدمة لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج الفرضية مع نتائج دراسة كلا من (أبو شمالة، 2010) و(Karsli and Iskender، 2009) و (الغامدي، 2009) و(الشهري، 2008) و(رضى، 2006) والتي أظهرت جميع نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة أو الخدمة لدى أفراد عينة الدراسة.

3.6 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق أو أرمل) لدى أفراد العينة
وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق أو أرمل) على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (45)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	بين المجموعات	110.25	2	55.12	0.929	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	17742.59	299	59.34		
	المجموع	17852.83	301			
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	بين المجموعات	88.64	2	44.32	1.739	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7621.55	299	25.49		
	المجموع	7710.19	301			
طرق الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	57.97	2	28.98	0.709	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	12227.99	299	40.90		
	المجموع	12285.96	301			
أنظمة الرواتب	بين المجموعات	72.96	2	36.48	0.506	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	21552.98	299	72.08		
	المجموع	21625.94	301			
ظروف البيئة المدرسية	بين المجموعات	57.87	2	28.94	0.780	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	11093.67	299	37.10		
	المجموع	11151.54	301			
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	بين المجموعات	325.43	2	162.71	0.240	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	202711.31	299	677.96		
	المجموع	203036.74	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 299) عند درجة دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 4.61$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير الحالة الاجتماعية في دافعية الرضا الوظيفي إلى تجانس عينة الدراسة كونها من مجتمع واحد وبيئة واحدة ويخضعون لنفس المهام والمسؤوليات والواجبات ولهم نفس الحقوق وفقاً لسلم وظيفي موحد بغض النظر عن الحالة الاجتماعية وعليهم

نفس الواجبات الإرشادية وكذلك وجود الفناعة والرغبة المسبقة في ممارسة العمل الإرشادي والانتماء الوظيفي الصادق لممارسة مهنة الإرشاد.

وانتقلت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (القطراوي، 2012) و(الغامدي، 2009) و(علاونة وندى، 2004) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (أبو شمالة، 2010) و(أبو رمضان، 2004) و(مقبول، 2003) والتي أظهرت نتائج دراستها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة.

4.6 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي تعزى للدخل الشهري (أقل من 2000 شيقل - 2000 وأقل من 3000 - 3000 وأقل من 4000 - 4000 شيقل وأكثر) لدى أفراد العينة

وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر للدخل الشهري (أقل من 2000 شيقل، 2000 وأقل من 3000، 3000 وأقل من 4000، 4000 شيقل وأكثر) على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (46)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لمتغير للدخل الشهري

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	بين المجموعات	667.05	3	222.35	3.856	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	17185.78	298	57.67		
	المجموع	17852.83	301			
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	بين المجموعات	69.33	3	23.11	0.901	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	7640.86	298	25.64		
	المجموع	7710.19	301			
طرق الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	164.18	3	54.73	1.345	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	12121.78	298	40.68		
	المجموع	12285.96	301			
أنظمة الرواتب	بين المجموعات	1516.21	3	505.40	7.489	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	20109.73	298	67.48		
	المجموع	21625.94	301			
ظروف البيئة المدرسية	بين المجموعات	54.00	3	18.00	0.483	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	11097.54	298	37.24		
	المجموع	11151.54	301			
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	بين المجموعات	7304.42	3	2434.81	3.707	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	195732.32	298	656.82		
	المجموع	203036.74	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=3، 298) عند درجة دلالة $0.05 = 2.60$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 3.78$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة أقل من 0.05 في أبعاد طبيعة الوظيفة وأنظمة الرواتب والدرجة الكلية لمقياس الانتماء تبعاً لمتغير الدخل الشهري لأفراد العينة.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ذات الدلالة من مقياس الرضا الوظيفي:

جدول (47)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين الرضا الوظيفي تبعاً للدخل الشهري

المتغير	البيان	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة الوظيفة	أقل من 2000 شيقل	60	47.82	8.48
	2000 وأقل من 3000	148	51.45	7.35
	3000 وأقل من 4000	63	51.25	7.00
	4000 شيقل وأكثر	31	52.16	8.08
أنظمة الرواتب	أقل من 2000 شيقل	60	23.28	8.10
	2000 وأقل من 3000	148	26.47	8.02
	3000 وأقل من 4000	63	30.25	7.69
	4000 شيقل وأكثر	31	27.32	10.20
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	أقل من 2000 شيقل	60	174.43	25.84
	2000 وأقل من 3000	148	184.55	25.27
	3000 وأقل من 4000	63	188.98	24.96
	4000 شيقل وأكثر	31	186.74	28.17

والجدول التالي يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن:

جدول (48)

نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً للدخل الشهري

المتغير	البيان	أقل من 2000 شيفل	2000 وأقل من 3000	3000 وأقل من 4000
طبيعة الوظيفة	2000 وأقل من 3000	*3.636		
	3000 وأقل من 4000	3.437	0.199	
	4000 شيفل وأكثر	4.345	0.709	0.907
أنظمة الرواتب	2000 وأقل من 3000	3.183		
	3000 وأقل من 4000	*6.971	*3.788	
	4000 شيفل وأكثر	4.039	0.856	2.931
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	2000 وأقل من 3000	10.114		
	3000 وأقل من 4000	*14.551	4.437	
	4000 شيفل وأكثر	12.308	2.195	2.242

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة الدخل الشهري أقل من 2000 شيفل والدخل الشهري 2000 وأقل من 3000 شيفل في بعد طبيعة الوظيفة، وكانت الفروق لصالح مجموعة الدخل الشهري 2000 وأقل من 3000 شيفل.
 - وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة الدخل الشهري 3000 وأقل من 4000 شيفل من ناحية ومجموعي الدخل الشهري أقل من 2000 شيفل و 2000 وأقل من 3000 شيفل في بعد أنظمة الرواتب، وكانت الفروق لصالح مجموعة الدخل الشهري 3000 وأقل من 4000 شيفل.
 - وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة الدخل الشهري أقل من 2000 شيفل ومجموعة الدخل الشهري 3000 وأقل من 4000 شيفل في والدرجة الكلية للمقياس، وكانت الفروق لصالح مجموعتي 3000 وأقل من 4000 شيفل.
- ويعزو الباحث وجود فروق في متغير الدخل الشهري في دافعية الرضا الوظيفي إلى المردود العائد من الدخل الشهري والذي يحقق جزءاً من الرضا والراحة النفسية حيث انه كلما زاد حجم الدخل الشهري أدى إلى زيادة بالأمن مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للمرشد وذلك من خلال

إشباع حاجات المرشد وكما وإن مبدأ العدل والمساواة في المعاملة مبدأ راسخ وشامل يحقق الرضا في كل مناحي الحياة وليس فقط في الأجور والرواتب وأن العامل النفسي يلعب دوراً حاسماً ومهماً في تحديد درجة الرضا لدى العاملين، فكلما شعر العاملون بأن الأجور التي يتقاضونها تتناسب مع ما يقومون به من عمل أصبح درجة الرضا الوظيفي في أفضل حالاته والعكس صحيح ويرى (المالكي، 2007: 15) أن المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الفرد في عمله كالترقية والدخل الشهري والحوافز ويرى (المجالي، 1999: 67) أن من أهم العوامل الخارجية التي تؤثر في الرضا الوظيفي: المكافآت والأجور والعلاقات الحسنة كما ويشير (ماهر، 2003: 203) أن من أهم العوامل التي تؤثر وتحقق الرضا الوظيفي الحوافز والمكافآت والترقيات، وإذا ما شعر الفرد بالرضا في توزيع العوائد وفقاً لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب والشكل العادل.

وفي حدود علم الباحث فإنه لم يجد من الدراسات السابقة التي حصل عليها الباحث ما يتفق مع نتائج هذه الدراسة ويعزو الباحث هذا إلى اختلاف الحدود المكانية والزمانية وكذلك إلى اختلاف أدوات ومجتمع وعينة ومنهج الدراسات.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة كل من (الأفندي، 2012) و(الخيرى، 2008) و(علاونة وندى، 2004) و(مقبول، 2003) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدخل الشهري لدى أفراد عينة الدراسة.

5.6 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمكان السكن (شمال غزة - غزة - الوسطى - خانيونس - رفح) لدى أفراد العينة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر مكان السكن (شمال غزة - الوسطى - خانيونس - رفح) على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (49)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	بين المجموعات	477.66	4	119.41	2.041	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	17375.18	297	58.50		
	المجموع	17852.83	301			
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	بين المجموعات	412.12	4	103.03	4.193	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	7298.07	297	24.57		
	المجموع	7710.19	301			
طرق الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	684.91	4	171.23	4.384	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	11601.06	297	39.06		
	المجموع	12285.96	301			
أنظمة الرواتب	بين المجموعات	1561.59	4	390.40	5.779	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	20064.35	297	67.56		
	المجموع	21625.94	301			
ظروف البيئة المدرسية	بين المجموعات	1090.05	4	272.51	8.044	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	10061.49	297	33.88		
	المجموع	11151.54	301			
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	بين المجموعات	12877.82	4	3219.45	5.028	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	190158.93	297	640.27		
	المجموع	203036.74	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=4، 297) عند درجة دلالة $0.05 = 2.37$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 3.32$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة أقل من 0.05 في معظم الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الانتماء تبعاً لمتغير مكان السكن لأفراد العينة.

في حين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد طبيعة الوظيفة من الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مكان السكن لأفراد العينة.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ذات الدلالة من مقياس الرضا الوظيفي:

جدول (50)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين التربويين الرضا الوظيفي تبعاً لمكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البيان	المتغير
5.21	35.89	53	شمال غزة	العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
4.38	34.92	106	غزة	
5.74	37.66	58	الوسطى	
5.02	36.85	48	خانيونس	
4.73	37.78	37	رفح	
6.04	37.17	53	شمال غزة	طرق الإشراف والمتابعة
5.71	34.95	106	غزة	
7.12	38.45	58	الوسطى	
6.16	37.42	48	خانيونس	
6.69	38.76	37	رفح	
8.28	28.72	53	شمال غزة	أنظمة الرواتب
7.02	25.34	106	غزة	
10.06	30.02	58	الوسطى	
6.90	23.44	48	خانيونس	
9.61	26.84	37	رفح	
5.98	32.40	53	شمال غزة	ظروف البيئة المدرسية
4.73	31.12	106	غزة	
6.20	35.91	58	الوسطى	
7.31	35.04	48	خانيونس	
5.66	32.59	37	رفح	
25.53	186.77	53	شمال غزة	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
20.87	176.25	106	غزة	
32.83	193.69	58	الوسطى	
22.77	181.71	48	خانيونس	
26.23	187.46	37	رفح	

والجدول التالي يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن:

جدول (51)

يبين نتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي ذات الدلالة تبعاً لمكان السكن

المتغير	البيان	شمال غزة	غزة	الوسطى	خان يونس
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	غزة	0.962			
	الوسطى	1.768	*2.731		
	خان يونس	0.967	1.930	0.801	
طرق الإشراف والمتابعة	رفح	1.897	2.859	0.129	0.930
	غزة	2.217			
	الوسطى	1.278	*3.495		
أنظمة الرواتب	خان يونس	0.247	2.464	1.032	
	رفح	1.587	*3.804	0.308	1.340
	غزة	3.377			
ظروف البيئة المدرسية	الوسطى	1.300	*4.678		
	خان يونس	*5.280	1.902	*6.580	
	رفح	1.879	1.498	3.179	3.400
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	غزة	1.274			
	الوسطى	*3.518	*4.791		
	خان يونس	2.645	*3.919	0.872	
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	رفح	0.198	1.472	3.319	2.447
	غزة	10.519			
	الوسطى	6.916	*17.434		
الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي	خان يونس	5.065	5.454	11.981	
	رفح	0.686	11.205	6.230	5.751

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن غزة ومكان السكن الوسطى في جميع الأبعاد ذات الدلالة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت الفروق لصالح مجموعة مكان السكن الوسطى.
- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن غزة ومجموعة مكان السكن رفح في بعد طرق الإشراف والمتابعة، وكانت الفروق لصالح مجموعة مكان السكن رفح.
- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن شمال غزة ومجموعة مكان السكن خانينونس في بعد أنظمة الرواتب، وكانت الفروق لصالح مجموعة مكان السكن شمال غزة.
- وجود فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن شمال غزة ومجموعة مكان السكن الوسطى في بعد ظروف البيئة المدرسية، وكانت الفروق لصالح مجموعة مكان السكن الوسطى، كما توجد فروق ذات دلالة بين مجموعة مكان السكن غزة ومجموعة مكان خانينونس، وكانت الفروق لصالح مجموعة مكان السكن خانينونس.

ويعزو الباحث وجود فروق في متغير مكان السكن في دافعية الرضا الوظيفي إلى الخصوصية الإدارية المتبعة في كل مديرية أو منطقة تعليمية التي يتبع لها المرشد التربوي وان المرشدين التربويين يواجهون صعوبات بدرجات متفاوتة في كل محافظة وقد تلعب التقاليد والعادات وخصوصيات الثقافة دورا في تعدد هذه الصعوبات.

وانتقلت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة كل من (العاجز، 2014) و(الأفندي، 2012) و(مقبول، 2003) والتي أظهرت نتائج دراستها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مكان السكن لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة كل من (السحباني، 2012) و(علاونة؛ ندى، 2004) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مكان السكن لدى أفراد عينة الدراسة.

6.6 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة) لدى أفراد العينة

وللإجابة عن هذه الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات مجموعة جهة العمل حكومة (ن=197) ومتوسط درجات مجموعة جهة العمل وكالة (ن=105) على مقياس الرضا الوظيفي موضوع الدراسة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم

الباحث هذا الاختبار الإحصائي البارامتري بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2005: 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (52)

اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
طبيعة الوظيفة	حكومة	49.66	7.07	3.450	دالة عند 0.01
	وكالة	52.82	8.43		
العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	حكومة	35.42	4.90	4.119	دالة عند 0.01
	وكالة	37.88	4.99		
طرق الإشراف والمتابعة	حكومة	35.61	5.87	4.876	دالة عند 0.01
	وكالة	39.24	6.68		
أنظمة الرواتب	حكومة	23.54	7.34	10.371	دالة عند 0.01
	وكالة	32.67	7.17		
ظروف البيئة المدرسية	حكومة	32.21	5.95	3.407	دالة عند 0.01
	وكالة	34.68	6.04		
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	حكومة	176.45	22.46	7.172	دالة عند 0.01
	وكالة	197.28	26.75		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 300) عند درجة دلالة $0.05 = 1.96$ ، عند درجة دلالة $0.01 = 2.58$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة 0.01 بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين تبعاً لجهة العمل (حكومة - وكالة) على جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، وكانت الفروق لصالح مجموعة جهة العمل وكالة.

ويعزو الباحث وجود فروق في متغير جهة العمل في دافعية الرضا الوظيفي إلى الدور الكبير الذي يلعبه الدخل الشهري في تحقيق السعادة والارتياح النفسي للمرشدين لأن معظم موظفي وكالة الغوث بما فيهم المرشدون يتقاضون رواتب أعلى من موظفي وزارة التربية والتعليم (الحكومة) وكذلك كون وكالة الغوث تسعى جاهدة دائماً إلى رفع كفاءة العاملين بما فيهم

المرشدون وذلك من خلال إنعاشهم بالدورات التربوية والإرشادية المكثفة مما يزيد لديهم المعرفة العلمية والعملية والعملية بالإرشادية الأمر الذي يساعدهم في سهولة حل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم مما يزيد من رضاهم عن عملهم.

واتفقت هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (اسليم، 2013) و(أبو مصطفى والأشقر، 2011) و(غنيم، 2007) و(Crossman and Harris, 2006) و(أبو رمضان، 2004) والتي أظهرت نتائج دراستها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لجهة العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (القطراوي، 2012) و(الخيرى، 2008) و(سلامة، 2003) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لجهة العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

7. نتائج الفرضية السابعة الذي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل) ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1.7 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى أفراد العينة

وللإجابة عن هذه الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات الذكور (ن = 128) ومتوسط درجات الإناث (ن = 174) على مقياس دافعية الإنجاز موضوع الدراسة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم الباحث هذا الاختبار الإحصائي البارامترى بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2005: 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (53)

اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى للجنس (ذكور - إناث)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	الذكور	29.01	4.06	2.720	دالة عند 0.01
	الإناث	27.68	4.30		
توجه العمل	الذكور	28.98	2.85	0.578	غير دالة إحصائياً
	الإناث	29.17	2.60		
توجه النجاح	الذكور	25.55	2.32	1.522	غير دالة إحصائياً
	الإناث	26.00	2.65		
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	الذكور	83.55	4.38	1.341	غير دالة إحصائياً
	الإناث	82.84	4.57		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 300) عند درجة دلالة = 0.05 = 1.96، عند درجة دلالة = 0.01 = 2.58

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة 0.01 بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين ومتوسط تقديرات المرشحات على بعد توجه الإنجاز، وكانت الفروق لصالح المرشدين الذكور.

في حين لم تظهر فروق على بعدي توجه العمل وتوجه النجاح والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين ومتوسط تقديرات المرشحات على بعد توجه الإنجاز لصالح المرشدين الذكور لكثرة أعداد الطلاب الذكور وكثرة المشكلات التي يواجهها المرشدون الذكور في مدارسهم نظراً لطبيعة خصائص الذكور التي تتميز بالعدوانية مقارنة بالإناث مما يولد لديهم ضغط عمل والذي بدوره يزيد لديهم دافع لإنجاز وحل مشكلاتهم أولاً فأول وكذلك قدرة المرشدين الذكور على تحمل أعباء العمل وكذلك سعي الذكور إلى إبراز ذواتهم في العمل الإرشادي من خلال حلهم للمشكلات التي يواجهونها.

كما ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على بعدي توجه العمل وتوجه النجاح والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس وذلك أن كلا الجنسين يتبع خطة إرشادية واحدة موزعة على درجة الأشهر والفصول والعام الدراسي وكما أن كلا منهما يسعى إلى

تحقيق مركز ومنصب اعلى كما أن كلا منهما يريد أن يحصل على تقييم أداء -التقييم السنوي- متميز وعالي بالإضافة إلى أن دافعية الإنجاز حالة داخلية تحرك السلوك وتوجهه بناءً على نوع الحاجة وشدتها، وأسلوب إشباعها، بغض النظر عن جنس الفرد.

اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (أبو عون، 2014) و(سمارة وآخرون، 2012) وجاكسون (Jackson، 2005) التي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلٍ من (عبد الدايم ونصار، 2012) و(أبو غمجة، 2008) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.

2.7 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تعزى لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لدى أفراد العينة

تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (ف) ودرجة الدلالة للفروق بين المتوسطات:

جدول (54)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى لسنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	بين المجموعات	7.96	2	3.98	0.220	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	5411.39	299	18.10		
	المجموع	5419.35	301			
توجه العمل	بين المجموعات	9.49	2	4.74	0.646	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2197.10	299	7.35		
	المجموع	2206.59	301			
توجه النجاح	بين المجموعات	25.33	2	12.67	2.011	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1882.91	299	6.30		
	المجموع	1908.24	301			
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	بين المجموعات	61.32	2	30.66	1.519	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	6035.55	299	20.19		
	المجموع	6096.88	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 299) عند درجة دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 4.61$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير سنوات الخبرة على دافعية الإنجاز يعود إلى مدى الالتزام بالقوانين وأخلاقيات المهنة بالإضافة إلى قوة الانا الأعلى عند المرشدين والذي قد ينعكس إيجابياً على التزامهم الوظيفي، إذ يعدون عملهم نوعاً من الواجب الديني الذي ينبغي القيام به، فيشعرون بالارتياح وتزداد لديهم الرغبة في العمل بحكم العوامل الذاتية والداخلية التي تحفزهم

لأداء واجبه الإرشادي، وربما قد يكون السبب في عدم وجود فروق للخبرة على دافعية الإنجاز إلى قناعة هؤلاء المرشدين بوظائفهم والرغبة المسبقة في العمل الإرشادي، وقد يكمن السبب في توحيد الأنظمة والقوانين والمسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقهم منذ أول يوم في التعيين الوظيفي مما يجعلهم متساويين في درجة دافعية الإنجاز والأداء نحو عملهم.

وانتقلت نتائج هذه الفرضية مع دراسة كلا من (أبو عون، 2014) و(سمارة وآخرون، 2012) و(الخيري، 2008) و(البدور، نجاه والبدور، كارولين، 2006) التي أظهرت جميع نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة.

3.7 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تعزى للحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق أو أرمل) لدى أفراد العينة؟

وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق أو أرمل) على دافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (55)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدافعية الإنجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	بين المجموعات	15.82	2	7.91	0.438	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	5403.54	299	18.07		
	المجموع	5419.35	301			
توجه العمل	بين المجموعات	30.54	2	15.27	2.098	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	2176.04	299	7.28		
	المجموع	2206.59	301			
توجه النجاح	بين المجموعات	29.38	2	14.69	2.338	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	1878.86	299	6.28		
	المجموع	1908.24	301			
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	بين المجموعات	94.12	2	47.06	2.344	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	6002.75	299	20.08		
	المجموع	6096.88	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 299) عند درجة دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 4.61$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير الحالة الاجتماعية في دافعية الإنجاز إلى توحيد الأنظمة والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرشدين التربويين وأن جميع المرشدين عليهم واجبات واحدة بغض النظر عن الحالة الاجتماعية للمرشد وهي مساندة الطالب للوصول إلى النمو السليم بجميع جوانبه الجسمية والنفسية والاجتماعية والتربوية وكذلك متابعة حل المشكلات السلوكية كما

وأن جميع المرشدين يقعون تحت ظروف واحدة كما وتتشرك بيهم صفات وخصائص متقاربة كالدخل الشهري ونظام الترقيات.

وتتفق هذه الفرضية مع دراسة كلا من (أبو عون، 2014) و(البدور، نجاه؛ البدور، كارولين، 2006) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

4.7 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تعزى للدخل الشهري (أقل من 2000 شيقل - 2000 وأقل من 3000 - 3000 وأقل من 4000 - 4000 شيقل وأكثر) لدى أفراد العينة

وللاجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الدخل الشهري (أقل من 2000 شيقل - 3000 وأقل من 4000 - 4000 شيقل وأكثر) على دافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (56)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين دافعية الإنجاز تعزى لمتغير للدخل الشهري

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	بين المجموعات	23.95	3	7.98	0.441	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	5395.40	298	18.11		
	المجموع	5419.35	301			
توجه العمل	بين المجموعات	1.51	3	0.50	0.068	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	2205.07	298	7.40		
	المجموع	2206.59	301			
توجه النجاح	بين المجموعات	6.26	3	2.09	0.327	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	1901.98	298	6.38		
	المجموع	1908.24	301			
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	بين المجموعات	44.24	3	14.75	0.726	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	6052.63	298	20.31		
	المجموع	6096.88	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=3، 298) عند درجة دلالة $0.05 = 2.60$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 3.78$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير الدخل الشهري لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير الدخل الشهري على دافعية الإنجاز إلى أن الدخل الشهري ليس عاملاً أساساً عند المرشد التربوي بما يحمله من أمانة علمية ووازع ديني وحس وطني ومدى تأثير الأخلاق الكريمة التي يتصف بها المرشد التربوي انطلاقاً من قول الرسول "إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ". صلى الله عليه وسلم

واستخدام الجهة المشرفة على المرشد للتعزيز المعنوي من خلال الإشراف والتوجيه مما يؤدي إلى شعور المرشد بالسعادة لما لها تأثير على المجال النفسي وكذلك شعور المرشد بالقناعة بمقدار ما يتقاضاه المرشد من راتب مع ما يقوم من عمل وكذلك تقارب راتب المرشد مع الزملاء العاملين بالمدرسة كما ويفوق راتبه بعض العاملين معه في المدرسة كما وتلعب قوة الأنا الأعلى دورا بارزا في زيادة دافعية الإنجاز دون النظر إلى اعتبارات الدخل الشهري عند المرشد التربوي وكذلك تأثير الانتماء والرضا الوظيفي للمرشد وتمتع المرشد بالعمل الإرشادي النابع من الرغبة والقناعة المسبقة بالعمل بمهنة الإرشاد التربوي.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كلا من (أبو عون، 2014) و(الخيري، 2008) التي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الدخل الشهري لأفراد عينة الدراسة.

5.7 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تعزى لمكان السكن (شمال غزة - غزة - الوسطى - خانيونس - رفح) لدى أفراد العينة؟

وللإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر مكان السكن (شمال غزة - الوسطى - خانيونس - رفح) على دافعية الإنجاز من وجهة نظر المرشدين التربويين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (57)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات المرشدين التربويين دافعية الإنجاز تعزى لمتغير مكان السكن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	بين المجموعات	157.02	4	39.25	2.215	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	5262.34	297	17.72		
	المجموع	5419.35	301			
توجه العمل	بين المجموعات	20.19	4	5.05	0.686	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	2186.40	297	7.36		
	المجموع	2206.59	301			
توجه النجاح	بين المجموعات	25.04	4	6.26	0.987	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	1883.20	297	6.34		
	المجموع	1908.24	301			
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	بين المجموعات	116.92	4	29.23	1.452	غير دالة إحصائياً
	داخـل المجموعات	5979.95	297	20.13		
	المجموع	6096.88	301			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=4، 297) عند درجة دلالة $0.05 = 2.37$ ، وعند درجة دلالة $0.01 = 3.32$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير مكان السكن لأفراد العينة.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير مكان السكن على دافعية الإنجاز بين المرشدين تبعاً لمكان السكن لأن المواصلات متوفرة لمعظم المرشدين والمسافات متقاربة بين مكان سكن المرشد ومكان عمله وتوزيع قسم الإرشاد للمرشدين بحيث يكون عمل المرشد في بيئته أو قريباً منه بالإضافة إلى سياسية النظام الموحد الذي تتبعها الهيئة العليا أو الدائرة أو الوزارة المشرفة على

المرشد التربوي من توحيد في الخطط الإرشادية وتوزيع نفس المهام والمسؤوليات والواجبات على جميع المرشدين في كافة المحافظات وكذلك إلى تقارب خصائص المرشدين التربويين من حيث التخصص العلمي ومجال العمل والحقوق والواجبات الملقاة على عاتقهم وكذلك تأثير الرغبة المسبقة في اختيار مجال العمل الإرشادي وان معظم المرشدين من الفئة المتميزة والمتفوقين في دراستهم الجامعية بناء على خضوعوا لمسابقات تحتوي على اختبار تحريري ومقابلة شخصية ودورات إعداد من قبل الدائرة التي يتبع لها كل مرشد تربوي حيث أدى ذلك كله إلى ظهور دافعية إنجاز متقاربة بين جميع المرشدين في كافة أماكن سكنهم وكذلك يعزو الباحث ذلك إلى أن مكان السكن كمتغير بطرفه الخارجية المحيطة بالمدرسة لا يحدث أثراً واضحاً في درجة دافعية الإنجاز عند المرشدين، بل أن الحالة الداخلية التي تثير الدافع وتوجه سلوك الفرد ربما كانت هي الأكثر تأثيراً من غيرها.

وانتقلت هذه الفرضية مع دراسة (البدور، نجاه؛ البدور، كارولين، 2006) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير مكان السكن لأفراد عينة الدراسة.

6.7 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تعزى لجهة العمل (حكومة - وكالة) لدى أفراد العينة.

للإجابة عن هذه الفرضية تمت المقارنة بين متوسط درجات مجموعة جهة العمل حكومة (ن=197) ومتوسط درجات مجموعة جهة العمل وكالة (ن=105) على مقياس دافعية الإنجاز موضوع الدراسة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين، واستخدم الباحث هذا الاختبار الإحصائي البارامتري بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، إضافة إلى أن عدد أفراد العينة يزيد عن ثلاثين فرداً (علام، 2005: 210)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (58)

اختبار (ت) للفروق بين متوسطي تقديرات المرشدين التربويين لدرجة دافعية الإنجاز تبعاً لجهة العمل (حكومة - وكالة)

الاستبيان	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	حكومة	27.95	3.99	1.645	غير دالة إحصائياً
	وكالة	28.79	4.65		
توجه العمل	حكومة	29.10	2.78	0.062	غير دالة إحصائياً
	وكالة	29.08	2.57		
توجه النجاح	حكومة	26.01	2.58	1.840	غير دالة إحصائياً
	وكالة	25.45	2.37		
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	حكومة	83.05	4.65	0.484	غير دالة إحصائياً
	وكالة	83.31	4.23		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 300) عند درجة دلالة $0.05 = 1.96$ ، عند درجة دلالة $0.01 = 2.58$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين تبعاً لجهة العمل (حكومة - وكالة) على جميع أبعاد مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية للمقياس.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في متغير جهة العمل على دافعية الإنجاز إلى وحدة المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرشد التربوي بغض النظر عن جهة العمل لديه فطبيعة المهام المطلوبة من المرشد الذي يتبع مدارس الحكومة هي نفسها المهام المطلوبة من مرشد مدارس وكالة الغوث وأن المرشدين التربويين يشتركون في خصائص وصفات مشتركة من حيث الظروف البيئية التي تحيط بهم والطبيعة الوظيفية باستثناء متغير الأجور والدخل الشهري هناك زيادة لصالح موظفي وكالة الغوث وهذه الدراسة أظهرت عدم وجود تأثير للدخل الشهري وكذلك جهة العمل (حكومة، وكالة غوث) على دافعية الإنجاز وهذا إن دل فيدل على صدق استجابة المرشدين على فقرات المقياس المستخدم في هذه الدراسة بما يتمتع به من أمن وظيفي وان المرشد التربوي في وكالة الغوث يفتقد إلى هذا الأمن بسبب الرقابة الإشرافية عليه فالمرشد التربوي في وكالة الغوث يشعر بالقلق والخوف المستمر الناجم عن تلك الرقابة الداخلية

والخارجية مما يؤدي إلى تهديد نفسي لديه وبهذا يتعادل مرشدو المدارس الحكومية ومرشدو وكالة الغوث من حيث تأثير الدخل الشهري على دافعية الإنجاز لديهم.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الخيرى، 2008) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين تبعاً لجهة العمل على جميع أبعاد مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية للمقياس.

الفرضية الثامنة التي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي - منخفضي) الانتماء الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الدرجات الكلية لأفراد عينة الدراسة على مقياس الانتماء الوظيفي، ثم تم ترتيب الدرجات تنازلياً واختيار مجموعتي المقارنة منخفضي الدرجات (منخفضي الانتماء الوظيفي) الذين يشكلون نسبة 27% من الطرف السفلي لدرجات أفراد العينة (ن = 82)، ومرتفعي الدرجات (مرتفعي الانتماء الوظيفي) الذين يشكلون نسبة 27% من الطرف العلوي لدرجات أفراد العينة (ن = 82)، ثم تمت المقارنة بين المجموعتين في أدائهما على مقياس دافعية الإنجاز باستخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (59)

نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات (منخفضي - مرتفعي) الانتماء الوظيفي على مقياس دافعية الإنجاز

المقياس	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	منخفض	27.40	3.27	3.538	دالة عند 0.01
	مرتفع	29.67	4.80		
توجه العمل	منخفض	28.90	2.45	1.567	غير دالة إحصائياً
	مرتفع	29.59	3.09		
توجه النجاح	منخفض	26.00	2.07	0.552	غير دالة إحصائياً
	مرتفع	25.78	2.95		
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	منخفض	82.30	3.39	4.334	دالة عند 0.01
	مرتفع	85.04	4.59		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 162) عند درجة دلالة 0.05 = 1.96، عند درجة دلالة 0.01 = 2.57

يتضح من الجدول السابق:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند درجة 0.01 بين مجموعة منخفضي الانتماء الوظيفي ومجموعة مرتفعي الانتماء الوظيفي في بعد توجه الإنجاز وفي الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، لصالح مجموعة مرتفعي الانتماء الوظيفي من أفراد العينة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعة منخفضي الانتماء الوظيفي ومجموعة مرتفعي الانتماء الوظيفي في بعدي توجه العمل وتوجه النجاح لدى أفراد العينة.

ويعزو الباحث وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعة منخفضي الانتماء الوظيفي ومجموعة مرتفعي الانتماء الوظيفي في بعد توجه الإنجاز وفي الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، لصالح مجموعة مرتفعي الانتماء الوظيفي من أفراد العينة إلى أن المرشدين مرتفعي الانتماء يكون لديهم اتجاه إيجابياً نحو وظائفهم يؤدي إلى تحقيق قبول ورضا للعمل مع فريق العمل وان شعور المرشد بأنه جزء من جماعة العمل يولد لديه شعوراً بالحرص على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل لديها كما وان الانتماء الوظيفي يجعل من المرشد شخصا متكيفا مع البيئة التي تحيط به وكذلك متوافقا مع فريق العمل وحرصا على سير العملية التعليمية والرقى بها وكذلك إلى الاستقرار والأمن النفسي الناجم عن الانتماء الوظيفي للمرشد وهذا من شأنه أن يجعل من المرشدين التربويين مرتفعي الانتماء الوظيفي لديهم توجه نحو إنجاز مهامهم بدرجة عالية وعلى العكس من ذلك فان المرشدين منخفضي الانتماء الوظيفي يشعرون بالاغتراب النفسي والوظيفي مما يجعلهم أكثر عرضة للإحباط والملل والإهمال في تأدية واجباتهم الإرشادية ويجعلهم باستمرار يفكرون بالانتقال من وظائفهم مما يؤدي إلى تدني وخفض دافعية الإنجاز لمهامهم الإرشادية.

ولم يجد الباحث من الدراسات التي ربطت بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في حدود علم الباحث حتى يتمكن الباحث من مقارنة نتائج دراسته بالنتائج السابقة وهذا الجزء يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة ذات الصلة.

الفرضية التاسعة والتي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي - منخفضي) الرضا الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الدرجات الكلية لأفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، ثم تم ترتيب الدرجات تنازلياً واختيار مجموعتي المقارنة منخفضة الدرجات (منخفضي الرضا الوظيفي) الذين يشكلون نسبة 27% من الطرف السفلي لدرجات أفراد العينة (ن = 82)، ومرتفعي الدرجات (مرتفعي الرضا الوظيفي) الذين يشكلون نسبة 27%

من الطرف العلوي لدرجات أفراد العينة (ن = 82)، ثم تمت المقارنة بين المجموعتين في أدائهما على مقياس دافعية الإنجاز باستخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (60)

نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات (منخفضي - مرتفعي) الرضا الوظيفي على مقياس دافعية الإنجاز

المقياس	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الدلالة
توجه الإنجاز	منخفض	26.79	3.34	6.783	دالة عند 0.01
	مرتفع	31.07	4.63		
توجه العمل	منخفض	29.11	2.51	0.792	غير دالة إحصائياً
	مرتفع	28.76	3.17		
توجه النجاح	منخفض	25.56	2.44	0.059	غير دالة إحصائياً
	مرتفع	25.54	2.82		
الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز	منخفض	81.46	4.13	5.795	دالة عند 0.01
	مرتفع	85.37	4.54		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 162) عند درجة دلالة 0.05 = 1.96، عند درجة دلالة 0.01 = 2.57

يتضح من الجدول السابق:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند درجة 0.01 بين مجموعة منخفضي الرضا الوظيفي ومجموعة مرتفعي الرضا الوظيفي في بعد توجه الإنجاز وفي الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، وكانت الفروق لصالح مجموعة مرتفعي الرضا الوظيفي من أفراد العينة.

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعة منخفضي الرضا الوظيفي ومجموعة مرتفعي الرضا الوظيفي في بعدي توجه العمل وتوجه النجاح لدى أفراد العينة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الشعور الناجم عن الرضا الوظيفي وما ينتج عنه من شعور بالراحة والسعادة وكذلك ما يحققه الرضا من استقرار وظيفي ورفع للروح المعنوية وان الرضا الوظيفي يجعل من المرشد إنساناً متجدداً ومرناً مما يزيد من رغبتهم بالمزيد من العمل والعطاء الذي بدوره يزيد من التوجه نحو إنجاز عمله الإرشادي وعلى العكس فان المرشدين غير الراضين عن عملهم تجددهم يعانون من قلق وعدم استقرار وعدم شعور بالراحة والسعادة مما يجعل لديهم

إحباطاً وشعوراً بالملل والذي بدوره يزيد من غيابهم وانقطاعهم عن العمل وقد يصل إلى حد البحث والانتقال إلى عمل آخر كل ذلك يجعلهم يتهربون من أداء مهامهم وواجباتهم الإرشادية مما يزيد عبء الواجبات الملقاة على عاتقهم كل هذه الأسباب أدت إلى انخفاض درجة توجهه نحو الإنجاز.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين مجموعة منخفضي الرضا الوظيفي ومجموعة مرتفعي الرضا الوظيفي في بعدي توجه العمل وتوجه النجاح إلى أن المجموعتين من المرشدين مطالبتان بإنهاء مهامهم وواجباتهم حتى لا تتفاقم عليهم في الأيام القادمة وكذلك تلعب الرقابة والجهة المشرفة على المرشد دوراً هاماً في تأدية المرشد لعمله ومتابعه باستمرار سواء كانوا راضين أو غير راضين وكذلك يلعب تقييم الأداء دوراً بارزاً يجعل من المرشد ينجز عمله وذلك بأداء واجباته باستمرار كما وتلعب طبيعة العمل الإرشادي دوراً في توجه المرشد نحو النجاح وذلك من حله لكثير من المشكلات الطلابية المتنوعة وأنه من خلال حله للمشكلات هو بمثابة توجه نحو النجاح لمشكلات أخرى.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (المزروع، 2007) التي أظهرت نتائج دراستها وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي منخفضي ومرتفعي الرضا الوظيفي في بعد دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي.

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (الخيرى، 2008) التي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي منخفضي ومرتفعي الرضا الوظيفي في بعد دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

❖ التوصيات:

وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بالتالي:

1. دعم وإنعاش المرشدين التربويين بالدورات والندوات وورشات العمل التي تتعلق بالانتماء والرضا الوظيفي للمرشدين وأثرهما على دافعية إنجازهم.
2. إضافة مرشد تربوي مساعد في كل مدرسة وخاصة المدارس الأكثر عددا لخفض درجة ضغط العمل عند المرشدين.
3. زيادة مكافأة العاملين بالجانبين المادي والمعنوي بعد إنجاز مهامهم مباشرة .
4. تحقيق الاستقرار والأمن النفسي والوظيفي لزيادة الدافعية والإنجاز لدى المرشدين.
5. محاولة تهيئة العوامل والظروف والوسائل التي تزيد من الانتماء والرضا الوظيفي لدى المرشدين لما لهما من مردود إيجابي على الدافعية والإنتاجية.
6. تجهيز البيئة المكانية والتجهيزات الضرورية لاحتياجات العمل الإرشادي.
7. إعطاء المرشد المزيد من الصلاحيات التي تختص بالعمل الإرشادي والتعامل مع الأنظمة والقوانين بمرونة.

❖ الدراسات المقترحة:

1. إجراء دراسات ممثلة على عينات أخرى مثل المعلمين والمدراء والعاملين بالجامعات.
2. إجراء دراسات تتناول علاقة كلٍ من الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينات مختلفة.
3. دراسات تتناول علاقة دافعية الإنجاز في ضوء بعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين.
4. إجراء دراسات تتناول الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدرجة الطموح.
5. إجراء دراسات تتناول الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدرجة الأداء الوظيفي.
6. المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينات مختلفة.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- القرآن الكريم

- الحديث الشريف

ثانياً: المراجع العربية

- 1- ابن منظور، "لسان العرب" (2000)، ط 1، دار صادر، ج 14، بيروت.
- 2- أبو الرب، نور الدين؛ الصباح، سهير (2010)، "الانتماء الوظيفي لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين"، دراسة تطبيقية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، العدد (51)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ص 187-220.
- 3- أبو رحمة، محمد (2012) "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة"، الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
- 4- أبو رمضان، نجوى (2004): "قياس درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 5- أبو زعيتير، علا (2010) "الانتماء والمسؤولية"، رسالة منشورة على الموقع الإلكتروني WWW.2011.alafdal.net
- 6- أبو سلامة، ماجد (2006)، "التدين وقلق الموت وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس الثانوية في محافظات شمال غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 7- أبو سمرة، محمود؛ معزوز، جابر؛ عياد، محمد (2007)، "قياس واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

- في جامعتي القدس وبيت لحم"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م 8، ع 2، ص 37-59.
- 8- أبو شقة، سعدة (2007)، "دافعية الإنجاز"، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.
- 9- أبو شمالة، إبراهيم (2010)، "مدى الرضا في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، بحث مقدم لمؤتمر الإصلاح والتطوير الإداري الثاني غزة": ديوان الموظفين العام.
- 10- أبو ضيف، إيمان (2012)، "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من المراهقين المعاقين بصرياً"، المجلة التربوية، العدد 31، جامعة سوهاج، جمهورية مصر العربية، ص 67-117.
- 11- أبو عون، ضياء (2014): "الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصفيين بعد حروب غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 12- أبو غمجة، طارق (2008)، "علاقة دافع الإنجاز ومفهوم الذات بالرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في مدينة طرابلس في الجماهيرية الليبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفاتح، طرابلس.
- 13- أبو مسامح، عبد السلام (2013) "درجة ممارسة عمداء الكليات لتفويض الصلاحيات والجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 14- أبو مصطفى، نظمي؛ الأشقر، ياسر (2011): "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني"، مجلة الجامعة الإسلامية، العدد الأول، مجلد (19)، 209-238، فلسطين.
- 15- أبو ناهية، صلاح الدين؛ النابلسي، نظام (1998) "المقياس الثلاثي لدافع الإنجاز"، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.

- 16- أبوعلام، رجاء (2011) "مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية"، ط6، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- 17- أحمد، غادة (2009) "الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى لاعبي ولاعبات ألعاب القوى في ضوء الجنس ونوع المسابقة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر .
- 18- الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة (2014) "دليل مديري المدارس في الإرشاد والتربية الخاصة"، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين
- 19- أسعد، يوسف (1992) "الانتماء وتكامل الشخصية"، مكتبة غريب للنشر والتوزيع، القاهرة
- 20- اسليم، فادي (2013) "الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كلية المجتمع في محافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها"، رسالة ماجستير غير منشرة، جامعة الأزهر - غزة - فلسطين
- 21- الأغا، إحسان (2002) "البحث التربوي وعناصره، مناهجه وأدواته"، ط4، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 22- الأفندي، إسماعيل (2012): "عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فاعلية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم"، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث لمديرية التربية والتعليم - الخليل الذي عقد في الفترة من 16-17/5/2012، فلسطين.
- 23- باهي، مصطفى؛ شلبي، أمينة (1998)، "الدافعية - نظريات وتطبيقات"، ط1، القاهرة، مصر .
- 24- بدر، حامد (1982)، "إدارة المنظمات اتجاه شرطي"، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.

- 25- البدور، نجاه؛ البدور، كارولين (2006) "درجة الضغوط النفسية وعلاقته بدرجة الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- 26- البرعأوي، أنور؛ السحار، ختام (2008)، "اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز." (دراسة إمبريقية)، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 27- البستاني، فؤاد، (1997). "معجم منجد الطلاب". ط. 45. بيروت: دار المشرق.
- 28- البلادي، صالح (2011) "الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية
- 29- الترتوري، محمد (2006)، "دافعية الإنجاز"، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 30- التلوي، رفيق (2008)، "فاعلية برنامج تعليمي لتنمية مهارات المواجهة ودافعية الإنجاز وأساليب العزو وأثرها على التوافق النفسي وجودة الحياة والأداء الأكاديمي لدى عينة من مصابي الحرب على غزة (2008)"، رسالة دكتوراه، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية.
- 31- مجوم، هشام (1999)، "سيكولوجية الإدارة"، ط1، دار الشروق، جدة، السعودية.
- 32- الجندي، إيمان (2013) "الضغوط الوالدية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم الأساس ي، مجلة علم النفس، العدد (96)، ص96.
- 33- حجاج، خليل (2007)، "تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة"، مجلة جامعة الأزهر، المجلد (19)، العدد (22).

- 34- الحراشة، محمد (2008): "النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس، وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلية"، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول، مج (24). سوريا.
- 35- الحربي، خلف (2013) "أساليب الرعاية الوالدية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة المتوسطة من الجنسين"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد 80، جمهورية مصر العربية.
- 36- حرز الله، أشرف (2007): "مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 37- حريم، حسين (2004)، "السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان
- 38- الحسن، نبأ؛ محي، مي (2011) "الرضا الوظيفي لدى تدريس الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية"، مجلة البحوث لتربوية، العدد(31).
- 39- الحكيمي، عبد الحكيم (2008). "المناخ التنظيمي السائد بمدارس التعليم الأساسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدينة تعز"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، عدن، اليمن.
- 40- الحلو، محمد (2001) "علم النفس التربوي"، ط2، دار المقداد للطباعة، غزة، فلسطين.
- 41- حماد، إدريس (2013) "مدى امتلاك المدير المساعد الكفايات التخطيطية في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقتها بالانتماء الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.
- 42- حمامي، أمال (2005) "الرضا عن العمل"، مجلة التنمية الإدارية، العدد58.

- 43- حمائل، حسين (2008)، "المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة" جامعة القدس، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 44- حمزة، جمال (1995) "التعليم باللغات الأجنبية وانتماء التلاميذ" (رؤية نفسية)، مجلة علم النفس، القاهرة(34) ص12-14.
- 45- حمود، خضير (2002) "السلوك التنظيمي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان:
- 46- الحنفي، عبد المنعم، (1987) "موسوعة علم النفس والتحليل النفسي"، مكتبة مدبولي، القاهرة.
- 47- الحنيطي، إيمان (2000) "دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية"، رسالة ماجستير - الجامعة الأردنية، عمان.
- 48- الخالدي، . أديب (2009) "المرجع في الصحة النفسية". دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن.
- 49- خضر، لطيفة (2000) "دور التعليم في تعزيز الانتماء"، عالم الكتب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- 50- خليفات، عبد الفتاح؛ الملاحمة، منى (2009) "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد(3+4)، جامعة مؤتة، الأردن.
- 51- خليفة، عبد اللطيف محمد (2000) "الدافعية للإنجاز"، ط1 القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر العربية.
- 52- الخلفي، حنان (2010): "الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

- 53- الخيري، حسن (2008): "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والفتحة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 54- الداية، سناء (2012)، "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 55- ربابعة، علي (2003) "إدارة الموارد البشرية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 56- ربيعة، عبد الحميد؛ السيد، محمود (2013) "علاقة دافعية الإنجاز وحب الاستطلاع بالتفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد 33، الجزء الثاني، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية.
- 57- رضا، أحمد، معجم متن اللغة، دار مكتبة الحياة، بيروت، المجلد الثاني.
- 58- رضى، حسين (2006). "الأنماط القيادية السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مملكة البحرين"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع(3)، مج(7)، كلية التربية، البحرين.
- 59- الرويلي، نواف (2003)، الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 60- رويم، فايزة (2010) "واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية" (دراسة ميدانية) - مجلة دراسات نفسية وتربوية، تصدر عن جامعة قاصدي، مرياح، الجزائر.
- 61- زايد، علاء (1994) "أثر تدريس وحدة مقترحة في تاريخ مصر عبر العصور على تحسين مفهوم الانتماء لدى طلاب قسم اللغات الإنجليزية"، القسم العلمي بكلية التربية "بحوث المؤتمر السنوي الأول للتعليم الجامع يفي مصر تحديات الواقع والمستقبل، جامعة عين شمس، مصر.

- 62- زرعة، سوسن (2009) "الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم التربوية، العدد(4).
- 63- الزعبي، دلال (2003)، "ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية"، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- 64- الزعبي، إبراهيم (2012) "الجودة الشاملة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى القائمين بالعملية الإدارية بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، العدد 36، الجزء الأول، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية.
- 65- الزغلول، عماد؛ الهنداوي، علي (2002) "مدخل إلى علم النفس"، ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات.
- 66- السالم، سالم (1997) "الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية". الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 67- السامرائي، نبيهة (2006) "علم النفس الإعلامي: مفاهيم ونظريات". ط1، دارا المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 68- السحباني، إبراهيم (2012) "تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 69- سلامة، انتصار (2003)، "درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- 70- سلطان، محمد(2004) ، "السلوك التنظيمي"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1.
- 71- السلمي، علي (1998) ، "السلوك التنظيمي"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر

- 72- سليمان، حيدر (2010) ، "الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات: دراسة لآراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل". مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، مج. 17، ع.5. متاح تمت الزيارة يوم 2014/9/24 على العنوان:
- 73- سليمان، منى (2009)، "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية دافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المكفوفين". دراسات الطفولة.
- 74- سمارة، هتوف؛ سمارة، علي؛ السلامات؛ محمد خير (السلامات) (2012)، "درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 26، العدد 3، الأردن.
- 75- السيد، محمود (2002) "تأثير التمكين والإثراء الوظيفي على ولاء العاملين في ظل تخفيض حجم العمالة: دراسة تطبيقية على الشركات قطاع العمال الصناعي". المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة بجامعة عين شمس، العدد(2)، ص388-394.
- 76- شبير، محمد (2009)، "ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 77- شتات، نهى (2009)، "قياس مدى الانتماء الوظيفي للمعلم الفلسطيني وعلاقته بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل ومثبت أو مساند"، دراسة قدمت للمؤتمر التربوي الواقع والمأمول، عقدته الجامعة الإسلامية بغزة بتاريخ: 2009/8/15.
- 78- شحادة، أسماء (2012): "الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية لإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين.
- 79- شراري، عبد الله (2004)، "الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام بمنطقة الجوف في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامع اليرموك، إربد، الأردن.

- 80- الشرايدة، سالم (2010) "الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 81- شعبان، إيمان (2002) "دافعية الزوجة نحو إنجاز مسؤوليتها المنزلية وأثر ذلك على كفاءتها الإدارية"، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، مصر.
- 82- شقير، علاء (2011): "درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من جهات نظر المعلمين والمعلمات فيها"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 83- الشمري، سالم (2009) "الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي" رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- 84- الشهري، علي (2008)، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"، دراسة تطبيقية لموظفي جمارك الرياض، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 85- الشوامرة، محمد (2007)، "درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا"، رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة.
- 86- الشوكاني، عبد الله (2005)، "العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج هرسى ويلاتشارد وبين دافعية المعلمين للإنجاز"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 87- شومان، زياد (2008)، "دراسة تقييميه لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 88- الشيخ خليل، جواد؛ شرير، عزيزة (2008): "الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين"، مجلة الجامعة الإسلامية، العدد الأول، مج (16)، فلسطين.

- 89- صباح، أنور (2012)، "قياس الرضا الوظيفي لأمينات المكتبات الجامعية". مجلة آداب المستنصرية، ع.57. (تمت الزيارة يوم 2014/9/23) متاح على العنوان:
- 90- صباح، سهير؛ عساف، عبد (2008)، "الانتماء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والوطنية، وجامعة القدس"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (50).
- 91- طه، فرج (1988) "علم النفس الصناعي والتنظيمي"، دار النهضة العربية، بيروت.
- 92- الطويل، هاني (1998)، "الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في النظم"، ط2، عمان: دار وائل للنشر.
- 93- العاجز، عبد الرحيم (2014)، "درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم"، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين
- 94- العاجز، فؤاد؛ نشوان، جميل (2004)، "عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي للتربية في فلسطين وتغيرات العصر المنعقد بكلية التربية في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 95- عاشور، صقر، (1983)، "إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي". بيروت: دار النهضة العربية.
- 96- عبد الباقي، صلاح الدين (2004)، "السلوك الفعال في المنظمات" الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 97- عبد الحميد، إبراهيم (2003)، "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية"، المجلة العربية للإدارة، مجلد 23، العدد 1.
- 98- عبد الخالق، أحمد؛ النبال، مایسة (2002)، "الدافع للإنجاز وعلاقته بقلق الموت لدى طلاب من دولة قطر"، دراسات نفسية، العدد 3، المجلد 12.

99- عبد الدايم، خالد؛ نصار، عبد السلام (2012)، "استخدام بيئات التعلم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة بمنطقة شمال غزة التعليمية"، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، المجلد 3، العدد 6، جامعة القدس المفتوحة، غزة، فلسطين.

100- عبد الرحمن، سعد (1983)، "السلوك الإنساني - تحليل وقياس المتغيرات"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

101- عبد اللطيف، وجدي (2008)، "الانتماء وزيادة فاعلية العمل الخيري"، منشورة على الموقع الإلكتروني www.medadcenter.com/articles/54#.VKwV61PBDEY وأخذت بتاريخ 2014/11/6

102- عبد الله، مجدي (2003)، "السلوك الاجتماعي ودينامياته - محاولة تفسيرية". ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

103- عتابي، عبد الرحمن (2007)، "الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين الإداريين وعلاقته بأدائهم الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

104- العتيبي، سعود؛ السواط، مطلق (1997)، "الولاء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه"، مجلة الإداري، العدد 5، مجلد 2: 31-70

105- العتيبي، عبد الله (2011)، "تقويض الصلاحيات وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين في إدارة التدريب في القوات الجوية الملكية العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

106- العديلي، ناصر (1993)، "إدارة السلوك التنظيمي"، معهد الإدارة العامة الرياض، السعودية.

107- العديلي، ناصر محمد (1986)، "دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية"، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

108-العديلي، ناصر(1981)، "الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية"، معهد الإدارة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض.

109-العرفي، عبدالله بالقاسم؛ مهدي، عباس عبد (1996)، "مدخل إلى الإدارة التربوية، ط1

110-عريقات، سميرة (2003)، "العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

111-العريقي، منصور (2009)، "الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين"، دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج (5)، ع 2، عمان.

112-عزة، أحمد (2006)، "برنامج تنمية الدافع للإنجاز لدى الأطفال المحرومين من الرعاية الأولية". رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

113-عسلي، عزات(2000)، "القيم وعلاقتها بالانتماء لدى طلبة الجامعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.

114-عشوي، مصطفى، (1992)، "أسس علم النفس الصناعي". الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.

115-العطية، ماجدة (2003)، "سلوك المنظمة- سلوك الفرد والجماعة"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

116-عفيفي، صديق (2003)، "السلوك التنظيمي: دراسة في التحليل السلوكي للبيروقراطية المصرية". الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.

117-علام، صلاح الدين (2005)، "الأساليب الإحصائية الاستدلالية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية البارامترية واللابارامترية"، دار الفكر العربي، القاهرة.

118-علام، صلاح الدين (2006). القياس والتقييم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.

119-علاونة، معزز؛ ندى، يحيى (2004)، "درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدارسات، ع2.

120-علاونة، معزز (2006)، "قياس الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس". بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة، جامعة الإسراء 17- 2006/5/18.

121-عمارة، شريف، (2010)، "قياس درجة الرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية". مذكرة ماجستير (غير منشورة): علوم التسيير: جامعة جيجل

122-العمرى، عبيد الله (2004) "بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 16 العدد الأول.

123-العميان، محمود (2002)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

124-العناني، حنان (2008)، "علم النفس التربوي". دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

125-العنزي، عبد الله (2003)، "الدافع للإنجاز الدراسي وعلاقته بالدرجة الدراسي ومركز الضبط وضغط الأقران لدى الطلاب لدى طلاب كلية المعلمين في منطقتي الجوف وعرعر"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

126-عواد، يوسف (2012)، "الانتماء الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة الغوث

اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)."، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - المجلد الأول-العدد2-جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

127-عورتاني، مأمون (2003)، "العلاقة بين الولاء الوظيفي والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية."، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

128-عياد، أسامة (2010)، "درجة الانتماء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

129-عياصرة، علي (2006)، "القيادة والدافعية في الإدارة التربوية."، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

130-عيد، فاتن (2000)، "علاقة النمط القيادي لمديري المدارس حسب نظرية بلانشرد وهيرسي بدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمديرية التربية والتعليم بمديرية عمان الكبرى"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

131-الغامدي، رحمة (2009)، "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية"، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

132-غباري، ثائر (2008)، "الدافعية: النظرية والتطبيق". دار المسيرة، عمان، الأردن.

133-غنيم، يوسف (2007)، "العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عن أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية"، مجلة سلسلة العلوم الإنسانية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، العدد (2)، مج (9).

134-فقيهي، حسين (2009)، "الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان"، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

135- فلعبان، إيناس (2008)، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمديرية مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

136- فوده، عبد الله جاد (2007)، "الثقافة التنظيمية وأثرها على الانتماء التنظيمي"، بصائر المعرفة مدونة تهتم بقضايا التقدم الإنساني، منشور على الموقع الإلكتروني

137- القاروط، صادق (2006)، "الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، الضفة الغربية.

138- القحطاني، محمد بن مترك (2013)، "الأسلوب المعرفي (تحمل - عدم تحمل الغموض) وعلاقته بالدافع للإنجاز الدراسي لدى طلاب جامع الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء بعض المغيرات"، المجلة التربوية، العدد 108، الجزء الأول، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

139- قشقوش، إبراهيم؛ منصور، طلعت (1979)، "دافعية الإنجاز وقياسها"، ط1، مكتبة لأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

140- قطامي، نايفة؛ قطامي، يوسف (2004)، "أثر درجة الذكاء والدافعية للإنجاز على أسلوب تفكير حل المشكلة لدى الطلبة المتفوقين في سن المراهقة"، دراسات، العدد 3.

141- القطراوي، رياض (2012)، سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.

142- كامل، مصطفى؛ البكري، سونيا (1990)، "دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة"، مجلد 23، العدد 1، ص 87-91.

- 143-الكحكي، سحر (1988)، "واقع الانتماء لدى بعض الشرائح الاجتماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم الاجتماع. القاهرة.
- 144-كردي، سميرة (2011)، "اتخاذ القرار وعلاقته بالاستقلال - الاعتماد على المجال الإدراكي وفعالية الذات لدى بعض نائبات رؤساء الأقسام العلمية"، جامعة الطائف، مجلة أخبار علم النفس، العدد 71 القاهرة.
- 145-الكساسبة، عبد الوهاب (2004)، "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيه"، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- 146-كفافي، علاء الدين (2009)، "السلوك الاجتماعي ودينامياته". دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 147-الكلادة، طاهر (2008)، "تنمية وإدارة الموارد البشرية". ط1، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 148-اللوحي، أحمد يوسف (2008)، "الصراعات التنظيمية وانعكاساتها على الرضا الوظيفي دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في جامعتي الأزهر والإسلامية"، الجامعة الإسلامية - غزة - رسالة ماجستير غير منشورة - فلسطين.
- 149-(ماكليلاند)، دافيد (1998)، "مجتمع الإنجاز"، ترجمة عبد الهادي الجوهري ومحمد سعيد خرج، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- 150-المالكي، عطيه (2007)، "الرضا الوظيفي ودرجة الصحة النفسية لدى المرشدين بمدينة مكة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 151-ماهر، أحمد (2003)، "السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات"، شركة الجلال للطباعة، الإسكندرية، مصر.

152-المجالي، فايز (1999)، "أثر بيئة العمل الاجتماعية على الرضا الوظيفي عن العمل
لعينة من العاملين في مصانع شركة البوتاس العربية في محافظة الكرك"، مؤتمراً
للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد 8، ص 82-65

153-مجدي، إسماعيل (2009)، "فاعلية نموذج مقترح لوحدة دراسية في العلوم وفقاً
للمنهج الرقمي في تحصيل تلاميذ الصف السادس الابتدائي ودافعيتهم للإنجاز"، مجلة
التربية العلمية، المجلد 15، العدد 4، ص 120-112

154-المحستب، لينا؛ الجلود، مروان (2005)، "العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي
البنوك: دراسة تطبيقية على محافظة الخليل بفلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي"،
مجلة الاقتصاد والإدارة كلية الإدارة والاقتصاد، مج (19)، ع2، جامعة الملك عبد
العزیز، المملكة العربية السعودية.

155-محفوظ، محمد (2000)، "انتماء المسلم إلى أمته من أقوى الدعائم". منشور على
الموقع <http://www.alukah.net/sharia/0/31155>

156-محمد، مجدة (1990)، "دراسة مقارنة لأبعاد التوافق النفسي والاجتماعي بين الطلبة
والطالبات المتفوقين والطلبة والطالبات المتخلفين دراسياً وعلاقته بالانتماء"، مجلة
دراسات نفسية، جامعة عين شمس، مصر.

157-محمد، مها (2010)، "مصطلح الرضا الوظيفي دراسة في المفاهيم والدلالات"، مجلة
الاتجاهات لحدیثة في المكتبة والمعلومات، جمهورية مصر العربية، العدد (34)،
المجلد (16)، ص 112-108.

158-مختار، وحید (2013)، "خصائص المرشد الأكاديمي وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى
طلاب الجامعات الليبية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد 43،
الجزء الثاني، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.

- 159-المخلافي، محمد(2001) "أهمية الولاء التنظيمي والولاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء- كليات التربية"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 17، العدد (2)، سوريا، ص190-196.
- 160-المدلج، عبد الله (2004)، "قياس منسوبي الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة"، رسالة ماجستير، الرياض.
- 161-المرسي، جمال الدين (2003)، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية، القاهرة، مصر.
- 162-المرسي، جمال الدين (2005)، "السلوك التنظيمي: نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 163-المزروع، ، ليلي (2007)، "فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- 164-المشعان، عويد (1993)، "دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي" الطبعة الأولى، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.
- 165-المشعان، عويد (1994)، "علم النفس الصناعي" ط1، بيروت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 166-المشعان، عويد (2003)، مصادر ضغوط العمل لدى المدرسين الكويتين والمصريين في المدارس الثانوية بدولة الكويت، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مجلد13، العدد(40)، جمهورية مصر العربية، ص291-298.
- 167-المطيري، نائف (2006)، "العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي" دراسة مسحية مقارنة على ضباط وحرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المملكة العربية السعودية

- 168-المعاني، أيمن (1999)، "الولاء التنظيمي لدى المديرين بين الوزارات الأردنية"، (دراسة ميدانية)، مسقط، الاردن، مجلة الإداري العدد 78، ص 37-68
- 169-معمرية، بشير (2012)، "أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته"، دار الخلدونية، الجزائر.
- 170-مقبول، رندة (2003)، "درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 171-مقدم، عبد الحفيظ (2003)، "الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات". الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 172-ملحم، سامي؛ بايكر، سلفيا (2012)، "العلاقة بين السلوك الوسواسي وكل من مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى طالبات المرحلة الجامعية في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، بينها، العدد 92، الجزء الثالث، جامعة عمان العربية، الأردن، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- 173-منصور، حسن (2004)، "الانتماء والاعتزاز"، دار جرش للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة.
- 174-منصور، طلعت؛ الشرقاوي، أنور؛ عز الدين، عادل؛ أبو عوف، فاروق. (1989)، "أسس علم النفس العام". القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. مصر
- 175- منصور، عبد المجيد؛ الشربيني، زكريا؛ الفقي، إسماعيل (2002)، "السلوك الإنساني بين التفسير الإسلامي وأسس علم النفس المعاصر"، مكتبة الأنجلو، القاهرة، مصر.
- 176-منصور، فيولا؛ البيلاوي، طلعت (1989)، "قائمة الضغوط النفسية للمعلمين"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 177-الموسوي، سنان (2004)، "إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلأوي للنشر والتوزيع، الأردن.

- 178-نعساني، عبد المحسن(2002)، "أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، القاهرة، مصر.
- 179-نعساني، عبد المحسن(2002)، "اختبار اتجاه العلاقة السببية بين الانتماء والرضا التنظيمي"، بحث مقدم لمؤثر الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات الخاصة والحكومية في الوطن العربي، جامعة حلب، سوريا.
- 180-هاشم، عادل (2009)، "القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 181-الهندي، عبد المعين (2000)، "الوعي الاجتماعي لدى طلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"، دراسة ميدانية، الرياض، السعودية
- 182-الهياجم، عبد السلام (2008)، "الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في مدينة تعز"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تعز، اليمن.
- 183-هيجان، عبد الرحمن (1998)، "ضغوط العمل - مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها"، معهد الإدارة العامة، الرياض:
- 184-الوليدي، علي (2002)، "الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 185-يعقوب، نافع (2012)، "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كليات جامعة الملك خالد في بيشة" مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد 13، العدد 3، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- 186-يونس، محمد (2012)، "سيكولوجية الدافعية والانفعالات". دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

187- يونس، محمد (2009)، "سيكولوجية الدافعية والانفعالات"، ط2، دار السيرة، عمان، الأردن.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- 188- Akhtar,:(2010),:A comparative study of job Satisfaction in public and private school teachers at secondary level ",:Procedia Social Behavioral Sciences ",:Vol. (2),:PP 4222-4228.at: <http://crl.acrl.org/content/58/1/31.full.pdf+html> (consulted at 18/10/2014)
- 189- Atkinson,:J. (1975) **An introduction to motivation** ,:Princeton NJ: van Nostrond
- 190- Anstasi A. I. (1997): **Psychological Testing** 4th ed,:Macmillan Publishing New York.
- 191- Badawi,:Ghaji,:(2006). **Factors affecting the levels of job satisfaction of female librarians in Nigeria: a test of HERZBERG's hygiene/ motivator factors.** Samaru journal of information studies,:Vol.6,:N°1-2. Available at: <http://www.ajol.info/index.php/sjis/article/view/40591> (consulted at 10/11/2014)
- 192- Batman,:T. S.,:and Strasser,:S. (1984) **A longitudinal analysis of the Antecedents of organizational commitment** Academy of Management Journal,:No. 27
- 193- Basak,:Rituparna and Ghosh,:Anjali (2011),:"**School Environment and Locus of Control in Relation to job Satisfaction among School Teachers – A Study from Indian Perspective** ",:Procedia – Social and Behavioral Sciences,:Vol. (2)
- 194- Bentea,:Cristina Corina and Amghelache,:Valerica (2012),:"**Teachers' motivation and satisfaction for professional activity** ",:Procedia – Social and Behavioral Sciences,:No. 33
- 195- Beverly,:Ann Josias,:(2005). **The Relationship between job satisfaction and absenteeism in a selected field services section within an electricity utility.** master thesis,:university of westerncape. Available at: [verfroller.nl/rio.pdf](http://www.verfroller.nl/rio.pdf) (consulted at 25/10/2014)
- 196- Buchanan,:B.,:II (1974)" **Building organizational commitment. The socialization of managers in work organization**" Administrative science Quarterly,:1474.(19)

- 197- Bull, Ian Howard, (2005). The Relationship between job satisfaction and organisational commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the western cape. magister thesis, university of western cape.
- 198- Carre, Philippe (2009). *Traité de psychologie de la motivation*. Paris: Dunod.
- 199- Carry L., Cooper and Denek Tomington, (1979) "**Strategies for relieving Stress work**," *Personnel Management* , Vol.11.No.6.
- 200- Crossman A. and Harris P. (2006). **job Satisfaction of secondary School Teachers. Educational Management Administration and Leadership**. 34 (1)
- 201- Davis, Keith and Newstorm, John, (1985) **Human behavior at work. organizational. behavior**, 7th ed MC Graow Hill Book company, New York.
- 202- Demirtas, Zulfu (2010), "**Teachers' job Satisfaction levels**," *Procedia Social and Behavioral Sciences* Vol.9, PP 1069-1073.
- 203- Duffy, Ryan D. Dik, Bryan J. Steger, Michael F. (2010) **Calling and work related outcomes: Career commitment as mediator**, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 78, Issue (2), P. 210-218.
 etd.uwc.ac.za/.../etd_init_5116_1174552058.pdf (consulted at 02/10/2014)
- 204- Frederic Gratto (2001), "**The Relationship organizational Climate and job Satisfaction for Directors of Physical plants**."
- 205- Friedman, L., A., (1991). High – and low burnout school culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, (6)84, .
- 206- Goladaric, T., (1992) **Teachers of efficiency and commitment to teaching** *Journal of experimental*
- 207- Google, Constance L., Parham, Iris A. and Rachel, Colleen A. (2011). **job Satisfaction and career Commitment Among Alzheimer's Care Providers: Addressing Turnover and Improving Staff Empowerment**, *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*, November vol. 26, 7
- 208- Gregersen H., and Stewart (1992) **Antecedent s too Commitment Too apparent Company and foreign operation** *Academy of Management Journal*, 35 (1)

- 209- Gregersen H.,:and Stewart (1992). **Antecedents to commitment to aparent company and a foreign operation.** *Academy of Management Journal*,:35(1)
- 210- Hamidifar,:Fatemeh (2011): "**Study of the Relationship between Leadership Styles and Employee at job Satisfaction at Islamic Azad University Branches in Tehran**,:Iran "A U – GSB e-j,:V (3)
- 211- Hart,:Genevieve,:2010). **Job satisfaction in a South African academic library in Transition.** *The Journal of academic librarianship*,:Vol.36,:N°1. Available
[http://digitalcommons Fiu.edu/dissertation/AA/3169449/](http://digitalcommons.Fiu.edu/dissertation/AA/3169449/).
- 212- Hwang,:Y. S.,:Echols,:C. and Vrongistionos,:K (2002): **Multidimensional Academic Motivation of High Achieving African American Students.** *College Student,:Journal*,:Vol.36,:No. 1
- 213- Ignat,:Aurora and Clipa,:Otilia (2012),:"**Teachers' satisfaction with life job Satisfaction and their emotional intelligence**",:Procedia – Social and Behavioral Sciences,:No. 33.
- 214- Jackson,:Mona (2005). "**Gender Differences in Principals Motivations**".Florida International University.
- 215- K. Davis and Jw. Nestrom,:Johnw,: (1989)"**Human behavior at work: organizational behavior**",:sevsnthedition New,:York,:Hin
- 216- Ssesanga. K (2005),:"**job Satisfaction of University Acadmmics: Perspectives from Ug and a**,:Higer Education,:Vol 50,:Issue 1.
- 217- Karsli,:Mehmet D. and Iskender Hale (2009),:"**To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job Satisfaction of teachers and their institutional commitment**",:Procedia Social and Behavioral Sciences,:No. 1,:2252-2257.
- 218- kaur,:sarbjit,: (2008). **Comparative study of government and non-government college teachers in relation to job satisfaction and job stress.**
- 219- Kumar,:Rajesh (2012) ; "**Institutional Types,:Organizational Climate and job Satisfaction As Correlates Of Leadership Styles Of Colleges Of Education In Punjab** ",:Indian Streams Research Journal,:Vol. (2),:No. (9),:PP 1-4.
- 220- Leckie,:gloria J,:Brett,:Jim,: (1997). **Job satisfaction of Canadian university librarians: a national survey.** *College and research libraries.*
- 221- Maslow,:A.,:(1943) "**Theory of human motivation.** *Psychological Review*,:vol (50)

- 222- Mathieu,;J.E.,;and Farr,;J.L. (1991). **Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment,;job involvement,;and job satisfaction.** Journal of Applied Psychology,;76.
- 223- Mauffette,;Denise De Rousselle,;(1993). **L'Impact du facteur occupationnel sur la satisfaction au travail des bibliothécaires universitaires.** Mém. De Maîtrise en science: Relations industrielles: Univ. Montréal. Available
- 224- Meyer,;Gohn,;P.Stanley,;David J. Herscivitch,;Lynne. Topolnytsky,;Laryssa (2002),;"**Affective Continuance,;and Normative Commitment to the Organization: A Meta – analysis of Antecedents,;Correlates,;and Consequenses,;Gournal of Vocational Behavior,;Vlume (61),;Issue (1),;P.20-52.**
- 225- Mowday,;Richad,;and Steers,;Richardm,;(1979) **The measurement of organizational Commitment.** Journal of Vocation Behavior,;14
- 226- Murray,;Richard A,;(1999). **Job satisfaction of professional and paraprofessional library staff at the university of North Carolina at Chapel Hill.** Master mem.: Information and library science: Univ. Of North Carolina. Available at: ils.unc.edu/MSpapers/2501.pdf (consulted at 7/11/2014)
- 227- Philippe Moguerou (2002),;"**job Satisfaction of among Us ph D - Graduates – the effects of gender and employment sector"**.
- 228- Porter,;L. steer,;R,;Mowday,;R and Boulian.P (1974) **Organizational. Commitment,;Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians Jo of Applied Psychology,;P 59.**
- 229- Portigal,;Alan H,;(1976). **Pour la mesure de la satisfaction au travail.** Paris: Organization de cooperation et de development économiques.
- 230- Reyes,;Pedro,;ImberMichael (1992). **Teachersperceptions of the Fairness of their work and theircommitment,;job satisfaction,;and morale: implications for teacher evaluation,;Journal of PersonalExamination in Education,;V5,;n3**
- 231- Rozenholtz,;S.,;(1990). **Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: teacher induction programs.** The Elementary School Journal,;89,;(4)
- 232- Ryans,;O (2009): **A quantitative Analysis of the Impact of Public School Principals' Perceptions and Attitudes as They Relate to job Satisfaction,;AASA Journal of Scholarship and Practice,;5,;(4)**

- 233- Saba,:Irum (2011): **"Measuring the job Satisfaction Level of Academic Staff in Bahawalpur Colleges "**,:International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences "Vol. (2),:No. (1)
- 234- Sajjadi,:Samad et al (2011): **"job Satisfaction and its Contributing Factors IN Female Faculty Members of ShahidBeheshti University of Medical Sciences "**,:Journal of Paramedical Sciences (JPS),:Vol. (2)),:No.
- 235- Sancar,:Mine (2009),:"**Leadership behaviors of school promotion in relation to teacher job Satisfaction in north Cyprus "**,:Procedia Social and Behavioral Sciences,:Vol.1
- 236- Sierpe,:Eino,:(1999). **Job satisfaction among librarians in English- Language universities in Quebec. Library and information science research**,:Vol. 21,:N°4.
- 237- Spector,:Paul E,:(1997). **Job satisfaction: Application,:Assessment,:Causes,:and Consequences.** New York: Sage Publications.
- 238- Ssesanga. Kaeim (2005). **job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Ug and a.** Higher Education Vol.(50) Issue (1)
- 239- Steers.R.,:M,:(1977)**Antecedents and outcomes of organizational Commitment to organization**,:Administive Sciences Quarterly.
- 240- Steve M,:Jex,:(2002). **Organitonal psychology: a scientist practioner approach.** New York: John Wiley and Sons.
- 241- Stone Vernon (2003),:"**job Satisfaction among employees of radio and T.V News"**.
- 242- T.A.Wright and D.G. Bonett (2007),:**job Satisfaction and Psychological well – being as non – additive predictors of workplace turnover**,:Journal of Management 33.
- 243- Tarter,:C.,:J.,:and Hoy,:W.,:K.,:(1989). **Principal leadership and organizational commitment: the principal must deliver.** Planning and Changing,:1(3).
- 244- Thornton,:Joyce K,:(2000). **Job satisfaction of librarians of African Descent employed in ARL academic libraries.** College and research libraries.Availableat:
<http://crl.acrl.org/content/61/3/217.full.pdf+html?sid=cc0444db-9648-4b16-813f-c48e1d6b9c01> (consulted at 27/09/2014)
- 245- Togia,:Aspasia (and al.),:(2004). **Job satisfaction among Greek academic librarians. Library and information science research**,:Vol.26.at:[http:](http://)

//www.sciencedirect.com.www.sndll.arn.dz/science/article/pii/S0740818804000180(consulted at 7/10/2014)

- 246- Vroom,:V.H.(1964) Work and motivation San Francissco,:CA: Jossey-Bass Education,:60(4)
- 247- Watson,:L M. (2009),:"**Leadership Influence on top Satisfaction**". Journal of Radio Logic Technology. Vlume 80 (4). P.297-308.
- 248- Wood Leith,:K and Jantzi,:D.,:(1994). **Transformational leadership and teachers' commitment to change. In Richard Sager and BruceG. Barnett (eds) the principal a transformed leader.** California Corwing,:press.

الملاحق

Ref :
Date:

الرقم : ج أزدع/09/2014
التاريخ : 2014/09/04

حفظه الله...

الأخ/ وكيل وزارة التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد...

الموضوع: تسهيل مهمة

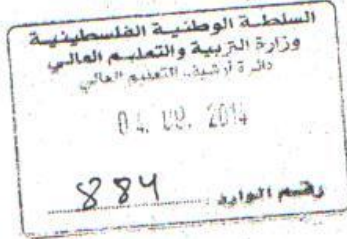
تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الأزهر - غزة
أطيب تحياتها، ودعماً منها لبرامج الدراسات العليا يُرجى التكرم بتسهيل مهمة
الباحث/ خليل علي أبو جراد، المسجلة لدرجة الماجستير في التربية تخصص
علم النفس، وذلك بجمع احصائيات تتعلق بالمرشدين التربويين في مدارس وزارة
التربية والتعليم. محافظات غزة، وعنوان رسالته:

الانتماء والرضا الوظيفي (المنهي) وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين
التربويين بمحافظات غزة

مع الاحترام
ولاسمى،

عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

الدكتور/ أمين توفيق حمد



نسخة ل: ملف الطالب.



جامعة الأزهر - غزة
غزة - فلسطين

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
Deanship of Postgraduate
Studies & Scientific Research

Al-Azhar University

Gaza - Palestine

P.O.Box : 1277 - Gaza

Telephone: +970 8 2832 925

+970 8 2641 885

+970 8 2641 886

Fax : +970 8 2641 888

E-mail :

Graduate Studies:

pgs@alazhar.edu.ps

Scientific Research:

jsup@alazhar.edu.ps

www.alazhar.edu.ps

Ref :

Date:

ج أ ز د ع / 2014/09/30

2014/09/30

الرقم :

التاريخ :

حفظه الله،،،

الأخ/ وكيل وزارة التربية والتعليم

نحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا - جامعة الأزهر - غزة أطيب تحياتها،
ودعماً منها لبرامج الدراسات العليا يُرجى التكرم بتسهيل مهمة
الباحث/ خليل علي أبو جراد، المسجل لدرجة الماجستير في التربية تخصص
علم النفس، وذلك بتطبيق أدوات الدراسة (استبانة) في مدارس وزارة التربية
والتعليم . محافظات غزة، وعنوان رسالته:

الانتماء والرضا الوظيفي (المهني) وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين
التربويين بمحافظات غزة



مع الاحترام

ولدمنوا،

عميد الدراسات العليا

الدكتور / أمين توفيق حمد

مس-م-م
م-م-م
م-م-م

نسخة ل: ملف الطالب.



جامعة الأزهر - غزة

غزة - فلسطين

عمادة الدراسات العليا

Deanship of
Postgraduate Studies

Al-Azhar University

Gaza - Palestine

P.O.Box : 1277 - Gaza

Telephone: +970 8 2832 925

+970 8 2641 885

+970 8 2641 886

Fax : +970 8 2641 888

E-mail :

Graduate Studies:

pgs@alazhar.edu.p

www.alazhar.edu.ps

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Palestinian National Authority

Ministry of Education & Higher Education

Assistant Deputy Minister's office



السلطة الوطنية الفلسطينية

وزارة التربية والتعليم العالي

مكتب الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية

الرقم: و.ت.ع. مذكرة داخلية (١٦٣٢٦)

التاريخ: 2014/10/8

الموافق: 14 ذو الحجة، 1435 هـ



السادة / مديري التربية والتعليم المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع / تسهيل مهمة بحث

نهديكم أطيب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وبخصوص الموضوع أعلاه،

يرجى تسهيل مهمة الباحث/ خليل علي أبو جراد والذي يجري بحثاً بعنوان :

" الانتماء والرضا الوظيفي (المهني) وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة "

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية جامعة الأزهر بغزة تخصص علم

نفس، في تطبيق أدوات الدراسة على عينة من المرشدين التربويين بمديرياتكم الموقرة، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

د. أنور علي البرعاوي

الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية

السلامة



د. علي عبد ربه خليفة

مدير عام التخطيط التربوي

سعد:

السيد/ وكيل وزارة التربية والتعليم العالي
اللف.

المحرم.

Hebur Al-Fatih

Gaza (08-2641298 – 2641297 Fax:(08-2641292)

غزة - هاتف(08-2641297- 2641298) فاكس(08-2641292)

E-mail: info@mohe.ps



قسم التخطيط والتطوير التربوي

الرقم: م.ت. و 1/6

التاريخ: 2014/05/19 م.

الموافق: 20 رجب/1435 هـ.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

الموضوع / تسهيل عملية بائنت

يهدىكم قسم التخطيط عاطر تحياته العطرة، و بالإشارة للموضوع أعلاه يرجى تسهيل مهمة الباحث /
جليل جليل جليل (ج.ج.ج.) من جامعة من جامعة من جامعة
الذي يجري بحثاً بعنوان
اعرضه دراهمكم
أدوات الدراسة على عينة من " " ، " " و
ذلك حسب الأصول و بما لا يؤثر على العملية التعليمية في مدرستكم.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،،،

قسم التخطيط التربوي

أ. علي سعيد أبو حبيب الله

مدير التربية والتعليم



سادة مدير مدرسة
1- طالب بن الوليد الشاويبة ما بين
2- خالد بن الوليد الشاويبة "9" بين
3- محمد وع هببم الشاويبة للبنات
4- البريخ الشاويبة للبنات
لا مانع من تسهيل مهمة الباحث
حسب الأصول



قسم التخطيط والمعلومات
التاريخ 20 / 10 / 2014 م

السادة/ مديرو المدارس ومديراتها
المحترمون
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

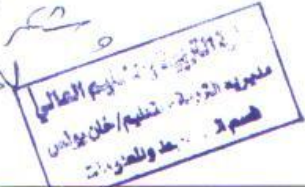
الموضوع / تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه نرجو منكم تسهيل مهمة الباحث: " خليل علي أبو جراد " ، حيث يجري الباحث بحثًا بعنوان : " الانتماء والرضا الوظيفي (المهني) وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة " ، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية جامعة الأزهر بغزة تخصص علم نفس، في تطبيق أدوات البحث على عينة من المرشدين التربويين والمعلمين ، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا فائق التقدير والاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم
د . سعيد ابراهيم حرب

باسم مدير المدارس طهيه مجرمين
لا مانع من السماح للباحث بتسهيل
أدائه البحث استكمالاً
على الأبحاث العلمية
شكرًا
تخطيط





قسم التخطيط والمعلومات

الرقم: م. ت. ر. ٢٧ / أ

التاريخ: ٢٧ / ١٠ / ٢٠١٤

حفظهم الله،،،


السادة / مديرو ومديرات المدارس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع/ تسهيل مهمة باحث

نهديكم أطيب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وبالإشارة للموضوع أعلاه، يرجى تسهيل مهمة الباحث / خليل علي أبو جراد ، والذي يجري بحثاً بعنوان: "الانتماء والرضا الوظيفي (المهني) وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة" و ذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بجامعة الأزهر. في تطبيق أدوات البحث على عينة من المرشدين التربويين ، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق للاسناد والتقدير،،،


أ. أشرف عبد العزيز عابدين
مدير التربية والتعليم




رئيس قسم التخطيط
حسن أحمد حجازي

نسخة:
 السيد/ مدير الدائرة الإدارية المحترم
 السيد/ مدير الدائرة الفنية المحترم
 الملف



قسم التخطيط والمعلومات

التاريخ: 2014 / 11 / 02م

الموافق: 09 محرم 1436هـ



السادة/ مديرو المدارس ومديراتها
المحترمون،،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الموضوع: تسهيل مهمة

نهديكم عاطر التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، بخصوص الموضوع أعلاه
نرجو من سيادتكم تسهيل مهمة الباحث/ خليل عني أبو جراد والذي يجرى بحثاً بعنوان:
"الانتماء والرضا الوظيفي (المهني) وعلاقتهما بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة"
وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ومساعدته بتطبيق أدوات الدراسة على عينة من
المرشدين التربويين، وذلك حسب الأصول.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير،،

/ مدير التربية والتعليم

أ. محمود أمين مطر



2014/2

Abu Mosa

المقياس بصورته الأولى



جامعة الأزهر - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية

المحترمون..

الزميلات المرشدات.. الزملاء المرشدون،

تحية وبعد:

الموضوع: الاستبانة التي بين أيديكم وضعت لقياس (الانتماء والرضا
الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في محافظات
قطاع غزة)

لذا أرجو تعاونكم بالإجابة على كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية، لما لأجوبتكم من أهمية
بالغة في نتائج هذه الدراسة، وحتى يتسنى للباحث استخدامها لأغراض البحث العلمي لبلوغ
أهداف الدراسة والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في (علم النفس)،
علما أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث والدراسة، فلا يوجد
داع لذكر أسمائكم.

مع الاحترام والتقدير، ،

الباحث

خليل علي أبو جراد

يتضمن هذا الجزء معلومات شخصية عن خلفية المستجيبين، لذا يرجى وضع إشارة (x) في المكان الذي ينطبق وحالتك مع الشكر.

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. العمر:

25- أقل من 30 20- أقل من 25
 35 سنة فأكثر 30 - أقل من 35

3. المؤهل العلمي:

بكالوريوس ماجستير دكتوراه

4. سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5- أقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

5. الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق أو أرمل

6. الدخل الشهري للأسرة بما فيها عمل الزوج أو الزوجة:

أقل من 2000 شيقل من 2000- أقل من 3000 شيقل
 من 32000- أقل من 4000 شيقل 4000 شيقل فأكثر

7. مكان السكن:

محافظة الشمال محافظة غزة محافظة الوسطى
 محافظة خانيونس محافظة رفح

8. جهة العمل:

مدرسة حكومية مدرسة وكالة غوث

أولاً: الانتماء الوظيفي

م	الفقرة	قليلة	متوسطة	كبيرة
المجال الأول: القناعة بالعمل				
1	أشعر بالرضا إذا أحسست بأن ما أقوم به من عمل يزيد عما أتقاضاه من راتب.			
2	أتأثر بالمجتمع المحلي بسبب عملي في الإرشاد النفسي.			
3	أعتبر المهنة التي أعمل بها جزءاً مهماً من حياتي.			
4	أدافع عن أهمية دوري الإرشادي إذا ما واجهت نقداً أو استخفافاً بهذا الدور.			
5	أتحمل المسؤولية بشكل جماعي.			
6	أطور البرامج الإرشادية بشكل مستمر.			
7	أبذل النشاط والحيوية بسبب كوني مرشداً نفسياً في مؤسسة متخصصة.			
8	أشجع الأخصائيين النفسيين للمشاركة في المؤتمرات والندوات الداخلية أو الخارجية لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.			
9	أعمل على تقديم انطباعات جيدة حول المؤسسة التي أعمل فيها.			
10	أشعر بأهمية تطوير أخلاقيات مهنية لتحديد العلاقة ما بين الأخصائيين والمسترشدين.			
11	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.			
12	أبقى على التواصل مع الآخرين فيما يتعلق بمهنتي (النمو الوظيفي).			
13	أبذل قصارى جهدي مع الآخرين لإنجاح العمل في المؤسسة.			
14	أرفض ترك العمل في المؤسسة بحثاً عن راتب أفضل.			
المجال الثاني: العمل بروح الفريق				
15	أمارس الأعمال مع زملاء العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.			
16	أمارس العمل الإرشادي الذي يحتاج إلى العمل بروح الفريق ما بين زملاء العمل.			

			أتضايق من بعض المواقف التي أشعر فيها بعدم جدية بعض الزملاء بالعمل.	17
			أقدم التسهيلات المناسبة للمسترشدين في الظروف الطارئة.	18
			أعتبر المهنة التي أقوم بها تجلب لي السعادة.	19
			أتجنب العواطف في التعامل مع الآخرين أثناء العمل.	20
			أحقق أهداف المؤسسة التي أعمل بها.	21
			ألتمس معاناة المسترشدين.	22
			أستعين بالآخرين لمساعدتي في حل المشكلات التي تعترض العمل.	23
			أعمم الأفكار المقترحة على الأخصائيين ليشاركوا في دراستها.	24
			أفانى بالعمل حتى لو تطلب العمل ذلك بعد الدوام الرسمي.	25
			أعتبر العمل الإرشادي معضلة كبيرة تحتاج إلى تضافر جهود مجتمعية.	26
			أعمل مع زملائي في المهنة على مناقشة أمور العمل.	27
المجال الثالث: أخلاقيات المهنة				
			أتعامل مع أسرار المسترشدين كسرّ من أسراري فلا أفرط بها.	28
			أعامل المسترشدين بكياسة بحيث تجلب السمعة الحسنة للمؤسسة التي أعمل بها.	29
			أتابع شكاوى الدائرة والعمل على حلها.	30
			أفضل مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية.	31
			أعتبر الإرشاد النفسي مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.	32
			أعمل لساعات طويلة إذا ما اقتضت الضرورة لذلك.	33
			أحافظ على توفير الدعم المادي بجوانبه الممكنة للمؤسسة التي أعمل فيها.	34
			أجامل المسترشدين حتى خارج نطاق العمل.	35
			أبحث مع الفريق عن جهات أخرى لمساندة الإرشاد النفسي للمسترشدين من داخل المؤسسة.	36
			أقدم الدعم المعنوي لإدارة المؤسسة في تحقيق أهدافها	37

ثانيا: الرضا الوظيفي

درجة الرضا					الفقرة
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	
المجال الأول: الرضا عن طبيعة العمل					
					(1) تتيح لي وظيفتي كمرشد تربوي تأمين مستقبلي.
					(2) توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي.
					(3) تشعرنى وظيفتي بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلال عملي.
					(4) توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور الوظيفي.
					(5) تتيح لي وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز
					(6) تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشدة/ة في المدرسة.
					(7) تتيح لي وظيفتي فرصة لتعلم أساليب جديدة لأداء مهامي في العمل
					(8) توفر لي وظيفتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد التربوي.
					(9) تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي.
					(10) تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع في مجال عملي الإرشادي.
					(11) تتيح لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية والتربوية المختلفة.
					(12) تتيح لي وظيفتي مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم.
					(13) تتيح لي وظيفتي توجيه الطلبة إلى المهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم العلمية المادية.

المجال الثاني: الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية

					(14) تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية لتنفيذ خطتي (تحقيق أهدافي).
					(15) علاقتي مع مدير المدرسة تتسم بالتفاهم.
					(16) علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد.
					(17) علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة.
					(18) أدم اقتراحات وآراء أعضاء الهيئة التدريسية التي أراها بناءة ومفيدة.
					(19) أتبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية.
					(20) إدارة المدرسة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة.
					(21) أشعر بالرضا على عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل بها.
					(22) أشعر بالرضا عن عملي من النقد السلبي الموجه لي من جانب زملائي في المدرسة التي أعمل بها.

المجال الثالث: الرضا عن طرق الإشراف والمتابعة

					(23) مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصاً لتولي مهام إدارية معينة
					(24) يعطيني مسؤول الإرشاد التربوي تعليمات واضحة.
					(25) الأسلوب الذي يتم فيه مساعدتي في حل المشكلات الصعبة من جانب مسؤول الإرشاد هو أسلوب ملائم.
					(26) يتفهم مسؤول الإرشاد لحاجاتي ومشاعري.
					(27) أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول الإرشاد

					على الجهود التي أبذلها.
					(28) يهتم مسؤولي المباشر بالبعد الإنساني في تعامله معي.
					(29) يتم تقييم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية.
					(30) يبدي رئيسي المباشر نمطاً قيادياً وديمقراطياً في تعامله معي.
					(31) طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والتطور في العمل.
					(32) أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم.
المجال الرابع: الرضا عن أنظمة الرواتب					
					(33) الدخل الشهري العائد إلي من وظيفتي يرضي طموحاتي.
					(34) أشعر بأن الدخل الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.
					(35) نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع.
					(36) يتناسب الدخل الشهري وتكاليف المعيشة.
					(37) يوفر راتب التقاعد الشهري للموظف حياة كريمة في المستقبل.
					(38) أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة.
					(39) توفر لي وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، وصندوق التكافل).
					(40) تمنحني وظيفتي إمكانية الاستمرار في الوظيفة مستقبلاً.
					(41) أشعر بأن نسبة الحسم من الدخل الشهري مناسبة.
المجال الخامس: الرضا عن ظروف البيئة المدرسية					
					(42) توجد غرفة إرشادية خاصة بالمرشدة.

					(43) تجهيزات الغرفة الإرشادية مناسبة.
					(44) التهوية والإضاءة مناسبة للغرفة الإرشادية.
					(45) الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة.
					(46) تتعاون أسر الطلاب مع المرشد بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم.
					(47) تتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية لعمل المرشد.
					(48) تتوفر وسيلة اتصال مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال المساعدة السريعة.
					(49) تتيح لي وظيفتي العمل بشكل جيد، بغض النظر عن مركز عملي مدينة أو قرية.
					(50) تتيح لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال.

ثالثاً: مقياس الدافعية للإنجاز :

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
المجال الأول: بعد توجه الإنجاز				
1	أحاول بوجه عام أن أتقن العمل الذي أقوم به قدر المستطاع.			
2	اشعر بالقلق والضيق حين أبدو (أضيع) وقتي.			
3	أميل لإرجاء نشاطاتي الاجتماعية أو الترفيهية لتحقيق المزيد من الكفاءة في العمل.			
4	مشكلتي إنني انفق أموالاً دون التفكير كثيراً في المستقبل.			
5	اشعر إنني تحت الضغط دائم من أجل القيام بواجبي الإرشادي على أكمل وجه.			
6	أبذل جهداً كبيراً لأكون أفضل من الآخرين في كل شيء.			
7	أتجنب التخطيط المسبق بشأن عملي ومهنتي.			

8	اشعر بالأسف الشديد عندما أرى الأشياء وهي تبدد.		
9	أميل إلى تقبل الحياة كما هي بدون شكوى.		
10	ابقى مسترخيا عند التفكير في مهمة صعبة أكون على وشك القيام بها.		
11	أسعى دائما لأن أكون في مقدمة زملائي.		
12	أميل إلى التشاؤم في المواقف الصعبة.		
13	احب الأعمال التي تتطلب وقتا كبيرا لإنجازها.		
14	اعتقد أن من الصعب التخطيط في ظل ظروف الحالية ومن الأفضل ترك الأمور تجري في مجاريها.		
المجال الثاني: بعد توجه العمل			
15	افضل إلا أكون مسئولاً عن الآخرين.		
16	ارغب في إجراء تحسينات على طريقة عمل المؤسسة التي اعلم فيها.		
17	أتجنب مواجهة المشاكل.		
18	اعتقد أن من الحكمة أن يؤجل الشبان زواجهم إلى حين استقرارهم التام في حياتهم العملية.		
19	مشكلتي إنني غير نشيط.		
20	افضل العمل مع شريك مجامل على العمل مع شريك صعب المراس وعالي الكفاءة.		
21	كثيرا ما تمر الأيام بدون أن اعلم شيئا.		
22	مشكلتي إنني أقوم بعمل الأشياء قبل التفكير فيها جديا ومليا.		
23	افضل عمل الأشياء المطلوبة الآن بدلا من تأجيلها إلى وقت آخر.		
24	أميل إلى التخلي بسهولة عن المسائل الصعبة التي تواجهني.		
25	أحاول جادا أداء العمل الذي أقوم به أداء حسنا.		
26	أتجنب القيام بالأعمال الصعبة.		
27	أشعر بالضيق من ضعف الكفاءة.		

			28	أميل إلى تجنب المسؤوليات والالتزامات.
المجال الثالث: بعد توجه النجاح				
			29	أعتقد أن التقدم في الحياة مهم بالنسبة لي.
			30	أحب القيام بما هو متوقع مني مهما كلفني ذلك من أمر.
			31	أبذل جهداً حقيقياً لقضاء حاجات الآخرين الذين يقصدونني.
			32	لدي رغبة شديدة في أن أكون ناجحاً بين الناس.
			33	أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين.
			34	أفكر في إنجازاتي السابقة أكثر مما أفكر في أي أهداف أخرى.
			35	أبذل جهداً واضحاً للحصول على تقديرات عالية.
			36	أتمنى أن أكون أكثر نجاحاً في حياتي المهنية أو العملية.
			37	أنسى بسهولة شؤون عملي عندما أكون في إجازة.
			38	أعتقد أن النجاح في الحياة مسألة حظ أساساً.
			39	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً أو مهارة.
			40	أجد من السهل أن أسترخي تماماً عندما أكون في عطلة.
			41	أشعر بعدم قدرتي على الالتزام بما تعهدت به في بعض الظروف.
			42	مشكلتي أنني شخص غير طموح.

المقياس بالصورة النهائية



جامعة الأزهر - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية

المحترمون..

الزميلات المرشدات.. الزملاء المرشدون،

تحية وبعد:

الموضوع: الاستبانة التي بين أيديكم وضعت لقياس (الانتماء والرضا
الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في محافظات
قطاع غزة)

لذا أرجو تعاونكم بالإجابة على كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية، لما لأجوبتكم من أهمية
بالغة في نتائج هذه الدراسة، وحتى يتسنى للباحث استخدامها لأغراض البحث العلمي لبلوغ
أهداف الدراسة والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في (علم النفس)،
علما أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث والدراسة، فلا يوجد
داع لذكر أسمائكم.

مع الاحترام والتقدير، ،

الباحث

خليل علي أبو جراد

يتضمن هذا الجزء معلومات شخصية عن خلفية المستجيبين، لذا يرجى وضع إشارة (x) في المكان الذي ينطبق وحالتك مع الشكر.

9. الجنس:

ذكر أنثى

10. العمر:

25- أقل من 30 20- أقل من 25
 35 سنة فأكثر 30 - أقل من 35

11. المؤهل العلمي:

بكالوريوس ماجستير دكتوراه

12. سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5- أقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

13. الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق أو أرمل

14. الدخل الشهري للأسرة بما فيها عمل الزوج أو الزوجة:

أقل من 2000 شيقل من 2000- أقل من 3000 شيقل
 من 32000- أقل من 4000 شيقل 4000 شيقل فأكثر

15. مكان السكن:

محافظة الشمال محافظة غزة محافظة الوسطى
 محافظة خانينونس محافظة رفح

16. جهة العمل:

مدرسة حكومية مدرسة وكالة غوث

أولاً: الانتماء الوظيفي

م	الفقرة	قليلة	متوسطة	كبيرة
المجال الأول: القناعة بالعمل				
1	أشعر بالرضا إذا أحسست بأن ما أقوم به من عمل يزيد عما أتقاضاه من راتب.			
2	أتأثر بالمجتمع المحلي بسبب عملي في الإرشاد النفسي.			
3	أعتبر المهنة التي أعمل بها جزءاً مهماً من حياتي.			
4	أدافع عن أهمية دوري الإرشادي إذا ما واجهت نقداً أو استخفافاً بهذا الدور.			
5	أتحمل المسؤولية بشكل جماعي.			
6	أطور البرامج الإرشادية بشكل مستمر.			
7	أبذل النشاط والحيوية بسبب كوني مرشداً نفسياً في مؤسسة متخصصة.			
8	أشجع الأخصائيين النفسيين للمشاركة في المؤتمرات والندوات الداخلية أو الخارجية لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.			
9	أعمل على تقديم انطباعات جيدة حول المؤسسة التي أعمل فيها.			
10	أشعر بأهمية تطوير أخلاقيات مهنية لتحديد العلاقة ما بين الأخصائيين والمسترشدين.			
11	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.			
12	أبقى على التواصل مع الآخرين فيما يتعلق بمهنتي (النمو الوظيفي).			
13	أبذل قصارى جهدي مع الآخرين لإنجاح العمل في المؤسسة.			
14	أرفض ترك العمل في المؤسسة بحثاً عن راتب أفضل.			
المجال الثاني: العمل بروح الفريق				
15	أمارس الأعمال مع زملاء العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.			
16	أمارس العمل الإرشادي الذي يحتاج إلى العمل بروح الفريق ما بين زملاء العمل.			

			أتضايق من بعض المواقف التي أشعر فيها بعدم جدية بعض الزملاء بالعمل.	17
			أقدم التسهيلات المناسبة للمسترشدين في الظروف الطارئة.	18
			أعتبر المهنة التي أقوم بها تجلب لي السعادة.	19
			أتجنب العواطف في التعامل مع الآخرين أثناء العمل.	20
			أحقق أهداف المؤسسة التي أعمل بها.	21
			ألتمس معاناة المسترشدين.	22
			أستعين بالآخرين لمساعدتي في حل المشكلات التي تعترض العمل.	23
			أعمم الأفكار المقترحة على الأخصائيين ليشاركوا في دراستها.	24
			أفانى بالعمل حتى لو تطلب العمل ذلك بعد الدوام الرسمي.	25
			أعتبر العمل الإرشادي معضلة كبيرة تحتاج إلى تضافر جهود مجتمعية.	26
			أعمل مع زملائي في المهنة على مناقشة أمور العمل.	27
المجال الثالث: أخلاقيات المهنة				
			أتعامل مع أسرار المسترشدين كسرّ من أسراري فلا أفرط بها.	28
			أعامل المسترشدين بكياسة بحيث تجلب السمعة الحسنة للمؤسسة التي أعمل بها.	29
			أتابع شكاوى الدائرة والعمل على حلها.	30
			أفضل مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية.	31
			أعتبر الإرشاد النفسي مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.	32
			أعمل لساعات طويلة إذا ما اقتضت الضرورة لذلك.	33
			أحافظ على توفير الدعم المادي بجوانبه الممكنة للمؤسسة التي أعمل فيها.	34
			أجامل المسترشدين حتى خارج نطاق العمل.	35
			أبحث مع الفريق عن جهات أخرى لمساندة الإرشاد النفسي للمسترشدين من داخل المؤسسة.	36
			أقدم الدعم المعنوي لإدارة المؤسسة في تحقيق أهدافها	37

ثانيا: الرضا الوظيفي

درجة الرضا					الفقرة
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
المجال الأول: الرضا عن طبيعة العمل					
					1. تتيح لي وظيفتي كمرشد تربوي تأمين مستقبلي.
					2. توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي.
					3. تشعرني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلال عملي.
					4. توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور الوظيفي.
					5. تتيح لي وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز
					6. تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشد/ة في المدرسة.
					7. تتيح لي وظيفتي فرصة لتعلم أساليب جديدة لأداء مهام في العمل
					8. توفر لي وظيفتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد التربوي.
					9. تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي.
					10. تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع في مجال عملي الإرشادي.
					11. تتيح لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية والتربوية المختلفة.
					12. تتيح لي وظيفتي مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم.
					13. تتيح لي وظيفتي توجيه الطلبة إلى المهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم العلمية المادية.
المجال الثاني: الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية					

					14.تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية لتنفيذ خطتي (تحقيق أهدافي).
					15.علاقتي مع مدير المدرسة تتسم بالتفاهم.
					16.علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد.
					17.علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة.
					18.أدعم اقتراحات وآراء أعضاء الهيئة التدريسية التي أراها بناءة ومفيدة.
					19.أبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية.
					20.إدارة المدرسة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة.
					21.أشعر بالرضا على عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل بها.
					22.أشعر بالرضا عن عملي من النقد السلبي الموجه لي من جانب زملائي في المدرسة التي أعمل بها.
المجال الثالث: الرضا عن طرق الإشراف والمتابعة					
					23.مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصاً لتولي مهام إدارية معينة
					24.يعطيني مسئول الإرشاد التربوي تعليمات واضحة.
					25.الأسلوب الذي يتم فيه مساعدتي في حل المشكلات الصعبة من جانب مسؤول الإرشاد هو أسلوب ملائم.
					26.يتفهم مسئول الإرشاد لحاجاتي ومشاعري.
					27.أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول الإرشاد على الجهود التي أبذلها.

					28. يهتم مسؤولي المباشر بالبعد الإنساني في تعامله معي.
					29. يتم تقويم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية.
					30. يبدي رئيسي المباشر نمطاً قيادياً وديمقراطياً في تعامله معي.
					31. طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والتطور في العمل.
					32. أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم.
المجال الرابع: الرضا عن أنظمة الرواتب					
					33. الدخل الشهري العائد إلي من وظيفتي يرضي طموحاتي.
					34. أشعر بأن الدخل الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.
					35. نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع.
					36. يتناسب الدخل الشهري وتكاليف المعيشة.
					37. يوفر راتب التقاعد الشهري للموظف حياة كريمة في المستقبل.
					38. أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة.
					39. توفر لي وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، وصندوق التكافل).
					40. تمنحني وظيفتي إمكانية الاستمرار في الوظيفة مستقبلاً.
					41. أشعر بأن نسبة الحسم من الدخل الشهري مناسبة.
المجال الخامس: الرضا عن ظروف البيئة المدرسية					
					42. توجد غرفة إرشادية خاصة بالمرشدة.
					43. تجهيزات الغرفة الإرشادية مناسبة.
					44. التهوية والإضاءة مناسبة للغرفة الإرشادية.

					45.الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة.
					46.تتعاون أسر الطلاب مع المرشد بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم.
					47.تتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية لعمل المرشد.
					48.تتوفر وسيلة اتصال مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال المساعدة السريعة.
					49.تتيح لي وظيفتي العمل بشكل جيد، بغض النظر عن مركز عملي مدينة أو قرية.
					50.تتيح لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال.

ثالثاً: مقياس الدافعية للإنجاز :

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
المجال الأول: بعد توجه الإنجاز				
1	أحاول بوجه عام أن أتقن العمل الذي أقوم به قدر المستطاع.			
2	اشعر بالقلق والضيق حين أبدو (أضيع) وقتي.			
3	أميل لإرجاء نشاطاتي الاجتماعية أو الترفيهية لتحقيق المزيد من الكفاءة في العمل.			
4	مشكلتي إنني انفق أموالي دون التفكير كثيرا في المستقبل.			
5	اشعر إنني تحت الضغط دائم من اجل القيام بواجبي الإرشادي على اكمل وجه.			
6	ابدل جهدا كبيرا لأكون افضل من الآخرين في كل شيء.			
7	أتجنب التخطيط المسبق بشأن عملي ومهنتي.			
8	اشعر بالأسف الشديد عندما أرى الأشياء وهي تبدد.			
9	أميل إلى تقبل الحياة كما هي بدون شكوى.			

			ابقى مسترخيا عند التفكير في مهمة صعبة أكون على وشك القيام بها.	10
			أسعى دائما لأن أكون في مقدمة زملائي.	11
			أميل إلى التشاؤم في المواقف الصعبة.	12
			احب الأعمال التي تتطلب وقتا كبيرا لإنجازها.	13
			اعتقد أن من الصعب التخطيط في ظل ظروفه الحالية ومن الأفضل ترك الأمور تجري في مجاريها.	14
المجال الثاني: بعد توجه العمل				
			افضل إلا أكون مسئولاً عن الآخرين.	15
			ارغب في إجراء تحسينات على طريقة عمل المؤسسة التي اعلم فيها.	16
			أتجنب مواجهة المشاكل.	17
			مشكلتي إنني غير نشيط.	18
			افضل العمل مع شريك مجامل على العمل مع شريك صعب المراس وعالي الكفاءة.	19
			كثيرا ما تمر الأيام بدون أن اعلم شيئا.	20
			مشكلتي إنني أقوم بعمل الأشياء قبل التفكير فيها جديا ومليا.	21
			افضل عمل الأشياء المطلوبة الآن بدلا من تأجيلها إلى وقت آخر.	22
			أميل إلى التخلي بسهولة عن المسائل الصعبة التي تواجهني.	23
			أحاول جادا أداء العمل الذي أقوم به أداء حسنا.	24
			أتجنب القيام بالأعمال الصعبة.	25
			أشعر بالضيق من ضعف الكفاءة.	26
			أميل إلى تجنب المسؤوليات والالتزامات.	27
المجال الثالث: بعد توجه النجاح				
			أعتقد أن التقدم في الحياة مهم بالنسبة لي.	28

			أحب القيام بما هو متوقع مني مهما كلفني ذلك من أمر.	29
			أبذل جهداً حقيقياً لقضاء حاجات الآخرين الذين يقصدونني.	30
			لدي رغبة شديدة في أن أكون ناجحاً بين الناس.	31
			أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين.	32
			أفكر في إنجازاتي السابقة أكثر مما أفكر في أي أهداف أخرى.	33
			أبذل جهداً واضحاً للحصول على تقديرات عالية.	34
			أتمنى أن أكون أكثر نجاحاً في حياتي المهنية أو العملية.	35
			أنسى بسهولة شؤون عملي عندما أكون في إجازة.	36
			أعتقد أن النجاح في الحياة مسألة حظ أساساً.	37
			أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً أو مهارة.	38
			أجد من السهل أن أسترخي تماماً عندما أكون في عطلة.	39
			أشعر بعدم قدرتي على الالتزام بما تعهدت به في بعض الظروف.	40
			مشكلتي أنني شخص غير طموح.	41